

Waarom is er nog geen nieuw Sociaal Flankerend Beleid?

De huidige CAO liep 1 januari 2011 af. Nog steeds lukt het niet om een nieuwe CAO af te spreken. Per 1 januari 2012 liep ook het Sociaal Flankerend Beleid (SFB) af. Terwijl de hele Rijksoverheid aan het veranderen is om de bezuinigingen te realiseren, lukt het tot nog toe niet om nieuwe afspraken te maken over hoe de negatieve gevolgen daarvan voor de medewerkers opgevangen moeten worden. De reden is dat BZK alleen met de bonden een SFB wil afspreken indien de bonden voor meerdere jaren geen salarisverhoging accepteren.

Dat betekent dat er nu geen aanvullende maatregelen meer zijn als medewerkers betrokken zijn bij organisatiewijzigingen. Voor hen geldt alleen de reguliere rechtspositie. Volgens Binnenlandse Zaken (BZK) is dit voldoende. De bonden bestrijden dit. Het ARAR beschrijft voornamelijk kan-bepalingen waarover tussen werkgever en bonden collectieve afspraken moeten worden gemaakt. Het is niet de wens van de bonden om iedere reorganisatie te beoordelen. Bonden hadden liever gezien dat het SFB verlengd zou worden. De huidige rechtspositie is aanmerkelijk slechter dan het SFB. Medewerkers krijgen simpelweg minder rechten en worden minder gecompenseerd. Daarnaast is de huidige rechtspositie onvoldoende om de vrijwillige mobiliteit te bevorderen. Hierdoor verlaten uiteindelijk te weinig medewerkers de Rijksdienst.

Oftewel medewerkers die nu te maken krijgen met reorganisaties zijn de dupe. Na zich jarenlang ingezet te hebben voor de rijksdienst, krijgen ze nu te horen dat ze niet meer nodig zijn en met minimale middelen moeten ze zorgen dat ze een andere werkplek vinden. Om dat te voorkomen willen de bonden met de medezeggenschap samenwerken.

Daarom hebben de gezamenlijke bonden in de sector Rijk in november 2011 een circulaire gestuurd aan de medezeggenschap over het aflopen van het SFB. De strekking van de circulaire is dat meewerken aan reorganisaties pas gebeurt als er goede afspraken met de bonden zijn gemaakt over de personele gevolgen. Op 29 november 2011 hebben de bonden een bijeenkomst voor de medezeggenschap georganiseerd waar deze circulaire is toegelicht. In workshops per departement konden vragen gesteld worden.

In deze toelichting wordt de circulaire van de gezamenlijke bonden uitgewerkt. In de bijlage worden de meest gestelde vragen van de bijeenkomst op 29 november behandeld en wordt ingegaan op hoe je omgaat met een adviesaanvraag.

Hoe te handelen bij een reorganisatie?

De bonden willen graag een rijksbreed Sociaal Flankerend Beleid. Het voordeel daarvan is dat alle medewerkers binnen de rijkssector recht hebben op dezelfde compensatie en voorzieningen als zij nadeel ondervinden van een organisatiewijziging. Daarbij staan hier stimulerende maatregelen in om de vrijwillige mobiliteit voor grote groepen ambtenaren te bevorderen. En deze hebben we nodig om gedwongen ontslagen te voorkomen.

Als het niet lukt om een nieuw rijksbreed SFB met BZK af te spreken, proberen de bonden om het huidige SFB per departement te verlengen. Op dit moment is het zo dat er geen rijksbreed SFB is. Dat houdt in dat per voornemen tot organisatiewijziging met de bonden overeenstemming bereikt moet worden over de noodzakelijke sociale maatregelen (het sociaal plan). De klassieke vorm van reorganiseren zal dus weer van stal moeten worden gehaald. De bonden willen een overzicht krijgen van lopende of aanstaande reorganisaties/organisatieveranderingen om te toetsen of er sprake is van gevolgen in de rechtspositie van medewerkers.

Op basis van het ARAR is de dienstleiding verplicht om overleg te voeren met de bonden in het Georganiseerd Overleg (GO) over belangrijke reorganisaties en overeenstemming te bereiken over de sociale maatregelen die noodzakelijk zijn voor de voorgestelde organisatiewijziging.

Bovendien moet de OR in de gelegenheid worden gesteld om een advies uit te kunnen brengen waarin aandacht kan worden besteed aan zowel de reorganisatie als zodanig, als de gevolgen daarvan voor de betrokken medewerkers en de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen.

Dat betekent dat de OR een volledige adviesaanvraag moet krijgen met duidelijke en volledige informatie over de maatregelen die genomen zijn om de gevolgen van de reorganisatie voor de betrokken medewerkers te verzachten. Dit is het sociaal plan dat moet zijn voorgelegd aan en overeengekomen in het GO. Zonder een duidelijk sociaal plan dat is afgesproken met de bonden, is de adviesaanvraag niet compleet. Afhankelijk van de situatie is het dan van belang om extra informatie te vragen of negatief te adviseren (zie de bijlage).

Waar vind ik meer informatie?

In de bijlage vind je antwoord op de meest gestelde vragen rondom reorganisaties zonder SFB. Hier wordt uitgebreid ingegaan op hoe je omgaat met een adviesaanvraag. Natuurlijk kun je ook altijd contact opnemen met je eigen bond voor meer informatie.

BIJLAGE

Vragen rondom reorganisaties zonder SFB

1. Waarom is het van belang om als bonden en medezeggenschap samen te werken?

Het is belangrijk omdat we de medewerker niet de dupe willen laten zijn bij reorganisaties. Na – vaak jarenlange - inzet, accepteren we niet dat hij of zij zo aan de kant wordt gezet. Door samen te werken kunnen bonden en medezeggenschap ervoor zorgen dat er een goed sociaal plan komt. Op die manier worden de negatieve gevolgen voor de medewerker zo goed mogelijk gecompenseerd en wordt hij of zij geholpen om een nieuwe werkplek te vinden.

Overigens is het bevorderen van mobiliteit ook in het belang van de rijksdienst.

2. Wanneer spreek je van een reorganisatie?

Een definitie van een reorganisatie staat in artikel 49b van het ARAR. Hierin staat: “Iedere wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakhoud van een ministerie of een onderdeel daarvan, waaraan personele consequenties verbonden zijn.” Elke organisatiewijziging, die gevolgen heeft voor het personeel is dus een reorganisatie. Het gaat er hierbij niet om hoe de bestuurder de organisatieverandering noemt (‘een kleine aanpassing’) maar wat er in werkelijkheid gebeurt.

3. Hoe ga je als OR om met een adviesaanvraag met betrekking tot een reorganisatie?

- *Wie behandelt de adviesaanvraag?*

De adviesaanvraag voor een reorganisatie wordt behandeld door de OR van het betreffende dienstonderdeel. De COR/DOR/(T)GOR behandelt een adviesaanvraag als die gericht is op het gemeenschappelijk belang voor alle of een meerderheid van de onderdelen waarvoor de COR/DOR/(T)GOR is ingesteld.

- *Wanneer is er sprake van een negatief advies?*

De bonden roepen alle ondernemingsraden op om een negatief advies uit te brengen over een organisatiewijziging, als er alleen maar wordt verwezen naar het ARAR (de huidige rechtspositie) voor het opvangen van de personele consequenties.

De onderbouwing van dit negatieve advies is dat de huidige rechtspositie volstrekt onvoldoende is. Het ARAR kent veel maatregelen als kan-bepaling. Dat betekent dat een medewerker die benadeeld wordt door een organisatiewijziging afhankelijk is van zijn of haar leidinggevende of en in welke mate dit gecompenseerd wordt. Hierdoor ontstaan in de praktijk individuele verschillen bij vergelijkbare situaties.

Het advies kan worden opgesteld in de vorm van ‘nee, tenzij’. Dan geeft de OR aan dat ze negatief adviseert, tenzij er een sociaal plan wordt overeengekomen met de bonden.

- *Wanneer is er sprake van een verzoek tot aanvullende informatie?*

Als er in de adviesaanvraag zinnen staan van de volgende strekking:

- de rechtspositionele gevolgen en sociale gevolgen worden binnenkort ondervangen met een sociaal plan/aanvullende maatregelen;
- op dit moment is nog onbekend hoe het SFB/sociaal plan eruit gaat zien.

dan is de adviesaanvraag onvolledig. De adviesaanvraag kan dan worden teruggestuurd met het verzoek om aanvullende informatie over de aanvullende maatregelen om de rechtspositionele en sociale gevolgen op te vangen voor de medewerkers betrokken bij de reorganisatie. Zonder deze informatie is de adviesaanvraag niet compleet en kan de adviesaanvraag niet beoordeeld worden.

- *Hoe kun je omgaan met een mogelijke reactie van de bestuurder?*

Het is mogelijk dat de bestuurder graag snel wil reorganiseren vanwege organisatiebelangen. De klassieke manier van reorganiseren kost meer tijd omdat er per keer een sociaal plan moet worden afgesproken. Dit kan echter de medezeggenschap en/of de bonden niet verweten worden, want zij willen graag een nieuw SFB. Mocht de bestuurder dus een opmerking maken dat de OR of de bonden zo het proces vertragen, dan kun je aangeven dat de vertraging komt doordat het ministerie van BZK tot nog toe geen algemeen SFB wil afspreken. Je kunt vragen of de bestuurder deze reactie wil doorgeven aan het ministerie van BZK zodat er beweging in de zaak komt.

- *Waar kun je terecht voor ondersteuning, advies en informatie?*

De bonden adviseren om bij reorganisaties en organisatiewijzigingen contact op te nemen met de bonden in het Georganiseerd Overleg. Kortom: neem hiervoor contact op met je vakbond.

4. Hoeveel tijd kost de medezeggenschap deze nieuwe werkwijze?

In feite kost het de medezeggenschap vrijwel geen extra tijd. De adviesaanvraag wordt net zoals anders doorgenomen en als er (nog) geen sociaal plan is overeengekomen met de bonden in het GO, dan wordt om aanvullende informatie gevraagd of een negatief advies gegeven. Dan moeten de bonden aan de slag om tot een sociaal plan te komen. Het extra werk moet dus door de bonden worden gedaan.

5. Wat doe je bij lopende reorganisaties?

Als er individuele toezeggingen op schrift staan, dan lopen die toezeggingen uit het SFB door. In alle andere gevallen is er na 1 januari 2012 geen sprake meer van het SFB.