

## Tilburg University

### **Akkoord SFB Rijk moet door worden onderhandeld.**

Jellinghaus, S.F.H.

*Publication date:*  
2013

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*

Jellinghaus, S. F. H., (2013). *Akkoord SFB Rijk moet door worden onderhandeld.*, No. niet gepubliceerd, Feb 07, 2013. (Rechtspraak voor medezeggenschap; Vol. 20, No. p. 17-18).

#### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

#### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

## Akkoord SFB Rijk moet door worden onderhandeld

Tussen de Rijksoverheid als werkgever en de vakorganisaties is overleg gevoerd terzake het afsluiten van een nieuw sociaal flankerend beleid Rijk. Dit leidt tot een akkoord dat wordt bereikt tussen de onderhandelaars, waarbij wordt afgesproken dat de leden van de vakorganisaties en de ministerraad hiermee nog akkoord moet gaan. De ministerraad weigert mede om politieke redenen terzake het arbeidsmarktbeleid niet akkoord te gaan met het overeengekomen akkoord. De Advies- en Arbitragecommissie oordeelt dat van de Rijksoverheid had mogen worden verwacht dat in een eerder stadium afstemming had mogen plaatsvinden met de ministerraad. Er is wel sprake geweest van open en reëel overleg.

Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR)  
Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst, 7 februari 2013, (niet gepubliceerd).

### Feiten

Binnen het sectoroverleg Rijk is gesproken over een nieuw sociaal flankerend beleid (SFB) dat moet gelden voor de gehele Rijksoverheid. Hierover is diverse malen overleg gevoerd. Gedurende dit overleg zijn partijen tot een onderhandelaarsakkoord gekomen, dat nog door de leden en de ministerraad moest worden goedgekeurd. De ministerraad geeft geen akkoord, hij is 'niet voor maar ook niet tegen.' De punten van bezwaar binnen de ministerraad zijn onder meer de herplaatsingsperiode van 18 maanden, het schrappen van de ontslaggrond reorganisatie en een stimuleringspremie die in strijd met het arbeidsmarktbeleid is. De achterban van de vakorganisaties stemt in grote meerderheid in met het onderhandelaarsakkoord.

Er vindt echter vervolgens nog overleg plaats tussen vakbonden en de minister, maar dit leidt niet tot overeenstemming. De vakorganisaties vinden dat de wijze van opereren door de minister gedurende de onderhandelingen niet past binnen de werkgeversrol die hij moet vervullen. Daarbij wordt in de ogen van de vakorganisaties naast de werkgeversrol ook rekening gehouden met de wetgevende rol. Er is dan ook in de ogen van de vakorganisaties geen sprake geweest van open en reëel overleg. Om deze reden wordt een verzoek gedaan aan de Advies- en Arbitragecommissie om een oordeel te geven over deze kwestie. Concreet wordt gevraagd om te bepalen dat de minister gehouden is een handtekening te zetten onder het onderhandelaarsakkoord alsmede dat de minister in strijd heeft gehandeld met de principes van open en reëel overleg. De minister vraagt om het oordeel dat partijen moeten verder praten zonder voorwaarden vooraf.

### Oordeel Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst

De Commissie constateert dat kennelijk iedere partij een andere kwalificatie geeft aan het gevoerde overleg omtrent het afsluiten van een nieuw SFB Rijk. Het overleg is buitengewoon ongelukkig verlopen. Daarbij is het de bedoeling van het sectorenmodel dat de overheid haar rol als werkgever kan onderscheiden van de rol als wetgever. Dit laatste betekent dat politiek (kabinets)beleid los van het overleg als werkgever moet worden beschouwd. Dit heeft de Commissie reeds in 1986 verwoord.

De partijen hebben gedurende het overleg substantiële stappen met elkaar gezet, waarbij de verwachting van een akkoord was gerechtvaardigd. Daarbij was wel telkens het voorbehoud van terugkoppeling naar onder andere de ministerraad gemaakt. Wanneer de terugkoppeling eerder had plaatsgevonden van werkgeverszijde, dan had het overleg hiermee rekening kunnen houden. Het stond de overheidswerkgever dan ook niet vrij om met nieuwe knelpunten te komen. De wens van de overheidswerkgever om thans weer te onderhandelen met een schone lei gaat dan ook voorbij aan het intensieve overleg dat is gevoerd.

Uit de rechtspraak van de commissie blijkt dat van open overleg sprake is wanneer:

- De uitkomst van het overleg bij geen der partijen bij voorbaat mag vaststaan;
- Het streven van beide partijen erop gericht moet zijn om door middel van dialoog overeenstemming te bereiken;
- Partijen rekening moeten houden met elkaars gerechtvaardigde belangen.

Daarnaast mag vanuit het goed werkgeverschap van een overheidswerkgever worden verwacht dat deze zich niet beperkt tot het geven van louter inzicht in de afwegingen van voornamelijk politieke prioriteiten. Het is niet toegestaan om vooraf het overleg in te gaan met een onwrikbaar standpunt.

Het bereikte onderhandelaarsakkoord is bereikt naar aanleiding van compromisvoorstellen over en weer. Derhalve kan niet worden gezegd dat het overleg open en reëel is geweest.

### Aantekening

Binnen de overheid gelden geen cao's. Afgesproken is dat per sector waarin de overheid actief is overleg plaatsvindt tussen werkgever(s)organisaties en vakorganisaties. Dit overleg wordt doorgaans het georganiseerd overleg genoemd. Omdat de overheid in staat is om zelfstandig,

vanuit zijn wetgevende rol, arbeidsvoorwaarden aan te passen, geldt voor het aanpassen van arbeidsvoorwaarden doorgaans dat deze wijzigingen alleen kunnen worden doorgevoerd wanneer hierover binnen het georganiseerd overleg overeenstemming is bereikt. Wanneer het overleg niet leidt tot overeenstemming, kan de advies- en arbitragecommissie worden verzocht een oordeel te geven.

Een belangrijk aspect binnen het te voeren overleg is dat het te voeren overleg open en reëel is. Wanneer wordt onderhandeld, moet er dus ook wel wat te onderhandelen zijn. Met andere woorden, er moet onderhandelingsruimte bestaan. Los hiervan beschikken de vakorganisaties ook (binnen grenzen) over het stakingsrecht.

Het gevolg van het hiervoor genoemde blijft dat er tot op heden geen landelijk sociaal flankerend beleid bestaat voor de rijksoverheid. Dat betekent dat ad hoc per reorganisatie moet worden gekeken hoe met de ondervanging van de personele gevolgen wordt omgegaan. Het ARAR, de rechtspositieregeling voor rijksambtenaren, geldt dan als basis. De minister heeft een circulaire uitgebracht waarin wordt opgesomd welke mogelijkheid het ARAR biedt om zonder SFB toch de personele gevolgen op te vangen.

**Let op**

Een ondernemingsraad mag verlangen dat een adviesaanvraag de personele gevolgen aangeeft alsmede hoe deze worden ondervangen. Het primaat van de politiek geldt hier sowieso niet voor. De rechtspraak van de ondernemingskamer geeft aan dat bij een overtreding hiervan al snel sprake is van een niet redelijk besluit van de ondernemer.