

NORMALISERING RECHTSPOSITIE AMBTENAREN

Wat gaat er veranderen?

In november 2016 is het initiatiefvoorstel *Normalisering Rechtspositie Ambtenaren* door de Eerste Kamer aangenomen. Zes jaar na de indiening. Het duurt even. Maar heb je dan ook wat? En wat betekent dit voor de rol en positie van de ondernemingsraad?

TEKST: KARIN MULDER EN JOAN JANSSENS

De rechtspositie van ambtenaren zo veel mogelijk gelijk trekken met die van 'gewone' werknemers: dat was het doel van de initiatiefnemers. Waar werknemers een tweezijdige arbeidsovereenkomst hebben met een handtekening van werkgever én werknemer, worden ambtenaren eenzijdig aangesteld. Die eenzijdigheid geldt ook voor de vaststelling van hun arbeidsvoorwaarden. Al spreken we in de volksmond vaak wel van een cao en is er het overeenstemmingsvereiste.

Wat gaat er veranderen?

Voor een groot aantal ambtenaren wordt de eenzijdige

aanstelling vervangen door een tweezijdige arbeidsovereenkomst. Het is de bedoeling dat er cao's worden afgesloten waar die tweezijdigheid in doorwerkt. Verder komt aan de publiekrechtelijke rechtsbescherming een einde. Voor rechtsbescherming moet de ambtenaar straks gewoon bij de kantonrechter zijn. De basis van de ambtelijke rechtspositie staat in de - verrassend korte - nieuwe Ambtenarenwet. Nu ben je ambtenaar als je *in openbare dienst* werkzaam bent. Straks ben je ambtenaar als je een *arbeidsovereenkomst* hebt met een *overheidswerkgever*, bijvoorbeeld de staat, provincies en gemeenten. Daarnaast valt iedere rechtspersoon (publiek of privaats) waarvan een orgaan 'de uitoefening van openbaar gezag' als kernactiviteit

heeft, onder de Ambtenarenwet. Waardoor we dus nieuwe ambtenaren welkom heten: zij werken bijvoorbeeld bij het UWV of het Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen. Er worden echter ook grote groepen ambtenaren uitgezonderd. Zo verandert voor medewerkers van Politie, Defensie en Rechterlijke Macht de rechtspositie inhoudelijk niet. Omdat ze voortaan een uitzondering zijn op de regel dat de ambtenaar een arbeidsovereenkomst heeft, moet hun rechtspositie opnieuw worden ingeregeld.

Ambitieuus

Er zijn dus minstens drie categorieën waarvoor iets verandert. De vraag is voor welk probleem dit een oplossing is. De minister streeft naar invoering per 1 januari 2020. Met nog drie jaar te gaan, is dat een ambitieus tijdpad. Er moeten invoerings- en aanpassingswetten komen, naar schatting meer dan 100. Er moeten cao's per sector komen, de overgang moet lokaal geregeld, personeelsmedewerkers moeten geschoold en dat geldt ook voor ondernemingsraden. De ambtenarenstatus blijft; alleen de rechtspositie verandert. Op lokaal niveau is een aantal zaken aan die status gekoppeld zoals het integriteitsbeleid, klokkenluidersregeling en formele vereisten als de ambtseed. Wie krijgt daarin een rol op lokaal niveau?

Georganiseerd overleg

Scherp gezegd kunnen werkgever en werknemer in het gewone arbeidsrecht alles afspreken, tenzij de wet het verbiedt. Nu nog kan de overheidswerkgever niets veranderen aan de rechtspositie zonder overeenstemming in het Georganiseerd Overleg (GO). De werknemersdelegatie van het Georganiseerd Overleg bestaat veelal uit vakbondsleden ondersteund door een arbeidsvoorwaardenadviseur of vakbondsbestuurder. Als het dus gaat om lokale afspraken over de rechtspositie vallen de onderwerpen van artikel 27 WOR voor een belangrijk deel onder het vereiste van overeenstemming in het GO. Dat beperkt nu nog het instemmingsrecht van de OR.

Zwaardere rol voor de OR

Die rol van het Georganiseerd Overleg is in de nieuwe regels niet terug te vinden. In de toekomst kunnen dus alle onderwerpen van artikel 27, indien

nog niet uitputtend in de cao geregeld, vallen onder het instemmingsrecht van de OR. Net als nu kan de OR over alle onderwerpen initiatiefvoorstellen doen. Tel hierbij de zorgtaken voor de OR van artikel 28 op en je ziet een pittige rol voor de OR. De vakbonden blijven zich sterk maken voor de cao en blijven sociale plannen afsluiten. Maar een overheidswerkgever kan in de toekomst ook proberen een sociaal plan met de OR af te sluiten. En met wie gaat de OR zaken doen over arbeidsvoorwaarden? De gemeentesecretaris of de burgemeester? Dat is nog niet alles. De omzetting van aanstelling in arbeidsovereenkomst gaat over aanstellingsbeleid. Het is een van de eerste onderwerpen waar de OR mee te maken kan krijgen, met zaken als het concurrentiebeding. Welke gemeente ziet bijvoorbeeld graag zijn duur opgeleide en ingewerkte WMO-medewerkers of deskundigen van de omgevingsdienst naar het bedrijfsleven (adviesbureaus) vertrekken?

De OR en de invoering

Ook in het invoeringstraject heeft de OR een belangrijke rol. De aanstelling gaat in beginsel automatisch over in een arbeidsovereenkomst. Het is dus zaak tijdig in kaart te brengen of ieders rechtspositie goed is vastgelegd. Als een herindeling of een ambtelijke fusie aanstaande is, wordt dat nog belangrijker. Bij privatiseringen moet de OR in het adviestraject alert zijn op de arbeidsrelatie en arbeidsvoorwaarden. De OR moet weten waar het over gaat. Kennis is noodzakelijk. De OR moet zich bovendien meer als onderhandelingspartner opstellen, gericht op zakelijkheid en resultaat. Dat vraagt ook training op gedrag en vaardigheden.

Niet afwachten

Bij alle onzekerheid, weten we zeker dat er veel verandert voor de OR. In 2020 moet zijn rol bij lokale arbeidsvoorwaarden stevig verankerd zijn. Het is een opdracht aan GO en OR om daar op een goede manier naartoe te werken. Bovenal: wacht niet af tot de bestuurder met informatie komt. Weet waar het over gaat en maak een ontwikkelplan. De OR heeft nog 3 jaar om op sterkte te komen. SBI Formaat is er klaar voor. ■

‘De OR moet weten waar het over gaat. Kennis is noodzakelijk’