

## OR aan de slag bij invoering WNRA Gaten dichten of verzuipen?

De invoering van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren in 2020 heeft nogal wat voeten in de aarde. De ambtelijke organisatie moet intern zijn zaken regelen. Maar ook de OR kan het zich niet permitteren de ontwikkelingen af te wachten, maar moet aan de slag.

Onder de huidige regelgeving moet de werkgever de arbeidsvoorwaarden en veranderingen daarin met de overheidsvakcentrales worden afgesproken. Dit is geregeld in de verschillende rechtspositieregelingen en wordt 'het overeenstemmingsbeginsel' genoemd. Dit beginsel vervalt door de normalisering.

### **Overeenstemmingsbeginsel verdwijnt: ruimte voor andere onderhandelingspartners?**

Het vervallen van het overeenstemmingsbeginsel in combinatie met het feit dat het cao-recht van toepassing wordt, brengt een aantal mogelijkheden en scenario's voor overheidswerkgevers met zich mee.

- Een overheidswerkgever kan er voor kiezen op de oude voet verder te gaan en ook na inwerkingtreding van de wet met de vertrouwde overlegpartners te onderhandelen.
- Een overheidswerkgever is echter niet meer verplicht om met de bonden die zijn toegelaten tot het georganiseerd overleg te spreken. Hij kan er dus ook voor kiezen te onderhandelen met minder of andere vakbonden dan nu. Hij kan zelfs besluiten om dit overleg met een vakorganisatie te doen die op dit moment niet is toegelaten tot het georganiseerd overleg. Sommigen vrezen dat dit in het ergste geval een speciaal voor dat doel opgerichte vakbond is (een zogenaamde gele bond); de praktijk zal uitwijzen of dit een reële optie is voor werkgevers.
- Een overheidswerkgever hoeft na normalisering in het geheel niet meer verplicht met vakbonden te onderhandelen omtrent de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden, maar kan er ook voor kiezen om dit geheel of gedeeltelijk met de (centrale) ondernemingsraad te regelen.

Het lijkt erop dat werkgevers na invoering van de normalisering strategisch kunnen kiezen op welke tafel en met welke gesprekspartners zij bij voorkeur willen onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers. Daarbij zal zeker worden overwogen om een substantieel deel van de arbeidsvoorwaarden met de ondernemingsraad af te spreken. Deze keuze biedt mogelijkheden voor meer maatwerk en om specifiek op de onderneming afgestemde afspraken te maken. Maar gezien de vele arbeidsrechtelijke voetangels die hierbij een rol kunnen gaan spelen, vormt dit zeker een risico. De kennis op dit terrein is bij de OR vaak beperkt. En ook heeft de OR wettelijk gezien een beperktere invloed.

### **Waar zitten de gaten voor de medezeggenschap?**

Om als OR een reële - en met de vakorganisaties vergelijkbare - positie te kunnen innemen bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden, adviseer ik OR'en om in ieder geval de volgende zaken te regelen.

### **1. Het overeenstemmingsvereiste**

De vakorganisaties kennen het overeenstemmingsvereiste. Nodig bij het vaststellen van het sociaal plan en andere rechtspositionele- en arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Dat gaat beduidend verder dan het instemmingsrecht van de WOR. De OR kan alleen een gelijkwaardige onderhandelingspositie krijgen als voor hen ook de condities van het overeenstemmingsvereiste gelden. Daarmee kan de OR alternatieve voorstellen doen in de onderhandelingen en is hij niet strikt afhankelijk van wat de werkgever ter instemming voorlegt.

De OR kan dit alleen krijgen als de ondernemer deze extra bevoegdheden ook aan de OR toekent. Zoiets regel je in een ondernemingsovereenkomst (art 32 lid 2 WOR) én deze uitbreiding van rechten zou ook voor onbepaalde tijd moeten gelden!

### **2. Het politiek primaat**

Tot nu toe moet de overheidswerkgever met de vakorganisaties afspraken maken voordat hij een verandering kan doorvoeren die arbeidsrechtelijke en -voorwaardelijke gevolgen kan hebben voor de medewerkers. De positie van de OR is geregeld in de WOR, maar de overheids-OR kent in vergelijking met het 'normale' bedrijfsleven een belangrijke beperking: het politiek primaat. Bij de invoering van de WOR voor de overheid (in 1995) stelde de politiek dat de invloed van de OR zoveel mogelijk gelijk diende te zijn aan het bedrijfsleven. Sindsdien heeft de Hoge Raad diverse uitspraken gedaan die de positie van de OR bij de overheid juist drastisch hebben beperkt.

Nu krijgen we een 2<sup>e</sup> 'normaliseringslag' bij de overheid, waarbij ook het idee speelt dat de rol van de vakbonden door de OR kan worden overgenomen. In de WNRA is echter niets geregeld rondom de normalisering van de positie van de OR en het politiek primaat! Echt een gemiste kans die alsnog zal moeten worden gerepareerd. Als de werkgever de gesprekken over de arbeidsvoorwaarden met de OR wil afhandelen, dan dient ook een OR bij de overheid niet buitenspel te kunnen worden gezet via het politiek primaat.

Wil de OR een wezenlijke invloed kunnen hebben bij belangrijke organisatieveranderingen, dan dient ook een overheids-OR in het voortraject adviesrecht te hebben over het voorgenomen besluit. En ook de overheidswerkgever zal het advies en de argumenten van de OR moeten meewegen bij zijn besluit. Ook dit kan geregeld worden via een ondernemingsovereenkomst (art 32 lid 2 WOR).

### **3. De invoering van een 'ontslagcommissie'**

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de vakbonden willen mogelijk na 1 januari 2020 gaan werken met een landelijke 'ontslagcommissie'. Die moet 'maatwerk' gaan leveren bij ontslagzaken. In die commissie zouden personen zitten die meer kennis hebben van de sector, de organisaties en de werknemers, dan het UWV. Daarmee heeft men het oordeel van het UWV over de noodzaak van een bedrijfseconomisch ontslag niet meer nodig. Partijen overwegen om dit bij wijze van proef voor enkele jaren landelijk te regelen. Het is nog onduidelijk of dit later een vast onderdeel wordt van de cao.

Als gemeenten in de toekomst willen blijven werken met een ontslagcommissie, dan moet dat óf in een cao zijn geregeld óf zij kunnen zélf kiezen voor een eigen ontslagcommissie! En hier komt de OR weer in beeld!

De keus of er wel of niet een ontslagcommissie wordt ingesteld kan men dus voorleggen aan de OR – als het niet lukt via de cao. De uitkomst van zo'n commissie is ingrijpend voor de rechtspositie van de medewerkers (de toetsing van het UWV is dan immers niet nodig). Het bedrijfsleven kent zo'n commissie al, maar de nadelen ervan lijken groter dan de voordelen. Het in- en samenstellen ervan brengt 'een hoop gedoe' met zich mee en kost veel tijd (onderhandelen over de instelling van de commissie, opstellen van een reglement, bepalen van afwijkende selectiecriteria, bemensing van de commissie, etc.). Bovendien blijkt zo'n commissie behoorlijk duur.

Een aardige kluit dus, die mogelijk op het bordje van de OR gaat komen. De condities die ik onder 1 en 2 heb benoemd en voldoende faciliteiten zijn daarbij geen overbodige luxe. Daarbij mag je hopen dat de OR-leden ook echt beslagen ten ijs kunnen komen en deskundige en onafhankelijke ondersteuning weten te organiseren.

Ik adviseer de ondernemingsraden bij de overheid waar mogelijk gezamenlijk met de vakorganisaties op te trekken om deze gaten te dichten. Doe dit zo spoedig mogelijk en niet pas tegen de transitiedatum van 1 januari 2020!

De invloed en positie van de vakbonden is nu nog aanwezig. Zonder deze invloed zou het wel eens een stuk lastiger kunnen worden voor de OR om deze knelpunten met de werkgevers uit te onderhandelen. En dan bestaat het risico dat er weer een stukje medezeggenschap verwatert...

Renato Giuseppin  
Directeur academie voor Medezeggenschap

14 februari 2019