

COLLEGE VOOR ARBEIDSZAKEN



Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)
1

Betreft
SBK RUD

ons kenmerk
ECCVA/U201200391
Lbr: 12/030
CvA/LOGA 12/07

datum
14 maart 2012

Samenvatting

In deze brief wordt u geïnformeerd over de ontwikkelingen rond de totstandkoming van een sociaal beleidskader (SBK) in verband met de vorming van de Regionale UitvoeringsDiensten (RUD). Nu de onderhandelingen daarover verschuiven van het landelijke naar het regionale niveau, neemt het College voor Arbeidszaken (CvA) zelf het initiatief om gemeenten van relevante informatie te voorzien ter ondersteuning van de onderhandelingen over een regionaal SBK en Sociaal Plan. Op het ROM-netwerk wordt een besloten groep gevormd, waarbinnen gemeenten en de VNG informatie kunnen uitwisselen. Op 11 april a.s. organiseert de VNG een bijeenkomst voor P&O-ers.

Bij deze brief wordt de laatste conceptversie van het landelijk SBK met de bijbehorende toelichting meegezonden.

004618

Gemeente Woerden 12.004618



Registratiedatum: 16/03/2012
Behandelend afdeling
Afgehandeld door/op:

Raad

15 MAART 2012

Beh. Ambt.:
Streefdat.:
Afschr.: <i>D&W R</i>
B.V.O.:

Aan de leden

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

1

Betreft
SBK RUD

ons kenmerk
ECCVA/U201200391
Lbr: 12/030
CvA/LOGA 12/07

datum

14 maart 2012

Geacht College en Gemeenteraad,

Zoals bekend heeft de vorming van de Regionale UitvoeringsDiensten (RUD) tot gevolg dat grote aantallen medewerkers van gemeenten en provincies overgaan naar deze nieuwe organisaties. Om de organisatorische en sociale gevolgen van deze omvangrijke operatie in goede banen te leiden hebben VNG en IPO in de tweede helft van 2010 een eerste versie van een landelijk Sociaal BeleidsKader (SBK) opgesteld. Het was de bedoeling dat dit SBK voor alle RUD's de basis zou gaan vormen voor het bij deze reorganisatie verplichtte Sociaal Plan. In het sociaal plan worden afspraken gemaakt over het plaatsingsproces, flankerend beleid en mogelijk aanvullende rechtspositionele voorzieningen. Partijen bij het Sociaal Plan zijn de ontvangende werkgever (de RUD), de oude werkgevers (gemeente en provincies) en de vakbonden.

Onderhandelingen over SBK.

In het SBK worden een beperkt aantal uitgangspunten geformuleerd die bij de overgang van medewerkers naar een RUD worden gehanteerd. Deze uitgangspunten hebben een algemeen karakter, zoals het beginsel 'mens volgt taak', de plicht van de nieuwe werkgever om een passende functie aan te bieden en de daarmee corresponderende plicht van de werknemer om een passende functie te aanvaarden, de keuze van rechtspositieregeling, alsmede een aantal rechten en garanties met betrekking tot inkomen en aard van het dienstverband.

In januari 2011 hebben IPO en VNG met de bonden over het eerste concept-SBK overleg gevoerd. Dit overleg heeft geresulteerd in een aantal aanpassingen van de tekst en de toelichting bij het SBK, maar tot een afronding is het helaas niet gekomen. Met een verwijzing naar het gebrek aan vorderingen bij de onderhandelingen over de CAO Gemeenten, hebben de bonden hun deelname aan het overleg over het SBK opgeschort. Ondanks pogingen van werkgeverszijde om het overleg weer op te starten, bleven de bonden bij hun weigering om het overleg over het SBK te hervatten.

Nu het CAO-overleg zowel bij gemeenten als provincies onlangs opnieuw is vastgelopen, is de kans klein dat er op korte termijn alsnog een landelijk SBK zal komen. Daarom hebben IPO en VNG besloten tot een 'Plan B'. De essentie daarvan is, dat het overleg over het SBK van de landelijke naar de regionale onderhandelingstafel verschuift.

In plan B is het de gezamenlijke verantwoordelijkheid van gemeenten, provincie en de betrokken RUD, om met de bonden tot afspraken te komen over een integraal Sociaal Plan – waarin de uitgangspunten van het SBK zijn geïntegreerd – of een provinciaal SBK met aanvullend een Sociaal Plan per RUD. Het initiatief voor de totstandkoming van de daarvoor geëigende overlegstructuur – het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) – ligt bij de provincie. Provincie en gemeenten zijn ieder voor zich én gezamenlijk verantwoordelijk voor de communicatie naar hun eigen achterban en hun medewerkers.

In een aantal provincies is al op een mogelijke patstelling aan de landelijke onderhandelingstafels geanticipeerd en zijn de onderhandelingen over een SBK en Sociaal Plan al gaande.

Informatie-uitwisseling en afstemming.

Om kostenverhogende effecten te voorkomen, die bij een decentraal georganiseerd overleg het gevolg kunnen zijn van een opeenstapeling van verlangens aan vakbondszijde, is het van belang dat een tijdige en adequate onderlinge informatie-uitwisseling over de vorderingen in het onderhandelingsproces en de resultaten daarvan te waarborgen. In dat kader zullen IPO en VNG hun leden ondersteunen door middel van het beschikbaar stellen van relevante informatie en het faciliteren van informatie-uitwisseling in een besloten omgeving. Een eerste stap in de richting is het (bijgaand) publiceren van de laatste versie van het SBK met bijbehorende toelichting.

Voor de informatie uitwisseling zal daarbij gebruik worden gemaakt van het bestaande ROM-netwerk van de VNG. Daarbinnen zal een *besloten groep* worden aangemaakt met de naam "Sociaal Plan RUD's". Binnen deze besloten omgeving kan informatie worden uitgewisseld tussen gemeenten onderling en de VNG, die betrekking heeft op de vormgeving en uitvoering van een lokaal SBK en Sociaal Plan. Daarbij kan het gaan om:

- Het publiceren van vertrouwelijke informatie, voorbeeldmateriaal (modellen) en adviezen die voor gemeenten van belang kunnen zijn.
- Het up- en downloaden van good practices, documenten etc. die voor gemeenten van belang kunnen zijn.
- Informatie-uitwisseling over het overlegproces, de vorderingen daarin (of het ontbreken daarvan) en de resultaten daarvan.

Om het vertrouwelijke karakter te waarborgen is de toegang tot deze besloten ROM-groep beperkt tot hoofden of (beleids-)medewerkers van afdelingen P&O/HR, die namens hun gemeente direct betrokken zijn bij de totstandkoming en/of uitvoering van een sociaal plan RUD.

Aanmeldingen voor deze groep kunnen - met vermelding van gemeente en functie – worden

gezonden naar: uitvoeringvromtaken@vng.nl

Op 11 april a.s. (van 9.30 tot 12.30 uur) organiseert de VNG in Amersfoort een bijeenkomst voor en met P&O-ers van gemeenten en provincies die betrokken zijn bij het RUD-platform van de VNG. Na enkele inleidingen over de stand van zaken met betrekking tot de vorming van RUD's, zal ondermeer van gedachten worden gewisseld over onderwerpen die samenhangen met de totstandkoming van een Sociaal Plan en het overleg met de bonden, de (her)plaatsing van medewerkers en afwijkende arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

Deze bijeenkomst staat ook open voor P&O-ers van andere gemeenten die namens hun gemeenten betrokken zijn (of worden) bij de vorming van een RUD. Belangstellenden kunnen zich voor deze bijeenkomst opgeven via uitvoeringvromtaken@vng.nl

Hoogachtend,
College voor Arbeidszaken van de VNG



Mw. mr. S. Pijpstra
Secretaris

Bijlage: Sociaal Beleidskader RUD (concept 09-02-2011)

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

SOCIAAL BELEIDSKADER REGIONALE UITVOERINGSDIENSTEN OMGEVINGSRECHT

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. SBK: het Landelijk Sociaal Beleidskader regionale uitvoeringsdiensten omgevingsrecht;
- b. RUD: regionale uitvoeringsdienst omgevingsrecht;
- c. werkgever: de provincie, de gemeente en de door provincies en/of gemeenten ingestelde organisatie waarvan taken overgaan naar een RUD;
- d. ambtenaar: degene die als ambtenaar of op arbeidsovereenkomst hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd, in dienst is van de werkgever;
- e. functie: het samenstel van werkzaamheden dat de ambtenaar is opgedragen;
- f. gelijke functie: een functie die naar aard en inhoud geheel of in belangrijke mate overeenkomt met de functie bij zijn werkgever, direct voorafgaande aan de overgang naar de RUD;
- g. passende functie: een functie die de ambtenaar in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten in redelijkheid kan worden opgedragen of een functie waarvoor de ambtenaar door middel van om- en bijscholing in de regel binnen een jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven, waarbij telkens geldt dat die functie maximaal twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie bij zijn werkgever, direct voorafgaand aan de overgang naar de RUD;
- h. geschikte functie: een functie die niet als een passende functie is aan te merken, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
- i. reistijd woon/werk: de reistijd (enkele reis) van de woning naar de werkplek;
- j. sociaal plan: het sociaal plan, bedoeld in artikel 9.

Artikel 2 Doelstelling, werkingssfeer en uitgangspunten

1. Het SBK heeft als doel kaders en regels vast te stellen voor het regelen van de personele gevolgen van overgang van ambtenaren naar een RUD.
2. Het SBK is uitsluitend van toepassing op ambtenaren die overgaan naar een RUD.
3. De overdracht van primaire en bijbehorende ondersteunende taken van de werkgever naar een RUD is gekoppeld aan de overgang van de aan die taken verbonden ambtenaren. Leidend beginsel in het SBK is dat mensen hun taken volgen.

Artikel 3 Rechtspositie RUD

1. De RUD hanteert
 - a. indien landelijk de meeste ambtenaren van de RUD' s afkomstig zijn uit gemeenten: de rechtspositie van de gemeente waarin zij is gevestigd;
 - b. indien landelijk de meeste ambtenaren van de RUD' s afkomstig zijn uit provincies: de rechtspositie van de provincie waarin zij is gevestigd.
2. In het sociaal plan kan worden bepaald dat de RUD, zo nodig in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, de rechtspositie hanteert die het merendeel van de ambtenaren die naar de RUD overgaan, al heeft.
3. Vanaf de indiensttreding bij de RUD zijn de daar geldende rechtspositieregelingen van toepassing, behoudens de uitzonderingen die daarop zijn gemaakt in het SBK en het sociaal plan.

Artikel 4 Pre-allocatie

De werkgever koppelt op basis van het leidend principe 'mens volgt taak' de ambtenaren aan de taken die naar de RUD overgaan. Indien de taken naar meer dan één RUD overgaan, geeft de werkgever aan naar welke RUD de betreffende ambtenaren overgaan.

Artikel 5 Ontslag en indienstneming bij de RUD

1. Aan de ambtenaar die naar een RUD overgaat, wordt met toepassing van de voor hem geldende rechtspositieregelingen door de werkgever ontslag verleend, onder gelijktijdige indienstneming door de RUD.
2. De ambtenaar krijgt bij de RUD een in aard, duur en omvang gelijk dienstverband als het dienstverband bij zijn werkgever op de dag van ontslag.

Artikel 6 Plaatsing binnen de RUD

1. De RUD is verantwoordelijk voor de plaatsing van de ambtenaren die op grond van artikel 5, tweede lid, bij haar in dienst treden.
2. Overeenkomstig de daartoe in het sociaal plan vastgelegde spelregels plaatst de RUD de ambtenaar in een gelijke functie, dan wel - indien die niet voorhanden is - in een passende functie. Met diens instemming kan de RUD de ambtenaar in een geschikte functie plaatsen.

Artikel 7 Verplichtingen ambtenaar

1. De ambtenaar is verplicht alle mogelijke medewerking te verlenen aan de activiteiten om hem in aanmerking te laten komen voor een gelijke of passende functie. Hij is verplicht ook zelf alle mogelijke inspanningen te leveren om een gelijke of passende functie te verkrijgen. Hij mag een aangeboden gelijke of passende functie niet weigeren.
2. Een aangeboden functie kan niet worden geweigerd op de enkele grond dat deze functie:
 - a. het functiebestanddeel leiding geven mist;
 - b. bij een andere dan zijn huidige werkgever wordt uitgeoefend;
 - c. moet worden uitgeoefend op een andere werkplek en de reistijd woon/werk toeneemt met niet meer dan een half uur en niet meer bedraagt dan 1,5 uur.

Artikel 8 Garanties

1. Indien het inkomen van de ambtenaar in het jaar voorafgaande aan de overgang naar de RUD bij de oude werkgever hoger is dan het inkomen op jaarbasis bij de RUD, dan wordt het verschil hem gegarandeerd in de vorm van een garantietoelage. De garantietoelage wordt aangemerkt als salaris en in maandelijkse termijnen uitbetaald.
2. Voor de toepassing van dit artikel worden tot het inkomen bij de oude werkgever, onderscheidenlijk de RUD gerekend:
 - a. het salaris;
 - b. structurele toelagen die tot de bezoldiging worden gerekend;
 - c. de vakantie-uitkering;
 - d. de structurele eindejaarsuitkering;
 - e. de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling.
3. De garantietoelage wordt eenmalig vastgesteld op het moment van indiensttreding bij de RUD. De garantietoelage volgt de algemene salarisontwikkeling bij de RUD.
4. De ambtenaar behoudt het recht op het salarispectief tot en met het maximum van de salarisschaal waarin hij direct voorafgaande aan de overgang naar de RUD is ingedeeld.
5. Als de ambtenaar een hoger inkomen gaat ontvangen bij de RUD, anders dan als gevolg van de algemene salarisontwikkeling bij de RUD, leidt dit tot een even zo grote verlaging van de garantietoelage.
6. Door de werkgever gegeven, schriftelijk vastgelegde individuele aanspraken en garanties worden door de RUD zoveel mogelijk gerespecteerd.
7. De bij de werkgever als ABP-diensttijd aangemerkte jaren worden geacht ABP-diensttijd bij de RUD te zijn geweest en tellen derhalve mee voor de toepassing van de rechtspositieregelingen van de RUD waarin deze diensttijd van belang is.

Artikel 9 Sociaal Plan

1. De werkgevers die betrokken zijn bij de oprichting van een RUD komen met de RUD en met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel een sociaal plan overeen. In het sociaal plan wordt vastgelegd dat het SBK integraal van toepassing is. Het sociaal plan mag niet in strijd zijn met het SBK.
2. In het sociaal plan wordt het SBK nader uitgewerkt en ingevuld. Onderwerpen die daarin aan de orde komen zijn:
 - a. de plaatsingsprocedure voor de ambtenaren die naar de RUD overgaan;
 - b. de vaststelling van eventueel noodzakelijke aanvullende rechtspositionele overgangsvoorzieningen in geval van evidente knelpunten;
 - c. de vaststelling van eventueel noodzakelijke bedrijfseigen regelingen voor de RUD;
 - d. maatregelen van flankerend beleid;
 - e. het uitgangspunt dat de RUD verantwoordelijk is voor de plaatsing;
 - f. een hardheidsclausule voor individuele gevallen waarin het SBK en het sociaal plan niet of niet in redelijkheid voorzien.

Artikel 10 Naam en ingangsdatum

Deze overeenkomst wordt aangehaald als Landelijk Sociaal Beleidskader regionale uitvoeringsdiensten omgevingsrecht en treedt in werking op de dag waarop het door alle partijen is ondertekend.

TOELICHTING

ALGEMEEN

Gemeenten, provincies en Rijk zijn overeengekomen de kwaliteit van vergunningverlening, toezicht en handhaving van VROM-regels in het hele land te verbeteren. De afspraken zijn in juni 2009 vastgelegd in een "package deal" van IPO, VNG en VROM. Hierin staat onder andere dat provincies en gemeenten gezamenlijk regionale uitvoeringsdiensten (verder te noemen: RUD) zullen instellen, die minimaal een landelijk afgesproken basispakket aan gemeentelijke en provinciale taken gaan uitvoeren. De taakuitvoering zal aan bepaalde kwaliteitseisen moeten voldoen.

Er zullen vele honderden gemeente- en provincieambtenaren met hun taken mee overgaan naar de RUD. Het is van groot belang de personele en rechtspositionele gevolgen van deze overgang goed en tijdig te regelen. In onderhavig sociaal beleidskader (SBK) hebben het IPO en de VNG namens de provinciale en gemeentelijke werkgevers hierover met de vakorganisaties een aantal landelijke afspraken gemaakt.

Het SBK biedt een kader voor wat er in een sociaal plan ter zake van de overgang van personeel naar de RUD moet worden geregeld. Het SBK regelt ook zelf een aantal zaken uniform voor alle RUD's. Het SBK beperkt zich tot de hoofdlijnen en laat provincies en gemeenten ruimte voor (veel) maatwerk. Onder de hoofdlijnen die in het SBK worden geregeld vallen:

- de rechtspositie in de RUD;
- het leidend principe 'mens volgt taak';
- de verantwoordelijkheden van de oude werkgever (provincie, gemeente), de nieuwe werkgever (RUD) en de ambtenaar;
- enkele harde arbeidsvoorwaardelijke rechten/garanties (dienstverband van gelijke aard, duur en omvang; behoud primaire inkomen en salarisperspectief; behoud van vastgelegde individuele aanspraken en garanties);
- een aanduiding van wat sociale partners in een sociaal plan per RUD moeten/kunnen regelen ter uitwerking en invulling van het SBK.

Het SBK heeft onder meer tot doel om afspraken te maken over de verantwoordelijkheden die de verschillende partijen (oude werkgever, nieuwe werkgever en ambtenaar) in deze grote operatie hebben. Die verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in de artikelen 4 t/m 7.

- a. De oude werkgever (provincie en gemeente) moet zijn ambtenaren duidelijkheid geven wie op grond van het principe 'mens volgt taak' naar de RUD overgaan en naar welke RUD (als er meer RUD' s zijn). Dat is de pre-allocatie die in artikel 4 is geregeld. Ook is de oude werkgever degene die ontslag verleent en daarbij zorgt dat dit ontslag plaatsvindt in samenhang met een gelijktijdige aanstelling bij de RUD (in een naar aard, duur en omvang gelijk dienstverband). Dat is geregeld in artikel 5.
- b. De nieuwe werkgever (de RUD) is verantwoordelijk voor de aanstelling, gelijktijdig met het ontslag bij de oude werkgever, in een naar aard, duur en omvang gelijk dienstverband. Dat is geregeld in artikel 5. Verder is de nieuwe werkgever verantwoordelijk voor de plaatsing van de overkomende ambtenaar in een gelijke functie, of – als zijn functie niet volledig overgaat - in een passende functie. Dat is geregeld in artikel 6. De RUD is daarbij gebonden aan het tussen bonden en oude en nieuwe werkgever af te spreken sociaal plan.
- c. De ambtenaar is verantwoordelijk voor zijn overgang naar de RUD. Hij moet met zijn taken mee overgaan naar de RUD en daar een gelijke functie of – als zijn functie niet volledig overgaat – een passende functie aanvaarden. Dat is geregeld in artikel 7. Alleen met deze verplichting van de ambtenaar kunnen oude en nieuwe werkgever hun verantwoordelijkheden waarmaken.

De artikelen 4 t/m 7 bieden daarmee een goed evenwicht in verantwoordelijkheden en verplichtingen tussen oude werkgever, nieuwe werkgever en ambtenaar.

ARTIKELGEWIJS

Artikel 1

- Onderdeel c (werkgever)

In een aantal provincies zullen ook bestaande regionale milieudiensten bij de RUD-operatie zijn betrokken, bijvoorbeeld doordat zij worden omgevormd tot RUD of (een deel van) hun personeel aan een RUD zullen overdragen. Zij zijn meegenomen in de definitie van (overdragende) werkgever. Zij zullen meepraten over het sociaal plan en het mede ondertekenen.

- Onderdeel d (ambtenaar)

Het SBK richt zich op personeel met (uitzicht op) een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Artikel 2

Het SBK beperkt zich tot personeel dat naar de RUD overgaat. Het regelt dus niets voor hen die bij de provincie of gemeente blijven, maar toch gevolgen ondervinden van de RUD-operatie. Voor hen gelden de bestaande regels en sociale plannen van de provincie c.q. de gemeente en kunnen lokaal eventueel nadere voorzieningen worden getroffen.

Leidend principe in het SBK is dat de ambtenaar zijn taak volgt en dus met zijn taak mee overgaat naar de RUD (zie artikel 2, derde lid). Dat geldt niet alleen voor hen die zijn belast met de primaire taken die naar de RUD overgaan, maar ook voor ambtenaren die het primaire proces direct of indirect ondersteunen. En dus ook voor mensen met zogenaamde PIOF- taken (Personeel, Informatie, Organisatie, Financiën).

Artikel 3

Vanaf de overgang naar de RUD geldt voor iedere ambtenaar direct de rechtspositie van de RUD. Dit behoudens de overgangsvoorzieningen bij en krachtens het SBK (zie artikelen 8 en 9, tweede lid, onderdeel b). De RUD's regelen niet zelf de eigen rechtspositie, maar volgen de rechtspositie van een van beide sectoren (sector provincies of sector gemeenten). In het Sociaal plan kunnen sociale partners voor de betreffende RUD de rechtspositie van de sector afspreken die het meest aansluit op die welke het merendeel van het personeel dat naar de RUD overgaat, al heeft. Als hierover in het Sociaal Plan geen afspraken zijn gemaakt volgt de RUD de rechtspositie van de sector die landelijk gezien de meeste ambtenaren aan de RUD's levert.

Artikel 4

De oude werkgevers moeten hun ambtenaren tijdig duidelijkheid geven wie op grond van het principe 'mens volgt taak' naar de RUD overgaan en naar welke RUD (als er meer RUD's zijn). Zij kunnen daarvoor (in overleg met de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg) spelregels en criteria opstellen. Een goede onderlinge afstemming is van belang. Provincies en gemeenten hebben immers een gezamenlijke verantwoordelijkheid om van de RUD een succes te maken en daartoe te zorgen voor een kwalitatief en kwantitatief goede formatie en personele bezetting van de RUD. Dat betekent onder meer dat zij elkaar inzicht geven in de omvang van de formatie die in de huidige situatie met het over te dragen takenpakket is gemoeid.

Ambtenaren die overgaan, gaan volledig over, ook als maar een deel van hun taken naar de RUD overgaat (dus geen dubbel dienstverband of een verplicht dienstverband voor minder uren). Hiervan kan op verzoek van de ambtenaar worden afgeweken als het bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen niet verzet. In de pre-allocatie kan overigens ook worden geregeld dat bepaalde ondersteunende functies niet mee overgaan naar de RUD, bijvoorbeeld omdat het efficiënter is wanneer de oude werkgever die taken (tegen betaling) voor de RUD gaat verrichten.

Artikelen 5 en 8

In deze bepalingen is een aantal garanties landelijk uniform geregeld. De ambtenaar met een aanstelling voor onbepaalde tijd krijgt op grond van artikel 5 ook een aanstelling voor onbepaalde tijd bij de RUD. De overgang naar een RUD kan ook niet leiden tot een (ongewild) dienstverband voor minder uren bij de RUD. Artikel 8 garandeert het primaire inkomen van de ambtenaar bij overgang. In het tweede lid van artikel 8 is aangegeven wat onder de inkomensgarantie valt. Ook garandeert artikel 8 het salarisperspectief van de ambtenaar in de schaal. Bestaande afdwingbare individuele aanspraken (zoals lopende studiefaciliteiten of toegekend betaald verlof) worden (mits schriftelijk vastgelegd) als regel gegarandeerd. In het sociaal plan kunnen aanvullende overgangsvoorzieningen worden getroffen voor eventueel nog resterende rechtspositionele knelpunten. Als sluitstuk is er de individuele hardheidsclausule die op grond van artikel 9 in het sociaal plan zal worden opgenomen.

Artikelen 6 en 7

In deze bepalingen zijn verplichtingen voor de nieuwe werkgever (de RUD) en voor de ambtenaar geregeld ten aanzien van plaatsing in c.q. de aanvaarding van een gelijke functie of – als de taken niet volledig mee overgaan – van een passende functie in de RUD. In artikel 1 is aangegeven wat wordt verstaan onder een gelijke en passende functie.

Onder omstandigheden kan ook een lager gewaardeerde functie passend zijn, zij het dat daarvoor een ondergrens is bepaald van twee niveaus lager (zie artikel 1, onderdeel g).

Onder omstandigheden kan van een leidinggevende ambtenaar ook worden gevergd om een passende, niet leidinggevende functie in de RUD te aanvaarden (zie artikel 7, tweede lid, onderdeel a). Het feit dat de functie bij een andere werkgever is (de RUD), is op zichzelf geen deugdelijke grond om een functie te weigeren. Artikel 6 biedt als sluitstuk de mogelijkheid tot afspraken tussen RUD en een ambtenaar over plaatsing in een functie die niet gelijk is of passend, maar wel geschikt. Dat kan echter alleen met instemming van de betrokken ambtenaar.

Overgang naar een RUD kan gevolgen hebben voor de reistijd woon/werk. Toename van de reistijd woon/werk betekent niet zomaar dat een functie bij de RUD daardoor niet passend is. In artikel 7, tweede lid, onderdeel c, is een norm opgenomen. Aan de hand van drie voorbeelden zal worden aangegeven wat deze norm concreet betekent:

- a. de reistijd (enkele reis) neemt toe van 15 naar 50 minuten;
- b. de reistijd (enkele reis) neemt toe van 80 naar 100 minuten;
- c. de reistijd (enkele reis) neemt toe van 60 naar 95 minuten.

Alleen situatie c is als zodanig een geldige reden om een aangeboden (verder passende) functie te weigeren. Alleen daar is namelijk de reistijd (enkele reis) zowel meer dan 1,5 uur als meer dan een half uur langer dan voorheen.

Artikel 9

Het SBK wordt per RUD nader uitgewerkt en ingevuld in een sociaal plan. Het biedt sociale partners de ruimte om maatwerkafspraken te maken die zijn afgestemd op de specifieke overgangsproblematiek in de RUD. Als er in een provincie meer RUD's komen kan er ook worden gekozen voor een sociaal plan voor meerdere of alle RUD's in die provincie. Artikel 9 vormt de basis voor het sociaal plan.

Het sociaal plan is een belangrijk instrument om invulling te geven aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en ambtenaren om van de RUD een succes te maken. Die gezamenlijke verantwoordelijkheid kan tot uitdrukking komen in afspraken over de wijze waarop het leidend beginsel 'mens volgt taak' in de RUD wordt ingevuld. De gezamenlijke verantwoordelijkheid impliceert ook dat sociale partners in het sociaal plan afspraken maken over een zorgvuldig plaatsingsproces en over flankerend beleid dat voor de betrokken ambtenaren nodig is, bijvoorbeeld om hun taken in de nieuwe organisatie naar behoren te kunnen vervullen en/of om hun inzetbaarheid te verbreden. Het sociaal plan kan verder, zoals eerder geconstateerd, maatwerkoplossingen bieden voor specifieke rechtspositionele knelpunten.

Ook de RUD is partij bij het sociaal plan. Dat is van belang omdat de RUD de eerst verantwoordelijke is voor de uitvoering van de afspraken in het SBK en het sociaal plan. Hoewel de RUD geen partij is bij het SBK is zij daaraan wel gebonden. In artikel 9, eerste lid, is namelijk voorgeschreven dat in het sociaal plan wordt vastgelegd dat het SBK integraal van toepassing is. Medeondertekening van het sociaal plan impliceert dat de RUD ruim vóór de officiële start formeel is ingesteld. In het SBK wordt daarvan uitgegaan.

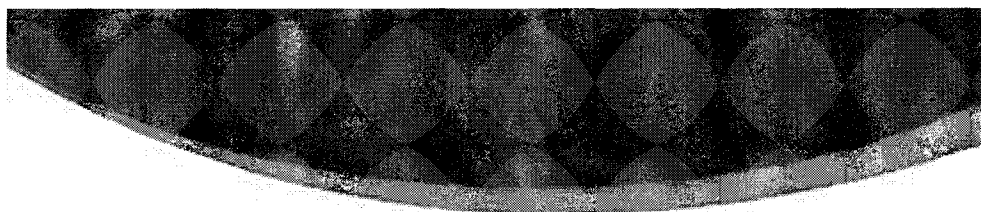
Het plaatsingsproces is een belangrijk onderdeel van het sociaal plan. Daarbij zijn de verplichtingen in het landelijk SBK de randvoorwaarden. Belangrijk uitgangspunt is dat iedere ambtenaar die naar de RUD overgaat, recht heeft op een gelijke functie of – als zijn taken niet volledig mee overgaan – op een passende functie in de RUD. In het sociaal plan kan worden geregeld dat plaatsing in bijvoorbeeld managementfuncties of andere vitale functies geschiedt op basis van kwaliteitscriteria.

Elshout, Peter

Van: VNG LEDEN [vngleden@VNG.NL]
Verzonden: woensdag 14 maart 2012 14:06
Aan: Stadhuis
Onderwerp: Ledenbrief 12/030: Sociaal beleidskader vorming Regionale UitvoeringsDiensten



14-03-2012



Ledenbrief 12/030: So
vorming Regionale Ut

Geachte heer, mevrouw,

In deze brief wordt u geïnformeerd over de ontwikkelingen rond de totstandkoming van een sociaal beleidskader (SBK) in verband met de vorming van de Regionale UitvoeringsDiensten (RUD). Nu de onderhandelingen daarover verschuiven van het landelijke naar het regionale niveau, neemt het College voor Arbeidszaken (CvA) zelf het initiatief om gemeenten van relevante informatie te voorzien ter ondersteuning van de onderhandelingen over een regionaal SBK en Sociaal Plan. Op het ROM-netwerk wordt een besloten groep gevormd, waarbinnen gemeenten en de VNG informatie kunnen uitwisselen. Op 11 april a.s. organiseert de VNG een bijeenkomst voor P&O-ers.

Bij deze brief wordt de laatste conceptversie van het landelijk SBK met de bijbehorende toelichting meegezonden.

Klik of kopieer onderstaar
<http://www.vng.nl/eCa>