

NORMAAL GESPROKEN



NORMALISERING BETEKENT OOK STRIJDEN VOOR EEN GOEDE CAO

Normalisering van de status van overheidsdienaren? Is die status dan zo bijzonder? In 1903 werd staken voor ambtenaren en spoorwegpersoneel strafbaar gesteld. De spoorwegstakingen die onder de titel 'Gansch het raderwerk staat stil, als uw machtige arm het wil' de geschiedenis in gingen, waren tot 1981 verboden.

Dit is maar een van de verschillen (geweest) tussen ambtenaren en werknemers in de marktsector. We hebben nu te maken met een terugtrekkende overheid, vorig jaar werd bepaald dat de bijzondere ambtenarenstatus wordt opgeheven. Wij willen zoveel mogelijk invloed hebben op

de overgang de komende jaren. Het was al een hele strijd met de overheidswerkgevers aan tafel om het over de transitie te hebben en een transitiekamer op te richten. Wat verandert er nu voor jou? Je zult per 1 januari 2020 dezelfde rechtspositie hebben als werknemers in de

marktsector. Nu zijn wij als FNV automatisch betrokken bij cao-onderhandelingen, straks mogen werkgevers dat zelf bepalen. We hebben de toezegging dat er nu niet wordt bezuinigd. Maar we hebben geen garanties. We moeten samen sterk staan en ervoor zorgen dat de regelingen goed blijven. Je zult nu dus meer moeten vechten, net als in de marktsectoren, voor een goede cao. Alleen dan kom je tot een goed resultaat. Bij de spoorwegstaking van 1903 werden mensen ontslagen en vervielen tot bittere armoede. Dat zal nu niet gebeuren. In deze overgangsfase met zo'n hoop onzekerheid heb je de FNV nodig. Dan gaan we samen voor een goede loonsverhoging, kwaliteit van werk, meer vaste banen en een generatiepact waardoor je boven je 60ste minder kan werken. Op naar een strijdbare toekomst! ●

Zakaria Boufangacha
Lid DB en coordinator
arbeidsvoorwaardenbeleid
FNV en voorzitter
ACOP FNV en ROP



BOVENSECTORAAL

Normalisering is een omvangrijk en complex proces. Er zijn veel mensen betrokken die de normalisering vorm moeten geven, zowel aan werkgevers- als werknemerszijde. De insteek van de FNV is om dit proces zo efficiënt mogelijk te laten verlopen, om niet op elke cao-tafel het wiel opnieuw te gaan uitvinden. Daarom vindt de FNV het belangrijk om eerst bovensectoraal afspraken te maken met de werkgevers in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP).

WAT WILLEN WIJ AFSPREKEN?

Wij willen dat werkgevers verklaren dat de normalisering niet leidt tot bezuinigingen en taakstellingen of tot een verslechtering van arbeidsvoorwaarden. Wij willen afspraken maken hoe we het ontslagrecht bij de overheid gaan vormgeven (zie pagina 4) en over geschillencommissies als alternatief voor de bezwaar- en beroepsprocedures die komen te vervallen. Wij willen ook bespreken hoe we na normalisering het overleg over arbeidsvoorwaarden en bij reorganisaties gaan doen. Een belangrijk onderwerp, omdat dat nu echt anders gaat dan in de marktsector. Wij willen niet dat de huidige spelregels straks verdwenen zijn.

WEINIG ANIMO BIJ WERKGEVERS

Inmiddels is de ROP twee keer bijeen geweest dit jaar. De reactie van de sectorwerkgevers is tot nu toe teleurstellend. Zij zien weinig heil in afspraken met ons in de ROP en zijn van mening dat ze aan die overlegtafel geen afspraken kunnen maken die leiden tot verplichtingen voor individuele werkgevers. Zij willen wel een aantal keer per jaar informatie met ons uitwisselen, maar zich verder

beperken zich tot cao-onderhandelingen met de vakbonden op de sectortafels. Dat vinden wij maar niks. Wij zijn voorstander van in een keer iets willen regelen voor alle ambtenaren in plaats van aan iedere cao-tafel te gaan discussiëren. De FNV zal zich blijven inzetten om in de ROP met de werkgevers tot afspraken te komen.

COÖRDINATIE OP DE CAO-TAFELS

Ondertussen zitten we niet stil en zijn we op de verschillende cao-tafels in gesprek over de omzetting van de huidige regelingen naar een nieuw type cao. De FNV houdt dan natuurlijk scherp in de gaten dat onze insteek overal hetzelfde is en er geen slechte deals uit zullen komen. Veel werk, maar hard nodig! Volg ons op fnv.nl/normalisering. ●

Els Seebregts
Juridisch Beleidsadviseur FNV

Marco Ouwehand
Eerste onderhandelaar FNV Rijksoverheid

AGENDA

JANUARI 2018

Internet consultatie WNRA en Onderwijswet.

FEBRUARI 2018

08-02 Voorbereidende werkgroep van VSO en SCO voor de ROP-Transitiekamer

12-02 Ambtelijk overleg tussen SCO en BZK als wetgever

22-02 ROP-Transitiekamer

APRIL 2018

05-04 Ambtelijk overleg tussen SCO en BZK als wetgever

MEI 2018

17-05 Ambtelijk overleg tussen SCO en BZK als wetgever

JUNI 2018

27-06 ROP-Transitiekamer

28-06 Ambtelijk overleg tussen SCO en BZK als wetgever

RIJKSOVERHEID

Dit najaar zijn wij met de werkgever Rijk en een externe partij gestart om de rechtspositionele regeling zoals die nu geldt, om te zetten naar een privaatrechtelijke cao. Dit betekent dat ieder artikel uit het ARAR wordt vergeleken met een artikel uit het Burgerlijk Wetboek (BW). Het BW geldt voor alle werknemers, dus straks ook voor ambtenaren. Tijdens het vergelijken

van het ARAR met het BW wordt gekeken of en hoe de artikelen uit het ARAR straks kunnen worden opgenomen in de cao. Het ene artikel kan zonder moeite worden overgenomen in de cao, terwijl dat bij een ander artikel niet zo makkelijk gaat omdat het strijdig is met het BW. Het analyseren van het gehele ARAR kost veel tijd en gaat in totaal enkele maanden in beslag nemen.

Als alles is vergeleken dan kunnen we door naar de volgende stap: het schrijven van de cao. Voor meer informatie bezoek fnn.nl/rijk.

Gea van Riessen
Beleidsadviseur FNV Rijksoverheid



DECENTRALE OVERHEDEN

IMPRESSIE EERSTE BIJeenKOMST TOETSINGSKOMMISSIE CAO GEMEENTEN

Het is maandag ochtend 27 november. Een groep van 10 mensen, vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemerszijde, verzamelen zich in het kantoor van Vijverberg juristen in Zoetermeer. Twee weken hiervoor ontvingen we alle herschreven tekstvoorstellen. Een week voor de bijeenkomst overlegden we met CNV Overheid wat we ervan vonden. En vandaag het zover; de eerste vergadering van de toetsingscommissie.

Misschien hebben jullie het gezamenlijke persbericht van de vakbonden en de VNG van 6 november gelezen: 'Gezamenlijke omzetting 'genormaliseerde' Cao Gemeenten'. Hierin stond dat de VNG en de vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF samen de eerste stappen hebben gezet naar een Cao Gemeenten. Partijen schrijven samen aan een moderne tekst die goed en eenvoudig leesbaar is. Vandaag liggen de eerste hoofdstukken voor ter beoordeling.

We mogen ons de hele dag buigen over herschreven tekstvoorstellen over o.a. de aanstelling en het ontslag. In de CAR UW0 is dit geregeld in hoofdstuk 2 en 8. Maar de eenzijdige aanstelling is een typisch ambtelijke vorm en het ontslag is na 1-1-2020, als de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren in werking treedt, voor een heel groot deel "dwingendrechtelijk" geregeld in het Burgerlijk Wetboek (BW). 'Dit betekent dat in de cao niet kan worden afgeweken van wat er in het BW staat. Vandaag gaan we dus op zoek naar de grenzen van wat kan en niet kan onder het BW, wat we nog over willen- en kunnen nemen uit de CAR UW0, hoe we zo goed mogelijk handelen in de geest van de nieuwe normaliseringswet, maar zoveel als mogelijk zonder

dat dat in het voor- of nadeel werkt van werkgever of werknemer. We noemen dit laatste het '1-op-1 omzetten' van de tekst.

Het blijkt een lastige opgave. We kunnen pas aan het eind van de dag een punt zetten achter het bespreken van de twee hoofdstukken. Zijn we er al? Nee zeker niet! Vijverberg juristen begeleidt ons in het hele proces. Zij passen de teksten naar aanleiding van het overleg in de toetsingscommissie aan. Daarnaast is een lijst ontstaan van zaken die moeten worden besproken en besloten in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA). Dat is het overleg tussen de VNG en de vakbonden, waar onze FNV onderhandelaars Bert de Haas en Fred Bos ook aan deelnemen. De toetsingscommissie is er namelijk alleen voor om teksten te toetsen en niet om inhoudelijke besluiten te nemen. En over 3 weken? Dan zitten we weer met z'n allen bij elkaar. Dan zijn een paar volgende hoofdstukken aan de beurt. Dit doen we elke drie weken, waarmee we medio 2018 een cao nieuwe Gemeenten hopen te kunnen presenteren.

Nico van Caspel
Lid sectorraad FNV Overheid

Jan Winde
Lid sectorraad FNV Overheid

Tonnie Konings
Beleidsadviseur FNV Decentrale Overheden

**VOOR MEER INFORMATIE BEZOEK
FNN.NL/GEMEENTEN**



Intensief overleg over de aanstelling en het ontslag.

UNIVERSITEITEN

Alle elf openbare universiteiten die nu vallen onder cao NU krijgen te maken met de WNRA. De drie bijzondere universiteiten Radboud Universiteit Nijmegen, Technische Universiteit Delft en de Vrije Universiteit Amsterdam vallen al onder het privaatrecht. Uit recent overleg met het ministerie van OCW werd duidelijk dat er naast de nieuwe Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) ook aparte Onderwijs-wetgeving komt. Omdat onderwijssectoren niet vallen onder de reikwijdte van de nieuwe ambtenarenwet, wordt dit namelijk beschouwd als inhoudelijke wijziging van de WRNA. Voor beide wetten geldt dat internetconsultatie in januari 2018 plaats vindt. Via Internetconsultatie kunnen burgers, bedrijven en maatschappelijke organisaties kennis nemen van wetsvoorstellen en hun ideeën hierover kenbaar maken. Lees hierover meer op overheid.nl. ●

VOOR MEER INFORMATIE BEZOEK
[FNV.NL/UNIVERSITEITEN](https://fnn.nl/universiteiten)



BEHOUD VAN VAKBONDSKRACHT OP LOKAAL OVERLEGNIVEAU

De bevoegdheden om te overleggen over de lokale personele regelingen liggen nu deels bij het Georganiseerd Overleg (GO) en deels bij de Ondernemingsraad (OR). FNV Overheid onderhandelt in het GO met de werkgever en heeft de deskundigheid in huis als het gaat om rechtspositionele regelingen. De OR is juist deskundig op het vlak van personeelsbeleid en arbeidsomstandigheden. Er wordt door werkgevers geopperd dat de bevoegdheden kunnen worden overgedragen aan de OR. FNV Overheid voorziet de volgende risico's:

- 1** Voor de OR is het lastig om op te komen voor de personele en financiële belangen van het personeel, omdat zij vanuit hun wettelijke taak altijd een afweging moeten maken tussen het organisatiebelang en het werknemersbelang. Hard onderhandelen vanuit enkel het personeelsbelang past daar niet bij.
- 2** De OR mist de deskundigheid. Het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden vereist kennis van het gehele stelsel van het arbeidsvoorwaardelijk pakket en ook van de invloed van wijzigingen daarin op andere onderdelen van de arbeidsvoorwaarden en de fiscale gevolgen die dat mogelijk voor de werknemers heeft.
- 3** De OR zit met de verkeerde onderhandelingspartner aan tafel. Hun gesprekspartner, de gemeente- of provinciesecretaris, heeft geen budgetrecht en kan dus niet onderhandelen over vergoedingen. De OR heeft ook niet het stakingsrecht.

Een voorwaarde voor goed onderhandelen is gelijkwaardigheid. Het is daarom van het grootste belang dat er nu aan de cao-tafels goede afspraken met de werkgever worden gemaakt en dat de vakbonden na de invoering van de WNRA op lokaal niveau betrokken blijven bij afspraken over de rechtspositieregelingen zoals bij vergoedingen, sociaal plannen en de sociale dialoog. ●

Nanny Faber

Beleidsmedewerker, vakbondsconsulent en onderhandelaar cao provincies

WNRA IN VOGELVLUCHT

De Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren en de gevolgen daarvan in vogelvlucht:

In november 2016 is de WNRA door de Eerste Kamer aangenomen.

De wet is in maart 2017 bekrachtigd en bekendgemaakt in het Staatsblad. Informatie hierover kun je vinden op overheid.nl.

Het is de bedoeling dat de wet op 1 januari 2020 in werking treedt.

Het publieke recht gaat eruit, het private recht komt erin, de ambtelijke status blijft behouden.

MELD JE
AAN VOOR DE
NIEUWSBRIEF VAN
FNV OVERHEID OP

[FNV.NL/
OVERHEID](https://fnn.nl/overheid)

ONTSLAG NA INVOERING WNRA

De grootste drijfveer van de initiatiefnemers van D66 en CDA om verder te willen met de normalisering was dat zij het ambtelijk ontslagrecht wilden veranderen. Zij vonden dat het veel te moeilijk was om ambtenaren te ontslaan. Dat moest makkelijker kunnen! FNV Overheid heeft altijd gezegd dat deze aanname onzin is. Het is niet moeilijker om ambtenaren te ontslaan, maar je moet wel zorgen voor een goed gedocumenteerd personeelsdossier. Dat lijkt ons een kwestie van goed werkgeverschap! En, in die tijd werd er ook gesproken over nieuw ontslagrecht in de marktsector. FNV Overheid zei toen: 'regel dat nou eerst en dan kan je kijken of er nog iets anders nodig is voor ambtenaren'.

In het Sociaal Akkoord van 2013 zijn er afspraken gemaakt over hervorming van het ontslagrecht in de marktsector. FNV Overheid heeft ervoor gezorgd dat er belangrijke elementen uit het ambtelijk ontslagrecht terecht zijn gekomen in het private ontslagrecht. Zo is er nu sprake van hoger beroep en cassatie bij ontslag en het systeem van gesloten ontslaggronden geldt nu ook in de marktsector. Dat is het goede nieuws. Op dit moment zijn we bezig met de omzetting van de ambtelijke regelingen zoals het ARAR (cao-rijk) en de CAR-UWO (cao gemeenten) naar een cao

conform burgerlijk recht. Daarbij zien we dat het ontslagrecht uit de bestaande regelingen niet zonder wijzigingen overgenomen kan worden omdat het ontslagrecht uit het Burgerlijk Wetboek (BW) geen afwijkingen toestaat. Voor ambtenaren wordt het ontslagrecht uit het BW onverminderd van toepassing. Dat betekent bijvoorbeeld dat werkgevers naar de kantonrechter moeten als ze een ambtenaar willen ontslaan. En bij langdurige ziekte zal de werkgever als de ambtenaar twee jaar ziek is geweest toestemming moeten vragen aan het UWV voor ontslag.

Alleen in het geval van ontslag wegens bedrijfs-economische redenen zijn er afwijkingen van het BW mogelijk. In de ambtelijke sector lijkt het reorganisatie-ontslag daar het meeste op. In de ROP hebben we nu met alle overheidsworkgevers afgesproken dat we gezamenlijk gaan onderzoeken hoe we het ontslag bij bedrijfs-economische redenen/reorganisatieontslag willen gaan vormgeven. Is het UWV inderdaad het juiste orgaan om ontslag bij bedrijfseconomische redenen te toetsen of willen we in de cao's afspraken maken over onafhankelijke ontslagcommissies die het ontslag bij bedrijfseconomische redenen gaan toetsen? Dat is de vraag die de komende tijd beantwoord zal moeten worden. We houden jullie op de hoogte. Volg ons op fnn.nl/normalisering.

Els Seebregts
Juridisch Beleidsadviseur FNV



CAMPAGNE NIEUWS

In september en oktober hebben alle betrokken branche teams van FNV Overheid in het hele land bijeenkomsten gehouden in de vakbondshuizen. Dit was de kick-off van de campagne in de verschillende regio's, met als doel leden informeren over de inhoud en mogelijke gevolgen van de WNRA. De sfeer tijdens de bijeenkomsten was positief.

Men luisterde met grote belangstelling. In het algemeen zien leden de normalisering nog steeds meer als een gevaar, dan als een kans. Tegelijkertijd blijft het onderwerp en het transitieproces complex en de exacte gevolgen per werknemersgroep onduidelijk. Voor de meeste leden is de normalisering abstract en 'ver van hun bed'. Hierin schuilt echter ook een gevaar. Onze leden en hun collega's zijn wel bereid om in hun eigen organisaties aan de slag te gaan met het verspreiden van informatie over de effecten van de normalisering en de focuspunten van FNV Overheid onder de aandacht te brengen tijdens het overleg met de werkgever. Onder onze actieve kaderleden bestaat een toenemende interesse en het gevoel van urgentie overheerst. Vanaf november gaan onze (kader)leden de organisaties in om het onderwerp normalisering onder de aandacht

te brengen op de werkvloer bij onze leden en hun collega's. In de volgende fase van de campagne gaat FNV Overheid meer aandacht besteden aan een concretisering van mogelijke gevolgen van de WNRA na 1 januari 2020. De boodschap is dat wij samen goed voorbereid moeten zijn om de onzekerheden en veranderingen in de toekomst te lijf te gaan. Want één ding werd wel duidelijk: we zullen ons beter moeten organiseren om na normalisering 'niet geslacht' te worden door werkgevers.

Sluit je aan, teken de petitie en blijf het laatste nieuws over onze campagne volgen op fnn.nl/normalisering.

Sara Meijknecht
Kaderacademie FNV

**MELD JE
AAN VOOR DE
NIEUWSBRIEF VAN
FNV OVERHEID OP
[FNV.NL/
OVERHEID](https://fnn.nl/overheid)**

WORD LID VAN FNV OVERHEID, JUIST NU!

Sluit je aan bij FNV Overheid, want samen staan we sterk en kunnen we meer invloed uitoefenen op de gevolgen van de invoering van de nieuwe Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren. Heb je vragen neem dan contact op met het Contactcenter van de FNV: 088 - 368 0 368 (maandag t/m vrijdag 8.30 - 17.30 uur*) of neem contact op met een FNV-kaderlid binnen jouw organisatie.

fnn.nl/normalisering

* Standaard tarief voor bellen naar vaste nummers, voor actuele tarieven zie je provider.



VOLG FNV OVERHEID OP SOCIAL MEDIA

Wil je het meest actuele nieuws volgen van FNV Overheid? Maak dan snel een gratis account aan op een van de social media platforms. Zo ben je altijd op de hoogte en kun je snel je reageren op ieder onderwerp of berichten delen. Volg ons op Facebook, Twitter, LinkedIn of YouTube.



COLOFON

Normaal Gesproken verschijnt periodiek en wordt landelijk verspreid onder alle FNV-leden en niet-leden werkzaam binnen de Overheid.

Uitgave: FNV Overheid
Redactie: Fred Bos, Stephan Pasman
Vormgeving en DTP: De Kade
Fotografie/stock: Eigendom FNV & Shutterstock
Druk: Boom + Verweij
Oplage: 1000
E-mail: normalisering@fnn.nl
Adres: Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht
Telefoonnummer: 088-3680211

fnn.nl/overheid
Alle rechten voorbehouden © 2017