

Algemeen kader voor de voorlichting en de raadpleging van de ambtenaren en werknemers van de administraties van de centrale regeringen

Akkoord

Preambule

In december 2013 keurde de Europese Commissie een kwaliteitskader voor anticipatie op veranderingen en herstructurering goed dat voor het eerst de overheids- en de privésector beoogt. Dit kader nodigt de sociale partners uit om op het relevante niveau te onderhandelen over actiekaders voor anticipatie op veranderingen en herstructurering.

Dit akkoord volgt op de uitnodiging van de Europese Commissie om deze vraag te behandelen.

In zijn werkprogramma 2014-2015 stelde het Europees Comité voor Sociale Dialoog voor de Administraties van de Centrale Regeringen zich als doelstelling de rechten inzake voorlichting en raadpleging te onderzoeken, dit om de sociale dialoog te verbeteren, in het bijzonder bij een herstructurering.

In een eerste fase namen de sociale partners van de centrale overheidsdiensten een reeks richtsnoeren aan inzake humanresourcesmanagement die als doel hebben beter te anticiperen op veranderingen en er beter mee om te gaan (2014), o.a. de aanbeveling om *"een kader voor de sociale dialoog met de vakorganisaties vast te stellen om tijdig de sociale dialoog te intensiveren met betrekking tot elke verandering in de organisatie van het werk, de tewerkstelling en de contractuele relaties voor, tijdens en na de uitvoering van deze veranderingen"*.

In juni 2015 reageerde het Comité op de raadpleging van de Europese Commissie betreffende een consolidatie van de Europese richtlijnen inzake de voorlichting en de raadpleging van werknemers. In dit antwoord gaf het Comité aan begonnen te zijn met het onderhandelen van een juridisch bindend akkoord, overeenkomstig artikel 155 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, over een gemeenschappelijk kader voor voorlichting en raadpleging, rekening houdend met de specifieke kenmerken van de centrale overheidsdiensten.

Het doel van dit akkoord is gemeenschappelijke minimale vereisten vast te stellen inzake de voorlichting en de raadpleging van overheidspersoneelsleden via hun vertegenwoordigers, waaronder de vakorganisaties, in centrale overheidsdiensten.

Het Comité is van oordeel dat:

- de voorlichting en de raadpleging van overheidspersoneelsleden essentieel zijn voor een kwalitatieve sociale dialoog;
- een solide nationale dialoog goede arbeidsvoorwaarden waarborgt en een kwalitatieve openbare dienstverlening en een kwalitatief change management mogelijk maakt, in eender welke economische situatie;
- een dergelijke dialoog ertoe bijdraagt vertrouwen en goede arbeidsrelaties te scheppen; de sociale dialoog beoogt ook de bescherming van de tewerkstelling (waarbij ontslagen gezien worden als een uiterst redmiddel) en de versterking van de inzetbaarheid (bijvoorbeeld door middel van opleiding).

Om al deze redenen is het Comité van oordeel dat het van essentieel belang is dat alle overheidspersoneelsleden de rechten op voorlichting en raadpleging genieten. In geval van uitzonderingen die in de nationale wetgeving zijn opgenomen voor bepaalde categorieën van overheidspersoneelsleden moeten deze uitzonderingen behoorlijk worden gemotiveerd. Het Comité verzoekt de lidstaten om deze afwijkingen te herzien, rekening houdend met de

doelstellingen van dit akkoord en, in geval van nieuwe afwijkingen, om deze doelstellingen niet te negeren.

Het Comité moedigt de lidstaten aan om de invoering van minimale vereisten voor voorlichting en raadpleging binnen de lokale en regionale overheden te bevorderen.

Sociale dialoog is een van de fundamenten van het Europese sociale model, zoals geïllustreerd wordt door het feit dat artikel 51 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie bijvoorbeeld bepaalt dat de Europese constructie de bevordering van de sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers als doelstelling heeft.

Deze doelstelling weerspiegelt de Europese benadering, die erin bestaat gelijke voorwaarden voor iedereen te creëren door het reguleren van de materies die gerelateerd zijn aan tewerkstelling, waarbij werknemers inspraak hebben over veranderingen op het vlak van de arbeidsorganisatie. Een effectieve dialoog is van vitaal belang voor de economische groei, kwalitatieve arbeidsrelaties en de kwaliteit en de doeltreffendheid van het werk en van de overheidsdiensten.

Artikel 1: Doel en beginselen

Dit akkoord heeft als doel een algemeen kader tot stand te brengen dat gemeenschappelijke minimale vereisten instelt inzake rechten op voorlichting en raadpleging van overheidspersoneelsleden via hun vertegenwoordigers in centrale overheidsdiensten.

Deze vereisten zoals ze bepaald zijn in dit akkoord mogen de toepassing van een gunstiger nationale wetgeving inzake rechten op voorlichting en raadpleging van overheidspersoneelsleden, met inbegrip van de rechten op onderhandeling, niet beletten.

Deze vereisten mogen geen geldige motieven vormen om het algemene beschermingsniveau af te zwakken dat is toegekend aan de overheidspersoneelsleden in het gebied bestreken door dit akkoord.

Er wordt op gewezen dat de praktische schikkingen inzake de voorlichting en de raadpleging op het relevante niveau zullen worden vastgesteld en uitgevoerd overeenkomstig de nationale wetgeving en de praktijken inzake sociale betrekkingen in deze lidstaten.

Bij de uitvoering van de praktische schikkingen voor de voorlichting en de raadpleging zullen de vertegenwoordigers van de werkgevers en de personeelsleden werken in een sfeer van vertrouwen en respect en zullen ze daarbij rekening houden met hun wederzijdse rechten en verplichtingen en met de opdracht van algemeen belang van de centrale overheidsdiensten voor het welzijn van de burgers en het belang van de personeelsleden.

Artikel 2: Bijzondere bepalingen

Op grond van de bijzondere bepalingen in de nationale wetgeving mogen de bepalingen van dit akkoord niet van toepassing zijn op de overheidspersoneelsleden die belast zijn met soevereine verantwoordelijkheden, in het bijzonder wat betreft de nationale veiligheid, de openbare orde of de rechterlijke macht.

Artikel 3: Definities

Met het oog op de toepassing van dit akkoord en de bepalingen ervan zijn de volgende definities van toepassing:

Onder 'centrale overheidsdiensten' moet worden verstaan de diensten die onder het gezag zijn geplaatst van een federale, centrale of nationale overheid en/of een overheid van een gelijkwaardig niveau.

Onder 'nationale wetgeving' moet worden verstaan het geheel van de wetten, reglementen en praktijken, met inbegrip van de collectieve overeenkomsten betreffende de arbeidsrelaties, die van kracht zijn in de lidstaten en die betrekking hebben op de rechten op voorlichting en raadpleging van overheidspersoneelsleden.

Onder 'overheidspersoneelslid' moet worden verstaan de ambtenaar en het contractuele personeelslid van de centrale overheidsdiensten.

Onder 'vertegenwoordigers van de overheidspersoneelsleden' moet worden verstaan de vertegenwoordigers van de vakorganisaties en, als de nationale wetgeving en/of de praktijken die de tewerkstellingssituaties regelen dat zo bepalen, andere vertegenwoordigingsorganen van de personeelsleden.

Onder 'voorlichting' moet worden verstaan het doorsturen door de werkgever aan de vertegenwoordigers van de personeelsleden van gegevens zodat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp in kwestie en het kunnen bestuderen. De informatie moet worden meegedeeld op het gepaste tijdstip, op de gepaste wijze en met een gepaste inhoud zodat de vertegenwoordigers van de personeelsleden een grondige evaluatie kunnen verrichten van de impact die de voorgestelde maatregelen kunnen hebben.

Onder 'raadpleging' moet worden verstaan het uitwisselen van standpunten en het tot stand brengen van een dialoog tussen de vertegenwoordigers van de personeelsleden en de werkgever.

De raadpleging moet worden georganiseerd op het gepaste tijdstip, op de gepaste wijze en met een gepaste inhoud zodat de vertegenwoordigers van de personeelsleden een mening kunnen uiten en derhalve de mogelijkheid kunnen hebben om de door de administratie voorgestelde maatregelen te beïnvloeden op grond van de informatie verstrekt over de voorgestelde maatregelen waar de raadpleging betrekking op heeft.

Artikel 4: Toepassingsgebied

Behalve als de sociale partners op grond van de nationale wetgeving samen beslissen over de onderwerpen van de raadpleging en de voorlichting moet de raadpleging handelen over:

- gezondheid en veiligheid op het werk;
- de arbeidstijd en het beleid om privéleven en werk op elkaar af te stemmen;
- de gevolgen voor de tewerkstellingsvoorwaarden van beslissingen die de organisatie van structuren en diensten veranderen of als er een risico is voor de tewerkstelling.

De volgende onderwerpen maken het voorwerp uit van een voorlichting of een raadpleging naargelang van de nationale wetgeving en de sociale dialoog:

- richtsnoeren voor de verloning
- opleiding van het personeel

- gelijkheid van man en vrouw en preventie van discriminatie
- specifieke sociale bescherming voor overheidspersoneelsleden.

Artikel 5: Praktische regelingen

De voorlichting en de raadpleging binnen de domeinen vermeld in het artikel hierboven zullen handelen over voorgestelde maatregelen die leiden tot veranderingen in de situatie van overheidspersoneelsleden.

Artikel 6: Vertrouwelijkheid en openbare orde

De nationale wetgeving kan een geheimhoudingsplicht opleggen aan de vertegenwoordigers van de overheidspersoneelsleden als de informatie hen uitdrukkelijk op vertrouwelijke wijze wordt meegedeeld en als deze informatie de belangen van de overheid in het gedrang kan brengen.

In specifieke gevallen en volgens objectieve criteria, bepaald door de nationale wetgeving, kunnen de werkgevers afzien van het meedelen van informatie of van het verrichten van een raadpleging bij uitzonderlijke omstandigheden die de werking van de overheidsdiensten ernstig kunnen schaden of om redenen die verband houden met veiligheid en openbare orde.

Artikel 7: Bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers

Met het oog op de toepassing van de praktische regelingen inzake de voorlichting en de raadpleging zien de werkgevers erop toe dat de vertegenwoordigers van de personeelsleden tijdens de uitoefening van hun functie voldoende bescherming en garanties genieten zodat ze op gepaste wijze de hen toevertrouwde verantwoordelijkheden kunnen uitvoeren.

Artikel 8: Opvolging

Dit akkoord zal minstens om de twee jaar opgevolgd worden door het Comité voor Sociale Dialoog voor de Administraties van de Centrale Regeringen, in het bijzonder wat betreft de toepassing van artikel 2 en artikel 6.

Artikel 9: Procedures

De toepassing van de in dit akkoord vermelde praktische regelingen kan het voorwerp uitmaken van procedures voor een administratief beroep of een beroep in rechte naargelang van de nationale wetgevingen.