

## **BIJLAGE 1, BEDOELD IN ARTIKEL B.8 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES (Spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties)**

### **A. PROCEDURELE KADERS BIJ REORGANISATIES**

1.  
De provincie maakt met de vakorganisaties van overheidspersoneel afspraken over de spelregels die bij reorganisaties in acht genomen moeten worden. Voorzover die afspraken betrekking hebben op de rol van de ondernemingsraad worden zij niet gemaakt dan nadat hierover overleg met die ondernemingsraad heeft plaatsgevonden.
2.  
Bij de afweging of tot reorganisatie moet worden overgegaan en bij de afweging omtrent de omvang (ingrijpendheid) van de reorganisatie spelen de personele aspecten een volwaardige rol naast organisatorische, financiële en andere overwegingen.
3.  
Voorafgaande aan elke reorganisatie moet helder zijn wie de opdrachtgever is, wie bevoegd is (zijn) de terzake noodzakelijke besluiten te nemen en wie overigens verantwoordelijk is (zijn) voor de uitvoering.
4.  
De spelregels bij reorganisaties bevatten afspraken over de te onderscheiden fasen in het reorganisatieproces en een (globale) opsomming van de te ondernemen activiteiten in elk van die fasen. Het aantal fasen en de daarin te onderscheiden activiteiten kunnen variëren naar gelang de omvang en de consequenties van die reorganisatie.
5.  
De spelregels bij reorganisaties bevatten afspraken over de algemene personele en rechtspositionele randvoorwaarden die bij reorganisaties in acht genomen moeten worden.
6.  
De spelregels bij reorganisaties geven aan wat de (wettelijke) taken en bevoegdheden van de ondernemingsraad en die van de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn in de verschillende fasen van het reorganisatieproces. Globaal geldt daarbij de volgende taakafbakening. De ondernemingsraad overlegt en adviseert, met inachtneming van het in artikel 46d, onderdeel b, van de WOR geformuleerde politiek primaat, over reorganisaties als zodanig op basis van met name artikel 25, eerste lid, onderdelen c, d, e en m, van de WOR. Met de vakorganisaties van overheidspersoneel worden afspraken gemaakt over de personele, in het bijzonder de rechtspositionele randvoorwaarden die bij de reorganisatie in acht genomen worden.
7.  
De ondernemingsraad en de vakorganisaties van overheidspersoneel zullen om hun taken goed te kunnen vervullen steeds tijdig en adequaat worden geïnformeerd. Voor de ondernemingsraad zijn daarbij in het bijzonder de artikelen 31 en 31a van de WOR van belang. Het voornemen tot reorganisatie wordt de ondernemingsraad en de vakorganisaties van overheidspersoneel tijdig gemeld.
8.  
In de spelregels bij reorganisaties wordt vastgelegd op welke wijze het personeel wordt betrokken bij de reorganisatie en wie daarvoor verantwoordelijk is. Daarbij gaat het in elk geval om:  
-  
tijdige en adequate informatie over de reorganisatie en de personele gevolgen daarvan;  
-  
de mogelijkheden om te participeren in het reorganisatieproces.

## **B. GEMEENSCHAPPELIJK KADER FLANKEREND BELEID PROVINCIES**

1. Hoofddoel van het flankerend beleid is onvrijwillige werkloosheid te voorkomen. Hoge prioriteit ligt hier bij werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
2. Daartoe leveren de provincie en de werknemers wier functie wordt bedreigd een gezamenlijke en actieve inspanning tot herplaatsing. Als provinciale taken aan een andere of nieuwe werkgever worden uitbesteed of overgedragen worden daartoe afspraken gemaakt over overname van werknemers en over de condities van overgang van deze werknemers. Bij herplaatsing geldt het beginsel dat de werknemer, waar mogelijk, zijn taak volgt.
3. Waar nodig treft de provincie aanvullende voorzieningen die de herplaatsingsmogelijkheden vergroten of belemmeringen wegnemen.
4. De werknemer is verplicht ander passend werk te aanvaarden en zijn medewerking te verlenen aan maatregelen ter bevordering van zijn herplaatsingsmogelijkheden. Het begrip "passend" moet in het licht van de inspanning onvrijwillige werkloosheid te voorkomen ruim gedefinieerd worden.
5. De provincie spant zich in om werknemers die niet kunnen worden herplaatst elders in de omgeving aan het werk te krijgen.
6. Een goed sociaal vangnet voor hen die onvrijwillig werkloos worden is van groot belang. Daartoe zijn in het SPA afspraken gemaakt in de vorm van een voor alle provincies gelijke bovenwettelijke werkloosheidsregeling.
7. Waar onvrijwillige werkloosheid onvermijdelijk is bepaalt de provincie in overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel de ontslagvolgorde. Zij houdt daarbij rekening met de arbeidsmarktpositie van betrokkenen en de voor hen geldende wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen. Anderzijds moeten de ontslagen ook een zekere afspiegeling van het personeelsbestand vormen. De geschiktheid van ambtenaren kan aanleiding zijn in een concrete situatie af te wijken van de ontslagvolgorde. Het gaat dan bijvoorbeeld om situaties waarin de ambtenaar op grond van bijzondere kennis of bekwaamheden bezwaarlijk kan worden gemist of om ambtenaren in sleutel-functies die van zodanig belang zijn voor de provinciale organisatie dat voor de vervulling van die functies de kwaliteit van de ambtenaar een zwaarwegende rol moet spelen.
8. De provincie bevordert in geval van gedwongen ontslagen een spoedige reïntegratie in het arbeidsproces. Zij treft voorzieningen die de arbeidsmobiliteit bevorderen en belemmeringen wegnemen.

## **C. INSTRUMENTEN FLANKEREND BELEID**

Hieronder is een opsomming gegeven van instrumenten van een flankerend beleid, gericht op behoud of herstel van werk.

1. *Instrumenten t.b.v. interne herplaatsing*
  - a. Gerichte, individuele loopbaanbegeleiding op basis van bekwaamheden, belangstelling en aanbod van functies in de toekomst.
  - b. Toepassen van beloningsdifferentiatie bij positieve horizontale of neerwaartse herplaatsing.
  - c. Om-, her- en bijscholing.

- d. Wegnemen c.q. vermindering van financiële belemmeringen voor herplaatsing, zoals garanties t.a.v. salaris(schaal), afbouw van wegvallende of teruglopende (secundaire) emolumenten en tegemoetkomingen in extra kosten (bijv. verhuiskosten, extra reiskosten woon/werk).
- e. Stimulering van interne mobiliteit via bijv. mobiliteitspremies, detacheringen, proefplaatsingen en/of spijtoptantenregelingen.
- f. Verlening van een voorkeurspositie bij interne vacaturevervulling.
- g. Tijdelijke plaatsing boven de formatie (in het concrete vooruitzicht van een definitieve herplaatsing).
- h. Sollicitatiemogelijkheden als interne kandidaat tijdens de werkloosheidsuitkering.

## *2. Instrumenten ter bevordering van de (externe) arbeidsmobiliteit*

- a. Tijdelijke arbeidsbemiddeling (bijv. via outplacement)
- b. Begeleiding en ondersteuning bij sollicitaties (sollicitatiecursus, beroepskeuzetests, voorlichting over vacatures e.d.).
- c. Afspraken met overheden en relevante instellingen in de omgeving en buurprovincies over bijv. vacature-uitwisseling, sollicitatiemogelijkheden als interne kandidaat, detacheringen en andere vormen van collegiale doorlening.
- d. Vertrekpremies en/of loonsuppletierregelingen ter bevordering van de arbeidsmobiliteit.
- e. Faciliteiten bij de opbouw van een eigen bedrijf (bijv. via afkoop van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, tijdelijke non-activiteit met terugkeermogelijkheid).
- f. Om-, her- en bijscholing.
- g. Wegnemen van belemmeringen van de arbeidsmobiliteit (sollicitatieverlof, flexibele opzegtermijn, onthefing terugbetalingsplicht studie- en verhuiskosten, verhuiskostenvergoeding e.d.).

**BIJLAGE 2, BEDOELD IN ARTIKEL C.4, EERSTE LID, VAN DE COLLECTIEVE AR-  
BEIDSVORWAARDENREGELING PROVINCIES (a: salarisgebouw provincies en mi-  
nimumvakantie-uitkering per 1 januari 2010)**

**SCHAAL 1**

Maximum	€ 1.672,10
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.320,95

**SCHAAL 2**

Maximum	€ 1.843,93
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.456,71

**SCHAAL 3**

Maximum	€ 2.012,50
Minimum (70% van het maximum)	€ 1408,75

**SCHAAL 4**

Maximum	€ 2.121,75
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.485,22

**SCHAAL 5**

Maximum	€ 2.231,14
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.561,79

**SCHAAL 6**

Maximum	€ 2.337,39
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.636,17

**SCHAAL 7**

Maximum	€ 2.578,69
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.805,08

**SCHAAL 8**

Maximum	€ 2.920,44
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.044,31

**SCHAAL 9**

Maximum	€ 3.304,71
Minimum (70% van het maximum)	€ 2313,30

**SCHAAL 10**

Maximum	€ 3.623,42
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.536,39

**SCHAAL 11**

Maximum	€ 4.236,34
Minimum (70% van het maximum)	€ 2965,43

**SCHAAL 12**

Maximum	€ 4828,27
Minimum (70% van het maximum)	€ 3.379,79

**SCHAAL 13**

Maximum	€ 5.243,06
Minimum (70% van het maximum)	€ 3670,15

**SCHAAL 14**

Maximum	€ 5.940,89
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.158,62

**SCHAAL 15**

Maximum	€ 6.534,04
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.573,83

**SCHAAL 16**

Maximum	€ 7.187,37
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.031,16

**SCHAAL 17**

Maximum	€ 7.905,35
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.533,75

**SCHAAL 18**

Maximum	€ 8.695,57
Minimum (70% van het maximum)	€ 6.086,90

Alle salarisbedragen zijn uitgedrukt in euro's. Het zijn maandbedragen die gelden bij een 36-urige werkweek. Bij een formele arbeidsduur van minder (of meer) uren per week worden de bedragen naar evenredigheid bepaald.

De minimumvakantie-uitkering per maand bedraagt bij een volledige functie per 1 januari 2010: € 144,47.

**BIJLAGE 2 BEDOELD IN ARTIKEL C.4, EERSTE LID, VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES (b: salarisgebouw provincies en minimumvakantie-uitkering per 1 januari 2011)**

<b>SCHAAL 1</b>	
Maximum	€ 1.683,80
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.330,20
<b>SCHAAL 2</b>	
Maximum	€ 1.856,84
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.466,91
<b>SCHAAL 3</b>	
Maximum	€ 2.026,59
Minimum (70% van het maximum)	€ 1418,62
<b>SCHAAL 4</b>	
Maximum	€ 2.136,60
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.495,62
<b>SCHAAL 5</b>	
Maximum	€ 2.246,75
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.572,72
<b>SCHAAL 6</b>	
Maximum	€ 2.353,75
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.647,62
<b>SCHAAL 7</b>	
Maximum	€ 2.596,74
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.817,72
<b>SCHAAL 8</b>	
Maximum	€ 2.940,88
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.058,62
<b>SCHAAL 9</b>	
Maximum	€ 3.327,84
Minimum (70% van het maximum)	€ 2329,49
<b>SCHAAL 10</b>	
Maximum	€ 3.648,78
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.554,14
<b>SCHAAL 11</b>	
Maximum	€ 4.266
Minimum (70% van het maximum)	€ 2986,19
<b>SCHAAL 12</b>	
Maximum	€ 4862,07
Minimum (70% van het maximum)	€ 3.403,45
<b>SCHAAL 13</b>	
Maximum	€ 5.279,76

Minimum (70% van het maximum)	€ 3695,84
<b>SCHAAL 14</b>	
Maximum	€ 5.982,47
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.187,73
<b>SCHAAL 15</b>	
Maximum	€ 6.579,78
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.605,84
<b>SCHAAL 16</b>	
Maximum	€ 7.237,68
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.066,38
<b>SCHAAL 17</b>	
Maximum	€ 7.960,69
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.572,48
<b>SCHAAL 18</b>	
Maximum	€ 8.756,44
Minimum (70% van het maximum)	€ 6.129,50

Alle salarisbedragen zijn uitgedrukt in euro's. Het zijn maandbedragen die gelden bij een 36-urige werkweek. Bij een formele arbeidsduur van minder (of meer) uren per week worden de bedragen naar evenredigheid bepaald.

De minimumvakantie-uitkering per maand bedraagt bij een volledige functie per 1 januari 2011: € 145,48.

