

Een tweede kans

Het Besluit Medezeggenschap Defensie 2008

De staatssecretaris van Defensie heeft met zijn brief van eind oktober aan de voorzitters van de Tweede en Eerste Kamer aangeboden het Besluit Medezeggenschap Defensie 2008, inclusief nota van toelichting.

Wat er aan vooraf ging

Bij de totstandkoming van het Besluit medezeggenschap Defensie (BMD) in 1999 is met de centrales van overheidspersoneel afgesproken dat drie jaar na inwerkingtreding van het BMD het functioneren van de medezeggenschap in de praktijk geëvalueerd zou worden. Dit heeft geresulteerd in het Rapport Evaluatie Medezeggenschap Defensie uit 2002. De aanbevelingen uit dit rapport hebben mede aan de basis gestaan van de tweede evaluatie. Tijdens de behandeling van de defensiebegroting 2005 heeft de staatssecretaris van Defensie aan de Tweede Kamer toegezegd een onderzoek te laten uitvoeren naar het BMD in relatie tot de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). In dit onderzoek is onderzocht wat de voor- en nadelen zijn van het BMD zelf en wat de voor- en nadelen zijn van het onderbrengen van de medezeggenschap bij Defensie onder de WOR. Hieruit bleek dat de medezeggenschap in diverse situaties weliswaar goed functioneert maar over het algemeen nog onvoldoende van de grond komt. Dit komt deels door het specifieke karakter van Defensie maar ook door de cultuur en de daarmee samenhangende aspecten, zoals de wijze van aansturing van de medezeggenschap vanuit de top, de houding van de leidinggevenden en de opstelling van de medezeggenschapscommissies zelf. Op grond van het onderzoek werd geadviseerd het BMD voorlopig te handhaven en de verbeteringen binnen het huidige BMD door te voeren ondanks het feit dat er geen formeel-juridische redenen zijn Defensie niet onder de WOR te brengen. De adviezen en aanbevelingen in het onderzoeksrapport zijn grotendeels door Defensie overgenomen en vormden de basis voor het eerste concept dat aan de centrales van overheidspersoneel begin dit jaar werd aangeboden. In een technisch werkverband, waarin de centrales waren vertegenwoordigd, is consensus bereikt over het Besluit Medezeggenschap Defensie, dat is afgeprocedeerd in het Sector Overleg Defensie op 18 oktober 2007.

Wat is veranderd

Als uitvloeisel van het genoemde onderzoeksrapport en de uitkomsten van het overleg met de centrales is het BMD op een

groot aantal terreinen gewijzigd. Onder meer gaat het dan om vele bepalingen op het gebied ter verbetering van de ondersteuning van de medezeggenschap en de maatregelen ter verbetering van de procedure bij geschillen. Hieronder wordt ingegaan op de wijzigingen op het gebied van de medezeggenschapsstructuur en de maatregelen ter vergroting van de betrokkenheid van het defensiepersoneel.

De structuur

In het BMD is voorzien in een verandering van de medezeggenschapsstructuur door het organiseren van medezeggenschap hoger in de defensieorganisatie (zie het overzicht). Zo wordt fasegewijs medezeggenschap op het niveau van de defensieonderdelen (DMC) en op het niveau van de hele defensieorganisatie (CMC) ingevoerd. Basis van de medezeggenschap binnen het ministerie blijft het uitgangspunt 'medezeggenschap dicht bij de werkvloer' (de MC).

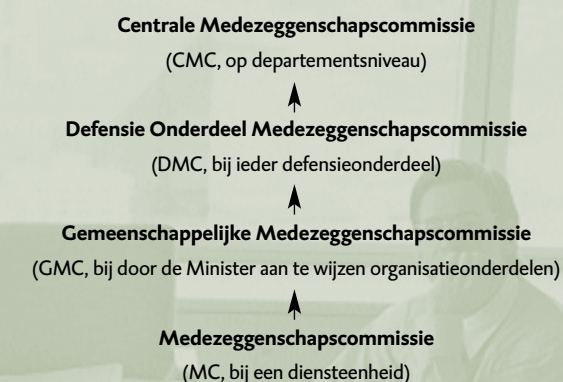
Daarnaast zijn eventueel ook mogelijk:

- **Tijdelijke Reorganisatie Medezeggenschapscommissie** TRMC, voor het overleg over een reorganisatie waarbij meerdere diensteenheden zijn betrokken;
- **Locatie Medezeggenschapscommissie** LMC, indien sprake is van overleg over aangelegenheden over voorgenomen maatregelen die betrekking hebben op personeel van verschillende diensteenheden dat op dezelfde lokatie werkt of woont.

Commentaar

Het overzicht van de mogelijke vormen van medezeggenschap in het BMD laat zien dat als er niet uitgekeken wordt, er iets gecreëerd wordt dat zijn doel voorbij lijkt te schieten. De werkgever, Defensie, ziet dat gelukkig ook in en gaat deze structuur fasegewijs doorvoeren. Hierbij dient benadrukt te worden dat de DMC's (gedeeltelijk) het overleg met de bijzondere commissies (van het georganiseerd overleg) op het niveau van het defensieonderdeel overnemen. De onderwerpen die ingevolge het Besluit Georganiseerd

Overzicht medezeggenschapsstructuur



Overleg voor de sector Defensie zijn voorbehouden aan het overleg met de centrales van overheidspersoneel worden geen onderwerp van overleg met een DMC. Dit zijn onderwerpen van algemeen belang, zoals de algemene regels van het personeelsbeleid.

Een tweede kanttekening betreft de verticale opbouw: het lidmaatschap van een 'hoger' medezeggenschapsorgaan komt voort uit het 'lagere' orgaan. Als enige centrale hebben wij ons tegen deze verticale opbouw verzet en gepleit voor een vriezings-'knip' tussen GMC en DMC.

Betrokkenheid defensiepersoneel

In het BMD zijn bepalingen opgenomen die zijn gericht op de vergroting van de betrokkenheid, representativiteit en continuïteit voor medezeggenschapswerk. Deze wijzigingen betreffen de bekorting van de termijnen voor actief en passief kiesrecht, een verkorting en flexibilisering van de zittingsduur en het kiesgroepenstelsel. Daarnaast is er sprake van een aanscherping van de democratische legitimiteit doordat nieuwe verkiezingen uitgeschreven moeten worden indien het aantal kandidaten kleiner is dan het wettelijk minimum, ook in het geval van tussentijdse vacatures. Tenslotte wordt – voorzover mogelijk – voorzien in medezeggenschap voor defensiepersoneel bij onderdelen van bondgenootschappelijke strijdkrachten of organen in Nederland en bij door de minister van Defensie aan te wijzen nationale en internationale overheidsdiensten.

Commentaar

Een heikel punt betreft de kiesgroepen. In het rapport 'Nadere uitwerking aanbevelingen onderzoeksrapport medezeggenschap bij Defensie' uit 2005 zegt prof. dr. Ir. Goodijk over kiesgroepen: "Ook hebben wij geconstateerd dat MC's over het algemeen te eenzijdig zijn samengesteld, met nauwelijks carrièreofficieren, hogere burgerambtenaren of jonge militairen. Daarom verdient het aanbeveling om bij de eerstvolgende MC-verkiezingen met 'kiesgroepen' te werken en op basis daarvan (bijvoorbeeld een indeling naar functiegroepen) de representativiteit van de MC's te vergroten." Verder in dit rapport staat: "Ook de representativiteit en daarbij

de legitimiteit van de medezeggenschap staat ter discussie, vanwege de veelal geringe animo voor het MC-werk en de sterke ondervertegenwoordiging van carrièreofficieren, hogere burgerambtenaren en jonge militairen in de MC's."

Nadat in een eerder concept van het besluit 'de Minister' bevoegd was tot het hanteren van kiesgroepen is dit, onder druk van de andere centrales van overheidspersoneel, gewijzigd. Alleen de medezeggenschapscommissie zelf kan in haar reglement de mogelijkheid creëren van het opnemen van kiesgroepen. Het argument dat er dan dus wel eerst een medezeggenschapscommissie moet bestaan voordat men eventueel kiesgroepen kan instellen, vond in het overleg geen gehoor.

Implementatie

Met de aanbieding van het Besluit Medezeggenschap Defensie kan een begin worden gemaakt met het wetgevingstraject. In het Sector Overleg Defensie is afgesproken dat het implementatietraject zoveel mogelijk parallel moet lopen aan het wetgevingstraject inzake het vernieuwde BMD. Het huidige technische werkverband BMD wordt dan ook in stand gehouden en belast met het toezien op de uitwerking van de implementatie-aspecten.

In een tijdsplanning die voorsnog doorloopt tot april 2008 worden onderwerpen zoals voorlichting, communicatie vernieuwd BMD, gebruikershandleiding, uitvoeringsaspecten ambtelijk secretariaat, scholingstraject medezeggenschapsleden e.d. succesievelijk opgepakt.

Daarnaast staan als gefaseerde onderwerpen opgenomen de invoering van de medezeggenschapsstructuur, de opheffing van de bijzondere commissie, medezeggenschap in de bedrijfsvoering, toepassing van artikel 25 BMD (politie primaat) en, *last but not least*, afspraken maken over de evaluatie.

Conclusie

De medezeggenschap binnen Defensie krijgt een tweede kans. Om dit te bewerkstelligen wordt de zeggenschap geleidelijk aan hoger in de defensieorganisatie belegd. Dit houdt in dat het MC-personeel dus ook een grotere verantwoordelijkheid gaat krijgen. Om er voor te zorgen dat MC's en de centrales elkaar niet in de wielen rijden dienen er hele goede afspraken gemaakt te worden over wie wat doet. Beide partijen moeten er op alert zijn dat er niets tussen de 'glazen plafonds' blijft hangen. Als dit gebeurt vindt er namelijk geen overleg met vertegenwoordigers van het defensiepersoneel plaats.

De tweede kans geldt óók voor de leidinggevenden van Defensie. De afgelopen jaren is te vaak gebleken dat zij niet de juiste invulling aan het MC-overleg hebben gegeven. De hiërarchische structuur binnen Defensie is hier veelal debet aan. De cultuur moet op dit punt dus aanzienlijk veranderen. Gebeurt dit niet dan zal niet alleen de medezeggenschap binnen Defensie een stille dood te sterven.