

Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directoraat-generaal Arbeidsverhoudingen en Internationale Betrekkingen 2004

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 20 februari 2004, directoraat-generaal Arbeidsverhoudingen en Internationale Betrekkingen, nr. DG AVIB/2004/6603, houdende toedeling van taken en doorverlening van vertegenwoordigingsbevoegdheden aan onder de directeur-generaal Arbeidsverhoudingen en Internationale Betrekkingen ressorterende functionarissen (Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directoraat-generaal Arbeidsverhoudingen en Internationale Betrekkingen 2004)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Gelet op de artikelen 8, derde lid, aanhef en onder a, en 22, eerste lid, van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2004;

Besluit:

§ 1. Begripsbepaling

Artikel 1

In deze regeling en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. directie: een van de organisatieonderdelen, genoemd in artikel 2;
- b. directeur: een functionaris die leiding geeft aan een directie;
- c. directeur-generaal: de directeur-generaal Arbeidsverhoudingen en Internationale Betrekkingen.

§ 2. Organisatie

Artikel 2

- Onder de directeur-generaal ressorteren:
- a. de directie Algemene Sociaal-Economische Aangelegenheden;
 - b. de directie Arbeidsverhoudingen;
 - c. de directie Coördinatie Emancipatiebeleid;
 - d. de directie Internationale Zaken;
 - e. de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving;
 - f. een stafbureau.

§ 3. Verantwoordelijkheden directeuren

Artikel 3

1. Elk van de directeuren is verantwoordelijk voor:
 - a. het leiding geven aan de eigen directie;
 - b. het door tussenkomst van de directeur-generaal adviseren van de bewindspersonen ten aanzien van het werkterrein van de eigen directie en het attenderen

- van hen op politiek of maatschappelijk gevoelige aspecten;
- c. het coördineren van de beleidsontwikkeling en -uitvoering van de eigen directie met de beleidsontwikkeling en -uitvoering van de andere onderdelen van het ministerie en van andere ministeries;
- d. het zorgdragen voor een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering, met uitzondering van de vaststelling van de formatie, voor periodieke evaluatie daarvan en voor planning en bewaking van de productie van de eigen directie;
- e. de personeelsaangelegenheden van de onder elk van hen ressorterende functionarissen, voor zover dit niet is voorbehouden aan de secretaris-generaal dan wel de directeur-generaal;
- f. het zorgdragen voor de administratieve en financiële afhandeling van de uitvoering van de eigen personeelsaangelegenheden, voor zover deze niet is opgedragen aan anderen zoals de directie Personeel, Organisatie en Informatie, de directie Financieel-Economische Zaken, de directie Gemeenschappelijke Organisatie Bedrijfsvoering en de stichting Pensioenfonds ABP;
- g. het op orde hebben van de administratieve organisatie en informatiebeveiliging;
- h. het formuleren en uitvoeren van jaarplannen voor de eigen directie binnen de door de secretaris-generaal en de directeur-generaal vastgestelde uitgangspunten;
- i. het rapporteren aan de directeur-generaal over de uitvoering van de jaarplannen betreffende de eigen directie;
- j. het, na overeenstemming daarover met de directeur-generaal, aanwijzen van een plaatsvervangend directeur;
- k. het zorgdragen voor de vastlegging van de organisatie van de eigen directie en de daarbinnen geldende mandaten, volmachten en machtigingen in een Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit voor de eigen directie;
- l. de behandeling van klachten als bedoeld in artikel 9:1 van de Algemene wet bestuursrecht voor zover deze betrekking hebben op gedragingen van de onder hen ressorterende functionarissen;
- m. het dynamisch archiefbeheer van zijn directie, te weten postbehandeling, registratie, voortgang- en afdoeningsbewaking, dossierbeheer, informatievoorziening, selectie, vernietiging en overdracht aan de directie Algemene Zaken, alsmede het opstellen, vaststellen en onder-

houden van het orderingsplan van de directie.

2. Het bepaalde in het eerste lid, onder h, i en k, is niet van toepassing op directeuren die leiding geven aan een directie met een omvang van maximaal 12 full-time-equivalenten.

Artikel 4

De directie Algemene Sociaal-Economische Aangelegenheden is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van het algemeen sociaal-economisch beleid. Deze taak omvat de zorg voor:

- a. het algemeen economische, inkomens-, budgetair en fiscaalbeleid en de relatie met het werkgelegenheidsbeleid;
- b. het internationale algemeen economische beleid;
- c. de economische analyse van de verzorgingsstaat;
- d. de economische aspecten van premie- en belastingheffing;
- e. het niveau van het minimumloon en de koppeling van uitkeringen daaraan;
- f. het beleid met betrekking tot de ontwikkelingen in de primaire, secundaire en tertiaire inkomensfeer en de relatie inkomen en werkgelegenheid;
- g. het beleid met betrekking tot de loonkostenontwikkeling;
- h. het beleid ten aanzien van de economische structuur (Centraal Economische Commissie, Commissie Economische Aangelegenheden, Interdepartementale Commissie Ruimtelijke Economie, milieu, technologie) in relatie met het werkgelegenheids- en inkomensbeleid;
- i. de algemene vraagstukken van het stelsel van de gezondheidszorg, mede in relatie met het werkgelegenheids- en inkomensbeleid;
- j. de coördinatie van de advisering rond markt- en orderingsvraagstukken (Interdepartementale Commissie Marktordering, Ambtelijke Commissie Heroverweging);
- k. de coördinatie van de voorbereiding van vergaderingen van de Raad voor het Sociaal-Economisch en Inkomensbeleid (adjunct-secretariaat RSEIB);
- l. de coördinatie van extern onderzoek binnen het directoraat-generaal Arbeidsverhoudingen en Internationale Betrekkingen.

Artikel 5

De directie Arbeidsverhoudingen is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van en advisering over het beleid op het gebied van de arbeidsverhoudingen. Deze taak omvat de zorg voor de regu-

liere contacten tussen het ministerie en sociale partners en het beleid met betrekking tot:

- a. arbeidsvoorwaardenvorming, publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie en medezeggenschap;
- b. het individueel en collectief arbeidsovereenkomstenrecht, waaronder het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten;
- c. het ontslagrecht, werktijdverkorting, de gelijkberechtiging bij de arbeid en het minimumloon;
- d. arbeids- en rusttijden, deeltijdarbeid en aanpassing van arbeidsduur;
- e. het combineren van arbeid en zorgtaken en kinderopvang;
- f. de aanvullende pensioenen, inclusief de fiscale aspecten van pensioenen en de verplichtstelling van aanvullende pensioenregelingen.

Artikel 6

De directie Coördinatie Emancipatiebeleid is verantwoordelijk voor:

- a. het pro-actief ontwikkelen van de hoofdlijnen en prioriteiten van een samenhangend interdepartementaal emancipatiebeleid ter bevordering van de integratie van het emancipatiebeleid in het rijksbrede regeringsbeleid en het uitvoeren, (doen) monitoren en evalueren van dat beleid;
- b. het uit dien hoofde stimuleren van de integratie van het emancipatiebeleid in het beleid van de afzonderlijke departementen, het zorg dragen voor ondersteuning en advisering, monitoring en evaluatie daarvan;
- c. het zorg dragen voor het (doen) ondersteunen van het emancipatieproces in de samenleving (emancipatie subsidiebeleid).

Artikel 7

De directie Internationale Zaken is verantwoordelijk voor het volgen van de ontwikkelingen in de internationale omgeving en is verantwoordelijk voor het internationaal (doen) realiseren van standpunten op het werkterrein van het ministerie onder waarborging van de samenhang van het beleid van het ministerie en waar relevant van Nederland. Daarnaast draagt de directie Internationale Zaken er zorg voor dat informatie uit het internationale veld tijdig en op de juiste plaatsen binnen het ministerie beschikbaar komt. Dit omvat onder meer de volgende hoofdtaken:

- a. het departementaal coördineren van de internationale aspecten van het beleid (waaronder een toetsing aan de strategische kaders);
- b. het uitdragen van de standpunten van dat beleid in internationaal verband;
- c. het samenhangend adviseren over de afweging van prioriteiten van de verschillende dossiers en de te behalen onderhandelingsresultaten, en over de inpassing van de beleidsdoelstellingen van het departement binnen de algemene

kaders van het Nederlandse internationale beleid;

- d. het uitdragen van en onderhandelen over de Nederlandse standpunten in multilateraal en bilateraal verband;
- e. het coördineren van de internationale expertise-uitwisseling;
- f. het onderhouden van een internationaal netwerk ten behoeve van vernoemde taken;
- g. het toerusten van het ministerie met het oog op internationale activiteiten.

Artikel 8

De directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving is verantwoordelijk voor de uitvoering van wetgeving op het gebied van arbeidsverhoudingen voor zover de uitvoering daarvan aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is opgedragen. Deze taak omvat in ieder geval:

- a. de registratie van aangemelde collectieve arbeidsovereenkomsten;
- b. het afhandelen van verzoeken om bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend te verklaren;
- c. het afhandelen van aanvragen en verzoeken in het kader van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 en de Wet betreffende verplichte deelneming in een beroeps-pensioenfonds;
- d. het afhandelen van aanvragen tot toepassing van de ontheffing bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;
- e. het innemen van meldingen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, alsmede de afhandeling van verzoeken om toepassing van artikel 6, derde lid, van die wet;
- f. het verzorgen van beleidsinformatie met betrekking tot de aan de directie opgedragen taken.

Artikel 9

Het stafbureau is verantwoordelijk voor advisering en ondersteuning van de directeur-generaal bij de aansturing van de onder hem ressorterende directies, zowel beleidsinhoudelijk als beheersmatig.

§ 4. Bevoegdheden directeuren

Artikel 10

1. Elk van de directeuren is bevoegd om namens een bewindspersoon besluiten te nemen, overeenkomsten aan te gaan en handelingen te verrichten die noch een besluit, noch een privaatrechtelijke rechtshandeling zijn, voor zover zij verband houden met de taken en verantwoordelijkheden van zijn directie, tenzij deze zijn voorbehouden aan een bewindspersoon, de secretaris-generaal, de plaatsvervangend secretaris-generaal of de directeur-generaal.

2. Aan elke directeur wordt mandaat en machtiging verleend tot het nemen van besluiten over en het vaststellen en ondertekenen van stukken die betrekking hebben op:

- a. de in artikel 3, eerste lid, onder e, genoemde personeelsaangelegenheden;
 - b. de behandeling van klachten als bedoeld in artikel 9:1 van de Algemene wet bestuursrecht, voor zover deze klachten betrekking hebben op gedragingen van de onder elk van hen ressorterende functionarissen.
3. De in het eerste lid genoemde bevoegdheid omvat de bevoegdheid tot het verlenen en vaststellen van subsidies en het verlenen en vaststellen van rijksvergoedingen, het aangaan van verbetertrajecten en het korten op bevoorschotting, voor zover het de uitvoering betreft van regelingen op zijn werkterrein.
4. De in het eerste lid genoemde bevoegdheid om overeenkomsten aan te gaan is beperkt tot overeenkomsten met een waarde van ten hoogste € 20.000,- per overeenkomst, met dien verstande dat de volgende overeenkomsten mogen worden aangegaan tot een waarde van € 500.000,- per overeenkomst:
- a. overeenkomsten welke gebaseerd zijn op een mantelovereenkomst;
 - b. overeenkomsten voor het opleiden van medewerkers van de directie;
 - c. overeenkomsten voor het inhuren van personeel voor de uitvoering van werkzaamheden die onder de directe verantwoordelijkheid van het departementale management worden verricht;
 - d. arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht;
 - e. overeenkomsten met betrekking tot raden en commissies;
 - f. overeenkomsten met betrekking tot onderzoek;
 - g. overeenkomsten met betrekking tot incidentele beleidsinformatievoorziening, met uitzondering van overeenkomsten met het Centraal bureau voor de statistiek.

§ 5. Slotbepalingen

Artikel 11

1. De directeuren kunnen hun vertegenwoordigingsbevoegdheden in een door hen te bepalen omvang doorverlenen aan onder hen ressorterende functionarissen, met dien verstande dat bevoegdheden met betrekking tot personeelsaangelegenheden slechts kunnen worden doorverleend aan rechtstreeks onder hen ressorterende functionarissen en slechts voor zover het betreft:

- a. het opmaken, niet zijnde vaststellen, van een beoordeling van medewerkers;
- b. het houden van manager-medewerker gesprekken;
- c. verlof van medewerkers;
- d. kleine beloningen, niet zijnde gratificaties, onder gelijktijdige mededeling daarvan aan de directeur.

2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid kunnen directeuren, na voorafgaande schriftelijke toestemming van de directeur-generaal, hun vertegenwoordigingsbevoegdheden doorverlenen aan functionarissen van een ander organisatieonderdeel, mits de betreffende functionaris daarmee schriftelijk instemt.

3. De (door)verlening van (onder-) mandaat, volmacht en machtiging kan uitsluitend bij een schriftelijk besluit geschieden.

Artikel 12

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2004.

2. Deze regeling wordt aangehaald als: *Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directoraat-generaal Arbeidsverhoudingen en Internationale Betrekkingen 2004*.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 20 februari 2004.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze: de Directeur-Generaal
Arbeidsverhoudingen en Internationale
Betrekkingen,
T.W. Langejan.*

Toelichting

1. Algemeen

Per 1 januari 2004 is het *Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2004* (hierna: *OMV-besluit SZW 2004*) gewijzigd. Deze wijziging heeft tot gevolg dat de secretaris-generaal, de plaatsvervangend secretaris-generaal, de directeuren-generaal en de inspecteur-generaal elk in een apart besluit gebaseerd op het *OMV-besluit SZW 2004* de toedeling van taken aan (functionarissen van) de onder hen ressorterende organisatieonderdelen en de eventuele doorverlening van bevoegdheden aan onder hen ressorterende functionarissen opnieuw zullen moeten regelen.

Bij dit besluit worden door de directeur-generaal *Arbeidsverhoudingen en Internationale Betrekkingen* taken en verantwoordelijkheden belegd bij onder hem ressorterende organisatieonderdelen en worden tevens vertegenwoordigingsbevoegdheden doorverleend.

2. Artikelsgewijs

Artikel 1

Het stafbureau wordt in de zin van dit besluit als directie beschouwd en het hoofd hiervan derhalve als directeur.

Artikel 3

Dit artikel geeft aan welke algemene verantwoordelijkheden voor alle directeuren gelden.

Onderdeel a van het eerste lid geeft aan dat de directeuren belast zijn met het leiding geven aan de eigen directie.

Hierbij moeten zij wel de aanwijzingen en richtlijnen van de bewindspersonen, van de secretaris-generaal voor zover voortvloeiend uit het koninklijk besluit van 18 oktober 1988 inzake de functie en verantwoordelijkheid van de secretaris-generaal en van de directeur-generaal onder wie zij ressorteren, in acht nemen.

Onderdeel e van het eerste lid geeft aan dat elke directeur verantwoordelijk is voor de personeelsaangelegenheden van de onder hem ressorterende functionarissen. Hierbij geldt wel dat zij de departementale regels en aanwijzingen in acht moeten nemen. Uiteraard moeten zij ook de toepasselijke wet- en regelgeving toepassen, met name de *Ambtenarenwet*, het *Algemeen Rijksambtenarenreglement*, het *Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984* en de daarop berustende regelgeving. Uiteraard kunnen door de directeur-generaal alleen vertegenwoordigingsbevoegdheden worden doorverleend die aan hemzelf verleend zijn. Zo geldt dat bepaalde bevoegdheden op het terrein van personeelsaangelegenheden zijn voorbehouden aan de secretaris-generaal dan wel bij koninklijk besluit moeten geschieden (zie de artikelen 4 en 5 van het *OMV-besluit SZW 2004* en de daarbij behorende toelichting). Verder geldt dat bepaalde bevoegdheden niet mogen worden doorverleend aan functionarissen onder het niveau van directeur-generaal of inspecteur-generaal (zie artikel 22, tweede lid, onder b en c, van het *OMV-besluit SZW 2004*).

Dit betekent in concreto dat de volgende personele besluiten *niet* door de directeuren mogen worden genomen:

- het toepassen van de *Ambtenarenwet*, het *Algemeen Rijksambtenarenreglement* en het *Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984* voor zover daarin is voorzien in besluiten bij koninklijk besluit;
- het verlenen van ontslag op grond van artikel 125e van de *Ambtenarenwet*;
- het benoemen van hoofden van afdelingen, subafdelingen en bureaus en van teamleiders aan wie bevoegdheden met betrekking tot personeelsaangelegenheden zijn toegekend;
- het op grond van artikel 22a van het *Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984* toekennen van periodieke toeslagen voor zover het gaat om toeslagen om redenen van werving en behoud;
- de toepassing van het *Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel* en van artikel 6a van het *Algemeen Rijksambtenarenreglement* (het aanstellen in tijdelijke dienst met afwijkende

arbeidsvoorwaarden in zeer bijzondere gevallen).

Onderdeel m van het eerste lid geeft aan dat elke directeur verantwoordelijk is voor het dynamisch archiefbeheer van zijn directie. De taken die uit het dynamisch archiefbeheer voortvloeien kunnen, geheel of deels, opgedragen worden aan de directie *Gemeenschappelijke Organisatie Bedrijfsvoering*.

Artikel 10

In het eerste lid is een algemene bevoegdheid voor elke directeur geregeld om besluiten te nemen, overeenkomsten aan te gaan en andere handelingen te verrichten, voor zover deze betrekking hebben op de taken van zijn directie. Deze taken staan eerder in dit besluit voor elke directie gespecificeerd aangegeven (artikelen 4 tot en met 9). Het gaat hier om mandaten, volmachten en machtigingen om namens een bewindspersoon te handelen (zie voor een toelichting op deze begrippen de toelichting bij artikel 1 van het *Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2004*). Hierbij zijn altijd de bepalingen van afdeling 10.1.1 (mandaat) van de *Algemene wet bestuursrecht* van toepassing. De bepalingen van deze titel gelden op grond van artikel 10:12 (schakelbepaling) niet alleen voor mandaten (het nemen van besluiten in de zin van de *Algemene wet bestuursrecht*), maar ook indien volmacht verleend wordt tot het verrichten van privaatrechtelijke rechtshandelingen (waaronder overeenkomsten) en indien machtiging verleend wordt tot het verrichten van handelingen die noch een besluit, noch een privaatrechtelijke rechtshandeling zijn. De bepalingen in de *Algemene wet bestuursrecht* (Awb) en de algemene bepalingen in het *OMV-besluit SZW 2004* brengen onder meer het volgende met zich mee:

- bevoegdheden worden altijd uitgeoefend in naam van en onder verantwoordelijkheid van het bestuursorgaan (in casu een bewindspersoon van SZW);
- als algemene beperking van de bevoegdheid om namens een bewindspersoon te handelen geldt: ‘tenzij bij wettelijk voorschrift anders is bepaald of de aard van de bevoegdheid zich tegen verlening van mandaat, volmacht dan wel machtiging verzet’ (zie artikel 14, vierde lid, *OMV-besluit SZW 2004* en artikel 10:3 Awb);
- iedere leidinggevende kan algemene en bijzondere aanwijzingen geven ter zake van de uitoefening van mandaten, volmachten en machtigingen; deze aanwijzingen moeten worden opgevolgd (zie artikel 24 *OMV-besluit SZW 2004*);
- leidinggevendenden blijven bevoegd de doorverleende bevoegdheden zelf uit te oefenen (zie artikel 18 *OMV-besluit SZW 2004* en artikel 10:7 Awb);
- een doorverleende bevoegdheid (mandaat, volmacht en/of machtiging) kan

altijd schriftelijk worden ingetrokken (zie artikel 10:8 Awb);
– krachtens mandaat genomen besluiten en krachtens volmacht aangegane overeenkomsten moeten vermelden namens welk bestuursorgaan zij zijn genomen of aangegaan (zie artikel 10:10 Awb); in artikel 15 van het OMV-besluit SZW 2004 is een uniforme formule opgenomen waarmee vertegenwoordigingsbevoegden (dus ook directeuren) stukken moeten ondertekenen die op basis van mandaat, volmacht of machtiging worden ondertekend; daaruit moet steeds blijken dat ondertekening *namens* de Minister dan wel een Staatssecretaris van SZW plaatsvindt.

Het gestelde in het vierde lid, onder c en d, betreft medewerkers die niet op basis van een ambtelijke aanstelling werkzaam zijn bij SZW.

Met betrekking tot de in het vierde lid, onder c, geregelde bevoegdheid wordt opgemerkt dat directeuren voor de

inhuur van externen voor specifieke projecten (dus niet voor het tijdelijk vervangen van zittend personeel, bijvoorbeeld voor het opvangen van vacatures, ziekte, zwangerschapsverlof of langdurig verlof) vooraf instemming van de directeur-generaal moeten hebben (en dekking van de daarmee gepaard gaande uitgaven moeten aangeven). Zonder die instemming vooraf mogen directeuren in voorkomende gevallen geen gebruik maken van hun bevoegdheid om externen in te huren. De directeuren zijn van deze beperking van hun bevoegdheid door de secretaris-generaal op de hoogte gesteld middels de ‘Oktoberbrief p & c cyclus 2004’ d.d. 31 oktober 2003 (kenmerk FEZ/BPC/2003/83956, zie met name bijlage 4). Een en ander hangt samen met de taakstelling die aan het ministerie van SZW is opgelegd voor wat betreft de inhuur van externen.

Artikel 11

In artikel 11 is een tekst opgenomen welke het doorverlenen van bevoegdheden met betrekking tot personeelsaange-

legenheden aan onder de directeuren ressorterende functionarissen beperkt tot het niveau van afdelingshoofd dan wel teamleider. Dit in navolging van eerder gemaakte afspraken binnen het ministerie.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze: de Directeur-Generaal
Arbeidsverhoudingen en Internationale
Betrekkingen,
T.W. Langejan.*