



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 december 2008 met kenmerk DGAVIB/SB/2008/35680, houdende toedeling van taken en doorverlening van vertegenwoordigingsbevoegdheden aan onder de directeur-generaal Werk ressorterende functionarissen (Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directeur-generaal Werk 2009)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 8, derde lid, aanhef en onderdeel a, en 23, eerste lid, van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2009;

Besluit:

§ 1. Begripsbepaling

Artikel 1

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

- a. *directeur-generaal*: de directeur-generaal Werk;
- b. *directie*: een van de organisatieonderdelen, genoemd in artikel 2, onderdelen a tot en met e;
- c. *directeur*: een functionaris die leiding geeft aan een directie.

§ 2. Organisatie

Artikel 2

Onder de directeur-generaal ressorteren:

- a. de directie Arbeidsmarkt en Sociaal-Economische Aangelegenheden;
- b. de directie Gezond en Veilig Werken;
- c. de directie Arbeidsverhoudingen;
- d. de directie Internationale Zaken;
- e. de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving;
- f. een bureau DG-control en Managementondersteuning.

§ 3. Verantwoordelijkheden

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, met inbegrip van de uitvoering van het arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid, 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 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 toestemming van het CMD, 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 Gemeenschappelijke Organisatie Bedrijfsvoering, alsmede het opstellen, vaststellen en onderhouden van het ordeningsplan van de directie;
 - n. het materieel beheer overeenkomstig de Regeling materieelbeheer rijksoverheid 2006 en de Regeling materieelbeheer museale voorwerpen.
2. Het eerste lid, onderdelen h tot en met k, is niet van toepassing op directeuren die leiding geven aan een directie met een omvang van maximaal 12 fulltime-equivalenten.

Artikel 4

De directie Arbeidsmarkt en Sociaal-Economische Aangelegenheden is verantwoordelijk voor:

- a. de ontwikkeling van, advisering over en uitwerking van de algemene kaders van het arbeidsmarktbeleid, wat de analyse van de huidige en verwachte arbeidsmarktsituatie, het internationale arbeidsmarktbeleid (EMCO) en arbeidsmigratie omvat;
- b. het beleid ten aanzien van scholing, waarbij het gaat om bevordering van de kwaliteit van de beroepsbevolking en het verbeteren van de aansluiting tussen scholing en de arbeidsmarkt;
- c. het niveau van het minimumloon en de koppeling van de uitkeringen daaraan en het beleid met betrekking tot de loonkostenontwikkeling;
- d. het vanuit een economische invalshoek ondersteunen van beleidstrajecten op het gehele SZW-domein, het verrichten van economische beleidsanalyses en het verkennen van beleidsalternatieven voor bestaande of voorgenomen stelsels en regelingen binnen het SZW-domein;
- e. het ondersteunen van het beleidsproces van het Ministerie door het bevorderen van een goed kennisklimaat, het verrichten en laten verrichten van strategische beleidsanalyses en onderzoek, en het evalueren van de wetenschappelijke onderbouwing van het SZW-beleid;
- f. het beleid met betrekking tot de ontwikkelingen in de primaire, secundaire en tertiaire inkomenssfeer, de relatie inkomen en werkgelegenheid en de zorg voor inkomenskengetallen die de effecten van de beleidsmaatregelen en de ontwikkelingen van jaar tot jaar in beeld brengen;
- g. de coördinatie van de advisering rond budgettaire en ordeningsvraagstukken in de gehele collectieve sector, mede in relatie tot het inkomens- en werkgelegenheidsbeleid;
- h. de analyse van en beleidsadvies over de economische ontwikkelingen in Nederland.

Artikel 5

De directie Gezond en Veilig Werken is verantwoordelijk voor:

- a. de ontwikkeling van en advisering over het beleid op het gebied van gezond en veilig werken;
- b. het stimuleren van werkgevers en werknemers om arbeidsrisico's te voorkomen en/of te beheersen;
- c. het stimuleren van werkgevers en werknemers om preventie- en verzuimbeleid te voeren gericht op inzetbaarheid van werkenden;
- d. het stimuleren van modernisering EU-regelgeving op het gebied van gezond en veilig werken;
- e. kennisontwikkeling en -borging, signalering en monitoring op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim;
- f. het beschikbaar stellen van informatie over het beleidsgebied;
- g. het bevorderen van de naleving van de wetgeving op het beleidsgebied.

Artikel 6

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 reguliere 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 gelijkberechting bij de arbeid en het minimumloon;
- d. arbeids- en rusttijden, deeltijdarbeid en aanpassing van arbeidsduur;



- e. het combineren van arbeid en zorgtaken;
- f. de aanvullende pensioenen, inclusief de fiscale aspecten van pensioenen en de verplichtstelling van aanvullende pensioenregelingen.

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 ontwikkelen van strategische kaders ten aanzien van het te voeren beleid in EU en internationaal verband;
- f. het coördineren van de internationale expertise-uitwisseling inclusief de regievoering met betrekking tot internationale bilaterale projecten;
- g. het onderhouden van een internationaal netwerk ten behoeve van voornoemde taken;
- h. het toerusten van het ministerie met het oog op internationale activiteiten.

Artikel 8

De directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving is verantwoordelijk voor:

- 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 verplichte beroepspensioenregeling;
- 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 bureau DG-Control en Managementondersteuning is verantwoordelijk voor beheersmatig en beleidsinhoudelijk ondersteunen van de directeur-generaal bij de aansturing van de onder hem ressorterende directies.

§ 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, onderdeel 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 rijksvergoedingen, het aangaan van verbetertrajecten en het korten op bevoor-



schotting, 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 per overeenkomst onder de laagste drempel voor aanbesteding conform de Europese aanbestedingsrichtlijnen, 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 raamovereenkomst;
 - 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 beleidsinformatie, 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 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 1 januari 2009.
2. Deze regeling wordt aangehaald als: Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directeur-generaal Werk 2009.

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

Den Haag, 10 december 2008

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:
de Directeur-Generaal Werk,
M.R.P.M. Camps.*



TOELICHTING

Algemeen

Ingevolge artikel 8, derde lid, aanhef en onderdeel a, van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2009 (hierna: OMV-besluit SZW 2009) dient de directeur-generaal bij schriftelijk besluit taken toe te delen aan de onder hem ressorterende organisatieonderdelen. Tevens kunnen bevoegdheden worden doorverleend aan de functionarissen die leiding geven aan deze organisatieonderdelen. In dit besluit worden door de directeur-generaal Werk taken en verantwoordelijkheden belegd bij onder hem ressorterende organisatieonderdelen en worden tevens vertegenwoordigingsbevoegdheden doorverleend.

Artikelsgewijs

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 plaatsvervangend secretaris-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 2009 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, onderdelen b en c, van het OMV-besluit SZW 2009). 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, aanstellen, verplaatsen en ontslagverlening van functionarissen.;
- 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).

Ter verduidelijking is aangegeven dat de verantwoordelijkheid voor personeelsaangelegenheden ook betrekking heeft op de uitvoering van het arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid. Onderdeel m van het eerste lid laat de ruimte aan directeuren om de taken die uit het dynamisch archiefbeheer voortvloeien, geheel of deels, op te dragen aan de directie Gemeenschappelijke Organisatie Bedrijfsvoering.

Artikel 4 t/m 9

In deze artikelen worden de taakomschrijving en verantwoordelijkheden van de directies en het bureau DG- Control en Managementondersteuning weergegeven.

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 en projectorganisatie gespecificeerd aangegeven (de artikelen 4 tot en met 8). 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 OMV-besluit SZW 2009). Hierbij zijn altijd de bepalingen van afdeling 10.1.1 (mandaat) van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) 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 Awb), 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 Awb en de algemene bepalingen in het OMV-besluit SZW 2009 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 2009 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 25 OMV-besluit SZW 2009);
- leidinggevendens blijven bevoegd de doorverleende bevoegdheden zelf uit te oefenen (zie artikel 19 OMV-besluit SZW 2009 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 2009 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.

In het vierde lid wordt aangegeven dat de bevoegdheid om overeenkomsten aangegaan is beperkt tot overeenkomsten met een bepaalde waarde per overeenkomst. Voor het berekenen van de waarde van een overeenkomst moet worden uitgegaan van de maximale waarde die een overeenkomst kan hebben. Dat betekent dat bij overeenkomsten waarin de hoogte van de verplichting niet in de overeenkomst zelf is vastgelegd en bij overeenkomsten waarin is voorzien in verlengingsmogelijkheden voor de tekeningsbevoegdheid moet worden uitgegaan van de maximale waarde.

Het gestelde in het vierde lid, onderdelen 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, onderdeel 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-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.

Artikel 11

In het eerste lid is een tekst opgenomen welke het doorverlenen van bevoegdheden met betrekking tot personeelsaangelegenheden aan onder de directeuren ressorterende functionarissen beperkt tot het niveau van afdelingshoofd en tot enkele specifieke aspecten. Dit in navolging van eerder gemaakte afspraken binnen het ministerie.

Zie ook de toelichting bij artikel 3, eerste lid, onderdeel e.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:
de Directeur-Generaal Werk,
M.R.P.M. Camps.*