

1- AANBEVELINGEN VAN SDBA TER VERBETERING VAN HET PERSONEELSBELEID VAN DE OVERHEID IN ARUBA



Gedurende meer dan 30 jaar Status Aparte is het personeelsbeleid in Aruba problematisch. Zie hiertoe het rapport van SDBA 'Naar een rationeel personeelsbeleid in Aruba'.

Een snelle realisering van een rationeel personeelsbeleid is van groot belang voor het herstel van de financieel-economische situatie van Aruba, het imago van de overheid en de gelijke behandeling van haar burgers. Mede op grond van de aanbevelingen van de verschillende nationale en internationale adviserende en controlerende instanties en vakbonden (o.m. Sindicato den Union -SdU- in 1995), doet SDBA de Arubaanse regering de volgende aanbevelingen.

1. Algemeen

- *Het belangrijkste uitgangspunt is dat de benoeming en het ontslag van overheidspersoneel uit de directe verantwoordelijkheid van de overheid wordt gehaald en aan een onafhankelijke instantie wordt gedelegeerd om partijpolitieke beïnvloeding te voorkomen. De ministerraad stelt de benoeming, schorsing en ontslag van haar personeel geheel in handen van een onafhankelijk orgaan dat aan de hand van goedgekeurde personeelsformaties de werving, selectie, benoeming, beoordeling en ontslag uitvoert. Dit systeem is in sommige Engelstalige eilanden bekend als de Public Service Council. Schorsing wordt neergelegd bij de diensthoofden; beroep kan bij de commissie plaatsvinden. De procedure voor werving en selectie van ambtelijke medewerkers moet objectief, doorzichtig en controleerbaar zijn. Deze aanbeveling is reeds in 1995 gedaan door de SdU (de gezamenlijke vakbonden) tijdens het Koninkrijksymposium in 1995.*
- De voor benoeming van ambtenaren gestelde eisen van bekwaamheid, geschiktheid, het aanwezig zijn van een vacature conform de vastgestelde personeelsformatie en de nodige financiële middelen binnen de begroting, enz. worden ook van toepassing verklaard op arbeidscontractanten. Om te verzekeren dat aan deze voorwaarden wordt voldaan, vindt de aanstelling van arbeidscontractanten pas plaats na positief advies van de directeur Departamento Recurso Humano. Voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst wordt tevens het vereiste van voorafgaande machtiging bij landsbesluit gesteld. Indien blijkt dat niet aan de voormelde wettelijke vereisten is voldaan, ondertekent de Gouverneur het landsbesluit niet, zijnde dit immers contra-legem. Tevens geldt dan ook voor arbeidscontractanten dat er een vacature plus functiebeschrijving dient te bestaan. Zo niet: geen benoeming.
- De bevoegdheid van hoofden van dienst om disciplinaire maatregelen te treffen ten aanzien van disfunctionerende ambtelijke medewerkers wordt in de LMA vastgelegd. De criteria voor oplegging van disciplinaire sancties worden in de wet opgenomen, terwijl de medewerker beroep moet kunnen instellen bij een onafhankelijke instantie. Een duidelijke en sluitende wettelijke regeling ten aanzien van disciplinaire maatregelen voor ambtenaren - welke ongeacht de persoon worden nageleefd - dient een einde te maken aan het fenomeen van disfunctionerende ambtenaren en ministeriële inmenging bij berisping.
- De vorming van nieuwe departementen vindt alleen plaats na goedkeuring door minimaal 2/3 deel van het Parlement, na positief advies van het onafhankelijke benoemingsorgaan en gebleken beschikbaarheid van fondsen op de begroting, ook voor de langere termijn.

- Middels een (geactualiseerde) kerntakenanalyse die ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd wordt allereerst gestreefd naar een beperking van overheidstaken (voor een zo klein mogelijke overheid!) en wordt het maximaal aantal werknemers per departement en ministerie wettelijk vastgelegd. De begroting wordt op dit maximum gebaseerd. Bovendien wordt de benoeming van personeel zonder dat er sprake is van vacatures wettelijk verboden. Overtreding van deze wet heeft sancties tot gevolg.
- Aan de wettelijke verplichting tot aflegging van de ambtseed of -belofte door ambtenaren wordt strikt de hand gehouden. Dat is een belangrijke basis voor maatregelen bij niet-integer handelen of nalaten. Dit gaat in combinatie met het afleggen van een 'toegangsexamen' voor overheidsfuncties om een minimaal kwaliteitsniveau voor al het personeel te garanderen.

2. Personeelsbeleid (uitgevoerd door een onafhankelijk orgaan!)

- Wettelijk wordt gegarandeerd dat benoemingen alleen kunnen plaatsvinden in vacatures die behoren tot de vastgestelde formatie waarbij de benodigde financiële middelen binnen de vastgestelde begroting beschikbaar zijn. Hetzelfde geldt ten aanzien van bevorderingen. Het 'ter beschikking van de minister stellen' van ambtenaren om oneigenlijke (partijpolitieke) redenen (bijvoorbeeld om campagne te voeren) en het fenomeen van thuiszittende ambtenaren, wordt wettelijk verboden.
- Wanneer aan de voorgestelde wettelijke voorschriften niet wordt voldaan, kan benoeming c.q. bevordering niet plaatsvinden. Immers, benoemingen en bevorderingen vinden plaats door of namens de minister aan het onafhankelijke personeelsorgaan gedelegeerde bevoegdheid. Indien daarbij blijkt dat niet aan de wettelijke vereisten is voldaan, ondertekent de Gouverneur het landsbesluit - dat immers contra-legem is - niet.
- Invoering van een nieuw salarissystematiek (een geactualiseerde HBRA: Herziening Bezoldigingsregeling Aruba, of, mogelijk beter: cao's) waarmee ook de automatische salarisverhogingen op basis van dienstjaren worden beperkt. Tevens toepassing van een effectief beoordelingssysteem voor alle ambtenaren. Het benoemings- en beoordelingsbeleid mag bovendien niet (veel) afwijken van wat gangbaar is in de privésector. De LMA wordt hiertoe geactualiseerd en strikt nageleefd, speciaal m.b.t. evaluatieprocedures.
- Toepassing van een herplaatsingsprogramma voor ambtenaren. De huidige plaatsing van personeel is inefficiënt en leidt tot personeelstekorten die moeilijk aan te vullen zijn terwijl in andere departementen sprake is van overtollig personeel. Dit vereist echter de nodige bijscholing, coördinatie en beslissingsbevoegdheid, waar het in het personeelsbeleid tot nu toe aan ontbroken heeft. Bij ontbrekende en niet bij te scholen kwalificaties worden de betrokken ambtenaren via een uitstroomprogramma uit het ambtenarenapparaat verwijderd.

3. Additioneel

- *Beperking van de groei in de overheidsbijdrage aan secundaire arbeidsvoorzieningen door:*
Harmonisatie van de ziektecompensatie met de praktijk in de commerciële sector. Momenteel ontvangt een ambtenaar 100% compensatie terwijl de privésector dit in alle gevallen m.u.v. zwangerschapsverlof beperkt tot 80%.

- *Naar een rationeel personeelsbeleid:*
 - De doorlichting van Departamento Recurso Humano en ontkoppeling van DRH van de overheid naar een onafhankelijk orgaan.
 - Vaststelling van een maximaal aantal coördinatoren/adviseurs per minister (bijv. maximaal 1-3 voor de 'lichtere' ministeries tot maximaal 3-5 voor de ministers met de zwaarste portefeuilles). Ook deze coördinatoren moeten aan minimale kwaliteitseisen voldoen, o.m. gecontroleerd door het onafhankelijke benoemingsorgaan. Zij ontvangen daarbij ook een wettelijk vastgestelde vergoeding. Deze adviseurs komen en gaan met de ministers en worden niet aan het eind van de regeerperiode als ambtenaar benoemd.
 - Depolitisering van overheidsondernemingen en –stichtingen: geen 'eigen' (partijpolitiek gelieerde) mensen in de bestuursraden, maar integere mensen met gebleken kennis van zaken.
 - Buiten de ministeries om wordt zo minimaal mogelijk gebruik gemaakt van consultants of andere vormen van adviseurschap. Indien directeuren onvoldoende kennis van zaken en/of professionaliteit ten toon spreiden wordt er in eerste instantie naar gestreefd de tekortkomingen op te heffen. Hiertoe worden o.m. minimale kwaliteitseisen aan directeuren gesteld waar strikt de hand aan wordt gehouden.

- *Integer beleid Ambtenaren:*
 - Openbare colleges en ambtenaren worden gewezen op de verplichting zoals bepaald in artikel 200 Wetboek van Strafvordering van Aruba om in de daar bedoelde gevallen onverwijld aangifte te doen van misdrijven waarvan zij kennis krijgen in de uitoefening van hun werkzaamheden.
 - Ambtenaren die kennis hebben van niet-integer handelen van andere ambtelijke medewerkers of organisaties (en eventueel van bestuurders), moeten deze informatie kunnen doorgeven, opdat corrigerende actie kan worden genomen.
 - Voorlichting voor alle ambtenaren in wat het ambt inhoudt middels een 'integratiecursus'. Momenteel worden mensen geacht zelf erachter te komen wat een ambtenaar is en hoe men zich dient te gedragen.
 - Adequate training en bijscholing. Er is nauwelijks gerichte planning van adequate training en bijscholing. Per dienst moet daar verandering in komen. Dit zorgt tevens voor een betere doorstroming naar andere diensten.
 - Onderzoek naar de rechtmatigheid en doelmatigheid van de besluitvorming en rechtshandelingen op het gebied van overheidsorganisatie en het personeelsbeleid van de overheid van de afgelopen jaren, met als doel te komen tot:
 - a. de identificatie van foutieve procedures om de wettelijke bepalingen m.b.t. het personeelsbeleid te omzeilen;
 - b. preventie van ondoelmatig en onrechtmatig handelen binnen de ambtelijke organisatie en het personeelsbeleid binnen het ambtelijk en bestuurlijk apparaat;
 - c. de civielrechtelijke en strafrechtelijke aansprakelijkheidstelling van verantwoordelijken;
 - d. advisering inzake het toe te passen disciplinaire traject;
 - e. het terugbrengen van evenwicht en motivatie binnen het ambtelijk apparaat;
 - f. het ontwikkelen van een deugdelijk personeels- en organisatiebeleid.