

Initiatiefvoorstel

Kenmerk	
Vergadering	Gemeenteraad
Vergaderdatum	8 maart 2018
Jaargang en nummer	2018, nr. 4
Geheim	Nee

Gelijke behandeling van arbeidskrachten die in het kader van payrollling ter beschikking zijn gesteld (payrolling en goed werkgeverschap).

De raadsleden Bouchra Dibi (PvdA), Hilde Koelmans (SP) en Fred Dekkers (GrLi) stellen de raad voor het volgende te besluiten:

- 1 Als uitgangspunt voor goed werkgeverschap vast te stellen dat, in lijn met de nieuwe CAO, met ingang van 1 juli 2018 personeelsleden bij de gemeente Utrecht in dienst op basis van een payroll- (of vergelijkbare) constructie, gelijkwaardig te behandelen als vast personeel waar het gaat om primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- 2 Als uitgangspunt voor goed werkgeverschap vast te stellen dat, in lijn met de nieuwe CAO te streven naar een gezond evenwicht tussen externe en interne flexibiliteit van de gemeentelijke organisatie, met als uitgangspunt dat structureel werk wordt verricht in een vaste aanstelling en externe inhuur noodzakelijk en wenselijk kan zijn bij bijvoorbeeld 'piek en ziek' en te streven naar het maximaal verkleinen van het aantal personeelsleden in dienst van de gemeente Utrecht op basis van payroll- (of vergelijkbare) constructies.
- 3 In lijn met de uitgangspunten ten behoeve van social return in de inkoopnota 2015-2019, het uitgangspunt op te nemen:
"Opdrachtnemers en hun onderaannemers zijn ervoor verantwoordelijk dat arbeidskrachten die op basis van payrollling of een vergelijkbare constructie arbeid verrichten t.b.v. een opdracht van de gemeente Utrecht recht hebben op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies, in ieder geval gedurende de opdrachtperiode.
Indien de opdrachtnemer(s) en/of onderaannemer(s) geen werknemers in dienst heeft in gelijke of gelijkwaardige functies, heeft de arbeidskracht, die op basis van payrollling of een vergelijkbare constructie arbeid verrichten t.b.v. een opdracht van de gemeente, recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven, waarin de opdrachtnemer werkzaam is."
- 4 Het college opdracht te geven binnen twee maanden met een aangepaste subsidieverordening te komen, waarbij als uitgangspunt wordt opgenomen dat gesubsidieerden handelen zoals beschreven onder beslispunt 3.

De raadsleden,

Bouchra Dibi (PvdA), Hilde Koelmans (SP) en Fred Dekkers (GrLi),

Eerdere besluitvorming

Algemene Subsidieverordening 2014

Inkoopnota 2015-1019

Notie bedrijfsvoering

Social-return beleid

Context

Goed werk en goed werkgeverschap

De gemeente Utrecht hecht aan goed werkgeverschap, ongeacht de vorm waarin werkzaamheden en functies worden uitgevoerd. De indieners willen met dit voorstel bereiken dat de gemeente de negatieve effecten van payrolling uitsluit binnen de eigen organisatie, maar ook bij partijen waarmee een subsidierelatie of opdrachtgeverschap wordt aangegaan.

Dit sluit aan op maatschappelijke discussies in de landelijke politiek en het landelijk overleg over gemeentelijke arbeidvoorwaarden.

Dit initiatiefvoorstel anticipeert op de overeenkomstige wijziging van de 'Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs', die in voorbereiding is.

Maatregelen met betrekking tot Payrolling gewenst

Op dit moment zijn er verschillen als het gaat om de arbeidsvoorwaarden van payrollwerknemers, in vergelijking tot werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij een opdrachtgever. Payrollbedrijven (en hun opdrachtgevers) gebruiken daarnaast de mogelijkheden die het lichter arbeidsrechtelijk regime van artikel 7:691 BW biedt voor het gebruik van tijdelijke uitzendovereenkomsten, terwijl die mogelijkheden uitsluitend bedoeld zijn geweest voor uitzendbedrijven die een allocatiefunctie vervullen op de arbeidsmarkt.

Dit verschil in arbeidsvoorwaarden is ongewenst. Enerzijds omdat hierdoor een tweedeling op de werkvloer ontstaat omdat werkgevers zo verplichtingen kunnen omzeilen die voor hen zouden gelden op grond van de wet, of de op hen van toepassing zijnde cao. Dit is uiteindelijk ook in het nadeel van werkgevers die geen gebruik maken van payrolling. Op termijn zal het wettelijk stelsel van arbeidsverhoudingen hier schade van ondervinden. Een gelijk speelveld voor de bedrijven en organisaties in een bepaalde sector die gezamenlijk met de vakbonden een cao hebben afgesproken is essentieel om een 'race to the bottom' op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Onze gemeente heeft daarin een eigen verantwoordelijkheid, zowel als werkgever en als opdrachtgever.

De indieners zijn dan ook van mening dat er maatregelen nodig zijn om ontduiking van arbeidsvoorwaarden te voorkomen.

Met dit initiatiefvoorstel verbeteren de arbeidsvoorwaarden voor payroll-medewerkers die werkzaamheden verrichten voor onze gemeente en binnen organisaties waar onze gemeente een subsidie- of opdrachtgeversrelatie mee heeft en worden zij betaald conform de arbeidsvoorwaarden in de cao en/of conform arbeidsvoorwaarden in een vergelijkbare functie. Het speelveld op de arbeidsmarkt wordt hiermee gelijk, doorgeslagen flexibilisering tegengegaan, oneigenlijke concurrentie voorkomen en de 'race tot he bottom' gestopt.

Landelijke besluitvorming ten behoeve van payrolling

De Tweede Kamer heeft zich uitgesproken voor gelijke behandeling bij de arbeidsvoorwaarden tussen payrollwerknemers werkzaam bij de inlener en de eigen werknemers bij de inlener. De motie-Hamer (nr. 43 bij 33818), waarin de regering verzocht werd dit te regelen, is bij de behandeling van de Wet werk en zekerheid (Stb. 2014, 216) met algemene stemmen aangenomen.

In november 2017 hebben PvdA, Groenlinks en SP in de Tweede Kamer de initiatiefwet payroll ingediend, die ter besluitvorming bij de Tweede Kamer ligt.

Landelijke afspraken over payroll in de sector gemeenten

De VNG, FNV Overheid, CNV Overheid en CMHP hebben op 4 juli 2017 een principeakkoord voor de CAO Gemeenten 1 mei 2017 – 1 januari 2019 bereikt, waarin een aantal afspraken gemaakt zijn over flexibiliteit en zekerheid.

De werkgevers en werknemers willen streven naar een gezond evenwicht tussen interne en externe flexibiliteit. Waar behoefte is aan flexibiliteit onderzoekt de gemeente eerst de mogelijkheid en waar mogelijk de samenwerking met andere gemeenten.

Partijen hebben de ambitie hiermee de duurzame inzetbaarheid en de werkzekerheid van medewerkers in de sector gemeenten te bevorderen.

Het uitgangspunt is dat structureel werk wordt verricht in een vaste aanstelling. Externe inhuur kan noodzakelijk en wenselijk zijn bij bijvoorbeeld 'piek en ziek'. Partijen spreken daarbij uit dat zij het belangrijk vinden dat binnen gemeenten rechtsgelijkheid bestaat tussen medewerkers. Voor gelijk werk geldt het uitgangspunt gelijkwaardige mogelijkheden en beloning.

Het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) is van mening dat het onwenselijk is dat payroll of vergelijkbare constructies om oneigenlijke reden worden gebruikt, bijvoorbeeld uitsluitend vanwege het beperken van werkgeverskosten of het vermijden van risico's als gevolg van sociale zekerheidsregelgeving.

Daarom spreken partijen af dat een medewerker die via payroll of vergelijkbare constructies wordt ingehuurd een vergelijkbare beloning verdient als een medewerker met een aanstelling of arbeidsovereenkomst bij een gemeente. Dit houdt in dat gemeenten hen belonen conform het gemeentelijk functiewaarderingssysteem, op een niveau dat vergelijkbaar is aan de totale beloning van medewerkers in de corresponderende functie, inclusief werkgeverslasten, pensioen en sociale zekerheid. Dit leidt in voorkomende gevallen tot een toeslag voor de payroll medewerker, waardoor gelijke beloning wordt gerealiseerd.

Voor de uitwerking van dit principe spreken partijen af dat er een paritaire werkgroep wordt ingesteld voor de technische uitwerking van de hierboven genoemde afspraak. Deze werkgroep levert een rapport op aan het B-LOGA, over de uitwerking. De invoering van de afspraak vindt plaats per 1 juli 2018.

Payroll binnen de gemeente Utrecht

Volgens een memo dat in april 2016 aan de COR van de gemeente Utrecht is verstrekt, werkten bij de gemeente Utrecht in januari 2016 121 medewerkers op basis van payroll.

Payroll jan 2016	Aantal
IB	10
M&M	2
MO	23
POS	2
REO	1
SW	1
UVO	60
Veiligheid	1
VG	10
W&I	11
Eindtotaal	121

Volgens informatie van de ambtelijke ondersteuning zijn de meeste functies bij UVO voor medewerkers bij de zwembaden. De redenen waarom dit zo is ontstaan zijn niet geheel duidelijk (piek en ziek, seizoensarbeid).

Volgens een mail van de ambtelijke ondersteuning is op 4-12-2017 het aantal medewerkers op basis van payroll 86.

Met ingang van 1 januari 2016 is een tijdelijke maatregel payroll van kracht voor de duur van 1 jaar. Met deze maatregel kunnen externen (payrollers of uitzendkrachten) die langer dan een jaar werkzaam zijn binnen de Gemeente Utrecht als interne kandidaat beschouwd worden. Dat houdt in dat een leidinggevende de kandidaat als vraagkandidaat kan benaderen, zonder de interne voorrangskandidaten te toetsen. Afgesproken is het effect van deze tijdelijke maatregel te monitoren. In het eerste kwartaal van 2016 zijn in totaal 151 nieuwe medewerkers (inclusief 33 nieuwe trainees) ingestroomd. Er is beperkt (7x) gebruik gemaakt van de payrollmaatregel. Samen met het Expertisecentrum is een quickscan (op papier; naar aard van het werk en schaalniveau) gedaan in hoeverre er overplaatsbare medewerkers matches met de functies die de payrollers bekleeden. Uit deze snelle scan blijkt dat er 5 mogelijke matches zijn bij MO, WenI, IB en VG indien besloten zou worden de functies vacant te stellen.

In december 2017 bespreken gemeente Utrecht en vakorganisaties in de lokale Commissie van Overleg een voorstel van de gemeente Utrecht om medewerkers die op basis van een uitzend- of payrollcontract langer dan 6 maanden aaneengesloten werkzaam zijn voor de gemeente Utrecht mee te laten solliciteren op vacatures, waarbij zij gelijkgesteld worden.

Beslispunt

- 1 Als uitgangspunt voor goed werkgeverschap vast te stellen dat, in lijn met de nieuwe CAO, met ingang van 1 juli 2018 personeelsleden bij de gemeente Utrecht in dienst op basis van een payroll- (of vergelijkbare) constructie, gelijkwaardig te behandelen als vast personeel waar het gaat om primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Toelichting

Met dit beslispunt benoemt de gemeente Utrecht gelijkwaardige behandeling van medewerkers op basis van een payroll- of (vergelijkbare) constructie, als uitgangspunt voor goed werkgeverschap.

Argumenten

- 1.1 Hiermee sluit de gemeente Utrecht aan op landelijke wetgeving en besluitvorming in het Landelijk Overleg van Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden.
- 1.2 De gemeente Utrecht zal dit uitgangspunt verder uitwerken in overleg met de vakorganisaties en de Centrale Ondernemingsraad en de gemeenteraad hierover informeren.

Beslispunt

- 2 In lijn met de nieuwe CAO te streven naar een gezond evenwicht tussen externe en interne flexibiliteit van de gemeentelijke organisatie, met als uitgangspunt dat structureel werk wordt verricht in een vaste aanstelling en externe inhuur noodzakelijk en wenselijk kan zijn bij bijvoorbeeld 'piek en ziek' en te streven naar het maximaal verkleinen van het aantal personeelsleden in dienst van de gemeente Utrecht op basis van payroll- (of vergelijkbare) constructies.

Argumenten

- 2.1 Met dit beslispunt spreekt de gemeente Utrecht uit het aantal personeelsleden in dienst van de gemeente Utrecht op basis van payroll- (of vergelijkbare) constructies. te minimaliseren.
- 2.2 Hiermee sluit de gemeente Utrecht aan op overleg in het Landelijk Overleg van Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden.
- 2.3 De gemeente Utrecht zal dit uitgangspunt verder uitwerken in overleg met de vakorganisaties en de Centrale Ondernemingsraad en de gemeenteraad hierover informeren.

Beslispunt

3. In lijn met de uitgangspunten ten behoeve van social return in de inkoopnota 2015-2019, het uitgangspunt op te nemen:
"Opdrachtnemers en hun onderaannemers zijn ervoor verantwoordelijk dat arbeidskrachten die op basis van payroll of een vergelijkbare constructie arbeid verrichten t.b.v. een opdracht van de gemeente Utrecht recht hebben op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als

die gelden voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies, in ieder geval gedurende de opdrachtperiode.

Indien de opdrachtnemer(s) en/of onderaannemer(s) geen werknemers in dienst heeft in gelijke of gelijkwaardige functies, heeft de arbeidskracht, die op basis van payrollings of een vergelijkbare constructie arbeid verrichten t.b.v. een opdracht van de gemeente, recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven, waarin de opdrachtnemer werkzaam is.”

Argumenten

- 3.1 De gemeente hanteert met betrekking tot inkoop een breed scala aan uitgangspunten. Opname van het uitgangspunt met betrekking tot payrollings geeft een heldere opdracht aan opdrachtnemers om nieuw door hen of hun onderaannemers aan te nemen payrollers, qua beloning gelijkwaardig te behandelen als hun vaste personeel.
- 3.2 De gemeente Utrecht koopt voor ongeveer 500 miljoen tot 700 miljoen euro in bij opdrachtnemers. Hen de opdracht geven om hun payrollers gelijkwaardig te behandelen heeft dus een belangrijke normstellende werking ten aanzien van goed werkgeverschap.

Kanttekeningen

- 3.1 In de nota inkoop 2015-2019 zijn geen harde criteria opgenomen, maar uitgangspunten. We kunnen met het toevoegen van de voorwaarde met betrekking tot payrollings dus niet afdwingen dat opdrachtnemers dit opvolgen. Daar staat tegenover dat het opdrachtnemers wel wordt gevraagd en dat de gemeente Utrecht de ingediende plannen van eventuele opdrachtgevers hierop kan mede-beoordelen.

Beslispunt

Het college opdracht te geven binnen twee maanden met een aangepaste subsidieverordening te komen, waarbij als uitgangspunt wordt opgenomen dat gesubsidieerden handelen zoals beschreven onder beslispunt 3.

Argument

- 4.1 Een nieuwe subsidieverordening is nodig om hetgeen de initiatiefnemers willen bereiken wettelijk vast te leggen.
- 4.2 De gemeente Utrecht subsidieert jaarlijks voor zo'n 200 miljoen euro zeer veel verschillende organisaties in Utrecht. Hen de opdracht geven om hun nieuwe payrollers gelijkwaardig te behandelen heeft dus een belangrijke normstellende werking ten aanzien van goed werkgeverschap.

Raadsbesluit

Opgesteld door	Raadsorganen Ulsamer, L. (Linda)
Vergadering	Gemeenteraad
Vergaderdatum	8 maart 2018
Jaargang en nummer	2018, nr. 4

Gelijke behandeling van arbeidskrachten die in het kader van payrollling ter beschikking zijn gesteld (payrolling en goed werkgeverschap).

Besluit

- 1 Als uitgangspunt voor goed werkgeverschap vast te stellen dat, in lijn met de nieuwe CAO, met ingang van 1 juli 2018 personeelsleden bij de gemeente Utrecht in dienst op basis van een payroll- (of vergelijkbare) constructie, gelijkwaardig te behandelen als vast personeel waar het gaat om primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- 2 Als uitgangspunt voor goed werkgeverschap vast te stellen dat, in lijn met de nieuwe CAO te streven naar een gezond evenwicht tussen externe en interne flexibiliteit van de gemeentelijke organisatie, met als uitgangspunt dat structureel werk wordt verricht in een vaste aanstelling en externe inhuur noodzakelijk en wenselijk kan zijn bij bijvoorbeeld 'piek en ziek' en te streven naar het maximaal verkleinen van het aantal personeelsleden in dienst van de gemeente Utrecht op basis van payroll- (of vergelijkbare) constructies.
- 3 In lijn met de uitgangspunten ten behoeve van social return in de inkoopnota 2015-2019, het uitgangspunt op te nemen:

"Opdrachtnemers en hun onderaannemers zijn ervoor verantwoordelijk dat arbeidskrachten die op basis van payrollling of een vergelijkbare constructie arbeid verrichten t.b.v. een opdracht van de gemeente Utrecht recht hebben op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies, in ieder geval gedurende de opdrachtperiode.

Indien de opdrachtnemer(s) en/of onderaannemer(s) geen werknemers in dienst heeft in gelijke of gelijkwaardige functies, heeft de arbeidskracht, die op basis van payrollling of een vergelijkbare constructie arbeid verrichten t.b.v. een opdracht van de gemeente, recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven, waarin de opdrachtnemer werkzaam is."
- 4 Het college opdracht te geven binnen twee maanden met een aangepaste subsidieverordening te komen, waarbij als uitgangspunt wordt opgenomen dat gesubsidieerden handelen zoals beschreven onder beslispunt 3.

Aldus besloten in de vergadering van de raad, gehouden op 8 maart 2018

De griffier	De voorzitter gemeenteraad
mr. M. van Hall	mr. J.H.C. van Zanen