



Samenvatting

Het college heeft een aantal wijzigingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht (AGM) vastgesteld. Naast tekstuele aanpassingen betreft het de uitwerking van een afspraak uit de Cao Gemeenten 2017-2019 over gelijke beloning payrollers. Maastricht heeft geen beleidsvrijheid en moet de wijzigingen over nemen.

Beslispunten

Vaststellen van:

1. Tekstuele aanpassingen in de artikelen 1:2 lid 1 sub c, 10d:26 leden 2 en 3 en 10d:31 lid 1 AGM met terugwerkende kracht per 1 juli 2018.
2. Nieuw artikel 3:2a AGM ter uitwerking van Cao afspraak Gemeenten 2017-2019 betreffende gelijke beloning payrollers en wijziging artikel 1:1 AGM met terugwerkende kracht per 1 oktober 2018.

Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 13 november 2018:

Conform.



1. Aanleiding

In de Cao Gemeenten 2017-2019 hebben sociale partners afgesproken dat medewerkers die op basis van payroll of soortgelijke constructies werken een totale beloning moeten ontvangen die vergelijkbaar is aan de beloning van een ambtenaar werkzaam bij een gemeente. Hiervoor wordt een nieuw artikel 3:2a Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR) geïntroduceerd dat gemeenten verplicht om bij inhuur van payroll medewerkers naast de wettelijke verplichte beloningselementen drie extra beloningselementen uit de CAR af te spreken. Het gaat om de IKB-bronnen t.w. de eindejaarsuitkering en de werkgeversbijdrage levensloop. Daarnaast om een met de ABP-regeling vergelijkbaar pensioen.

2. Context

LOGA-circulaire van 29 mei 2018 (U201800181)

- A. Artikel 1:2 van de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling benoemt groepen medewerkers die niet onder deze gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling vallen. Een verkeerde wijziging in artikel 1:2 per 1 oktober 2017 wordt thans hersteld zodat een ambtenaar van de burgerlijke stand een onbezoldigd gemeenteambtenaar kan zijn.
- B. Artikel 10d:26 regelt de aanvullende bovenwettelijk uitkering bij werkloosheid. In het artikel worden verschillende grondslagen gebruikt. In de gewijzigde tekst wordt dit geüniformeerd.
- C. Artikel 10d:31 regelt de hoogte van de na-wettelijke uitkering bij werkloosheid. Het begrip WW-uitkering wordt in het kader van uniformiteit vervangen door werkloosheidsuitkering. Hierdoor wordt de wettelijke versobering van de WW ook wat betreft de hoogte van de na-wettelijke uitkering bij werkloosheid sectoraal gecompenseerd.

LOGA-circulaire van 24 juli 2018 (U201800473)

In de CAO-Gemeenten 2017-2019 staat een afspraak tussen de VNG en de vakbonden dat ingeleende payroll-werknemers een beloning ontvangen die vergelijkbaar is met de beloning van eigen medewerkers met een aanstelling.

Deze circulaire concretiseert en formaliseert deze gelijke beloningsafspraken in een nieuw artikel 3:2a CAR-UW (Uitwerkingsovereenkomst). Dit artikel verplicht CAR-UWO organisaties bij de inhuur van payroll-werknemers met de payroll-werkgever – naast de al verplichte beloningselementen (de



zogenoemde inlenersbeloning) voor payrollwerknemers– drie extra beloningselementen uit de CAR-UWO toe te passen. Het gaat expliciet om:

- a) de eindejaarsuitkering (IKB-bron) bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onder b CAR;
- b) werkgeversbijdrage levensloop (IKB-bron) bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onder c CAR;
- c) de werkgeverspremie van het OP/NP en het AAOP van de bedrijfstakpensioenregeling ABP.

3. Gewenste situatie

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het College voor Arbeidszaken zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden overeengekomen CAR en de wijzigingen daarvan. De CAR heeft niet de status van een Cao, omdat het LOGA geen verordende bevoegdheid heeft. Een wijziging in de AGM krijgt pas rechtskracht op het moment dat deze door het college is vastgesteld.

4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Niet van toepassing.

5. Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing.

6. Personeel en organisatie

Geen afstemming met het Georganiseerd Overleg (GO) is nodig, omdat in het LOGA overeenstemming is bereikt over de voorgestelde wijzigingen AGM.

7. Informatiemanagement en automatisering

Niet van toepassing.

8. Financiën

Er zijn geen financiële gevolgen. Maastricht heeft tot 1 januari 2019 een inleenovereenkomst met Driessen afgesloten. De medewerkers die op basis van deze overeenkomst werken voor Maastricht zijn geen payrollers, maar uitzendkrachten en hebben geen recht op de drie extra beloningscomponenten.

9. Aanbestedingen

Niet van toepassing.



10. Participatie tot heden

Niet van toepassing.

11. Voorstel

Vaststellen van:

1. Tekstuele aanpassingen in de artikelen 1:2 lid 1 sub c, 10d:26 leden 2 en 3 en 10d:31 lid 1 AGM met terugwerkende kracht per 1 juli 2018.
2. Nieuw artikel 3:2a AGM ter uitwerking van Cao afspraak Gemeenten 2017-2019 betreffende gelijke beloning payrollers en wijziging artikel 1:1 AGM met terugwerkende kracht per 1 oktober 2018.

12. Uitvoering, evaluatie en vervolg

De AGM is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. Dit gebeurt door plaatsing van dit besluit in de Gemeenschappelijke Voorziening Officiële Publicaties (GVOP), waarin de digitale versie van het Gemeenteblad is opgenomen (www.officiëlebekendmaking.nl).

De gewijzigde AGM-artikelen opgenomen in bijlage B1 treden met terugwerkende per 1 juli 2018 in werking. De andere wijzigingen in bijlage B2 treden met terugwerkende kracht per 1 oktober 2018 in werking.