



Samenvatting

Het college heeft een aantal wijzigingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht (AGM) vastgesteld. Dit zijn thema's die vanuit de Cao Gemeenten 2017-2019 en Cao-Gemeenten 2016-2017 zijn afgesproken en waar Maastricht geen beleidsvrijheid in heeft en dus moet overnemen. Het betreft:

1. de verruiming van de mogelijkheid om een Verklaring omtrent gedrag te vragen tijdens dienstverband,
2. het feit dat Wajongers met voldoende arbeidsvermogen per 1 januari 2018 vallen onder de gemeentelijke salarisschaal A,
3. de wijziging bindend advies paritaire commissie in zwaarwegend advies bij een geschil over de uitvoering van het van-werk-naar-werk-contract,
4. het recht van de medewerker op loopbaanadvies binnen 3 jaar in plaats van 5 jaar,
5. de reparatie WW-versoberingen door invoering van een zogenaamde reparatie-uitkering.

Beslispunten

1. Vaststellen van de wijzigingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht (AGM) ter uitvoering van:
 - a. Cao Gemeenten 2017-2019 betreffende uitbreiding mogelijkheid VOG uitbreiding, aanstellingen op grond van de banenafpraak, zwaarwegend advies paritaire commissie en recht op loopbaanadvies van 5 jaar naar 3 jaar;
 - b. Cao Gemeenten 2016-2017 betreffende reparatie WW-versoberingen (zie bijlage B1);
2. Vaststellen van drie technische aanpassingen door vernummeringen in rechtspositionele regelingen (zie bijlage B2);
3. Nemen van een nieuw besluit ter uitvoering van het Reglement commissie Van werk naar werk gemeente Maastricht (zie bijlage B3).

Besluit Burgemeester en Wethouders 20 februari 2018:

Conform.



1. Aanleiding

Het college heeft een aantal wijzigingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht vastgesteld ter uitvoering van de Cao Gemeenten 2017-2019 en Cao-Gemeenten 2016-2017.

Het betreft:

Het betreft:

1. de verruiming van de mogelijkheid om een Verklaring omtrent gedrag te vragen tijdens dienstverband,
2. het feit dat Wajongers met voldoende arbeidsvermogen per 1 januari 2018 vallen onder de gemeentelijke salarisschaal A,
3. de wijziging bindend advies paritaire commissie in zwaarwegend advies bij een geschil over de uitvoering van het van-werk-naar-werk-contract,
4. het recht van de medewerker op loopbaanadvies binnen 3 jaar in plaats van 5 jaar,
5. de reparatie WW-versoberingen door invoering van een zogenaamde reparatie-uitkering.

1. Context

LOGA-circulaire van 9 oktober 2017 (U201700735)

A. Aanstellingen op grond van de banenafpraak

Gemeenten willen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans geven om aan het werk te gaan. Voor gemeenten die mensen uit de banenafpraak aanstellen en die vallen onder de Participatiewet kent de AGM salarisschaal A. Deze salarisschaal is gebaseerd op het minimumloon en geldt voor mensen met een verminderde arbeidsprestatie die niet in een reguliere functieschaal kunnen worden geplaatst. Voor een betere in- en doorstroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is de toepasbaarheid van salarisschaal A uitgebreid. Ook Wajongers met voldoende arbeidsvermogen vallen per 1 januari 2018 onder schaal A.

B. Verklaring omtrent het gedrag (VOG)

De werkgever kan bij indiensttreding een VOG vragen. Deze mogelijkheid is uitgebreid. De werkgever kan ook gedurende de aanstelling - functiewijziging, overplaatsing of tewerkstelling- een recente VOG van medewerkers vragen. De kosten verbonden aan het aanvragen van de VOG zijn voor rekening van de werkgever.

C. Zwaarwegend advies paritaire commissie

Een paritaire toetsingscommissie brengt bij een geschil over de uitvoering van het van-werk-naar-werk-contract een advies uit. De gemeente Maastricht heeft de VNG geattendeerd om



artikel 10d:24 lid 3 in overeenstemming te brengen met de Awb: "bindend advies" is vervangen door "zwaarwegend advies". Bij vaststelling van het lokale Reglement van commissie van werk naar werk in 2016 is direct het zwaarwegend advies opgenomen. Dit is in overeenstemming met de Awb.

Tevens wordt uw college een nieuw besluit voorgelegd ter uitvoering van dit reglement betreffende de samenstelling van de commissie. Tot nu toe was er nog geen plaatsvervangend voorzitter benoemd.

LOGA-circulaire van 20 november 2017 (U201700829)

Het recht van een medewerker op loopbaanadvies wordt verkort van vijf jaar na drie jaar.

LOGA-circulaires van 20 november 2017 (U201700897) en 10 december 2017(U201700977)

De Wet werk en zekerheid (ingangsdatum 1 juli 2015) heeft gezorgd voor een landelijke versobering van de Werkloosheidswet (WW). Geleidelijk wordt de uitkeringsduur van maximaal 38 maanden terug gebracht naar 24 maanden. Tevens bouwt een medewerker minder snel WW-recht op. In de Cao Gemeenten 2016 –2017 is afgesproken om de WW-versoberingen in opbouw en duur te repareren door invoering van een zogenaamde reparatie-uitkering in het nieuwe hoofdstuk 10c AGM. Door deze reparatie wordt bewerkstelligd, dat er sprake is van een werkloosheidsuitkering die qua opbouw en duur gelijk is aan de WW-uitkering zoals die gold voor 1 januari 2016. Medewerkers betalen voor deze reparatie-uitkering vanaf 1 januari 2018 een kostendeekkende werknemerspremie van 0,1% van het salaris. De kosten voor de gemeenten veranderen niet ten opzichte van de situatie voor 1 januari 2018.

Daarnaast zijn er drie technische aanpassingen door vernummeringen in rechtspositionele regelingen (bijlage B2).

2. 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 collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR-) en de wijzigingen daarvan. De CAR heeft niet de status van een Cao, omdat het LOGA geen verordende bevoegdheid heeft. Een AGM krijgt pas rechtskracht op het moment dat deze door het college is vastgesteld.



3. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Niet van toepassing.

4. Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing.

5. Personeel en organisatie

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

6. Informatiemanagement en automatisering

Niet van toepassing

7. Financiën

In de begroting 2018 is rekening gehouden met de Cao-wijzigingen.

8. Aanbestedingen

Niet van toepassing

9. Participatie tot heden

Niet van toepassing.

10. Voorstel

1. Vaststellen van de wijzigingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht (AGM) ter uitvoering van:
 - a. Cao Gemeenten 2017-2019 betreffende uitbreiding mogelijkheid VOG uitbreiding, aanstellingen op grond van de banenafpraak, zwaarwegend advies paritaire commissie en recht op loopbaanadvies van 5 jaar naar 3 jaar;
 - b. Cao Gemeenten 2016-2017 betreffende reparatie WW-versoberingen (zie bijlage B1);
2. Vaststellen van drie technische aanpassingen door vernummeringen in rechtspositionele regelingen (zie bijlage B2);
3. Nemen van een nieuw besluit ter uitvoering van het Reglement commissie Van werk naar werk gemeente Maastricht (zie bijlage B3).



11. Uitvoering, evaluatie en vervolg

De Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht 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 januari 2018 in werking. De andere wijzigingen in bijlage B2 en B3 treden in werking per 1 april 2018.

Collegevoorstel