2015/21

Raadsvragen van het raadslid **H. van Huijstee** van de fractie **PvdA,** ingevolge artikel 43 van het reglement van orde van de gemeenteraad van Ede.

Binnengekomen d.d. 9 juni 2015

Onderwerp: Payrolling in Ede.

Deze week berichtte het NOS Journaal dat 85% van de gemeenten gebruik maakt van zogenaamde payrollcontracten. Bij een payrollconstructie werken mensen bij een gemeente of bedrijf, dat hen inhuurt van een ander bedrijf waar ze op papier in dienst zijn. Op die manier vallen deze mensen niet onder dezelfde cao als hun collega's die wel direct bij de gemeente in dienst zijn. Vaak krijgen zij minder betaald, hebben zij slechtere arbeidsvoorwaarden en kunnen zij makkelijker ontslagen worden.

De PvdA vindt dat de arbeidsvoorwaarden van payrollers en die van mensen in vaste dienst gelijk moeten zijn. Bij structureel werk hoort een vast contract.

De PvdA heeft de volgende vragen voor het college

1. Behoort onze gemeente bij de 85% van het aantal Nederlandse gemeenten dat gebruikt maakt van de payrollconstructie? Zie http://nos.nl/artikel/2040059-groei-payrolling-bij-gemeenten-ongewenst.html
2. Zo ja, om hoeveel mensen gaat dit precies?
3. Hoeveel mensen die op basis van een payrollingcontract voor de gemeente werken verrichten naar oordeel van het college structureel werk?
4. Is het college van plan deze mensen binnen afzienbare tijd in vaste dienst te nemen?
5. Is het college van plan om de payrollconstructie af te bouwen, zo ja binnen welke termijn en zo nee, waarom niet.
6. Deelt het college de opvatting van de PvdA-fractie dat de nieuwe taken op het gebied van de decentralisaties structurele taken zijn en dus verricht moeten worden vanuit vaste dienstverbanden bij de betreffende werkgever.

Beantwoording door het college van burgemeester en wethouders d.d.7 juli 2015

Ad 1.

Ja, ook binnen de gemeente Ede maken we gebruik van payrollconstructie voor het aangaan van tijdelijke/flexibele arbeidsrelaties ondermeer om de capaciteit mee te kunnen laten bewegen met de werkvoorraad door de jaren heen en om flexibel in te kunnen spelen op toekomstige bezuinigingen of krimp van de organisatie. Payrollconstructie heeft ten opzichte van andere flexibele varianten het voordeel dan de gemeente Ede als werkgever geen WW-verplichting heeft.

Ad 2.

Momenteel zijn er ongeveer 85 medewerkers met lopende payroll overeenkomsten.

Een analyse van het payrollbestand laat zien dat wij geen langdurige payrollrelaties met medewerkers zijn aangegaan. Er zijn bijvoorbeeld geen lopende contracten met een ingangsdatum van voor 2013. En er is zeker geen sprake van situaties dat payroll medewerkers in vaste dienst zijn bij het payrollbedrijf op verzoek van de gemeente Ede. Dit laatste is volgens ons juist het grootste pijnpunt en de kern van de discussie en problematiek. Deze belangrijke nuancering van de discussie over payrolling mist in het debat in de landelijke politiek & media.

Binnen de gemeente Ede geldt voor payrollers dat deze niet substantieel slechtere arbeidsvoorwaarden hebben. Medewerkers met een payrollcontract hebben vrijwel dezelfde arbeidsvoorwaarden als medewerkers met een vaste aanstelling, zo komt men gewoon in aanmerking voor het ABP-pensioen. En zij hebben bij vacatures de status van interne kandidaat.

Zij vallen alleen niet onder het huidige Sociaal Statuut gemeente Ede 2007 (deze is van toepassing bij organisatiewijzigingen) en kunnen geen gebruik maken van de regelingen die onder het cafetariamodel vallen (fietsregeling etc.). Daarentegen staan voor hen bij de payrollwerkgever in de regel aanvullende arbeidsvoorwaarden ter beschikking.

Ad 3.

Het exacte aantal payrollers op vaste functies is niet bekend. De afgelopen jaren is als gevolg van de bezuinigingen op de organisatie en bedrijfsvoering en als gevolg van reorganisaties ook op vaste functies gebruik gemaakt van payrollconstructie om medewerkers aan te nemen. Dit is bewust beleid geweest om de personele consequenties van bezuinigingen zoveel als mogelijk te beperken. Daarbij is als beleidslijn gekozen om vacatures alleen op tijdelijke basis in te vullen om onder andere het aantal herplaatsingskandidaten te beperken. Daarom is in de afgelopen jaren bij het aangaan van tijdelijke arbeidsrelaties, naast de uitzendovereenkomst, veelal voor payrolling gekozen.

Ad 4.
Op dit moment zit de laatste reorganisatie binnen het cluster Bedrijfsvoering en Dienstverlening in een afrondende fase. Daarmee ontstaat ook definitief inzicht in het aantal medewerkers dat als gevolg van reorganisaties en bezuinigingen op de bedrijfsvoering en organisatie herplaatsingkandidaat wordt. Met de vaststelling van de bezuinigingen op beleid bij de perspectief nota kunnen ook de personele consequenties daarvan definitief in beeld worden gebracht. Ook voor vaste functies kan dan de afweging worden gemaakt of het nog langer noodzakelijk is om de functie flexibel in te vullen bijvoorbeeld door middel van een payrollconstructie. Als dat niet het geval is worden de functies met vast contract ingevuld. Dat is op dit moment al voor een aantal functies het geval.

Daarnaast wordt de komende maanden organisatiebreed een analyse gemaakt en beleid geformuleerd van de wijze waarop de gemeente Ede de komende jaren haar vaste en flexibele capaciteit gaat inzetten en vormgeven.

Aanbod: Graag zouden wij de raad na de zomer in een themasessie bijpraten over de lopende ontwikkelingen op het gebied van de (interne) arbeidsmarkt. Ede heeft de ambitie om een moderne werkgever te worden, daar hoort ook een moderne opvatting over hoe wij als Ede onze resultaten willen halen. Wij geloven in de kracht van mensen en willen het talent laten floreren. De wendbare organisatie wordt een kernbegrip.

Ad 5.

Ja, het college heeft besloten om specifiek de payrollconstructie, in lijn met de totale afbouw van het volume van inhuurkrachten, af te laten nemen zeker daar waar het payrollers op vaste functies betreft.

Ad 6.

Nee, deze opvatting deelt het college niet. Het is correct dat door de decentralisaties de verantwoordelijkheid voor de verschillende deelterreinen structureel bij de gemeente is komen te liggen.

Echter dat betekent niet dat daarmee het huidige werk ook (al) structureel is. Op veel terreinen wordt er nog hard gewerkt aan de implementatie en borging van deze nieuwe verantwoordelijkheden. Deze implementatiefase vraagt vaak ook andere kennis & kwaliteiten dan in de fase van 'going concern'. Een deel van de payrollers wordt ook op deze uitdagingen ingezet. Daarmee is echter niet gezegd dat zij ook de best passende medewerkers zijn voor de fase hierna. We zoeken naar de best passende contractvorm bij de aard van de werkzaamheden. Daar waar het gewenst is dat specifieke flexibele krachten op basis van hun kwaliteiten en prestaties voor langere tijd aan de organisatie te binden, dan zullen we trachten dit via een vast contract te realiseren.