

8 Overgang werknemers met behoud van arbeidsvoorwaarden bij aanbestedingsprojecten

Bij aanbestedingsprojecten kan een opdracht naar een ander bedrijf gaan. Wat gebeurt er dan met de werknemers van het bedrijf die niet de opdracht heeft gekregen? Soms is de nieuwe werkgever wettelijk verplicht om de werknemers met behoud van arbeidsvoorwaarden over te nemen. Maar deze verplichting geldt niet bij elk aanbestedingsproject. Daarom is het verstandig om hier afspraken over te maken in de cao.

Advies: Onderscheid verschillende fases van het traject bij aanbestedingen en stel daarbij, per fase, sociale criteria op. Bij het opstellen van voorwaarden waaronder de aanbestede opdracht moet worden uitgevoerd, kan de eis tot overname van personeel met behoud van arbeidsvoorwaarden opgenomen worden. Let hierbij wel op wet- en regelgeving.

Advies: Waar ligt uw evenwicht tussen organisatiedoelstellingen en sociale en milieudoelstellingen? Laat uw creativiteit de vrij loop!

9 Duurzaam ondernemen

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) kan op vele manieren. Voorbeelden zijn het inclusief ondernemerschap waarbij banen worden gecreëerd voor arbeidsgehandicapten of waar voorwaarden op dit gebied worden gesteld aan toeleveranciers. Rijkswaterstaat heeft een plan om circulair te werken en daardoor op termijn geen afval meer te produceren. Kantoormeubilair kan worden opgeknapt. Bij sloop van een gebouw kan beton dienen voor de aanleg van wegen. De elektrische fiets kan worden bevorderd boven de auto.

Wij wensen u veel succes met de coalitievorming en zijn natuurlijk altijd bereid om toelichting te geven of met u in gesprek te treden over de hier aangereikte punten. Ook ná de coalitievorming. Neem met vragen gerust contact op met uw CNV-leden in het GO.

CNV Overheid over goed werkgeverschap



bezoekadres
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

postadres
Postbus 2510
3500 GM Utrecht

www.overheid.cnvconnectief.nl
info@cnv.nl
030 751 1003



ONDERDEEL VAN CNV CONNECTIEF

1

Laat mensen met een arbeidsbeperking meedoen

Goed werkgeverschap is onder andere het creëren van een diverse werkomgeving die een afspiegeling vormt van de samenleving. Dat betekent dat er voor mensen met een arbeidsbeperking ook banen beschikbaar moeten zijn. Het CNV benadrukt dat het van belang is duurzame arbeidsplaatsen te realiseren inclusief arbeidsvoorwaarden als reiskosten, pensioen of scholing.

Advies: Realiseer duurzame banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Kijk voor extra werkplaatsen of er een herschikking mogelijk is van taakonderdelen. Zorg ook voor begeleiding van betrokkenen om te voorkomen dat een plaatsing mislukt wegens aanloopproblemen. CNV heeft voor deze begeleiding faciliteiten ontwikkeld. Meer informatie hierover op www.ikbenharrie.nl

2

Een eerlijke kans voor iedereen

Bij veel gemeenten werken mensen te lang op een flexibel contract (of payroll constructie), ook op banen waar een vaste aanstelling bij hoort. Bij vast werk hoort, na de proeftijd, een vaste aanstelling. Hierover zijn afspraken gemaakt in de cao.

Advies: Stel regels op dat flexibele contracten alleen plaatsvinden in uiterste gevallen en voor korte periodes (*bij Piek & Ziek*). Maak vaste medewerkers flexibeler door scholing aan te bieden.

3

Ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag is al lastig genoeg, helaas komt het daarnaast óók nog al eens voor dat ambtenaren zaken, uit angst voor represailles, niet aankaarten.

Advies: Garandeer een veilige werkorganisatie. Wees alert op transparantie, openheid en vertrouwen en zorg dat medewerkers direct toegang hebben tot de gemeentesecretaris of een vertrouwenspersoon in geval van druk, intimidatie, pesten.

4

Interne mobiliteit

Interne mobiliteit maakt mens en organisatie wendbaar en weerbaar. Door het wisselen van functie wordt talent behouden en kan de werknemer nieuwe vaardigheden opdoen en ervaring delen. Mobiliteit kan intern plaatsvinden, maar ook binnen een regio of bedrijfstak. Om interne mobiliteit te stimuleren zijn scholingsmogelijkheden essentieel.

Advies: Kijk naar alle (ontwikkel-) mogelijkheden van mobiliteit. Als grenzen zijn bereikt, kijk dan pas naar de flexibele schil. Structureel werk moet worden vastgelegd in de cao, en uitgevoerd door vast personeel. Daarom krijgen payrollers een toeslag zodat zij nooit goedkoper zijn dan werknemers in dienst.

5

Digitalisering en verandering van werkzaamheden

Digitalisering en verandering van het werk vraagt aandacht. Sommige werkzaamheden veranderen snel en soms ingrijpend. Binnen veel organisaties wordt daar onvoldoende op voorgesorteerd.

Advies: Inventariseer welk werk gevoelig is voor digitalisering en welke veranderingen er aankomen. Breng medewerkers tijdig op de hoogte en betrek hen bij (het nadenken over) mogelijkheden en alternatieven. Er zijn al diverse initiatieven en proeven bij verschillende gemeenten gaande.

6

Generatiepact

Met het verhogen van de pensioenleeftijd werken medewerkers langer door. Een deel kan het huidige tempo niet meer goed bijhouden of wil de kracht om te blijven werken beter over de komende periode verdelen. Met vrijvallende midelen komt er plek voor jongeren in de organisatie.

Advies: Met behulp van het generatiepact de senior werknemers faciliteren om langer goed te kunnen blijven functioneren, daardoor in- en doorstroom van jongeren bevorderen.

7

Normalisatie van arbeidsvoorwaarden

Bij veel gemeenten werken mensen te lang op een flexibel contract. De Wet Normalisatie Rechtspositie Ambtenaren (Wnra) heeft gevolgen voor werkgever én werknemer. Het gaat om een verandering van de rechtspositie overheidsmedewerkers per 2020. Die verandering kan leiden tot onzekerheid over de positie van medewerkers.

Advies: Wees alert op onzekerheid onder medewerkers hierover en blijf, ook na de normalisatie, in overleg met de bonden. We denken graag met u mee.

