

Aan de gemeenteraad

<b>Behandeld door</b>	Els Koopmans	<b>Datum</b>	7 maart 2018
<b>Doorkiesnummer</b>	030 – 28 60508	<b>Ons kenmerk</b>	5189232
<b>E-mail</b>	e.koopmans@utrecht.nl	<b>Onderwerp</b>	(Gewijzigd) Initiatiefvoorstel Gelijke behandeling van arbeidskrachten die in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld (payrolling en goed werkgeverschap)
<b>Bijlage(n)</b>		<b>Beleidsveld</b>	Organisatie(vernieuwing) en personeel
<b>Uw kenmerk</b>		<b>Uw brief van</b>	Bij antwoord datum, kenmerk en onderwerp vermelden

Geachte leden van de raad,

In deze brief geven we een korte reactie op het gewijzigde initiatief-raadsvoorstel *Gelijke behandeling van arbeidskrachten die in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld (payrolling en goed werkgeverschap)*. We verwijzen daarbij naar onze eerdere reactie op het oorspronkelijke initiatief-raadsvoorstel (d.d. 19 januari 2018). Zoals daarin aangegeven hechten wij net als de initiatiefnemers zeer aan goed werkgeverschap en goede arbeidsvoorwaarden. Wij onderschrijven dan ook in beginsel de doelstellingen van het initiatief-raadsvoorstel en volgen nauwgezet de landelijke ontwikkelingen. Daarnaast werken wij actief mee (via de werkgroep uitwerking CAO afspraken) aan de uitwerking CAO afspraken waarbij het principe van gelijke beloning voor ons uitgangspunt is.

Naar aanleiding van de commissiebespreking is u nadien nog een toelichtende brief gestuurd (d.d. 14 februari 2018) en de initiatiefnemende partijen hebben een gewijzigd initiatiefvoorstel naar uw raad gestuurd. In onderstaande brief zullen wij nader ingaan op de wijzigingen.

### Beslispunt 1

In de begeleidende brief bij het gewijzigde initiatief-raadsvoorstel geven de initiatiefnemers aan dat zij met het oog op de kader-stellende taak van de gemeenteraad de uitgangspunten voor goed werkgeverschap willen expliciteren. Echter, de bevoegdheid tot kaderstelling is begrensd door hetgeen is bepaald artikel 125 Ambtenarenwet, artikel 160 eerste lid onder c van de Gemeentewet en de statuten van de VNG. De wet verplicht het college tot het vaststellen van een arbeidsvoorwaardenregeling en de gemeente is als lid van de VNG, op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het College van Arbeidszaken, gehouden uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen cao en CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. De in de cao ingestelde opdracht aan de paritaire werkgroep Payroll is daar onderdeel van.

Met andere woorden, de kader-stellende bevoegdheid van de raad is op het gebied van arbeidsvoorwaarden van de gemeenteambtenaren beperkt door de wet en het statutair vastgelegde stelsel van overleg.

## Burgemeester en Wethouders

Datum 7 maart 2018  
Ons kenmerk 5189232

Wij begrijpen dat u dit beslispunt vooral als ‘adhesiebetuiging’ beschouwt en dat wordt ook door het college gewaardeerd, echter neemt dat eerdergenoemde niet weg. Dat betekent dus dat als uw raad, in tegenstelling tot de wettelijke uitgangspunten, dit als kader vaststelt, dat het college (ongeacht dit kader) gebonden is en blijft aan de landelijke afspraken. Een door de raad meegegeven kader kan dan ook niet meer inhouden dan een *verzoek* aan het college.

Ook met de aangepaste tekst blijft de inhoud van het beslispunt voor meerdere uitleg vatbaar en lijkt het verder te gaan dan de CAO. Het is immers niet duidelijk wat precies met ‘gelijkwaardige behandeling waar het gaat om primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden’ wordt bedoeld. De landelijke werkgroep heeft immers als opdracht: gelijke beloning. Die opdracht wordt paritair uitgewerkt en aan die uitwerking is het college gebonden.

In de toelichting op beslispunt 1 staat bij het (ongewijzigde) punt 1.2. dat de gemeente Utrecht het uitgangspunt verder moet uitwerken in overleg met de vakorganisaties en de Centrale Ondernemingsraad, en de gemeenteraad hierover informeert. Dit onderwerp is echter iets wat landelijk wordt geregeld en we dus niet in onze lokale Commissie van Overleg of ondernemingsraad bespreken, maar juist in de landelijke werkgroep oppakken.

### **Beslispunt 2**

Het uitgangspunt in beslispunt 2 wordt gedeeld door het college: Vast waar het kan en flexibel alleen waar het nodig is. Dat verstaan we onder een gezond evenwicht en is op dit moment al de geldende beleidslijn. Dit uitgangspunt is nu ook in de cao vastgelegd, waarin Utrecht ook als voorbeeld wordt genoemd.

### **Beslispunt 3**

Wij verwijzen naar onze eerdere reactie op het oorspronkelijke initiatief-raadsvoorstel en de toelichting die we gegeven hebben op de toename van administratieve lasten voor leveranciers. Als kanttkening zouden we daar nog aan toe willen voegen dat de initiatiefnemers vooruit lopen op landelijke wetgeving. Er zijn geen procedures gevoerd over dit onderwerp; daarmee is het onduidelijk of de rechter een uitvraag, waarin deze uitgangspunten staan verwoord, proportioneel acht. De aanpassingen die in beslispunt 3 aangebracht zijn, geven verder geen aanleiding tot een nieuwe reactie.

### **Beslispunt 4**

In de begeleidende brief bij het gewijzigde initiatief-raadsvoorstel geven de initiatiefnemers aan zij de jurisprudentie niet van toepassing achten op initiatief-raadsvoorstel.

Onze juristen wijzen in hun analyse op het doel van het initiatief-voorstel en daarmee op de op te leggen verplichting aan de gesubsidieerde instelling. Het doel van het initiatief-raadsvoorstel is de “gelijke behandeling van arbeidskrachten”. Omdat het doel de gelijke behandeling van arbeidskrachten is, is het duidelijk dat deze verplichting een onvoldoende verband heeft met de uit te voeren activiteiten. Het doel van de subsidie kan bijvoorbeeld zijn, het hebben van een goede culturele infrastructuur in Utrecht. Daarbij is de verplichting voor gelijke behandeling van arbeidskrachten, ons inziens, een vorm van inkomenspolitiek, die een te ver verwijderd verband heeft met de uit te voeren activiteiten. Zoals aangegeven in onze eerdere reactie rechtvaardigt het beoogde effect van beslispunt 4 naar ons oordeel niet een lokale wijziging van de subsidieverordening op dit punt. Dit nog los van het feit dat ook hier geldt dat wij van mening zijn een eventuele aanpassing op dit punt in beginsel landelijk geregeld moet worden. Zo is bijvoorbeeld wettelijk geregeld (in artikel 2.6.5 Wmo en 2.13 van

## **Burgemeester en Wethouders**

Datum 7 maart 2018  
Ons kenmerk 5189232

de Jeugdwet) dat het college erop moet toezien dat de oude en nieuwe aanbieder met elkaar in gesprek gaan over het personeel. Deze inspanningsverplichting hebben wij dan ook opgenomen in de verschillende subsidiebeleidsregels die hierop betrekking hebben. Bijvoorbeeld in de recente nieuwe beleidsregels voor de buurtteams en het sociaal makelaarschap.

### **Resumerend**

We waarderen het feit dat de initiatiefnemers het raadsvoorstel hebben aangepast om tegemoet te komen aan de opmerkingen in de commissie, maar de in het initiatief-raadsvoorstel aangebrachte wijzigingen hebben de eerdere punten van zorg niet volledig kunnen wegnemen. Het aangepaste voorstel is voor ons dan ook geen aanleiding om onze eerdere reactie te wijzigen. Tegelijkertijd blijven we ons uiteraard inzetten om gelijke beloning voor payrollers te realiseren en werken we daar in de landelijke werkgroep aan mee.

Hoogachtend,  
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,