

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	N. Creemers en F. van Huystee	Datum	10 juli 2018
Doorkiesnummer	030 –28 61271/030 28 65115	Ons kenmerk	5456730
E-mail	n.creemers@utrecht.nl. f.van.huystee@utrecht.nl	Onderwerp	Uitvoering initiatiefvoorstel Gelijke behandeling van arbeidskrachten die in het kader van payrollrolling ter beschikking zijn gesteld
Bijlage(n)	–	Beleidsveld	Personeel en Organisatie, Financiën, Maatschappelijke Ondersteuning

Geachte leden van de raad,

Met deze brief informeren wij u over de uitvoering van uw besluit over gelijke behandeling van payrollers bij de gemeente, bij opdrachtnemers van de gemeente en bij organisaties die subsidie krijgen van de gemeente.

Voor payrollers bij de gemeente geldt dat zij vanaf 1 juli 2018 op dezelfde wijze worden behandeld als medewerkers in dienst van de gemeente. Dit lichten wij hierna toe. Wat betreft payrollers bij opdrachtnemers kunt u op korte termijn een aanpassing van de Nota Inkoop tegemoet zien. Voor payrollers bij gesubsidieerde instellingen passen we de Algemene Subsidie Verordening (ASV) aan. Dit laatste vraagt meer tijd dan de termijn van twee maanden, waarvan in uw besluit sprake was. Ook dit lichten we verderop in deze brief toe.

1. Het raadsbesluit

Op 26 april nam u de volgende vier besluiten:

1. *Als uitgangspunt voor goed werkgeverschap vast te stellen dat, in lijn met de nieuwe cao, met ingang van 1 juli 2018 personeelsleden bij de gemeente Utrecht in dienst op basis van een payroll- (of vergelijkbare) constructie, gelijkwaardig te behandelen als vast personeel waar het gaat om primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.*

2. *Als uitgangspunt voor goed werkgeverschap vast te stellen dat, in lijn met de nieuwe cao, te streven naar een gezond evenwicht tussen externe en interne flexibiliteit van de gemeentelijke organisatie, met als uitgangspunt dat structureel werk wordt verricht in een vaste aanstelling en externe inhuur noodzakelijk en wenselijk kan zijn bij bijvoorbeeld 'piek en ziek' en te streven naar het maximaal verkleinen van het aantal personeelsleden in dienst van de gemeente Utrecht op basis van payroll- (of vergelijkbare) constructies.*

3. In lijn met de uitgangspunten ten behoeve van social return in de inkoopnota 2015–2019, het uitgangspunt op te nemen: "Opdrachtnemers en hun onderaannemers zijn ervoor verantwoordelijk dat arbeidskrachten die op basis van payrolling of een vergelijkbare constructie arbeid verrichten t.b.v. een opdracht van de gemeente Utrecht recht hebben op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies, in ieder geval gedurende de opdrachtperiode. Indien de opdrachtnemer(s) en/of onderaannemer(s) geen werknemers in dienst heeft in gelijke of gelijkwaardige functies, heeft de arbeidskracht, die op basis van payrolling of een vergelijkbare constructie arbeid verrichten t.b.v. een opdracht van de gemeente, recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven, waarin de opdrachtnemer werkzaam is."

4. Het college opdracht te geven binnen twee maanden met een aangepaste subsidieverordening te komen, waarbij als uitgangspunt wordt opgenomen dat gesubsidieerden handelen zoals beschreven onder beslippunt 3.

2. Payrollers bij de gemeente (besluiten 1 en 2)

Met payrollbureau Driessen hebben wij afspraken gemaakt over alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Concreet heeft dat voor deze werknemers de volgende gevolgen:

2.1 Eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage

Voor alle payrollers wordt vanaf 1 juli 2018 naast de reservering voor vakantiegeld ook een reservering opgenomen voor de eindejaarsuitkering en de levensloopbijdrage op basis van de percentages zoals die gelden in de cao Gemeenten. Medewerkers in dienst van de gemeente ontvangen deze eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage, als onderdeel van het 'Individueel keuzebudget (IKB)'. Deze twee arbeidsvoorwaarden worden tot nu toe niet uitgekeerd aan payrollers. Vanaf 1 juli 2018 is de eindejaarsuitkering 6,75% en de levensloopbijdrage 1,5%; samen 8,25%.

2.2 Pensioen

Bij alle payrollers wordt vanaf 1 juli 2018 het verschil in pensioen gecompenseerd door het aanbieden van een ABP-pensioen. Voor de payrollbranche geldt het STiPP-pensioen. Een ABP-pensioen kan niet verplicht opgelegd worden aan payrollers. In die gevallen waarin een ABP-pensioen niet mogelijk of niet wenselijk is, ontvangt de payroller vanaf dag 1 een pensioen via de Plusregeling van STiPP met een toeslag van 7% van het maandelijkse loon.

2.3 Lokale arbeidsvoorwaarden

Payrollers hebben vanaf 1 juli 2018 aanspraak op lokale arbeidsvoorwaarden voor zover deze nog niet werden toegepast.

- Reiskosten: op basis van equal pay ontvangen payrollers al de Utrechtse reiskostenvergoeding;
- Betaald ouderschapsverlof: wordt al conform de Utrechtse rechtspositieregeling toegepast;
- Lokaal bovenwettelijk verlof: in de raamovereenkomst met Driessen zijn hierover afspraken opgenomen. Dit wordt al toegepast. Payrollers ontvangen verlof conform de gunstigste cao. Dat kan per medewerker verschillen. Afhankelijk van de leeftijd van de medewerker is dat ofwel de ABU-cao (cao voor het uitzendwezen) ofwel de Rechtspositie gemeente Utrecht.
- Scholing: de aanspraken m.b.t. scholing beoordelen we als gelijkwaardig. Nadere afspraken zijn daarom niet nodig. In het mantelcontract met Driessen hebben we gezorgd voor verdere gelijkstelling, bijvoorbeeld door payrollwerknemers deel te laten nemen aan opleiding en scholing, teamdagen en andere faciliteiten. Driessen heeft een uitgebreid aanbod aan opleiding en ontwikkelingsmogelijkheden voor de payrollers, op basis van testen en persoonlijke

ontwikkelingsplannen. Daarnaast biedt Driessen ook maatwerk-ontwikkelmogelijkheden: zo heeft het payrollbureau regelmatig de BHV opleidingen voor zwembadmedewerkers betaald. Veel payrollers draaien daarnaast ook mee in het opleidingsaanbod van de gemeente Utrecht.

- Koffiegeld: payrollers die voldoen aan de voorwaarden van de koffiegeldvergoeding, hebben rechtstreeks recht op uitbetaling van deze vergoeding.

Driessen heeft op ons verzoek een inschatting gemaakt van de extra kosten die samenhangen met deze maatregelen. Die bedragen naar verwachting 250.000 euro per jaar. Deze kosten dekken wij binnen de bestaande gemeentebrede (loonsom) begroting.

2.4 Toelichting

De gemeente Utrecht heeft na een aanbestedingsprocedure in 2017 een mantelovereenkomst voor de contracten met betrekking tot payroll met Driessen afgesloten. Bij de aanbesteding was de invulling van het goed werkgeverschap een belangrijk vereiste voor de gunning van de opdracht. Driessen is een bureau dat gespecialiseerd is in payroll, vooral bij de overheid. Het contract loopt van 1 februari 2018 tot 1 februari 2019 met een eventuele verlenging van 3 x 1 jaar. In principe huurt de gemeente Utrecht alleen via Driessen payrollers in.

Cao gemeenten

In de cao-gemeenten 1 mei 2017 – 1 januari 2019 is afgesproken dat: ‘een medewerker die via payroll of vergelijkbare constructie wordt ingehuurd een vergelijkbare beloning ontvangt als een medewerker met een aanstelling of arbeidsovereenkomst bij een gemeente.’ Dit houdt in dat gemeenten payrollers of medewerkers in vergelijkbare constructies belonen conform het gemeentelijke functiewaarderingssysteem op een niveau dat vergelijkbaar is aan de totale beloning van medewerkers in de corresponderende functies, inclusief werkgeverslasten pensioen en sociale zekerheid. Dit leidt in voorkomende gevallen tot een toeslag voor de payrollmedewerker, waardoor gelijke beloning wordt gerealiseerd.

Flexibiliteit en zekerheid

In opdracht van cao-partners is door een paritaire werkgroep ‘flexibiliteit en zekerheid’ invulling gegeven aan de technische uitwerking van dit onderdeel van het cao-akkoord. In het rapport worden de verschillen in arbeidsvoorwaarden geanalyseerd tussen de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden en de bedrijfstak-cao voor uitzendkrachten. Dit betreft een complexe vergelijking van allerlei elementen van de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. De werkgroep concludeert dat gelijke beloning gerealiseerd kan worden door aan payrollers naast de huidige toepassing van het equal pay-principe (o.a. beloning van de gemeentelijke salaristabel, vergoeding van overwerk en reiskosten) ook een vergelijkbaar pensioen, de eindejaarsuitkering en de levensloopbijdrage te betalen. Voor de compensatie van het pensioen betekent dit ofwel vrijwillige aansluiting bij het ABP of de Plusregeling van STiPP (pensioenfonds van het uitzendwezen) met een toeslag. Aansluiting bij het ABP is mogelijk omdat Driessen ook een aansluiting heeft bij het ABP. Daarnaast zouden er, indien van toepassing, afspraken over het effect voor payrollers van lokale gemeentelijke arbeidsvoorwaarden gemaakt moeten worden. Het rapport dat de paritaire werkgroep heeft opgeleverd is op 30 mei besproken tussen de sociale partners in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden. Aan werkgeverzijde is de Utrechtse wethouder P&O een van de leden van de onderhandelingsdelegatie.

Burgemeester en Wethouders

Datum 10 juli 2018
Ons kenmerk 5456730

Nieuwe wet

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bereidt de wet 'Arbeidsmarkt in balans' voor. Hierin wordt de gelijke behandeling van payrollers geregeld. Ingangsdatum is waarschijnlijk 1-1-2020.

Terugwerkende kracht

De cao-partners zijn overeengekomen om de cao-afpraak over gelijke behandeling van payrollers per 1-1-2019 met terugwerkende kracht tot 1-10-2018 uit te voeren. Zodra er helderheid is over hoe dit precies uitgevoerd wordt zullen we beoordelen of de uitvoeringspraktijk in Utrecht aanpassing behoeft. Datzelfde zullen we doen op het moment dat de wet 'Arbeidsmarkt in balans' van kracht wordt.

Deze wijze van uitvoering van uw raadsbesluit is afgestemd met de lokale vakbonden en deze zijn tevreden met deze uitkomst.

3. Payrollers bij opdrachtnemers van de gemeente

We hebben het in uw besluit verwoorde 'uitgangspunt' voor de behandeling van payrollers bij opdrachtnemers als paragraaf 3.2.7 (pagina 10) opgenomen in de [Nota Inkoop 2015-2019](#).

4. Payrollers bij gesubsidieerde instellingen

In de Algemene Subsidie Verordening (ASV) is het de bedoeling om zo snel mogelijk, conform uw vierde besluit, een bepaling op te nemen over payrollers bij gesubsidieerde instellingen. Dit is ook de bedoeling voor de 'oneigenlijke werkervaringsplekken', waarover motie 2018/60 van Student en Starter gaat. Wij spannen ons tot het uiterste in om ook samen met externe juristen tot een juridisch sluitende formule te komen. Tot nu toe hebben we die niet gevonden. Wij houden u op de hoogte van de vorderingen die we maken.

5. Samenvattend

De gelijke behandeling van payrollers bij de gemeente is per 1 juli 2018 geregeld. De aangepaste Nota Inkoop komt eraan. Voor de positie van payrollers bij gesubsidieerde instellingen hebben we meer tijd nodig. Wij hopen dat u voor dit laatste begrip heeft.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,