

Raadsplein besluitvormend

Datum 7 september 2015

onderwerp Beantwoording artikel 45 vragen fractie PvdA inzake payroll
portefeuillehouder Jan Brink
informant Winsen, MAAM van (Marcel) 3235
eenheid/afdeling Advies en Faciliteiten AFH

Voorgesteld besluit raad

Wij stellen u voor kennis te nemen van beantwoording vragen over payroll.



Informatienota voor de raad

Datum 26 augustus 2015

Onderwerp	Beantwoording artikel 45 vragen PvdA inzake payrollling
Versienummer	V1.1

Portefeuillehouder Jan Brink

Informant MAAM van Winsen
Eenheid/Afdeling Advies en Faciliteiten/AFH
Telefoon 038 498 3235
Email MAAM.van.Winsen@zwolle.nl
Bijlagen geen

Wij stellen u voor kennis te nemen van beantwoording vragen over payrollling.

Inleiding

De PvdA heeft artikel 45-vragen gesteld over payrollling. Met deze informatienota beantwoorden wij de gestelde vragen.

Kernboodschap

Beantwoording artikel 45-vragen PvdA. Wij beantwoorden de door de PvdA gestelde vragen als volgt:

1. Behoort onze gemeente tot de 85% van de Nederlandse gemeenten die gebruik maken van de payrollconstructie? Zie <http://nos.nl/artikel/2040059-groei-payrolling-bij-gemeenten-ongewenst.html>
Zo ja, om hoeveel mensen gaat dit precies? En hoe lang blijven deze mensen gemiddeld via een payrollconstructie werkzaam bij de gemeente?

Antwoord:

Ja, onze gemeente behoort tot de 85% van de Nederlandse gemeenten die gebruik maken van de payrollconstructie. Sinds 2013 zijn in totaal 93 collega's werkzaam (geweest) als payroller. Deze 93 collega's blijven gemiddeld 7,5 maand via een payrollconstructie werkzaam bij onze gemeente. Op dit moment, juli 2015, zijn er 32 collega's werkzaam als payroller.

2. Hoeveel mensen die op basis van een payrollling contract voor de gemeente werken, verrichten naar oordeel van het college structureel werk?

Antwoord:

Geen enkele "payroller" verricht structureel werk. Onze gemeente maakt gebruik van payrollling waar (voortdurende) onzekerheid is over de hoeveelheid, duur, inhoud en financiering van (toekomstig) werk en waar sprake is van tijdelijk werk zoals bijvoorbeeld het wegwerken van achterstanden. Payrolling is een verantwoorde manier om met (toenemende) onzekerheid en tijdelijk extra werk om te gaan. Op het moment dat (bovengenoemde) werkzaamheden een structureel karakter krijgen, worden collega's in eigen dienst van onze gemeente geworven. Daarbij is ons beleid om in 1^e instantie intern (boven formatieven, interne mobiliteit) en in 2^e instantie extern te werven (inclusief bijzondere doelgroepen).

Datum 26 augustus 2015

3. In hoeverre gelden voor mensen die via een payrollconstructie werkzaam zijn bij de gemeente dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor mensen in vaste dienst?

Antwoord:

Onze gemeente werkt uitsluitend samen met gecertificeerde en bij de branchevereniging (VPO of ABU) aangesloten partijen. Op dit moment is onze (enige) partner Driessen HRM. Op alle flexibele medewerkers, dus ook de payroll-medewerkers van Driessen, is de algemeen verbindend verklaarde ABUCAO van toepassing. Dit betekent dat de primaire arbeidsvoorwaarden van flexibele arbeidskrachten, voor alle payrollmedewerkers, vanaf de eerste werkdag gelijk zijn aan die van de vaste krachten in dienst bij de opdrachtgever. Dit betekent dat payroll-medewerkers dezelfde beloning en vaste toeslagen en vergoedingen ontvangen als de medewerkers in dienst bij de gemeente. Sterker nog: op het gebied van vakantiedagen en transitievergoeding wijken de arbeidsvoorwaarden van payroll-medewerkers zelfs in positieve zin af ten opzichte van de gemeentelijke cao (CAR-UWO). Naast deze verplichte elementen adviseert Driessen haar opdrachtgevers om ook de eindejaarsuitkering en Levensloopbijdrage toe te kennen aan de payroll-medewerkers. Zwolle kent beide toe.

De ontslagregels zijn vanaf 1 juli 2015 gelijkgetrokken met die van medewerkers in dienst van opdrachtgevers zelf. Voor tijdelijke overeenkomsten, wat het overgrote deel is, betekent dit dat deze overeenkomsten, net als onder de huidige regelgeving, van rechtswege eindigen. Voor overeenkomsten voor onbepaalde tijd is de reden van ontslag bij de inlener bepalend alsmede afspiegeling aldaar. De regels vanuit de WWZ rond de transitievergoeding zijn ook van toepassing op de payrollmedewerkers; ook wanneer de opdrachtgever zelf geen transitievergoeding kent (ambtenarenrecht).

Het werkgeverschap van Driessen wordt door de medewerkers met een 8- beoordeeld beoordeeld (TNS NIPO, 2014).

4. Is het college van plan mensen die op basis van een payrollcontract structureel werk doen binnen afzienbare tijd in vaste dienst te nemen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Niet aan de orde. Zie punt 2.

5. Is het college van plan om de payrollconstructie voor structureel werk af te bouwen? Zo ja binnen welke termijn en zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Niet aan de orde. Zie punt 2.

Onze gemeente hecht er aan dat onze samenwerkingspartners op soortgelijke wijze gebruik maken van payroll constructies. In de eerst volgende Perspectiefnota 2016 zullen wij u hierover informeren.

voorstel

Datum 26 augustus 2015

Burgemeester en Wethouders van Zwolle,

de heer drs. H.J. Meijer, burgemeester

mevrouw R.E. Riemersma MCM, secretaris

Besluit

Jaargang

Onderwerp

Beantwoording artikel 45 vragen fractie PvdA inzake payroll

De raad van de gemeente Zwolle;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders, d.d. 25-08-2015

besluit:

Aldus besloten in de openbare vergadering van 7 september 2015,

de voorzitter,

de griffier,