

ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders

Openbare besluitenlijst

Zaaknummer: 16880-2022

Medewerker	:	John Voppen
Team	:	Bedrijfsvoering en Communicatie
Datum	:	1 april 2022
Portefeuillehouder	:	burgemeester A.G.J. Strien

BIJLAGEN: <input checked="" type="checkbox"/> Sociaal Statuut
AFSTEMMING MET → Directie
<input checked="" type="checkbox"/> Actief openbaar <input type="checkbox"/> Niet actief openbaar <input type="checkbox"/> Actief openbaar, eerst contact met steller van deze adviesnota
ONDERWERP DOWR Sociaal Statuut

BESLUIT burgemeester en wethouders

In te stemmen met het DOWR sociaal statuut en deze door de burgemeester te laten ondertekenen als vertegenwoordiger van de gemeente Olst-Wijhe.

SAMENVATTING

De arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers van de gemeenten Deventer, Olst-Wijhe en Raalte (DOWR) zijn grotendeels geharmoniseerd. De DOWR-gemeenten hebben één sociaal statuut.

Een sociaal statuut bevat afspraken over de manier waarop de personele gevolgen van een belangrijke organisatiewijziging worden opgevangen, welke faciliteiten en voorzieningen gelden en de wijze waarop het overleg met de bonden nader wordt ingevuld. Het zijn afspraken tussen de werkgever en de vakbonden, dus een overeenkomst die de werkgever bindt richting de bonden bij een eventuele reorganisatie. Het sociaal statuut is een soort vangnet voor de werknemers.

Vernieuwing van het bestaande sociaal statuut was nodig. Met de vakbonden is een principe akkoord bereikt over de inhoud van een nieuw sociaal statuut. De drie colleges van burgemeester en wethouders dienen vanuit werkgeverszijde met de inhoud in te stemmen, waarna ondertekening plaats kan vinden en er een formeel akkoord ligt.

INLEIDING

De arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers van de gemeenten Deventer, Olst-Wijhe en Raalte zijn grotendeels geharmoniseerd in 2015. De DOWR-gemeenten hebben één sociaal statuut. In verband met onder andere de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) was vernieuwing van het sociaal statuut nodig. Daarnaast is de arbeidsmarkt veranderd en zetten gemeenten meer in op duurzame inzetbaarheid.

Vanuit werkgeverszijde is er onder leiding van de gemeentesecretaris van de gemeente Raalte met de vakbonden in het Gemeenschappelijk Lokaal Overleg (GLO) diverse keren overleg geweest om een principe akkoord te bereiken over de inhoud van een nieuw Sociaal Statuut. Naast de technische wijzigingen hadden beide partijen ook een aantal inhoudelijke wensen tot wijziging. De belangrijkste besprekpunten waren:

- de rol en betrokkenheid van het Lokaal Overleg en de lokale OR-en
- de plaatsingsprocedure bij boventaligheid;
- de rol en taken van een plaatsingscommissie;
- hoe te handelen bij een weigering van een werknemer om een passende functie te aanvaarden?
- de termijnen bij diverse procedures;
- de rol en taken van een geschillencommissie;
- hoe te handelen bij plaatsing in een lager ingedeelde functie en behoud salarisperspectief en garanties?
- mobiliteit bevorderende maatregelen;
- de looptijd van het Sociaal Statuut.

BEOOGD RESULTAAT

Een evenwichtig, eigentijds Sociaal Statuut dat afspraken en procedures bevat die gelden bij een wijziging van de organisatie en waarbij personele consequenties aan de orde zijn. De werkgever laat door dit Sociaal Statuut zien dat het handelt als een goed werkgever.

KADER

Burgerlijk Wetboek, CAO Gemeenten en bestaande DOWR Sociaal Statuut.

ARGUMENTEN

Het Sociaal Statuut DOWR bevat afspraken over de manier waarop de personele gevolgen van een belangrijke organisatiewijziging worden opgevangen, welke faciliteiten en voorzieningen gelden en de wijze waarop het overleg met de bonden nader wordt ingevuld. Het zijn afspraken tussen de werkgever en de vakbonden, dus een overeenkomst die de werkgever bindt richting de bonden bij een eventuele reorganisatie. Het Sociaal Statuut is een soort vangnet voor de werknemers.

Bij de meeste besprekpunten is een goed evenwicht gevonden tussen werkgeverswensen en de inzet door de vakbonden. Zo zijn er onder andere afspraken gemaakt over:

- werknemers van 60 jaar of ouder die boventalig zijn of dat dreigen te worden. Deze kunnen ook kiezen voor afbouw van de loopbaan in plaats van een verplicht Van werk naar Werk traject;
- duidelijke en beperkte termijnen bij diverse procedures;
- beperkt gebruik van plaatsingscommissies en van een geschillenprocedure;
- duurzame inzetbaarheid > werkgever en werknemer werken hierbij samen;
- de looptijd van het sociaal statuut > deze loopt van 1 april 2022 tot 1 april 2025 en kan telkens met een jaar worden verlengd.

Een hard en lastig te onderhandelen punt bij de vakbonden was de salarisgarantie bij plaatsing bij een reorganisatie in een lagere functie. Afgesproken is dat de werknemer bij plaatsing in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie het salarisniveau behoudt dat hij had voorafgaand aan de herplaatsing. Werknemer is verplicht om op vacant komende passende functies te reflecteren en te aanvaarden en er wordt ingezet op het stimuleren van terugkeer op het oude functieniveau. Het

salarisperspectief van de betreffende werknemer wordt dan wel bevroren, dat wil zeggen de werknemer groeit niet meer door in de salarisschaal. Voorts is afgesproken om te monitoren hoe de afspraken met het weer verkrijgen van een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau in de praktijk verloopt. Deze monitoring wordt uiterlijk in november 2024 met elkaar gedeeld. Bij de analyse van medewerkers met een salarisgarantie voortkomende uit een reorganisatie bleek dat bij de gemeente Olst-Wijhe er geen medewerkers in dienst zijn die een dergelijk salarisgarantie hebben. Bij de andere DOWR gemeenten is dit wel het geval (Raalte vier en Deventer 24 medewerkers).

DRAAGVLAK

Een aantal maanden is er in het GLO door de werkgevers met de vakbond vertegenwoordigers en de plaatselijke leden van het CNV en FNV gewerkt aan vernieuwing van het sociaal statuut. Het is een zorgvuldig proces geweest met respect en begrip voor de verschillende uitgangspunten.

De vakbonden hebben inmiddels een ledenraadpleging gehouden en de vakbondsleden zijn akkoord gegaan met het onderhandelingsresultaat.

Vanuit werkgeverszijde bezien is het voorliggende principe akkoord het maximaal haalbare resultaat.

RISICO'S (financieel/juridisch)

Op grond van de CAO Gemeenten is het verplicht om een Sociaal Statuut af te sluiten.

FINANCIËLE CONSEQUENTIES

Het nieuwe sociaal statuut bevat afspraken en procedures die gelden bij wijziging van de organisatie en heeft (nu) geen financiële consequenties.

AANPAK/UITVOERING

De drie colleges van B&W zijn gezamenlijk de formele werkgever en het aangewezen orgaan om het Sociaal Statuut met de vakbonden af te sluiten. Na instemming van de colleges is de burgemeester bevoegd om als rechtsgeldig vertegenwoordiger van de gemeente Olst-Wijhe het sociaal statuut te ondertekenen.

Daarna wordt het sociaal statuut aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SWZ) én wordt het opgenomen in het Personeelshandboek. Na aanmelding bij SWZ en opname in het handboek heeft het sociaal statuut rechtskracht.