



Aan : Algemeen bestuur

Datum vergadering : 14-11-2019

Onderwerp : Arbeidsvoorwaarden kaderpersoneel DSW per 1-1-2020

Van : Hoofd P&O en algemeen directeur DSW

Status : Informerend

Aanleiding

Op 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking (hierna: Wnra). Als gevolg hiervan wordt voor de meeste ambtenaren het bestuursrecht vervangen door het civiele arbeidsrecht. De normalisering heeft ook gevolgen voor de rechtspositie van de ambtenaren in dienst van DSW en medewerkers van Krijnen Personeel B.V. (hierna: Krijnen). Gezamenlijk ook wel aan te duiden als kaderpersoneel. Het AB wordt geïnformeerd over de laatste stand van zaken met betrekking tot het van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregime voor het kaderpersoneel per 1 januari 2020.

Wnra

De inwerkingtreding van de Wnra brengt met zich dat het private cao-recht van toepassing wordt. Het private cao-recht is op andere principes gebouwd dan het huidige stelsel van publiekrechtelijke rechtspositieregelingen. De Wnra brengt geen verandering ten aanzien van de 'ambtelijke status' en ook het begrip 'ambtenaar' verdwijnt niet. Iedere medewerker in dienst van een overheidswerkgever blijft ambtenaar. Dit vraagt om medewerkers die goed kunnen omgaan met de publieke taak en verantwoordelijkheid van de overheid. Dat het werken voor de overheid bepaalde eisen stelt aan de medewerker verandert dus niet. Vanwege de Wnra dient een keuze gemaakt te worden over het van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregime op het kaderpersoneel van DSW.

Op 21 mei 2019 heeft de VNG bekendgemaakt dat de Cao Gemeenten uitsluitend is bedoeld voor gemeenten en dat openbaar lichamen zich niet kunnen aansluiten bij de Cao Gemeenten. Daarom wordt er door de VNG een werkgeversvereniging voor samenwerkende gemeentelijke organisaties (niet-gemeenten) opgericht die samen met de vakbonden een Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (hierna: Cao SGO) gaat afsluiten. Het doel is dat daarbij dezelfde arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld zoals die zijn opgenomen in de Cao Gemeenten. De tekst van de Cao SGO wordt naar verwachting uiterlijk 5 december bekendgemaakt. Het ligt niet in de lijn der verwachting dat de Cao SGO algemeen verbindend verklaard wordt.

Doordat de Cao ontbreekt kan er momenteel nog geen definitief besluit worden genomen. Het AB wordt in deze vergadering wel geïnformeerd over de laatste stand van zaken.



Uitgangspunten

De uitgangspunten, vastgesteld door het dagelijks bestuur op 14 oktober 2019, die gehanteerd en afgewogen worden bij de te nemen keuze zijn hieronder beschreven:

1. De kosten zijn neutraal ten opzichte van de huidige begroting;
2. De verschillen in de arbeidsvoorwaarden tussen 'Krijnen personeel B.V.' en de bij DSW aangestelde ambtenaren mogen niet groter worden;
3. Duidelijkheid voor de medewerkers;
4. De nieuwe arbeidsvoorwaarderegeling moet binnen redelijke termijn en tegen redelijke implementatiekosten te realiseren zijn;
5. Het creëren van een helder uitgangspunt over de arbeidsvoorwaarden voor de onderhandelingen met de vakbonden over het sociaal plan voor het opheffen van de GR DSW.

Keuzemogelijkheden ten aanzien van arbeidsvoorwaarden

Op dit moment is voor ambtenaren van DSW de CAR/UWO van toepassing inclusief de DSW specifieke uitwerkingen. Voor Krijnen is tevens de CAR/UWO van toepassing inclusief de DSW specifieke uitwerkingen, maar met uitzondering van de onderdelen die betrekking hebben op een ambtelijke status of publieksrechtelijke handeling. DSW heeft momenteel een aansluitingsovereenkomst met de VNG, Krijnen heeft dat niet.

Met inachtneming van het hanteren en afwegen van voornoemde uitgangspunten zijn er drie reële scenario's ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden:

1. *Soberdere arbeidsvoorwaarden (DSW/Krijnen blijft de tekst van de CAR/UWO volgen)*
2. *Vrijwel gelijklopende arbeidsvoorwaarden (DSW/Krijnen volgt de Cao SGO)*
3. *Arbidsvoorwaarden plus (DSW en Krijnen worden lid van de werkgeversvereniging SGO)*

Ad. 1: Soberdere arbeidsvoorwaarden

In dit scenario blijft voor het kaderpersoneel na 1 januari 2020 de CAR/UWO van toepassing voor zover niet in strijd met het civiele recht. Vele CAR/UWO bepalingen zullen voor zowel Krijnen als de ambtenaren van DSW komen te vervallen en hun toepassing en/of relevantie missen waardoor de arbeidsvoorwaarden veel soberder zullen zijn dan de huidige situatie. Voor Krijnen zijn nu al bepaalde hoofdstukken op de CAR/UWO uitgezonderd omdat deze betrekking hebben op een ambtelijke aanstelling of publieksrechtelijke handeling. Voor ambtenaren zal daarom een grotere wijziging plaatsvinden ten opzichte van de huidige situatie.

Belangrijkste voordelen

- Geen verhoging qua kosten arbeidsvoorwaarden;
- Geen kosten lidmaatschap;
- Er hoeven geen aanvullende arbeidsovereenkomsten aan Krijnen medewerkers worden voorgelegd.

Belangrijkste nadelen

- Gedurende de overgangperiode, dus tot het moment dat een cao gaat gelden, kunnen er onduidelijke situaties ontstaan doordat vele CAR/UWO bepalingen zullen komen te vervallen en



hun toepassing en/of relevantie zullen missen. Ook ten aanzien van de geldigheid en toepasbaarheid van de lokale arbeidsvoorwaardelijke regelingen kan onduidelijkheid ontstaan;

- 'Versobering' arbeidsvoorwaarden voor ambtenaren en Krijnen;
- Naar verloop van tijd veroudering van de CAR/UWO. Deze optie kan slechts gezien worden als een tijdelijke oplossing aangezien de CAR/UWO niet meer mee evolueert na 1 januari 2020 (loonsverhogingen worden bijvoorbeeld niet meer automatisch toegepast).

Ad. 2: Vrijwel gelijklopende arbeidsvoorwaarden

In dit scenario bestaat het van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregime voor het kaderpersoneel uit de Cao SGO als opvolger bij DSW van de CAR/UWO. De Cao SGO is naar waarschijnlijkheid (zo goed als) een één op één omzetting van de Cao Gemeenten. Voor Krijnen betekent dit dat bepaalde hoofdstukken uit de Cao uitgezonderd worden, gelijk aan de huidige situatie. Binding aan de arbeidsvoorwaarden uit de Cao dient gerealiseerd te worden door middel van een afspraak tussen werkgever en werknemer. Bij Krijnen dient ter ondertekening een aanvulling op de al bestaande arbeidsovereenkomst voorgelegd te worden. Binding van ambtenaren kan gerealiseerd worden door het ter ondertekening voorleggen van een arbeidsovereenkomst waarin de Cao van toepassing is verklaard of het ter ondertekening voorleggen van een aanvulling op de arbeidsovereenkomst die op 1 januari 2020 van rechtswege ontstaat.

Het van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregime voor de ambtenaren bestaat uit de Cao SGO die in zijn geheel, gelijk aan de huidige situatie, wordt toegepast. Hierbij wordt nog uitgezocht of de GR DSW lid wordt van de werkgeversvereniging SGO.

Belangrijkste voordelen

- In deze situatie behouden Krijnen medewerkers vrijwel dezelfde arbeidsvoorwaarden, te weten de Cao met uitgezonderde hoofdstukken;
- Met het van toepassing verklaren van de (gehele) Cao behouden de ambtenaren vrijwel dezelfde arbeidsvoorwaarden als in de huidige situatie;
- De kosten blijven qua arbeidsvoorwaarden (vrijwel) neutraal;
- Duidelijkheid over de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden.

Belangrijkste nadelen

- Aan alle kaderleden zullen nieuwe arbeidsovereenkomsten moeten worden voorgelegd;
- Risico dat werknemers weigeren te tekenen, al is dit risico beperkt nu in de Cao Gemeenten een aantal salarisverhogingen is opgenomen voor het jaar 2020 - en deze naar verwachting overgenomen zullen worden in de Cao SGO- medewerkers vermoedelijk wel bereid zullen zijn om voor het incorporatiebeding te tekenen.

Ad. 3: Arbeidsvoorwaarden plus

In dit scenario bestaat het van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregime voor het al kaderpersoneel uit de gehele Cao SGO. DSW en Krijnen dienen lid te worden van de werkgeversvereniging SGO om alle bepalingen uit de Cao toe te kunnen passen.

Belangrijkste voordelen

- Uniformiteit qua arbeidsvoorwaarden. De verschillen tussen ambtenaren en Krijnen, en verschillen tussen Krijnen en de gemeenten worden kleiner;



- Duidelijkheid over de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden en daardoor ook duidelijkheid ten aanzien van de onderhandelingspositie;
- Mogelijkheid om af te wijken van bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek (zogenoemde bepalingen van driekwartdwingend recht).

Belangrijkste nadelen

- Aan alle kaderleden zullen nieuwe arbeidsovereenkomsten moeten worden voorgelegd;
- Het in zijn geheel toepassen van de Cao verhoogt de kosten ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden voor Krijnen aangezien er geen hoofdstukken meer worden uitgezonderd;
- Kosten voor lidmaatschap bij de werkgeversvereniging SGO voor DSW en Krijnen;
- Van toepassing verklaren door middel van binding tussen afspraak werknemer en werkgever, het risico dat werknemers weigeren te tekenen, al is dit risico beperkt.

Samengevat scoren de drie scenario's op de gehanteerde uitgangspunten als volgt:

Uitgangspunten	1. CAR-UWO	2. Cao SGO volgen	3. Lid Cao SGO
1. Kosten zijn neutraal t.o.v. huidige begroting	+	+	-
2. Verschillen in de arbeidsvoorwaarden tussen Krijnen en ambtenaren mogen niet groter worden	+	+	++
3. Duidelijkheid voor de medewerkers	--	+	+
4. Nieuwe arbeidsvoorwaardenregeling moet binnen redelijke termijn en tegen redelijke implementatiekosten te realiseren zijn	+	-	-
5. Creëren van een helder uitgangspunt over de arbeidsvoorwaarden voor de onderhandelingen met de vakbonden over het sociaal plan	-	+	+

Voorlopig advies

DSW geeft actief invulling aan goed werkgeverschap. Uit de uitgevoerde verkenning blijkt dat het blijven volgen van de CAR/UWO eenvoudig lijkt, maar tot onduidelijkheid in de arbeidsvoorwaarden leidt. Het volledig volgen van de Cao SGO voor het gehele kaderpersoneel werkt kostenverhogend voor de GR DSW. Het advies luidt dan ook om de huidige situatie qua arbeidsvoorwaarden in het overgangsjaar naar het werkbedrijf (1-1-2020 t/m 31-12-2020) te continueren onder het arbeidsvoorwaardenregime van de Cao SGO (optie 2).

Proces

Voor het volgende AB/AvA op 12 december wordt een besluit voorbereid. Voor dit besluit wordt uitgezocht of de GR DSW lid wordt van de werkgeversvereniging SGO.



Het algemeen bestuur besluit:

1. Kennis te nemen van dit advies.