

# Collegebesluit

<b>Onderwerp</b> Afhandeling motie 8 'Vast werk verdient een vaste Haarlemse baan'	
Nummer	2018/128298
Portefeuillehouder	Spijk, J.K.N. van
Programma/beleidsveld	Programma/beleidsveld 7.2 Algemene dekkingsmiddelen
Afdeling	Facilitaire Zaken
Auteur	Edwin Bakker
Telefoonnummer	020 5114250
Email	edwinbakker@haarlem.nl
Kernboodschap	<p>Het college besluit 'Motie 8: Vast werk verdient een vaste Haarlemse baan' niet uit te voeren.</p> <p>Bij Paswerk hebben de schoonmaakmedewerkers een 'vaste Haarlemse baan' met goede arbeidsvoorwaarden vanuit de Cao WSW. Hun arbeids- en rechtspositie van de betreffende medewerkers zou verslechteren wanneer zij in dienst zouden zijn bij de gemeente Haarlem. Ook treden er hierbij nadelige effecten op voor Paswerk en de gemeente.</p> <p>Ook bij het zelf uitvoeren met eigen medewerkers van beveiliging en catering ziet het college meer nadelen dan voordelen. De medewerkers die vanuit het door de gemeente gecontracteerde beveiligingsbedrijf en cateringbedrijf worden ingezet, zijn bij hun werkgevers in dienst en worden betaald op basis van de voor hun sector geldende Cao.</p>
Behandelaar voor commissie	Het college stuurt dit besluit ter informatie naar de commissie Bestuur omdat het college de gemeenteraad in kennis wil stellen dat zij de door de gemeenteraad aangenomen motie 8 'met gemotiveerde argumenten niet uitvoert. Deze motie was bij de begrotingsbehandeling in november 2017 ingediend en aangenomen.
Relevante eerdere besluiten	<p>Collegebesluit 22 februari 2011:  <a href="#">'Uitbesteding van de gemeentelijke taken op het gebied van schoonmaak en repro aan Paswerk.'</a> (BBV nr: 2011/3059)</p> <p><a href="#">Motie 8 'Vast werk verdient een vaste Haarlemse baan', aangenomen bij begrotingsbehandeling, 6 november 2017, gemeenteraad</a></p>

Besluit College d.d. 24 april 2018	Het college van burgemeester en wethouders  1. Motie 8 'Vast werk verdient een vaste Haarlemse baan' niet uit te voeren vanwege de nadelige gevolgen bij uitvoering voor alle betrokkenen.  de secretaris, <span style="float: right;">de burgemeester,</span>
---------------------------------------	--

## 1. Inleiding

De gemeenteraad nam begin november 2017 tijdens de begrotingsbehandeling 2018 motie 8 aan: ‘Vast werk verdient een vaste Haarlemse baan’. Het college wordt in de motie gevraagd om met een plan van aanpak te komen voor de behandeling van de Kadernota 2018.

*“Overwegende dat:*

- *Onnodige inhuur van personeel zoveel mogelijk moet worden teruggedrongen;*
- *De ingehuurd medewerkers, vooral onderin het loongebouw, een betere positie verdienen;*
- *Elders andere overheden ertoe overgaan om ingehuurd personeel in facilitaire diensten zelf weer in dienst te nemen.*

*De raad verzoekt het college:*

- *Dat voorbeeld te volgen en schoonmakers en andere facilitaire medewerkers in dienst te nemen, zodra contracten met externe partijen aflopen;*
- *Met dit doel voor de kadernota 2018 een plan van aanpak uit te werken en aan de raad te zenden.”*

Het college zal de motie niet uitvoeren omdat analyse op de gevolgen van uitvoering van motie 8 uitwijst, dat er nadelige gevolgen zijn voor alle betrokkenen.

### *Context*

In de motie wordt gesproken over “schoonmaak en andere facilitair medewerkers”. Het college onderscheidt naast schoonmaakmedewerkers onder ‘andere facilitair medewerkers’:

- Bodes, locatie- en baliemedewerkers;
- Contractmanagers;
- Medewerkers documentaire informatievoorziening en archiefmedewerkers;
- Repromedewerker;
- Beveiligingsmedewerkers;
- Cateringmedewerkers.

### *Situatie schoonmaakmedewerkers*

Voorheen, tot in 2013, werd de schoonmaak van de werklocaties van de gemeente Haarlem uitbesteed aan commerciële schoonmaakbedrijven<sup>1</sup>. Na het beëindigen van die contracten heeft de gemeente de schoonmaakwerkzaamheden voor haar werklocaties belegd bij Paswerk, om het werk uit te laten voeren door medewerkers met een WSW-indicatie.

Vanuit Paswerk worden op dit moment 25 medewerkers ingezet die schoonmaken en 3 leidinggevend/begeleiders. De medewerkers die schoonmaken hebben een vast contract gebaseerd op de Cao WSW (Wet Sociale Werkvoorziening, zie bijlage 1 Cao WSW). Deze Cao is bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap

---

<sup>1</sup> Een uitzondering hierop betrof de schoonmaak van het Stadhuis, waarbij werk door medewerkers in dienst waren van de gemeente zelf. Deze werkzaamheden zijn in 2012 ook aan Paswerk uitbesteed, waarbij het dienstverband van de schoonmakers van het Stadhuis daarbij is overgenomen door Paswerk.

niet onder normale omstandigheden kunnen werken. Mensen met een WSW-indicatie kunnen in of via een sociale werkvoorziening (SW) werken. De Cao WSW houdt hier rekening mee.

Elke gemeente in Nederland is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de WSW. Dat doen zij meestal in een gemeenschappelijke regeling (GR) met andere gemeenten. Zo ook in Zuid-Kennemerland waarin Haarlem, Zandvoort, Bloemendaal, Heemstede en Haarlemmerliede (de laatste stopt binnenkort) dit met elkaar regelen.

De groep WSW-ers is daarmee in feite in dienst bij Haarlem, zij het via een omweg (voor informatie over de GR, zie bijlage 2). Wanneer Paswerk failliet zou gaan of de gemeenschappelijke regeling wordt beëindigd, blijft de gemeente financieel en voor het aanbod van werk verantwoordelijk voor deze groep medewerkers.

#### *Situatie andere facilitair medewerkers*

De bodes, locatie- en baliemedewerkers, contractmanagers, medewerkers documentaire informatievoorziening en archiefmedewerkers zijn in dienst van de gemeente Haarlem.

Eén repromedewerker is bij de uitbesteding van de reprowerkzaamheden aan Paswerk vast in dienst gekomen bij Paswerk. Voor deze medewerker gelden specifieke afspraken, naar tevredenheid van de medewerker, Paswerk en de gemeente Haarlem.

Beveiliging is nooit uitgevoerd door eigen medewerkers. Beveiliging is ook een zeer gespecialiseerde activiteit, die aan werknemers en werkgevers specifieke wettelijke eisen stelt. Deze activiteit is uitbesteed aan een gespecialiseerd bedrijf. Hierbij heeft de gemeente als voorwaarde bepaald, dat de medewerkers qua arbeidsrechtspositie en salaris volgens de voor hen geldende Cao in dienst moeten zijn gesteld.

De cateringmedewerkers zijn in vaste dienst bij het cateringbedrijf. De gemeente heeft contractueel bepaald, dat de medewerkers qua arbeidsrechtspositie en salaris volgens de geldende Cao-catering in dienst moeten zijn gesteld. Tevens geldt bij overname van het cateringcontract een verplichting tot overname van personeel.

Circa een decennium geleden heeft de gemeente de catering uitbesteed om de kwaliteit, de inzet van professionele medewerkers en efficiëntie en effectiviteit te kunnen waarborgen.

## **2. Besluitpunten college**

Het college besluit Motie 8 'Vast werk verdient een vaste Haarlemse baan' niet uit te voeren vanwege de nadelige gevolgen bij uitvoering voor alle betrokkenen.

## **3. Beoogd resultaat**

Met het besluit wordt voorkomen dat de arbeids- en rechtspositie verslechterd van medewerkers, die vanuit Paswerk de werklocaties van de gemeente Haarlem schoonmaken. Ook wordt met het besluit voorkomen dat Paswerk in moet leveren op haar mogelijkheden om een goed bedrijfsresultaat te behalen. Tevens wordt met het besluit voorkomen dat de gemeente een financieel nadelig risico oploopt. Met het besluit wordt ook voorkomen dat de gemeente risico's loopt in de bedrijfsvoering op de terreinen beveiliging en catering.

#### 4. Argumenten

1. *Bij uitvoering van de motie verslechtert de arbeidsrechtelijke positie van de schoonmaakmedewerkers.*

De medewerkers die voor de gemeente Haarlem worden ingezet voor schoonmaakwerkzaamheden zijn in vaste dienst bij Paswerk. Hun arbeidscontract valt onder de landelijke Cao WSW. Vanuit deze Cao WSW en bijbehorende arbeidscontract hebben zij recht op passend werk en begeleiding.

Wanneer de medewerkers in dienst zouden komen van de gemeente Haarlem verandert hun arbeidsrechtelijke positie. Het arbeidscontract wordt bij die situatie gebaseerd op de landelijke Cao gemeentambtenaren en zij verliezen hun rechten vanuit de WSW. Als gevolg daarvan wordt de arbeidsrechtelijke positie minder sterk voor de medewerkers, dan vanuit hun huidige arbeidscontract en de Cao WSW.

Hun huidige betere positie bestaat onder meer uit:

- Meer en deskundige begeleiding op hun specifieke competenties en persoonlijkheden en werkgarantie wanneer het werk verandert of de mogelijkheden van hun inzet veranderen<sup>2</sup>.
- Mogelijke (ontslag)procedures worden vermeden, die wel bij disfunctionerende of boventallige gemeentelijke medewerkers ingezet zouden kunnen worden.

De maatstaven voor functioneren liggen binnen het arbeidscontract en Cao gemeentambtenaren hoger en bij structureel disfunctioneren bestaat de mogelijkheid voor ontslag<sup>3</sup>. Dat geldt niet binnen hun huidige arbeidscontract en de Cao WSW, waarin juist en specifiek rekening gehouden wordt met hun beperkingen en het blijvend aanbieden van passend werk door de werkgever (Paswerk).

---

<sup>2</sup> Deze groep medewerkers kent beperkingen en heeft daarop professionele begeleiding nodig. Bovendien is de ervaring dat met het stijgen van de leeftijd de beperkingen groter worden.

<sup>3</sup> Voorheen bestond er een terugkeerregeling voor WSW'ers, maar sinds de WSW is opgehouden te bestaan, is dat lastig. Er bestaat wel zo iets als de constructie 'Begeleid Werken' (daarbij gaat een medewerker in dienst bij een externe werkgever en krijgt diegene begeleiding vanuit Paswerk), maar die past niet echt op deze groep. Hiervoor is een specifieke indicatie nodig en het gros van de schoonmaakmedewerkers heeft deze niet.

2. *Bij uitvoering van de motie treden aanzienlijk hogere kosten op voor de gemeente Haarlem.*

Als gecertificeerd WSW-bedrijf komt Paswerk in aanmerking voor subsidie van de Rijksoverheid voor het in dienst hebben en begeleiden van de medewerkers. Het gaat om circa € 25.000,- subsidiebijdrage per subsidie-eenheid<sup>4</sup>.

Als de gemeente Haarlem deze groep schoonmakers zelf in dienst neemt, dan komt de gemeente niet in aanmerking voor deze subsidiebijdrage vanuit het Rijk. De gemeente is geen gecertificeerd WSW-bedrijf en de medewerkers vallen dan niet meer onder de WSW.

Op dit moment heeft de gemeente niet de benodigde competenties in huis om deze specifieke groep medewerkers op hun specifiek benodigde maat te begeleiden. Die benodigde professionele begeleiding moet dan aanvullend georganiseerd en gefinancierd worden.

Een grove berekening laat zien dat:

Kosten gemeente Haarlem over inzet medewerkers via Paswerk in 2017: € 493.000,-.

Kosten bij in dienst nemen door gemeente Haarlem van deze groep medewerkers:

Voor 20 fte<sup>5</sup> schoonmakers schaal 4 niveau: 20 x € 45.000,- = € 900.000,- p/j.

Voor 2 fte begeleiding schaal 8 niveau: 2 x € 62.000,- = € 124.000,- p/j.

Totaal: € 1.024.000,-.

Verschil kosten Paswerk € 493.000,- minus kosten bij in dienst nemen gemeente € 1.024.000,- = € 531.000,- nadelig voor de gemeente Haarlem.

Hierbij is nog niet het verschil van kosten overhead en materiële kosten meegerekend.

Hoewel het een grove berekening is, laat het zien dat de gemeente een significant kostennadeel heeft wanneer de medewerkers vanuit hun vaste dienstverband bij Paswerk direct in dienst zouden treden bij de gemeente Haarlem. Hierbij is er binnen de huidige programmabegroting geen budgettaire ruimte om dit kostennadeel te verwerken.

Ook bij het laten uitvoeren van beveiliging en catering door eigen medewerkers is de analyse dat de kosten voor de gemeente zullen toenemen in vergelijking met de huidige situatie. Voor deze extra kosten is geen budget vanuit de huidige begroting beschikbaar. Zie voor toelichting de bijlage 2 'Vraag- en antwoord inbesteden catering'.

---

<sup>4</sup> De relatie Fte : SE is als volgt.  $SE = Fte \times \text{handicapfactor}$ . Voor bijna alle schoonmaakmedewerkers geldt dat zij factor 1 hebben.

<sup>5</sup> Aantal fte ligt iets lager dan totaal aantal medewerkers in verband met deeltijdwerk van een deel van de medewerkers.

3. *Uitvoering van de motie beperkt de mogelijkheid voor Paswerk haar bedrijfsdoelstelling te halen. Als grootste partij binnen de gemeenschappelijke regeling bij Paswerk volgt er financieel risico voor de gemeente Haarlem.*

De gemeente Haarlem is de grootste partner binnen de gemeenschappelijke regeling bij Paswerk. De gemeente draagt dan ook de grootste financiële verantwoordelijkheid voor Paswerk. Wanneer de gemeente Haarlem de contracten voor schoonmaak van haar werklocaties door Paswerk beëindigt, doet dit afbreuk aan de omzet en verdiensten van Paswerk. De omzet loopt dan met een klein half miljoen terug. Als Paswerk medewerkers kwijtraakt, verliezen ze ook een dekkingsbijdrage voor hun vaste kosten. De gemeente Haarlem loopt dus een financieel nadelig risico bij het opzeggen van de contracten bij Paswerk voor het schoonmaken van de werklocaties.

4. *Uitvoering van de motie beperkt zekerheid in de bedrijfsvoering en biedt mogelijk ook nadelen voor huidige medewerkers.*

Bedrijfszekerheid:

De gecontracteerde beveiligingsbedrijf en cateraar zijn vanuit hun organisaties in staat om flexibel de activiteiten voor de bedrijfsvoering van de gemeente uit te voeren en bij ziekte, drukte/rustige periode hierop flexibel te anticiperen. Zij kunnen een grote mate van continuïteit aanbieden van de diensten tegen de gestelde en gewenste kwaliteitsnormen. Deze bedrijfszekerheid zal door de gemeente veel moeilijker en waarschijnlijk niet van gelijk niveau georganiseerd kunnen worden. De gecontracteerde partijen hebben een eigen poule van medewerkers (groter dan sec de inzet bij de gemeente ivm inzet ook bij andere opdrachtgevers) om in te zetten. Die capaciteit zal bij de gemeente ontbreken. En daar waar deze partijen de kennis, certificatie en het inspelen op trends in het beveiligings- en cateringvak continu bewaken, daar loopt de gemeente kans hier binnen haar grote geheel minder bovenop te zitten.

Medewerkers:

Bij wegvallen van de opdracht van de gemeente zullen de gecontracteerde partijen hun bedrijfsvoering moeten aanpassen. Dit kan ook consequenties hebben voor de medewerkers bij hen in dienst (van minimaal andere werkplek of maximaal vermindering uren of ontslag). Een verder te onderzoeken mogelijkheid zou kunnen zijn dat gemeente de medewerkers overneemt. De vraag daarbij is dan of zij dat zouden willen? Daar zijn op zich argumenten voor- en tegen voor te bedenken. Denk bijvoorbeeld het voordeel van de langdurige zekerheid van de gemeente als werkgever versus een onderneming die failliet kan gaan. En als nadelen dat bij ambitie in de beveiliging of horeca een functie bij een commerciële partij beter over kan komen dan als ambtenaar bij de gemeente. Of als nadeel dat medewerkers bij het beveiligingsbedrijf of de cateraar nu ook uren kan maken bij derden, terwijl de gemeente die uren niet kan aanbieden (binnen dezelfde functie).

## **5. Risico's en kanttekeningen**

- 1. De gemeente neemt geen schoonmaak, beveiliging- en cateringmedewerkers zelf in dienst.*
- 2. Het college voert de door de gemeenteraad aangenomen motie 8 niet uit.*

Door het niet zelf in dienst nemen van de schoonmaak- en andere facilitair medewerkers wordt een door de gemeenteraad aangenomen motie niet uitgevoerd door het college. Hiermee neemt het college een bestuurlijk risico. Echter, juist het niet letterlijk uitvoeren van de motie heeft als gevolg dat de wens achter de motie gestalte blijft krijgen. Namelijk dat de schoonmaakmedewerkers een vaste Haarlemse baan hebben met voor hen goede arbeidsvoorwaarden. Ook houden de beveiliging- en cateringmedewerkers hun (vaste) baan in Haarlem.

Door de toelichting en argumentatie van haar besluit in deze nota verwacht het college dat hiervoor voldoende politiek-bestuurlijke steun zal zijn bij de gemeenteraad.

## **6. Uitvoering**

De gemeente continueert de huidige inzet van medewerkers met een WSW-indicatie vanuit Paswerk voor het schoonmaken van haar werklocaties. De gemeente continueert haar inkoop- en contractmethodiek met betrekking tot uitvoeren van beveiliging en catering.

In de motie wordt het college gevraagd een plan van aanpak op te stellen en voor de bespreking van de Kadernota 2018 aan de raad voor te leggen. Omdat het college besluit motie 8 niet uit te voeren, wordt dit plan van aanpak niet opgesteld.

Paswerk is bij de voorbereiding van dit collegebesluit betrokken en zal ook geïnformeerd worden na vaststelling van dit collegebesluit.

## **7. Bijlagen**

*Bijlage 1:*  
[CAO WSW](#)

*Bijlage 2:*  
[Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningsschap Zuid-Kennemerland 1 januari 2016](#)

*Bijlage 3:*  
Vraag- en antwoord inbesteden catering.