



Haarlem

Overeenstemming invoering hoofdstuk 10d CARUWO, aanpassing Sociaal Statuut 2011 en invoering bovenwettelijk sanctiebeleid

In het Technisch Beraad van 27 februari, 6 maart en 8 juni jl. is de wens van de werkgever tot aanpassing van het Ambtenarenreglement 1995 besproken. Het betreft invoering van hoofdstuk 10d CARUWO (zoals dit hoofdstuk geldt met ingang van 1 januari 2013).

De reden waarom dit hoofdstuk tot op heden nog niet is ingevoerd is de eveneens in 2013 in het GO gemaakte afspraak om het oude hoofdstuk 10d te blijven toepassen in verband met de toen nog lopende reorganisaties van de hoofdafdelingen Wijkzaken & Stedelijke Projecten, Sociale Zaken & Werkgelegenheid en afdeling Vastgoed van de hoofdafdeling Stadszaken en het daarvoor toe te passen plaatsingsproces-regime. Afgesproken is dat het oude hoofdstuk 10d gedurende de looptijd van het Sociaal Statuut 2011 geldig zal blijven. Achterliggende gedachte was dat er op korte termijn daarna een nieuw Sociaal Statuut tot stand zou komen waarbij het nieuwe hoofdstuk 10d het uitgangspunt zou zijn.

Inmiddels is in 2016 nog geen nieuw Sociaal Statuut in werking getreden, mede vanuit de intentie van de gemeente Haarlem om geen grote reorganisatieprocessen te willen doorvoeren. Deze intentie is vastgelegd in het Convenant Flexibel & Veilig. Met de komst van het Convenant Flexibel & Veilig is er geen reden om een geheel nieuw Sociaal Statuut op te stellen. Wel is het juridisch noodzakelijk om het Ambtenarenreglement 1995 inhoudelijk up to date te houden en aan te sluiten bij wat landelijk vanuit de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR-regeling) gebruikelijk en verplicht is. Het voorstel is dan ook het nieuwe hoofdstuk 10d per 1 augustus 2016 door het college te laten vaststellen en in te laten gaan.

De invoering van het nieuwe hoofdstuk 10d heeft consequenties voor het bestaande Sociaal Statuut 2011, welke in ieder geval nog een jaar zal blijven doorlopen. Deze consequenties zijn voor het merendeel technisch van aard: hernummering, gewijzigde terminologie en systematiek, alsmede integrale tekstopname van het in 2015 toegevoegde addendum rond afspiegeling.

Voor de duur van de termijn waarbinnen naar andere werk gezocht wordt, de Van Werk Naar Werk-fase, en de groep medewerkers waarvoor deze termijn geldt verwijst het Sociaal Statuut naar de regeling in hoofdstuk 10d CARUWO nieuw (artikelen 10d:11 en 10d:12 CARUWO). In het Sociaal Statuut wordt de Evaluatiecommissie omgezet in een 'Paritaire commissie voor toezicht op Van Werk Naar Werk-trajecten' (artikel 10d:24CARUWO) en is een reglement voor deze commissie opgenomen conform de bepalingen van het LOGA voorbeeld-reglement.

Met de invoering van hoofdstuk 10d nieuw CARUWO is ook de invoering van het sanctiebeleid voor de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen aan de orde. Dit beleid zal grotendeels worden uitgevoerd door Loyalis en is conform de VNG modelregeling. Aan dit beleid is in september 2013 door het GO overeenstemming verleend waarbij het moment van invoering is gekoppeld aan de invoering van hoofdstuk 10d nieuw, (zie verslag GO 25-09-2013, agendapunt 5).



Haarlem

Afspraken:

- met invoering van het nieuwe hoofdstuk 10d CARUWO krijgen medewerkers die **op of na 1 augustus 2016** boventallig worden wegens reorganisatie in de zin van hoofdstuk 10d CARUWO een Van Werk Naar Traject met een duur van in totaal 24 maanden en onder de voorwaarden zoals opgenomen in hoofdstuk 10d CARUWO zoals dat met ingang van 1 januari 2013 geldt.
- het Sociaal Statuut 2011 wordt op de invoering van het nieuwe hoofdstuk 10d CARUWO aangepast, naar keuze van het GO door middel van tekstuele aanpassing van het Sociaal Statuut 2011 zelf, conform de bijlage. Het addendum Sociaal Statuut (artikel 7 afspiegelingsbeginsel) wordt integraal in de tekst opgenomen in een nieuwe artikel 7.
- medewerkers die op datum van inwerking treden van hoofdstuk 10d en het aangepaste Sociaal Statuut 2011 reeds boventallig zijn, vallen niet onder het nieuwe hoofdstuk 10d CARUWO. Voor hen blijven de bepalingen van het oude hoofdstuk 10d in combinatie met 'oude Sociaal Statuut 2011' gelden met de door het GO gestelde voorwaarde dat ook voor deze groep de maximale totaaltermijn van (12+7=19 maanden) en (12+11=23 maanden) wordt opgehoogd naar 24 maanden. Reeds boventallige medewerkers met een termijn van 27 maanden behouden deze 27-maandentermijn.

Het voldoen aan deze afspraken is door de werkgeversvertegenwoordiging en medewerkersvertegenwoordiging in het Georganiseerd Overleg toegezegd.

Dhr. J. van Spijk
Voorzitter GO
Wethouder Bedrijfsvoering

Datum: 6 juli 2016

Mw. A. Zwaagstra
Bestuurder CNV Connectief

Datum: 6 juli 2016

MW. M. Rotgers
Bestuurder FNV Overheid

Datum: 6 juli 2016