



Aan de gemeenteraad

Registratienummer: GF11.20106 **Datum:** november 2011
Agendapunt: 18

Portefeuillehouder: n.v.t. **Behandelend ambtenaar:** mevrouw J.D. Kouwenhoven

Onderwerp:
Werkgeverscommissie

Voorstel:

Een werkgeverscommissie instellen ten behoeve van de uitoefening van het werkgeverschap ten aanzien van de griffier en de overige op de griffie werkzame ambtenaren.

Overwegingen

De gemeentelijke organisatie bestaat sinds de invoering van het dualisme (2002) uit een organisatieonderdeel dat de raad ondersteunt en een onderdeel dat het college ondersteunt. Beide maken deel uit van de gemeente, maar hebben een eigenstandige functie. Dit heeft ook gevolgen voor het uitvoeren van werkgeverstaken.

Op 5 februari 2004 (besluit GF03.20063) heeft uw raad besloten tot delegatie van de uitvoering van de arbeidsvoorwaardenregeling aan het college en mandatering van een aantal specifieke zaken aan het presidium, de griffier en de voorzitter van de gemeenteraad.

Inmiddels zijn we bijna tien jaar verder en heeft voortschrijdend inzicht bij de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), de Vereniging van Griffiers en de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden Raadslid.NU geleid tot de conclusie dat de werkgeverstaken van de raad niet overdraagbaar zijn aan een bestuursorgaan waar de raad geen deel van uitmaakt, i.c. het college. Eerder genoemde instellingen hebben vervolgens een handreiking 'De (rechts)positie griffie(r) in het decentrale bestuur ontwikkeld.

De werkgeverstaken van de gemeenteraad onderscheiden zich in twee elementen:

- de arbeidsvoorwaardenregeling (CAR-UWO) en eventuele uitvoeringsregelingen
- de salariëring gekoppeld aan functiewaardering

Het besluit tot instellen van de werkgeverscommissie gaat alleen in op het eerste aspect. De salariëring in relatie tot functiewaardering wordt betrokken bij de eventuele implementatie van HR21, het sectorale functiewaarderingssysteem, waarbij ook de Vereniging van Griffiers is betrokken. Zolang dit systeem niet geïmplementeerd is blijft de raad bevoegd tot vaststelling van de functiebeschrijvingen en -waarderingen voor de griffier en de medewerkers van de griffie.

In de Gemeentewet, artikelen 107 tot en met 107^e is bepaald dat de raad de griffier en de medewerkers van de griffie benoemt, schorst en ontslaat. Uit deze artikelen vloeit rechtstreeks voort dat de raad het bevoegd gezag is van de griffier en de medewerkers van de griffie.

Bij het werkgeverschap horen ook aangelegenheden als werving en selectie, vaststelling

arbeidsvoorwaarden, het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken, instellen van een vorm van medezeggenschap, professionalisering van de griffie, functiewaardering en beloningsbeleid. Uit artikel 125 van de Ambtenarenwet blijkt dat het bevoegd gezag voorschriften moet vaststellen over alle aspecten van arbeidsvoorwaarden van benoeming tot en met ontslag en de wijze van totstandkoming daarvan.

De arbeidsvoorwaardenregeling

Voor alle medewerkers van de gemeente is de centraal vastgelegde arbeidsvoorwaardenregeling de geldende regeling. Deze geldt ook voor de griffiemedewerkers. Echter, op grond van artikel 125 Ambtenarenwet is het de werkgever die deze arbeidsvoorwaardenregeling vast moet stellen. Dit betekent dat zowel het college als de gemeenteraad, die immers beide het werkgeverschap uitoefenen, de arbeidsvoorwaardenregeling en de wijzigingen daarin, moeten vaststellen.

De 'cao-gemeente' bestaat uit een drietal onderdelen:

1. de hoofdlijnen van de arbeidsvoorwaarden: de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling, bekend onder de afkorting CAR;
2. de uitwerking van de hoofdlijnen in de Uitwerkingsovereenkomst, bekend onder de afkorting UWO;
3. lokale uitvoeringsregels.

De CAR-UWO heeft geen rechtstreekse werking in de gemeenten, maar gemeenten zijn wel gebonden aan de letterlijke inhoud ervan. In Heerenveen is ervoor gekozen niet iedere wijziging in de CAR-UWO apart vast te stellen, maar is eenmalig het besluit genomen dat alle wijzigingen in de CAR-UWO als vastgesteld dienen te worden beschouwd op het moment van publicatie door de VNG. Met de Commissie voor Georganiseerd Overleg (GO) is destijds overeenstemming bereikt over deze werkwijze. Dit heeft tot gevolg dat alleen nog de lokale uitvoeringsregels moeten worden vastgesteld. Het gaat dan bijvoorbeeld om een werktijdenregeling, een vakantie- en verlofregeling, een vervoerskostenregeling en een sociaal statuut.

De VNG adviseert in haar ledenbrief het college het voortouw te laten houden bij de vaststelling van de arbeidsvoorwaardenregelingen en daar waar lokaal overleg met de bonden nodig is dit ook door het college (i.c. de portefeuillehouder P&O) te laten voeren. Het gaat dan met name om de lokale uitvoeringsregels. Vervolgens zal de raad dus deze regels moeten vaststellen voor de griffier en de griffiemedewerkers. Bij de afweging of de gemeenteraad de regels ongewijzigd overneemt moet hij deze beoordelen op een goed kunnen functioneren van de griffie als ondersteuning van de raad op de momenten dat deze zijn werkzaamheden uitoefent. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn voor de werktijdenregeling en de overwerkregeling of de verlofregeling. Daarom zal het college een voorstel tot vaststelling of wijziging van de arbeidsvoorwaardenregeling via de werkgeverscommissie moeten voorleggen aan de gemeenteraad. Bij besluit van 2004 werd een aantal zaken gedelegeerd aan het college. Deze delegatie zal moeten worden ingetrokken onder gelijktijdige instelling van een werkgeverscommissie om de noodzakelijke met het werkgeverschap samenhangende besluiten te nemen.

Samenstelling werkgeverscommissie

Gezien de omvang van de raad en de inhoud van de te nemen besluiten is het niet wenselijk dat deze in een plenaire raadsvergadering aan de orde zijn. Daarom adviseert de VNG een werkgeverscommissie in te stellen bestaande uit leden van de raad. De wet staat niet toe dat de burgemeester (of een wethouder) deel uitmaakt van een door de raad ingestelde commissie. Gezien de nauwe samenwerking tussen de burgemeester (voorzitter van de raad) en de griffier wordt geadviseerd de burgemeester aan de werkgeverscommissie te verbinden als adviseur. Het presidium kan, volgens de VNG, niet de rol op zich nemen van werkgeverscommissie, omdat daarmee het gevaar bestaat dat er binnen de raad een nieuw bestuursorgaan ontstaat, het geen in strijd is met de Grondwet, die het primaat expliciet bij de raad legt.

Delegatie of mandaat

De raad kan een deel van de werkgeversbevoegdheden delegeren of mandateren aan de werkgeverscommissie of aan de griffier. Enkele bevoegdheden, zoals benoemen, schorsen als disciplinaire maatregel en ontslaan van de griffier, vaststellen van de

instructie van de griffier, regelen van de vervanging van de griffier en de vaststelling en wijzigen van de organisatie van de griffie, hebben een zodanig vergaande strekking dat deze niet gedelegeerd of gemandateerd zouden moeten worden. Wel kunnen minder vergaande besluiten of besluiten met betrekking tot de griffiemedewerkers gedelegeerd worden aan de werkgeverscommissie of zelfs gemandateerd worden aan de griffier.

De vaststelling van de lokale uitvoeringsregeling kan ook gedelegeerd worden aan de werkgeverscommissie. Daar waar specifieke lokale regelingen voor de griffie moeten worden vastgesteld (bijvoorbeeld een werktijdenregeling of een vakantie- en verlofregeling) zal overleg moeten worden gevoerd met de Commissie voor Georganiseerd Overleg. Specifieke regelingen voor de griffie zullen alleen opgesteld worden als de lokale regelingen aanleiding zijn tot problematische situaties.

Wij stellen voor uit te gaan van mandatering aan de werkgeverscommissie en aan de voor wat betreft de dagelijkse werkgeverstaken. De bevoegdheden van de griffier sluiten aan bij de bevoegdheden van diensthoofden in de organisatie, zoals vastgelegd in de Regeling voor delegatie en mandaat. Door te kiezen voor mandatering kan de raad de werkgeverscommissie verplichten hem te informeren over de uitgeoefende bevoegdheden. Indien nodig, kan de raad het mandaat tijdelijk terugnemen.

Medezeggenschap

Daar waar de Griffie een zelfstandige organisatie is in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden (Wor) wordt de griffier gezien als 'bestuurder' in de zin van de Wor. Dit betekent dat de griffier, ingeval van afwijkende regelingen die alleen voor de Griffie gelden, overleg voert met OR en/of GO over deze regelingen. Gelet op het geringe aantal medewerkers is het niet nodig een aparte personeelsvertegenwoordiging op te zetten voor de Griffie.

Kanttekeningen

Geen.

Vervolgproces

Na vaststelling en benoeming in de raad kan de werkgeverscommissie van start en zal de eerste vergadering in 2012 belegd worden.

Millenniumparagraaf

Niet van toepassing

Ter inzage liggende stukken:

Brief VNG van 5 juli 2011.

Het presidium van de gemeenteraad van Heerenveen,
de voorzitter,

de heer T.J. van der Zwan