

Toelichting verordening werkgeverscommissie

Artikel 1. Taken en bevoegdheden werkgeverscommissie

In dit artikel wordt verwoord dat de werkgeverscommissie alle taken en bevoegdheden vervult die bij het werkgeverschap horen. Naast het nemen van personele besluiten buigt deze commissie zich bijvoorbeeld ook over het te voeren HRM-beleid, integriteitsbeleid (o.a. gedragscode, ambtseed, vertrouwenspersoon) en bereidt zij de voorstellen aan de raad voor die voortvloeien uit het werkgeverschap. Andere voorbeelden die horen tot de werkgeverstaak zijn het voeren van overleg met de griffier over de voortgang van de werkzaamheden van de griffie, het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken met de griffier en het doen van voorstellen over de inrichting van de griffie. De werkgevers-commissie zal de arbeidsvoorwaardenregeling voor de griffie vaststellen en wijzigen. Ook is de werkgeverscommissie door middel van delegatie namens de raad belast met de volgende taken: het verlenen van vakantie en verlof aan de griffier en het griffiepersoneel, het vaststellen van dienstopdrachten ten aanzien van de griffier en het griffiepersoneel, het nemen van besluiten met betrekking tot de ontwikkeling, beoordeling en beloning van de griffier en het griffiepersoneel en het vertegenwoordigen van de raad in bezwaar- en beroepszaken met betrekking tot personeelsaangelegenheden van het griffiepersoneel.

Ten behoeve van de raad bereidt de werkgeverscommissie de volgende zaken voor c.q. uitgezonderd van delegatie zijn: het nemen van besluiten met betrekking tot de aanstelling, overplaatsing, schorsing of het ontslag van de (adjunct-)griffier, het nemen van disciplinaire maatregelen ten aanzien van de (adjunct-)griffier, het vaststellen van de instructie van de griffier, het regelen van de vervanging van de griffier en het stellen van regels over de organisatie van de griffie.

Via het 4e lid kan de werkgeverscommissie op haar beurt weer bepaalde werkzaamheden mandateren aan de griffier. Daarbij gaat het om de werkgeversrol van de griffier ten opzichte van de griffiemedewerkers. De inhoud van dit mandaat is geregeld in het Mandaatbesluit griffiepersoneel.

Artikel 2. Samenstelling werkgeverscommissie

Uit artikel 83 van de Gemeentewet vloeit voort dat de burgemeester (en de wethouders) geen lid kunnen zijn van de werkgeverscommissie. Dit is volledig in de lijn met het feit dat de raad het bevoegde gezag is van de griffie en niet het college van B&W. De burgemeester is geen lid van de raad en kan om die reden ook geen lid zijn van de werkgeverscommissie. Omdat de burgemeester lid is van het college, is de griffier niet aan hem ondergeschikt.

De burgemeester is echter wel technisch voorzitter van de raad en zal in die hoedanigheid toch vaak een beroep doen op de griffier. In dat kader kan het zinvol zijn om de burgemeester in voorkomende gevallen uit te nodigen in de vergaderingen van de werkgeverscommissie als informant en/of adviseur. Daarnaast kan de werkgeverscommissie ook een beroep doen op andere informanten/adviseurs zoals de voorzitters van de commissies, de secretaris en de voorzitter van de rekenkamercommissie.

Artikel 3. Taken voorzitter

Gelet op de taken van de voorzitter van de werkgeverscommissie kan het zinvol zijn om voor de invulling van dit voorzitterschap een voorzittersprofiel op te stellen.

Artikel 4. Taken secretaris

De secretaris maakt verslag van de besprekingen van de commissie en ondertekent samen met de voorzitter de stukken.

Artikel 5. Ondersteuning van de commissie

Ambtelijke ondersteuning ontvangt de werkgeverscommissie van de griffie(r) en van het team Personeel en Organisatie.

Artikelen 6. Besluitvorming

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 7. Beslotenheid van vergaderingen

Het uitgangspunt is dat de stukken en de vergaderingen van de werkgeverscommissie geheim zijn. Dit heeft uiteraard te maken met de personele aangelegenheden die aan bod komen. De agenda, de stukken en de verslagen zijn in beginsel ook besloten, tenzij de werkgeverscommissie beslist dat deze stukken openbaar gemaakt kunnen worden. De werkgeverscommissie is op grond van artikel 7 lid 2 van deze verordening, en in lijn met artikel 86 van de Gemeentewet, bevoegd de geheimhouding op te heffen. De raadsleden kunnen wel inzage krijgen in de stukken, omdat de raad het oorspronkelijk bevoegde orgaan is.

Artikel 8. Vergaderfrequentie

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 9. Medezeggenschap.

Bij de overheid is sprake van twee vormen van medezeggenschap: GO en OR.

Georganiseerd Overleg (GO)

Plaatselijk vindt het overleg over de arbeidsvoorwaarden plaats in de commissie voor georganiseerd overleg (GO). Deze commissie is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten werknemersorganisaties.

Het GO voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. Besluiten op decentraal niveau of voorstellen die specifiek de rechtstoestand van de griffie en de griffiemedewerkers betreffen, moeten door de raad worden genomen.

Het feit dat er twee bevoegd gezagen zijn die namens de gemeente de werkgeversrol vervullen, vraagt om een herbezinning op de wijze waarop het decentrale overleg wordt gevoerd. De raad kan deze taak niet delegeren of mandateren aan het college.

De raad kan decentraal uitsluitend overleg voeren over de specifieke regelingen voor de griffier en de griffiemedewerkers die aanvullend op de CAR dan wel op de CAR-UWO worden vastgesteld. Het is daarnaast van belang dat de raad als bevoegd gezag voor de griffie wel degelijk meepraat over de niet-specifieke griffieregelingen.

Hieruit vloeit voort dat in de gemeente twee arbeidsvoorwaardenregelingen moeten worden vastgesteld bestaande uit in ieder geval de CAR-bepalingen, zoals die voor de sector Gemeenten in het LOGA zijn vastgesteld en voor zover daarin bepalingen zijn opgenomen die voor alle gemeenteamttenaren gelden. Dat geldt ook voor de UWO-bepalingen. Wanneer het LOGA voor specifieke groepen werknemers (griffiers,

griffiemedewerkers, vrijwillige brandweer, beroepsbrandweer) bepalingen afspreekt, kunnen deze decentraal alleen door het bevoegd gezag van de betreffende werknemers worden vastgesteld. Eenzelfde situatie geldt voor decentrale afspraken.

Voor het voeren van decentraal arbeidsvoorwaardenoverleg betekent dit weer dat het overleg dan ook zal moeten worden gevoerd door beide bevoegde gezagen en aan de kant van de gemeenteambtenaren, door zowel medewerkers ressorterend onder de raad als onder het college. Dit brengt dan ook met zich mee dat de samenstelling van de werkgeversdelegatie zowel bestaat uit een vertegenwoordiging van het college als een vertegenwoordiging van de raad. Deze mogen zich beide laten vergezellen door een of meer adviseurs: de secretaris en de griffier en ambtelijke ondersteuning vanuit de afdeling P&O.

Het is vanuit deze gedachtegang mogelijk te kiezen voor een apart of gezamenlijk GO. Het voordeel van een gezamenlijk GO is dat er tevens afstemming plaatsvindt vanwege het uitgangspunt dat de arbeidsvoorwaardenregeling in principe voor de gehele organisatie dezelfde is, tenzij.

Ondernemingsraad (OR)

De WOR voorziet in overleg met de ondernemer over bedrijfsorganisatorische, economische en financiële aangelegenheden en over onderwerpen die regelingen over het sociale beleid van de onderneming betreffen. De ondernemingsraad (OR) ziet onder meer toe op een juiste uitvoering van de arbeidsvoorwaardenregelingen, de arbeidsomstandigheden en de werk- en rusttijden. Allemaal zaken dus die ook griffiemedewerkers betreffen.

De collegeorganisatie en de griffie vormen twee aparte ondernemingen, terwijl de rechtspersoon gemeente de enige ondernemer is. Anders gezegd, de gemeentelijke ondernemer leidt twee ondernemingen. De WOR verplicht elke ondernemer die een zeker aantal medewerkers in dienst heeft, een OR in te stellen.

De 'WOR-bestuurder' vertegenwoordigt de ondernemer in het overleg met het medezeggenschapsorgaan. De griffier vervult daarbij de positie van 'WOR-bestuurder' voor de griffieorganisatie, zoals de secretaris die heeft in de collegeorganisatie. Afhankelijk van de medezeggenschapsstructuur zijn de secretaris en de griffier ieder voor zich of gezamenlijk de WOR-bestuurders. Bij afzonderlijke ondernemingsraden voor organisatieonderdelen is iedere hoogste (ambtelijk) leidinggevende WOR-bestuurder voor zijn organisatieonderdeel.

Als er een zelfstandige of gemeenschappelijke ondernemingsraad is ingesteld, dan zijn beiden WOR-bestuurder, zij het dat het voor de hand ligt dat 'concernaangelegenheden' worden besproken met de secretaris. Griffieaangelegenheden worden echter weer besproken door de griffier.

De meeste griffies zijn te klein van omvang om een eigen OR in te stellen. Mogelijkheden zijn dan: een personeelsvergadering (PV), een Personeelsvertegenwoordiging (PVT), een gemeenschappelijke OR (GOR) of een onderdeelcommissie griffie binnen de bestaande OR.

Het gevolg van een GOR is dat er één OR wordt ingesteld voor de gezamenlijke onderneming waarvoor alle medewerkers van zowel de collegeorganisatie als de griffie actief en passief kiesrecht hebben. Zowel de secretaris als de griffier zijn WOR-bestuurder en hebben om die reden geen actief en passief kiesrecht.

Het voorstel voor de gemeente Noardeast-Fryslân is om voor een praktische aanpak te kiezen: waar mogelijk wordt aangesloten bij het bestaande GO en de bestaande OR. De werkgeverscommissie stelt de conceptregelingen (voorgenomen besluit) en definitieve regelingen vast voor de griffie, zoals het college dat voor de ambtelijke organisatie doet. Indien het noodzakelijk en mogelijk is, wordt er in de regeling een griffiespecifieke afwijking opgenomen. De medezeggenschap (GO en OR) vindt gezamenlijk plaats, waarbij de directeur optreedt als WOR-bestuurder (ook namens de griffier).

Alleen in die gevallen waarin college en/of directeur zich niet kunnen vinden in de griffiespecifieke afwijking in een voorgenomen regeling, wordt de medezeggenschap voor de griffie afzonderlijk geregeld via een personeelsvergadering (PV).

Artikel 10. Verantwoording

De raad heeft sinds de dualisering van het gemeentebestuur een eigen secretaris gekregen, de griffier. Daarnaast heeft de raad ook een griffie ingericht om hem, zijn organen en de griffier te ondersteunen. Hierdoor heeft de raad er formeel een taak bij gekregen, namelijk die van de invulling van het werkgeverschap ten opzichte van de griffie.

Vanuit dat oogpunt is het van belang dat de raad inzicht krijgt en houdt in wat er onder het werkgeverschap moet worden verstaan. Een manier om daaraan bij te dragen is de verantwoording door de werkgeverscommissie van haar werkzaamheden en bevindingen aan de raad. In de praktijk kan dit ook aan b.v. het presidium waarin alle fracties zijn vertegenwoordigd.

Vastgestelde (algemene) arbeidsvoorwaardenregelingen worden aan de raad ter kennisgeving aangeboden.

Artikelen 11, 12 en 13. Onvoorziene omstandigheden, Inwerkingtreding en Citeertitel

De inhoud van deze artikelen spreekt voor zich.