

De Swaneburg

In deze notitie wordt ingegaan op mogelijkheden met betrekking tot het personeel van de Swaneburg. Een en ander is echter afhankelijk van de juridische vorm die gekozen wordt. Hierbij kan de vraag gesteld worden of het geprivatiseerde zwembad weer een gemeentelijke instantie.

Opdracht

Beide gemeenten hebben tot dusver als uitgangspunt gehanteerd dat het zwembadpersoneel niet in dienst van de gemeente komt.

De opdracht m.b.t. het personeel luidde :

1. Het personeel komt of bij de gemeente Emmen of een stichting in dienst
2. De voor- en nadelen voor zowel de gemeente als het personeel zullen in beeld worden gebracht (CAO, detachering)
3. Onderzoek hoe verhoudt het uitgangspunt zich met het gastheermodel
4. Onderzoek wat zijn de voor- en nadelen voor het personeel en de gemeente als het personeel bij een stichting of bij een gemeente wordt ondergebracht.
5. Wat betekent het voor de juridische organisatie als het personeel in een stichting blijft ondergebracht?

Bestaande situatie

In onderstaand overzicht is een vergelijking gemaakt van de situatie zoals die is in Coevorden dan wel in Emmen.

Coevorden	Emmen
Exploitatie wordt uitgevoerd door een privaatrechtelijke stichting / Coevorden heeft beheer van de Swaneburg op afstand.	Exploitatie wordt door de gemeente uitgevoerd bij de dienst bedrijven
Personeel valt onder de CAO- recreatie	Personeel valt onder de CAR-UWO

De gemeente Coevorden is eigenaar van het zwembad. Voor de exploitatie is een tijdelijke privaatrechtelijke stichting verantwoordelijk. De gemeente heeft geen werkgeversrelatie met de personeelsleden van het zwembad, maar voelt zich daarvoor wel verantwoordelijk. Formeel moet de 'tijdelijk' werkgever over de overgang naar een nieuwe werkgever afspraken maken met de vakbonden.

Sociaal Plan

In het kader van de samenwerking waarbij sprake is van het gastheermodel is een sociaal plan opgesteld. Dit sociaal plan heeft betrekking bij de structurele overheveling van taken naar de gastheergemeente t.w. Emmen en waarbij personeel mee overgaat naar de gastheergemeente. Door de taakoverheveling ontstaan personele gevolgen voor medewerkers van de gemeente. Hierbij is een medewerker een ambtenaar met een vaste aanstelling of een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef. Conclusie : Op dit moment is het Sociaal Plan niet van toepassing op medewerkers werkzaam bij de Swaneburg omdat zij in dienst zijn van een privaatrechtelijke stichting.

Het sociaal plan samenwerking kan getrapd van toepassing verklaard worden. (met getrapd wordt bedoeld dat het personeel van de Swaneburg in eerste instantie in dienst van Coevorden en vervolgens over gaat naar Emmen)

Vergelijking CAO recreatie met CAR-UWO

Als de werkgever van de medewerkers verandert moet er gekeken worden naar de rechtspositionele gevolgen en daar moet met de medewerkersvertegenwoordiging over gepraat worden. Het kan zijn dat geen van de medewerkers lid is van een bond, maar er moet altijd een vorm van personeelsvertegenwoordiging zijn. (in de vorm van de bond).

Actie: Via de FNV moet nagegaan worden wie het contactpersoon is voor een dergelijke situatie.

In bijgaand overzicht is de CAO recreatie vergeleken met de CAR-UWO. Hierbij kunnen globaal een aantal conclusies worden getrokken:

	CAO Recreatie	CAR-UWO
Werkweek	38 uur	36 uur
Onregelmatigheidstoelage	vrije tijd	Lokale aangelegenheid
Overwerk	Boven 38 uur in de vorm van vrije tijd	Met toeslag
Aanvulling WW	nee	Ja
Ambtsjubileum	nee	Ja
Eindejaarsuitkering	nee	5%
Levensloopbijdrage	nee	1,5%
Tegemoetkoming ziektekosten	nee	€ 168,-- aangesloten IZA

Uit bijgevoegde berekeningen per persoon blijkt:

1. Bruto bedragen van CAR-UWO blijven achter bij de CAO recreatie
2. Op basis van de CAR-UWO heeft men recht op een onregelmatigheidstoelage waardoor het te ontvangen bedrag veel hoger wordt
3. In gemeentelijke dienst ontvangen medewerkers een eindejaarsuitkering (5%) en levensloopbijdrage (1,5%)

Kortom door toepassing van de CAR-UWO zullen de loonkosten stijgen als gevolg van ORT en eindejaarsuitkering (5%) en levensloopbijdrage (1,5%) .

Aandachtspunt ; 2 medewerkers werken nu 38 uur

In gemeente dienst of in dienst van een stichting

Voor de toekomst zijn een aantal mogelijkheden:

1. De exploitatie gaat naar een privaatrechtelijke stichting (personeel valt onder CAO recreatie)
2. De exploitatie gaat over naar de gemeente Emmen (personeel valt dan onder CAR-UWO)
3. Gemeente Coevorden exploiteert de Swaneburg (personeel valt dan onder CAR-UWO)

In onderstaand overzicht wordt een vergelijking gemeente met de voor en nadelen van gemeentelijke dienst dan wel in dienst van de gemeente

	Gemeentedienst	Dienst stichting
VOORDEEL		
Personeel	CAR-UWO / gevolg hoger salaris Geen invloed	CAO recreatie / geen financiële gevolgen
Continuïteit	Groot, directe relatie	Afhankelijk van financiële middelen gemeente. (subsidie)
Invloed gemeente		Indirect via de exploitatievoorwaarden en jaarafrekening/begroting

NADEEL		
Kerntaak	Exploitatie wordt gezien als taak van de gemeente	Exploitatie staat op afstand. Geen directe gemeentelijke taak
Personeel	Onder welke afdeling/team moet personeel hiërarchisch onder gebracht worden	Geen

Indien op basis van het gastheermodel de exploitatie van de Swaneburg bij de gemeente Emmen ondergebracht zal worden zal met een aantal punten rekening gehouden moeten worden t.w.;

1. De gemeente heeft al haar zwembadpersoneel in eigen dienst. Zij vallen rechtspositioneel onder de CAR-UWO
2. Personeel van de zwembaden rouleren binnen de gemeente
3. De gemeente Emmen brengt bij inhuur een facilitair tarief in rekening

Financiële consequenties bij overgang naar Emmen.

In de samenwerkingsovereenkomst BOCE wordt ervan uitgegaan dat de opdrachtgever aan de opdrachtnemer betaald het maximum van de salarisschaal. (ongeacht in welke trede de betrokkene salaris ontvangt). Daarnaast is in de samenwerking afgesproken dat het bedrag verhoogd wordt met een door het rijk vastgesteld bedrag van € 27.650,- per fte. Dit bedrag is bestemd voor o.a. overhead.

Financiële consequenties

Verschil CAO recreatie en CAR-UWO	€.	31.628,-
Verschil huidige salarisschaal en maximum salarisschaal	€.	68.561,-
Opslag 9,3 fte a €.	27.579,-	€.
Totale meerkosten		€.
		256.484,- (tarief gastheermodel)
		€.
		356.673,-

Wat betekent het voor de juridische organisatie als het personeel in een stichting blijft ondergebracht?

Formeel is dit mogelijk, het werkgeverschap berust nu en dan in de toekomst bij die stichting. Indien besloten wordt de exploitatie over te dragen naar de gemeente Emmen en het personeel onder te brengen bij een stichting waarbij de CAO van toepassing blijft dan heeft dit in Emmen tot gevolg dat bij roulatie van personeelsleden van Coevorden zij in contact komen met Emmense personeelsleden. Hier horen zij over het verschil in salaris. Dit is geen gewenste situatie bij samenwerking en uitwisseling van medewerkers. Toepassing van het gastheermodel heeft tot gevolg dat de meerkosten voor Coevorden zijn €.

Een alternatieve optie is;

1. Emmen voert het management uit en stuurt het personeel aan
2. Personeel wordt bij een stichting ondergebracht.
3. Er worden afspraken gemaakt omtrent de exploitatie

Een andere alternatief is ;

1. Totale exploitatie van het bad inclusief personeel aanbesteden.