Aan burgemeester en wethouders
door tussenkomst van de voorzitter van de raad

Ridderkerk, 19 december 2017

Onderwerp: Schriftelijke vragen aan het college van burgemeester en wethouders (RvO, artikel 40) over werkgelegenheid en kwaliteit van werk voor werknemers van Sport en Welzijn.

Geacht college,

De organisatie Sport en welzijn Ridderkerk wordt gesplitst in een Quasi Inbesteed Welzijnsdeel en een aanbesteed beheer en exploitatiedeel. De werkneemster worden over deze twee nieuwe organisaties verdeeld.
De gemeente is mede verantwoordelijk voor de ontstane situatie en heeft in onze ogen zorgplicht naar het personeel van Sport en Welzijn.
Onze zorgen betreffen de werkgelegenheid en de kwaliteit van werk van de werknemers, met name bij het aan te besteden deel. Dat is de reden dat wij onderstaande vragen stellen.

a. bij de aanbestedingsprocedure is als zekerheid voor het personeel de overgang onderneming ingebracht. Kunnen personeelsleden na een jaar alsnog arbeidsvoorwaardelijke nadelen ondervinden? Klopt het dat de FNV en de CNV overgang onderneming onvoldoende vinden?
b. Klopt het dat voor een behoorlijk aantal beroepen binnen de delen van Sport en Welzijn Ridderkerk die aanbesteed gaan worden, de CAO niet voorziet in een een daarbij behorende inschaling? Wat zijn de gevolgen voor het personeel?
c. Bij Sport en Welzijn werken een behoorlijk aantal mensen met een nuluren contract. Klopt het dat op dit moment de roosters zonder hen niet te vullen zijn en dat er nu complicaties ontstaan doordat deze mensen niet langer worden ingehuurd?
d. Heeft de gemeente extra voorwaarden voor de inhuur van de betrokken nul-uren contractanten ingebracht? Dit zijn de mensen met een slechte arbeidsmarkt positie.
e. Kan de hogere werkdruk door een lagere bezetting gevaarlijke situaties opleveren voor gebruikers van het zwembad?
f. Klopt het dat in de voorwaarden in de tender niet is opgenomen dat de betrokken werknemers recht hebben op een nieuw arbeidscontract met de nieuwe werkgever waarin is vastgelegd dat hun huidige arbeidsvoorwaarden worden gegarandeerd? Is hier de vrijheid van de toekomstige werkgever en daarmee zijn commercieel belangen de boventoon voert boven de belangen van de Ridderkerkers die er nu werken?
g. Kunnen de werknemers verplicht worden op andere vestigingen van de commerciële uitbaters te gaan werken? Dat zou kunnen worden gezien als een aantasting van de arbeidsvoorwaarden van het personeel. Wenst u het standplaatsbeginsel te borgen, zo nee waarom niet, zo ja op welke wijze?
h. De FNV meldde dat zij grote moeite hebben bijvoorbeeld Optisport te houden aan de regels over werktijden zoals die in de CAO zijn opgenomen. Wat heeft u gedaan om dit voor het personeel van Sport en Welzijn wel te garanderen?
i. Zijn de openingstijden voor de gebruikers voldoende gegarandeerd? Heef u uitgezocht of de toekomstige exploitant van de zwembaden en sport accommodaties in andere gemeenten na een jaar of twee grote veranderingen aangebracht hebben? Zo nee waarom niet? Zo ja wat waren uw bevindingen?
j. In andere gemeenten zijn regelmatig discussies aan de orde en omvang onderhoudsniveau van de sport accommodaties. Wat is groot onderhoud en wat is klein onderhoud?
k. Heeft u nagezocht of in andere gemeenten daarover met de toekomstige exploitanten complexe discussies zijn gaan optreden? Hoe voorkomt u dat aan het einde van de periode de accommodaties veel groot achterstallig onderhoud hebben?
j. Op welk moment is, of wordt, de Centrale ondernemingsraad (COR) van de gemeente en de Ondernemingsraad, (OR) van Sport en Welzijn ingelicht over de voorgenomen afstoting van een deel van de onderneming.
Dit conform artikel 25 lid b van de Wet op de ondernemingsraad.

Gelet op het bepaalde in artikel 40 van het Reglement van Orde voor de raad verzoeken wij u om schriftelijke beantwoording van deze vragen.

Arianne Ripmeester, PvdA Ridderkerk
Wim van der Linden, Echt voor Ridderkerk