



Arbitrage inzake een geschil tussen de werkgeversdelegatie en de werknemersdelegatie van de commissie voor georganiseerd overleg van de gemeente Doesburg

Bij brief van 14 oktober 2013 (ontvangen op 1 november 2013) hebben de werkgevers- en de werknemersdelegatie van de commissie voor georganiseerd overleg van de gemeente Doesburg de Lokale Advies- en Arbitrage commissie (LAAC) verzocht om arbitrage.

I. Verzoek om arbitrage

De werkgevers- en de werknemersdelegatie verschillen van inzicht over de door de werkgeversdelegatie voorgestelde intrekking van de lokale 60+ regeling.

Ter beslechting van het hieruit voortvloeiende geschil is bij brief van 14 oktober 2013 arbitrage gevraagd.

Zowel de werkgeversdelegatie als de werknemersdelegatie zijn gehoord tijdens een zitting van de LAAC, gehouden op maandag 16 december 2013 te Utrecht. De heer C. Luesink, burgemeester en mevrouw M. van der Rol, senior P&O adviseur en secretaris van de commissie voor georganiseerd overleg, waren aanwezig namens de werkgeversdelegatie. De werknemersdelegatie werd vertegenwoordigd door de heer J. Slotboom (ABVAKABO FNV) en mevrouw M. Kortlever (CNV Publieke Zaak).

II. Het ontstaan van het geschil

Sinds 1977 bestaat bij de gemeente Doesburg de mogelijkheid voor oudere medewerkers die fulltime werken, de wekelijkse arbeidsduur te verminderen. De medewerker van 60 jaar mag zijn werktijd terugbrengen naar 35 uur per week, aflopend naar 30 uur per week voor de medewerkers van 63 en 64 jaar. Een en ander is geregeld in een lokale werktijdenregeling, die nog in 2009 is aangepast. De 60+ regeling is hierin toen niet meer opgenomen, maar op verzoek van de OR is dit als afzonderlijk onderdeel wel van kracht gebleven.

De werkgeversdelegatie is van mening dat de 60+ regeling niet meer in deze tijd past en heeft voorgesteld de regeling in te trekken. Waar volgens de werkgeversdelegatie de afgelopen decennia het beleid erop gericht was de oudere medewerker op een natuurlijke manier te laten toe werken naar

de pensioengerechtigde leeftijden/of FPU, gaat het nu meer om het langer gemotiveerd en gezond aan het werk houden van deze medewerker. De regeling was oorspronkelijk bedoeld voor medewerkers die geen gebruik maakten of konden maken van de VUT of FPU. Deze regelingen bestaan niet meer. De AOW gerechtigde leeftijd wordt verhoogd. De vergrijzing neemt toe. Het voortbestaan van de regeling zou volgens de werkgeversdelegatie de komende jaren tot een toename van het aantal extra betaalde uren leiden, waardoor steeds meer werkdruk bij de overige medewerkers ontstaat. Berekend is dat met het intrekken van de regeling in 2016 een besparing kan worden gerealiseerd van € 33.000.

Het voorstel tot intrekking van de 60+ regeling is besproken in de commissie voor georganiseerd overleg van 12 november 2012. De werknemersdelegatie heeft tijdens deze vergadering om nadere informatie gevraagd over de maatregelen ter bevordering van de vitaliteit van medewerkers. Hierover is door de werkgeversdelegatie op 27 november 2012 een memo verstuurd aan de werknemersdelegatie. Vervolgens heeft de werknemersdelegatie een ledenraadpleging gehouden op 25 februari 2013, die geleid heeft tot het stellen van vragen aan de werkgeversdelegatie. De desbetreffende brief van de werknemersdelegatie van 12 april 2013 is bij brief van 18 april 2013 door de werkgeversdelegatie beantwoord.

Tijdens de vergadering van de commissie voor georganiseerd overleg van 8 juli 2013 kon geen overeenstemming worden bereikt over de voorgestelde intrekking van de 60+ regeling. De werknemersdelegatie heeft aangegeven begrip te hebben voor de argumenten van de werkgeversdelegatie, maar intrekking gaat naar haar oordeel te ver. De werknemersdelegatie heeft een alternatieven voorgesteld, waarbij de regeling in eerste instantie versoerd wordt door deze op latere leeftijd te laten ingaan en voor minder uren per week.

De werkgeversdelegatie heeft aangegeven geen compromis te willen sluiten omdat zij geen lokale regeling met extra plussen in stand wil houden, en omdat aan het bezwaar, dat de regeling niet kan worden gehandhaafd vanwege de daarin vervatte leeftijdsdiscriminatie niet wordt tegemoetgekomen. Ingezet wordt op vitaliteit en maatwerk voor alle medewerkers. De werkgeversdelegatie heeft de werknemersdelegatie vervolgens verzocht om binnen 3 weken schriftelijk te reageren.

Uit de schriftelijke reactie van de werknemersdelegatie van 13 augustus 2013 blijkt dat zij niet instemt met de voorgestelde intrekking van de 60+ regeling. Gezamenlijk wordt besloten arbitrage te vragen aan de LAAC.

III. Standpunt werkgeversdelegatie

De werkgeversdelegatie heeft de ontstaansgeschiedenis van de 60+ regeling toegelicht. Deze regeling is in 1977 in werking getreden als onderdeel van de toenmalige werktijdenregeling. Op dat moment was er nog een 40-urige werkweek en de meeste medewerkers gingen met FPU. Enkele medewerkers waarvoor gebruikmaking van de FPU niet mogelijk was, konden gebruik maken van deze regeling. In 2004 werd de regeling aangepast vanwege de 36-urige werkweek, maar ook op dat moment gingen de meeste medewerkers volgens de werkgeversdelegatie nog met FPU. In 2009 werd de werktijdenregeling aangepast en is de 60+ regeling niet meegenomen, maar op verzoek van de medezeggenschap als apart onderdeel van kracht gebleven.

Inmiddels is de context van deze regeling volgens de werkgeversdelegatie ingrijpend gewijzigd; er is geen FPU meer, er moet langer worden doorgewerkt en er sprake van een behoorlijke vergrijzing. Het gaat niet meer om een paar 60 plussers maar om ca. 15 % van het personeelsbestand van de gemeente Doesburg. Tegen de achtergrond van deze ontwikkelingen acht de werkgeversdelegatie het van belang de oudere medewerkers langer gemotiveerd en gezond aan het werk te houden.

De huidige regeling heeft volgens de werkgeversdelegatie in deze tijd van bezuinigingen een behoorlijke impact op de organisatie. Omdat ca. 10% van de medewerkers op dit moment gebruik maakt van de 60+ regeling en daardoor betaalde vrije uren heeft, worden de overige medewerkers zwaarder belast. De werkgeversdelegatie stelt dat er geen vervangingsbudget voor deze uren c.q. werkzaamheden is.

De werkgeversdelegatie wil dan ook vitaliteit stimuleren. In 2013 zijn al enkele activiteiten georganiseerd en dit zal de komende jaren worden voortgezet. Daarnaast wil de werkgeversdelegatie de oudere medewerkers in de gelegenheid stellen om extra vrije uren te kopen, waardoor zij de mogelijkheid behouden op extra vrije tijd. De middelen, die hierdoor vrij komen, kunnen weer worden ingezet voor vitaliteitsbevordering. Ook zal worden gezien of stagiairs/trainees ingezet kunnen worden, waarbij de oudere medewerker een mentorfunctie kan vervullen. Dit speelt volgens de werkgeversdelegatie in op de gedachten die er op dit moment zijn voor de nieuwe cao.

Medewerkers zien de 60+ regeling als een verworven recht, maar in deze tijd van bezuiniging en een geheel andere context, vindt de werkgeversdelegatie dat jongere medewerkers niet de dupe mogen worden van dit voorrecht van de oudere medewerkers en dat er nu moet worden ingezet op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Tenslotte stelt de werkgeversdelegatie dat de medewerkers, die reeds gebruik maken van de 60+ regeling hun rechten volgens de huidige regeling behouden. Het compromisvoorstel van de werknemersdelegatie is voor de werkgeversdelegatie niet aanvaardbaar omdat daarmee de aard van de regeling in stand wordt gelaten. De werkgeversdelegatie wil niet langer een algemene aanspraak voor oudere medewerkers in stand laten, maar kiest voor een meer individuele benadering. Daarbij behoort het kopen van extra verlof tot de mogelijkheden.

IV. Standpunt werknemersdelegatie

De werknemersdelegatie is van mening dat de 60+ regeling in het verleden in gezamenlijk overleg tot stand is gekomen en als een prima regeling in het kader van duurzame inzetbaarheid kan worden beschouwd. Het bevreemdt de werknemersdelegatie dat de 60+ regeling bij de herziening van de werktijdenregeling in 2009 nog van belang werd geacht en dat nog geen 4 jaar later wordt voorgesteld deze in te trekken. Het intrekken van deze regeling wordt door de werknemersdelegatie uitsluitend gezien als een bezuinigingsmaatregel. Volgens de werknemersdelegatie erkent de werkgeversdelegatie met het aanbod aan oudere medewerkers om extra verlof te kunnen kopen dat ouderen behoefte hebben aan meer vrije tijd om op die manier een betere balans tussen werk en privé te kunnen realiseren. De initiatieven van de werkgeversdelegatie om de vitaliteit van medewerkers te bevorderen worden door de werknemersdelegatie gewaardeerd, maar daarbij wordt

voor wat betreft de toepasbaarheid op oudere medewerkers een aantal kanttekeningen geplaatst. Ook wordt erop gewezen dat het levensfase bewust personeelsbeleid nog steeds een concept-plan is. De werknemersdelegatie stelt dat de komende jaren 9 medewerkers gebruik zouden kunnen maken van de 60+ regeling terwijl er 10 uitstromen. Volgens de werknemersdelegatie is de stelling van de werkgeversdelegatie, dat door de vergrijzing steeds meer medewerkers van de regeling gebruik gaan maken, dan ook niet steekhoudend. Verder wijst de werknemersdelegatie op het resultaat van de goedbezochte ledenraadpleging, waar de werkgeversdelegatie ook een toelichting heeft gegeven. Vrijwel niemand bleek voorstander van het intrekken van de 60+ regeling.

De werknemersdelegatie meent anders dan de werkgeversdelegatie dat handhaving van de regeling geen leeftijdsdiscriminatie als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling met zich brengt, omdat de regeling deel uitmaakt van een groter pakket van maatregelen gericht op het levensfase bewust personeelsbeleid. Volgens de werknemersdelegatie kan in een dergelijk beleid rekening worden gehouden met de afnemende belastbaarheid van oudere medewerkers.

Tenslotte vindt de werknemersdelegatie dat de werkgeversdelegatie ten onrechte niet bereid is over compromisvoorstellen te spreken. Er is naar haar oordeel geen sprake van overleg.

De werknemersdelegatie heeft het volgende voorstel gedaan:

De 60+ regeling 4 jaar voor de pensionering laten ingaan;
4 jaar voor de pensionering 1 uur per week arbeidstijdvermindering
3 jaar voor de pensionering 2 uur per week arbeidstijdvermindering
2 jaar voor de pensionering 4 uur per week arbeidstijdvermindering
1 jaar voor de pensionering 4 uur per week arbeidstijdvermindering

Dit betekent volgens de werknemersdelegatie een versoepeling van 416 uur per oudere medewerker. Daarnaast hecht de werknemersdelegatie eraan dat de werkgeversdelegatie het levensfase bewust personeelsbeleid definitief vorm geeft, zodat de effecten voor de oudere medewerker hiervan bij de evaluatie van de (voorgestelde) 60+ regeling meegenomen kunnen worden. Over dit voorstel kon geen overleg worden gevoerd.

De werknemersdelegatie vindt juist het langer deelnemen aan het arbeidsproces een reden om een 60+ regeling in stand te houden. Daar waar de werkgever zich erop voor staat een aantrekkelijke werkgever te willen zijn, is het van belang ook aandacht te besteden aan draagkracht en draaglast van de steeds ouder wordende medewerker. Het feit dat het ziekteverzuim erg hoog is en 47% van de medewerkers aangeeft moeite te hebben met coping, doet volgens de werknemersdelegatie vermoeden, dat het langer doorwerken voor de oudere medewerker extra belastend zal zijn. Volgens de werknemersdelegatie is de oudere medewerker nu eenmaal minder flexibel en kan hij zich moeilijker aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen.

De werknemersdelegatie heeft niettemin begrip voor het standpunt van de werkgeversdelegatie en is bereid een compromis te sluiten. Verzocht wordt de 60+ regeling om te zetten in een regeling zoals bij wijze van compromis is voorgesteld door de werknemersdelegatie in afwachting van de definitieve vormgeving en evaluatie van het levensfase bewust personeelsbeleid

V. Overwegingen

De LAAC heeft zich in de eerste plaats afgevraagd of binnen de commissie voor georganiseerd overleg open en reëel overleg is gevoerd over de voorgestelde intrekking van 60+ regeling. Vastgesteld kan worden dat op diverse momenten zowel schriftelijk als mondeling een inhoudelijke discussie is gevoerd over het onderwerp. Het door de werknemersdelegatie gedane compromisvoorstel was voor de werkgeversdelegatie niet aanvaardbaar, omdat zij geen lokale regeling met extra plussen in stand wil houden en omdat aan het bezwaar, dat de regeling niet kan worden gehandhaafd vanwege de daarin vervatte leeftijdsdiscriminatie niet wordt tegemoetgekomen. De werkgeversdelegatie wil inzetten op vitaliteit en maatwerk voor alle medewerkers. Het overleg heeft weliswaar niet tot resultaat geleid, maar op basis van de verslagen van de commissie voor georganiseerd overleg en de in het kader van overleg gevoerde correspondentie kan geconcludeerd worden, dat het niet heeft ontbroken aan open en reëel overleg.

Vervolgens is het de vraag of de werkgeversdelegatie redelijkerwijs kon overgaan tot intrekking van de 60+ regeling. De LAAC kan het standpunt van de werkgeversdelegatie volgen waar gesteld wordt dat een dergelijke regeling, die dateert uit 1977, door de tijd achterhaald is en niet meer past in het huidige tijdsgewricht. Specifiek op oudere medewerkers gerichte algemene regelingen hebben plaats gemaakt voor een meer individuele benadering en het stimuleren van vitaliteit van medewerkers op basis van leeftijdsfase bewust personeelsbeleid. Tegen die achtergrond kan de voorgestelde intrekking van de 60+ regeling niet onredelijk worden genoemd. De LAAC betreft daarbij dat in de gemeente Doesburg een overgangsregeling is afgesproken voor medewerkers, die nu gebruik maken van de 60+ regeling en dat bij de werkgeversdelegatie de bereidheid bestaat individueel maatwerk te leveren aan medewerkers, die minder belastbaar zijn. Ook is rekening gehouden met de door de werkgever aan oudere medewerkers geboden mogelijkheid extra verlofdagen te kopen. Hoewel het geen punt van discussie is geweest in de commissie voor georganiseerd overleg van de gemeente Doesburg overweegt de LAAC ten overvloede dat niet valt uit te sluiten dat de 60+ regeling, die alleen voor fulltimers geldt, ten opzichte van parttime medewerkers als discriminatoir wordt aangemerkt. De LAAC heeft overigens, anders dan de werknemersdelegatie veronderstelt, niet uit de stukken en toelichting van de werkgeversdelegatie kunnen afleiden dat de voorgestelde intrekking van de 60+ regeling louter uit financiële overwegingen plaatsvindt.

VI. Uitspraak

Oordelend naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid spreekt de LAAC uit, dat de door de werkgeversdelegatie voorgestelde intrekking van de 60+ regeling niet als onredelijk kan worden beschouwd, in aanmerking nemend, dat de bereidheid bestaat een overgangsregeling te treffen voor de medewerkers, die nu gebruik maken van de regeling; oudere medewerkers extra verlof te laten kopen; het beleid te richten op vitaliteit van de medewerkers op basis van leeftijdsfase bewust personeelsbeleid en daar waar nodig individueel maatwerk te leveren.

Aldus vastgesteld, 23 januari 2014

prof. mr. P.F. van der Heijden, voorzitter

prof. mr. E. Verhulp, lid

prof. mr. J.A. Peters, lid

mr. B.H. Abbing, secretaris