



Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)
1

betreft

ons kenmerk

datum

Leeftijdsbewust personeelsbeleid ECCVA/U200801049
en handreiking leeftijds- en
diensttijdvakantiedagen CvA/LOGA 09/01
Lbr. 09/006

12 januari 2009

Samenvatting

In de CAO 2005 – 2007 hebben partijen afgesproken dat gemeenten uiterlijk per 1 januari 2008 beleid hebben ontwikkeld dat is gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers. U bent hierover onder meer geïnformeerd in de ledenbrief van 21 april 2006; Leeftijdsbewust Personeelsbeleid (kenmerk MARZ/CvA/U200600692).

Het LOGA brengt hierbij deze CAO-afpraak opnieuw onder de aandacht, zoals is afgesproken in de CAO 2007 – 2009. Twee onderwerpen die te maken hebben met inzetbaarheid van werknemers en leeftijdsbewust personeelsbeleid komen hierbij specifiek aan de orde:

- ° leeftijds- en diensttijdvakantiedagen;
- ° aandacht voor zware beroepen.

Met deze ledenbrief geeft het LOGA u extra informatie om u te helpen bij het ontwikkelen van beleid dat is gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

De auteur, denkt u aan het
afschrift van het antwoord!

A.v.p. sturen aan de Griffie

Nr. Reg. raadsst.:	Raadsst. verg. d.d.
voor kennisgeving aangen.:	
in h. b&w om preadvies	
in h. b&w ter afdoening	
in h. burg. ter afdoening	
art. 38 RVO, vragen raadslied	



Aan de leden

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

1

betreft
Leeftijdsbewust
personeelsbeleid en
handreiking leeftijds- en
diensttijdvakantiedagen

ons kenmerk
ECCVA/U200801049
CvA/LOGA 09/01
Lbr. 09/006

datum

12 januari 2009

Geacht college en gemeenteraad,

Elke gemeente krijgt te maken met de vergrijzing en de ontgroening van de Nederlandse arbeidsmarkt. Om deze reden is in de CAO (2005 – 2007) een verplichting opgenomen om binnen een redelijke termijn (2 jaar) lokaal beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid van werknemers te ontwikkelen.

In de CAO van 2007 – 2009 was het onderwerp leeftijdsbewust personeelsbeleid opnieuw onderwerp van gesprek tijdens de CAO onderhandelingen. Dit heeft geleid tot de afspraak dat iedere gemeente per 1 januari 2008 leeftijdsbewust personeelsbeleid moet hebben ontwikkeld, gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers. Met deze brief wordt u herinnerd aan deze afspraak. Het LOGA biedt u met deze ledenbrief tevens een handreiking waarmee u eventueel leeftijds- en diensttijdvakantiedagen in het leeftijdsbewust personeelsbeleid kan inbedden. In deze brief wordt ten slotte ook aandacht gevraagd voor de zorg die de huidige Arbo wetgeving voorschrijft voor medewerkers in zware beroepen.

Noodzaak leeftijdsbewust personeelsbeleid

Zoals in de vorige ledenbrief van 21 april 2006 uiteen is gezet, wordt het in de toekomst moeilijker om goed gekwalificeerd personeel te werven en te behouden. De komende jaren vergrijsst het personeelsbestand bij veel gemeenten sterk en neemt de vervangingsvraag voor gemeenten toe. Daarnaast wordt vanwege de ontgroening binnen afzienbare tijd een tekort verwacht op de arbeidsmarkt. Hoger opgeleid en ervaren personeel wordt schaars. Waar gemeenten nu nog de vacatures kunnen vervullen, wordt dat in de nabije toekomst steeds moeilijker. Er ontstaat een andere samenstelling van de personeelsopbouw. De arbeidsmarkt wordt krappere en er zijn minder jongeren beschikbaar. Daarnaast blijft het huidige personeel langer doorwerken vanwege de beperking van de vervroegd uitredingsregelingen. Een verandering in de samenstelling van het personeelsbestand en het beschikbare arbeidspotentieel vergt dat gemeenten anders dan in het verleden meer rekening (moeten gaan) houden met de werkelijke mogelijkheden en behoeften van hun (potentiële) medewerkers.

Om grote personele problemen in de toekomst te voorkomen, is het verstandig dat gemeenten zich inzetten voor duurzame inzetbaarheid van werknemers door het ontwikkelen van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Om deze reden is in de CAO 2007-2009 opgenomen dat iedere gemeente per 1 januari 2008 leeftijdsbewust personeelsbeleid moet hebben ontwikkeld, gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers. Meer informatie hierover vindt u in de handreiking 'Levenslang Inzetbaar. Leefbaarheidsbewust personeelsbeleid voor gemeenten.' van het A+O fonds Gemeenten. Het ontwikkelen van beleid op dit gebied is mede nodig voor het gestalte geven aan de veranderende taken en werkwijze van gemeenten. De Rijksoverheid draagt steeds meer taken over aan gemeenten. Gemeenten worden de 'eerste overheid'. Dit vraagt onder andere om strategisch personeelsbeleid. Gemeenten moeten kijken naar de ontwikkeling van het personeelsbestand en de benodigde capaciteiten om de dienstverlening aan burgers op niveau te handhaven. Werving van nieuw personeel, maar ook aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers zijn hierbij sleutelwoorden.

Leefbaarheids- en diensttijdvakantiedagen

Op 1 mei 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) in werking getreden. Deze wet verbiedt het maken van onderscheid op grond van leeftijd. Leefbaarheids- en diensttijdvakantiedagen die veel gemeenten in de lokale regeling hebben opgenomen, leveren strijd op met de WGBL tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat. Na de inwerkingtreding van de WGBL zijn er veel vragen over seniorenregelingen voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), waaronder ook het hanteren van leeftijdsverlofdagen. Het CGB heeft daarom een advies uitgebracht over seniorenregelingen als onderdeel van het leeftijds(fase)bewust personeelsbeleid. De CGB adviseert sociale partners de speciale faciliteiten voor oudere werknemers een plaats te geven in de context van een breed leeftijds(fase) bewust personeelsbeleid. In dat geval past een beoordeling van de seniorenregeling binnen de context van het brede beleid.

Worden de leeftijdsverlofdagen niet opgenomen in een breder beleid dan zijn ze zeer waarschijnlijk in strijd met de wetgeving. Dit toont aan dat een breder beleid op optimale

inzetbaarheid van medewerkers steeds meer een vereiste wordt.

Daarnaast leidt invoering van leeftijdsbewust personeelsbeleid ertoe dat leeftijdsverlofdagen in een bredere context kunnen worden geplaatst. Bij toetsing van een regeling door de CGB worden de leeftijdsverlofdagen niet meer op zichzelf getoetst, maar in die bredere context van leeftijdsbewust personeelsbeleid. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) heeft in haar oordelen aangegeven dat als de leeftijdsverlofdagen in samenhang met andere maatregelen onderdeel uitmaken van het leeftijdsbewust personeelsbeleid en objectief te rechtvaardigen zijn deze gehandhaafd kunnen worden. LOGA-partijen bieden hiervoor een handreiking in de bijlage bij deze brief. .

Het LOGA biedt met deze brief een handreiking voor gemeenten. In de bijlage vindt u de handreiking leeftijds- en diensttijdvakantiedagen. Met deze handreiking kan in overleg met de sociale partners worden vastgesteld of de leeftijds- en diensttijdvakantiedagen ingebed kunnen worden in het leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Zware beroepen

Bij een beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers hoort ook aandacht ter voorkoming van teveel belasting voor medewerkers. Het kan hierbij gaan om psychische belasting, maar ook fysieke belasting. Op grond van de arbeidsomstandighedenwetgeving heeft iedere werkgever een zorgplicht. Deze zorgplicht is niet nieuw, maar vraagt wel steeds meer om maatwerk, omdat ook medewerkers in 'zware functies' langer werkzaam zullen zijn.

Zo legt iedere organisatie bij het voeren van arbeidsomstandighedenbeleid schriftelijk vast welke risico's de arbeid meebrengt. Dit geldt voor iedere functie en dus ook voor "fysiek zware functies", zoals functies in de buitendienst. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is de werkgever verplicht deze belasting zoveel mogelijk te beperken. Hiertoe ontwikkelt de organisatie een plan van aanpak met maatregelen om het risico te beheersen. Medewerkers moeten gewezen worden op de risico's en op de maatregelen die de organisatie neemt om de risico's te beperken. Met keuringen en periodieke gesprekken dient de werkgever in de gaten te houden of de belasting en belastbaarheid nog in evenwicht zijn. Hoewel dit in toenemende mate geldt als medewerkers ouder worden, kan de balans individueel erg verschillen. Hier past dan ook maatwerk en geen algemene regels.

Meer informatie

Hoe gemeenten kunnen omgaan met fysiek zware functies in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid staat onder meer beschreven in het werkboek fysieke belasting van het A+O fonds Gemeenten. Ook in het rapport 'Vluchten kan niet meer' van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) treft u informatie over het ontwikkelen van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Het A+O fonds Gemeenten kent een stimuleringsregeling (duurzame) inzetbaarheid. En op de website van de VNG 'www.vng.nl' plaatst het CvA goede voorbeelden van leeftijdsbewust

personeelsbeleid bij gemeenten.

Hoogachtend,
Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

b/a



J. Schirmbeck,
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

HANDREIKING LEEFTIJD- EN DIENSTTIJDVAKANTIEDAGEN

In deze LOGA-handreiking is een stappenplan opgenomen om te bepalen op welke wijze de leeftijds- en diensttijdvakantiedagen deel uit kunnen uitmaken van het leeftijdsbewust personeelsbeleid in uw gemeente. In de brochure 'Levenslang Inzetbaar. Leeftijdsbewust personeelsbeleid voor gemeenten.' van het A+O fonds Gemeenten staat meer informatie over leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Inleiding

In de CAR-UWO is geregeld dat het college bij de duur van de vakantie voorziet in extra vakantie-uren op grond van leeftijd of diensttijd (artikel 6:2:1, derde lid, UWO). Het aantal leeftijds- en diensttijdvakantiedagen wordt op lokaal niveau vastgesteld.¹ Deze extra vakantiedagen leveren leeftijdsonderscheid op. Deze extra vakantiedagen kunnen, gelet op de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL), niet zonder meer in stand blijven, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is.

Na de inwerkingtreding van de WGBL op 1 mei 2004 heeft de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) veel zaken ter beoordeling voorgelegd gekregen. De CGB oordeelde dat er voor de verschillende leeftijdsregelingen niet snel een objectieve rechtvaardigingsgrond aanwezig is. Omdat de CGB wil bevorderen dat sociale partners samen nadenken over maatregelen waarbij leeftijdsonderscheid wordt gemaakt, heeft zij een advies uitgebracht over seniorenregelingen. Indien er seniorenregelingen bestaan, zoals extra vakantiedagen (maar ook bijvoorbeeld afbouw- en vrijstellingsregelingen) voor oudere werknemers, beveelt de CGB sociale partners aan deze regelingen te betrekken bij de invulling van het leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Bij het advies van de CGB over de seniorenregelingen hoort ook het rapport 'De wenselijkheid van het maken van onderscheid naar leeftijd' en een checklist 'Regelingen voor oudere werknemers'.² Met de checklist kan worden bepaald of een specifieke regeling zoals de leeftijds- en diensttijdvakantiedagen voor bepaalde groepen werknemers gerechtvaardigd is.

Om te bepalen of de leeftijds- en diensttijdvakantiedagen³ op grond van de CAR-UWO nog in stand kunnen blijven, is het advies van de CGB richtinggevend. De CGB zegt in haar advies dat wanneer sociale partners duidelijk kunnen maken hoe invulling is gegeven aan het leeftijdsbewust

¹ In de CAO-gemeenten van 1995-1997 is het lokale overleg geadviseerd voor nieuw personeel 2 leeftijdsvakantiedagen af te schaffen.

² Het advies van de CGB, het rapport en de checklist zijn te downloaden vanaf de website van de CGB bij het onderdeel adviezen 2006 (www.cgb.nl).

³ Maar ook andere lokale regelingen zoals afbouw- of vrijstellingsregelingen (denk bijvoorbeeld aan het niet verplichten tot het verrichten van onregelmatige diensten vanaf een bepaalde leeftijd).

personeelsbeleid en welke plaats de seniorenregelingen daarin innemen, zij erop mogen rekenen dat de CGB hun regeling binnen die context toetst. De Commissie heeft dit in haar latere oordelen bevestigd: *"als de toekenning van een beperkt aantal extra vakantiedagen aan oudere werknemers in een bredere context van samenhangende maatregelen is geplaatst, dan gaat de Commissie na of die paar extra dagen in combinatie met de andere maatregelen, een serieus te nemen bijdrage leveren aan het behoud van de inzetbaarheid van de oudere werknemer. Indien er geen sprake is geweest van een goed, inhoudelijk overleg tussen CAO-partijen en als een organisatie geen enkele samenhangende maatregel heeft genomen zoals hiervoor is genoemd, in samenhang met de leeftijdsspecifieke regeling, dan dient de betreffende maatregel afzonderlijk te worden beoordeeld. De toetsing zal dan aanmerkelijk strenger zijn dan in het geval van een beoordeling in een bredere context. Er zal dan bijvoorbeeld minder snel worden aangenomen dat het toekennen van een beperkt aantal vakantiedagen noodzakelijk is voor het bevorderen van de inzetbaarheid van de oudere werknemer."*⁴

Als de toekenning van een beperkt aantal extra vakantiedagen in die bredere context van samenhangende maatregelen is geplaatst en dus onderdeel uitmaken van leeftijdsbewust personeelsbeleid en hier overleg over is gevoerd tussen sociale partners is er minder snel aanleiding om verboden onderscheid aan te nemen.

Deze LOGA-handreiking is bedoeld voor gemeenten die leeftijds- en/of diensttijdvakantiedagen kennen. De handreiking is gegoten in een stappenplan waarmee de gemeente de leeftijds- en diensttijdvakantiedagen in een bredere context kan plaatsen en onderdeel kan laten uitmaken van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Aan het einde van deze handreiking is nog een extra opmerking opgenomen over de toetsingsmogelijkheden door de CGB.

Stappenplan

Om te komen tot leeftijdsbewust personeelsbeleid en het inbedden van de leeftijds- en diensttijdvakantiedagen hierin, is herinrichting van het arbeidsvoorwaardenpakket noodzakelijk. Er moet een evenwicht ontstaan tussen de regelingen respectievelijk voorzieningen die er voor de verschillende leeftijdscategorieën zijn. Hiervoor moet een aantal stappen worden doorlopen. De stappen zijn hieronder eerst verkort opgenomen. Daarna volgt een toelichting bij elke stap.

1. Formuleer de doelstelling van het te voeren leeftijdsbewust personeelsbeleid.
2. Breng in kaart wat de huidige stand van zaken is.
3. Maak een overzicht van de maatregelen die bijdragen aan het doel.
4. Voer overleg met de sociale partners over de te nemen maatregelen en maak een keuze.

Om de leeftijdsvloofdagen te behouden moet ook voldaan zijn aan de drie criteria van de objectieve rechtvaardigingsgrond. In dat geval is leeftijds onderscheid namelijk wel mogelijk. De drie criteria zijn:

⁴ Zie de CGB-oordelen 2007-97 en 2007-98, na te lezen op www.cgb.nl.

1. Is er sprake van een legitiem doel?
Is het doel voldoende zwaarwegend, dan wel beantwoordt het doel aan een werkelijke behoefte van de organisatie? Het doel moet vrij zijn van discriminatie.
2. Is er sprake van een passend middel?
Is het middel geschikt om het doel te bereiken?
3. Is het middel ook noodzakelijk om het doel te bereiken?
Kan het doel niet bereikt worden met een ander middel, waarbij sprake is van minder bezwaarlijk onderscheid? Staat het middel in evenredige verhouding tot het doel.

Als is voldaan aan alle bovenstaande drie criteria, levert het onderscheid geen strijd op met de WGBL. Door de extra vrije dagen in te bedden in het leeftijdsbewust personeelsbeleid vergroot de gemeente de kans dat de dagen behouden kunnen blijven.

Stap 1

Formuleer de doelstelling van het te voeren leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Doelstelling algemeen leeftijdsbewust personeelsbeleid

In de CAO 2005-2007 zijn LOGA-partijen overeengekomen dat gemeenten uiterlijk 1 januari 2008 leeftijdsbewust personeelsbeleid hebben ontwikkeld. Met dit personeelsbeleid worden personeelsinstrumenten zo ingezet dat gedurende de verschillende leeftijdsfasen optimaal gebruik kan worden gemaakt van de capaciteiten van de medewerker. Het doel hierbij is om voorwaarden te creëren waaronder medewerkers fit en gemotiveerd kunnen werken en met behulp van de organisatie zich zodanig kunnen ontwikkelen dat zij, ook in de toekomst een waardevolle bijdrage kunnen leveren. Het leeftijdsbewust personeelsbeleid dient met name preventief te zijn. Preventief met het doel van het voorkomen van burn-out, demotivatie, verouderde kennis en vaardigheden, waardoor geen aansluiting meer wordt gevonden bij de ontwikkelingen in de organisatie.

Doelstelling extra vakantiedagen

Het is raadzaam om met sociale partners na te gaan welk doel wordt nagestreefd met de leeftijds- en diensttijdvakantiedagen. Het is zeer goed mogelijk dat aan de huidige leeftijds- en/of diensttijdvakantiedagen in het verleden geen specifiek doel ten grondslag heeft gelegen. In dat geval moet overwogen worden wat precies het doel is van het handhaven van deze extra vakantiedagen.

Indien in het verleden geen specifiek doel ten grondslag heeft gelegen aan deze extra vakantiedagen kan gedacht worden aan (een van) de onderstaande doeleinden die de CGB in haar advies noemt:

- Het verlagen van belasting van de functie,
- Het vergroten van de belastbaarheid van de oudere werknemer(s); en/of
- Het vergroten van de (blijvende) inzetbaarheid van oudere werknemers.

In tabel A van de checklist van de CGB is een aantal voorbeelden opgenomen van regelingen die

gericht zijn op de bovengenoemde doeleinden. Het geven van de extra vrije dagen voldoet aan de bovengenoemde aspecten.

De CGB geeft in het advies aan dat ook andere motieven ten grondslag kunnen liggen aan seniorenregelingen. Mochten andere doelen ten grondslag liggen aan de leeftijdsvakantiedagen, dan is het van belang steeds het doel van leeftijdsonderscheid duidelijk te maken om toetsing ervan aan de WGBL mogelijk te maken.

Onderscheid leeftijds- en diensttijdvakantiedagen

Veel gemeenten kennen lokaal leeftijds- én diensttijdvakantiedagen. Dit kan betekenen dat medewerkers met een bepaalde leeftijd in aanmerking komen voor extra vakantiedagen op grond van diensttijd én op grond van leeftijd. Gemeenten die leeftijdsvakantiedagen én diensttijdvakantiedagen kennen, moeten voor beide regelingen afzonderlijk bepalen welk doel of welke doelen haar voor ogen staan. De extra vakantiedagen vanwege leeftijd zullen waarschijnlijk beogen medewerkers zo lang mogelijk aan het werk te houden. Bij diensttijdvakantiedagen zal het doel een andere kunnen zijn. Veelal gaat het dan om het belonen van trouwe dienst en/of loyaliteit. In dat geval staat de regeling los van de leeftijdsvakantiedagenregeling.

Alleen als beide regelingen hetzelfde doel hebben, zal voor het leeftijdsonderscheid in beide regelingen - of meerdere regelingen met hetzelfde doel - steekhoudende argumenten voor een objectieve rechtvaardiging moeten worden aangedragen.

Als het doel van de diensttijdvakantiedagen geen verband houdt met leeftijdsbewust personeelsbeleid, bijvoorbeeld wanneer het doel van de diensttijdvakantiedagen het belonen van ervaring en loyaliteit is⁵, hoeft dit stappenplan niet verder te worden doorlopen. Dit betekent echter niet dat de dagen de toets van de wet kunnen doorstaan. Deze dagen leveren over het algemeen indirect leeftijdsonderscheid op. De diensttijdvakantiedagen zijn alleen toegestaan als er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Hierbij geldt dat te algemene, generaliserende argumenten in het algemeen een onvoldoende rechtvaardiging opleveren. De Commissie toetst of bij de organisatie een werkelijke behoefte bestaat aan deze extra diensttijdvakantiedagen. Uit een eerder oordeel is gebleken dat hier niet snel sprake van is als de vakantiedagen worden toegekend aan alle medewerkers, ongeacht hun functie.⁶ Ook onderzoekt de Commissie of er alternatieven zijn waarbij geen leeftijdsonderscheid wordt gemaakt. Het toekennen van een persoonlijke toelage gerelateerd aan buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver kan zo'n alternatief zijn (zie artikel 3:7:8 UWO).⁷

⁵ De wetgever heeft onderkend dat het bevorderen van de motivatie van medewerkers, het honoreren van bedrijfstrouw of het belonen van een grotere ervaring of deskundigheid een legitiem doel kan vormen (Kamerstukken II 2001/02, 28 170, nr. 5, p. 32).

⁶ Zie het CGB-oordeel 2005-110, na te lezen vanaf de site: www.cgb.nl.

⁷ Zie de overwegingen van de Commissie in haar oordeel 2004-118, overweging 4.18 en verder. Dit oordeel is na te lezen vanaf de site www.cgb.nl.

Na vaststelling van het doel van de leeftijds- en/of diensttijdvakantiedagen, wordt in stap 2 een overzicht gemaakt van de huidige stand van zaken.

Stap 2

Breng in kaart wat de huidige stand van zaken is.

Nu bekend is wat het doel is, is het van belang om in kaart te brengen wat de huidige stand van zaken is om een goed beleid te formuleren.

Functies

Door allereerst inzicht te verwerven in welke leeftijdscategorieën medewerkers er zijn uitgesplitst naar dienst, afdeling en functieniveau kunt u achterhalen of er bepaalde functies zijn die (vrijwel) uitsluitend door medewerkers uit bepaalde leeftijdscategorieën worden vervuld. Vervolgens inventariseert u bij welke functies specifieke belastende werkkenmerken of arbeidsomstandigheden aanwezig zijn om te bepalen welke maatregelen er getroffen kunnen worden. Hiervoor moet ook worden nagegaan voor welke functies de extra vakantiedagen gelden. Uit de CvA-enquête die onder gemeenten is gehouden in 2006 blijkt dat bij 88% van de respondenten in de organisatie sprake is van leeftijdsvakantiedagen die gelden voor alle ambtenaren. In het algemeen geldt dat voor functies met belastende werkkenmerken of arbeidsomstandigheden een zwaarwegend belang aanwezig is, dan wel er een werkelijke behoefte bestaat aan de seniorenregeling. In tabel B van de checklist zijn hier voorbeelden van opgenomen. Het gaat om structurele, langdurige kenmerken van het werk. Kort gezegd komt het er op neer of er in de functies sprake is van:

- Fysiek zware arbeid of,
- Perceptief-mentale belasting of,
- Psychisch zware arbeid of,
- Onregelmatige werk- en rusttijden of
- Fysiek zware arbeidsomstandigheden

De CGB stelt in haar advies dat niet te snel moet worden uitgegaan van een indeling in “zware” en “lichte” functies. Dit betekent dat alle functies goed bestudeerd moeten worden met gebruik van tabel B. Het is goed mogelijk dat de conclusie is dat de extra vakantiedagen voor alle of voor bepaalde functies niet voldoen aan de vereisten van een zwaarwegend doel dan wel de werkelijke behoefte van de organisatie.⁸

⁸ De opvatting dat de leeftijdsvakantiedagen moeten gelden voor alle ambtenaren ongeacht hun functie omdat iedereen gelijk moet worden behandeld, levert volgens de CGB geen legitiem doel op voor het gemaakte leeftijdsonderscheid. In dat geval zouden bepaalde medewerkers in bepaalde functies zonder enige objectieve rechtvaardiging worden bevoordeeld boven jongere medewerkers in dezelfde functie. Zie hiervoor de oordelen 2005-110 en 2007-97. Deze oordelen zijn terug te vinden op de website van de CGB: www.cgb.nl.

Ziekteverzuimcijfers

Ook met de ziekteverzuimcijfers kan de werkelijke behoefte aan de extra vakantiedagen worden onderbouwd. Hierbij moet wel rekening gehouden worden met het zogenaamde 'healthy worker effect'. Dit effect houdt verband met selectie: degenen die lang blijven doorwerken vormen een selecte groep. Deze groep wordt wel aangeduid met de term healthy workers. Dat deze groep lang blijft deelnemen aan het arbeidsproces wil echter niet zeggen dat iedereen op hoge leeftijd kan blijven doorwerken. Het 'healthy worker effect' maakt het lastig om eenduidige uitspraken te doen over de belastbaarheid van oudere werknemers.⁹ De CGB geeft daarom aan in haar advies dat zij bij de beoordeling van de werkelijke behoefte van de organisatie aan voorzieningen voor ouderen niet veel gewicht toekennen aan de omstandigheid dat in een concrete organisatie geen sprake is van een enig verschil in ziekteverzuim tussen leeftijdsgroepen.

Het is tevens van belang dat de leeftijdsvakantiedagen binnen de vastgestelde functies daadwerkelijk genoten worden. Als de extra vakantiedagen door deze medewerkers over het algemeen niet worden opgenomen omdat er sprake is van verlofstuwmeren kan hieraan de conclusie worden verbonden dat er kennelijk geen werkelijke behoefte bestaat aan deze extra vakantiedagen. Het is echter ook mogelijk via het leeftijdsbewust personeelsbeleid de daadwerkelijke behoefte te creëren door deze dagen verplicht te laten opnemen. Het moge duidelijk zijn dat de medewerkers de leeftijdsvakantiedagen niet mogen verkopen voor het cafetariamodel (zie hoofdstuk 4a CAR). In dat geval voldoen de extra vakantiedagen namelijk niet aan het legitieme doel dat onderdeel uitmaakt van de objectieve rechtvaardigingsgrond die de CGB hanteert.

Maak een overzicht van de regelingen/voorzieningen die per leeftijdscategorie al in de rechtspositie zijn opgenomen. Hieronder vindt u enige regelingen uit de CAR-UWO die ingezet kunnen worden. Daarnaast kunnen lokaal ook nog regelingen bestaan.

- De leeftijdsverlofdagen uit artikel 6:2:1, derde lid UWO,
- Het kunnen aanpassen van de arbeidsduur conform artikel 2:7 CAR,
- Het kopen van extra vakantie-uren in het kader van het cafetariamodel (artikel 4:2 CAR),
- Kiezen voor onbetaald verlof conform artikel 6:9 CAR,
- Het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan met afspraken over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de medewerker. Maar ook de te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten. Dit is vastgelegd in artikel 17:1:1 CAR-UWO.

In deze tweede stap verzamelt u dus de volgende gegevens:

- leeftijdsverdeling van het personeelsbestand, uitgesplitst naar dienst, afdeling en

⁹ Meer informatie over het zogenaamde 'healthy worker effect' is na te lezen in hoofdstuk 3 van het rapport.

- functieniveau,
- bekijken of bepaalde functies (vrijwel) uitsluitend door medewerkers uit bepaalde leeftijdscategorieën vervuld worden,
- bepalen welke werkkenmerken en/of arbeidsomstandigheden aanwezig zijn bij de functies,
- het ziekteverzuim in kaart brengen,
- overzicht maken van regelingen/voorzieningen die per leeftijdscategorie in de rechtspositie zijn opgenomen, zoals bijvoorbeeld de leeftijdsvakantiedagen.

Stap 3

Maak een overzicht van de maatregelen die bijdragen aan het doel en onderzoek of de leeftijdsverlofdagen geschikt zijn om het vastgestelde doel te bereiken.

Met de al vergaarde informatie kunt u een overzicht maken van de maatregelen die bijdragen aan het doel dat in de vorige stap is vastgesteld. Leeftijds- en of diensttijdvakantiedagen kunnen niet de enige maatregelen zijn die worden genomen. De CGB onderzoekt of er alternatieven zijn waarbij geen leeftijds onderscheid wordt gemaakt. Daarom is onderzoek nodig naar andere mogelijkheden om het gestelde doel te bereiken. Hierbij kan onderscheid gemaakt worden naar alle facetten van het arbeidsvoorwaardenbeleid. Dit betreffen:

- Werving en selectie;
- Competenties;
- Organisatie van het werk;
- Gezonde werkomstandigheden;
- Balans tussen werk en privé;
- Ontwikkelingsmogelijkheden binnen de organisatie;
- Afvloeiingsregelingen.

Er zijn verschillende maatregelen mogelijk voor elk facet. Binnen de eigen organisatie moet bekeken worden welke maatregelen er al zijn en welke er nog genomen kunnen worden voor het behalen van het gestelde doel. De informatie uit stap 1 kan hierbij nuttig zijn, omdat daaruit al duidelijk is geworden om welke functie-eigenschappen het gaat.

In tabel C van de checklist zijn voorbeelden van regelingen opgenomen die geschikt zijn gebleken om de zwaardere functies te verlagen. Extra hersteltijd wordt voor de functies met werkkenmerken als hoge belasting in de functie en lage belastbaarheid en of inzetbaarheid als een geschikte maatregel genoemd. Het is belangrijk om te bekijken of de maatregelen die genomen kunnen worden ook daadwerkelijk het gestelde doel bereiken.

Ook kan gebruik worden gemaakt van de adviezen van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid in het rapport 'Vluchten kan niet meer'¹⁰. Volgens het advies kan het

¹⁰ Dit rapport is als bijlage opgenomen bij de ledenbrief van 21 april 2006 met als titel 'Leeftijdsbewust

leeftijdsbewust personeelsbeleid worden ingedeeld aan de hand van een V-model: verkennen, vitaliseren, verlichten, vertrekken en voorlichten. Vooral de maatregelen die er op zien de medewerker te vitaliseren en te verlichten zijn van belang.

Hieronder worden de vitaliserende en verlichtende maatregelen uit het advies van de ROP genoemd. Deze maatregelen kunnen gezien worden als een aanvulling op de maatregelen die zijn genoemd in tabel D van de checklist (noodzakelijkheid van de regeling).

- Vitaliseren
 - Scholing en training
 - Het om en bijscholen van medewerkers
 - Loopbaangesprekken/begeleiding
 - Functionerings- en POP-gesprekken
 - Functieroulatie door aanstelling in algemene dienst
 - Mobiliteitsprogramma's/pools
- Verlichten
 - Beperking van taakbelasting door aanpassen werkduur
 - Stimuleren gebruik van deeltijdpensioen
 - Onbetaald verlof met gebruik van de levensloopregeling
 - Beperking van de taakbelasting door aanpassing van de functie-inhoud
 - Demotie op basis van vrijwilligheid
 - Beperken van taakbelasting,
 - Differentiëren in de functie-inhoud naar leeftijdscategorieën (beperken van fysiek zwaar werk of het beperken van onregelmatige diensten).
 - Taakverlichting door creëren van andere rol (bijvoorbeeld mentorschap)

Daarnaast kunnen lokaal ook verlichtende maatregelen worden gemaakt. Deze maatregelen kunnen een alternatief opleveren voor de leeftijdsvakantiedagen voor de functies met belastende werkkenmerken of arbeidsomstandigheden. Als deze maatregelen onderdeel uitmaken van het leeftijdsbewust personeelsbeleid moet worden beoordeeld of de extra vakantiedagen wel noodzakelijk zijn.

Stap 4

Voer overleg met de werknemersvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen en maak een keuze.

Nu duidelijk is wat het doel is van het te voeren leeftijdsbewust personeelsbeleid en welke maatregelen genomen kunnen worden en er al zijn, moet hieruit een keuze gemaakt worden welke maatregelen nu daadwerkelijk genomen worden. Dit zijn de maatregelen die daadwerkelijk bijdragen aan het behalen van het gestelde doel. De uiteindelijk gekozen maatregelen zijn

Personeelsbeleid', de brief en het rapport zijn te vinden op www.vng.nl, onder het kopje 'brieven', doorklikken naar 'ledenbrieven'.

afhankelijk van de functies, de leeftijdscategorieën en de functie-eigenschappen van de organisatie.

Om tot een uiteindelijke keuze te komen en om draagvlak te creëren voor het beleid is het noodzakelijk om overleg te voeren met de werknemersvertegenwoordiging. Bovendien staat in artikel 6:2:1, derde lid, van de UWO dat het college voorziet in een vermeerdering van het aantal vakantiedagen op grond van leeftijd- en/of diensttijd.

Toetsing CGB

Het inbedden van de leeftijds- en diensttijdvakantiedagen in het leeftijdsbewust personeelsbeleid is nog geen garantie dat de CGB een positief oordeel geeft. Maar het vergroot wel de kans op een positief oordeel.

Om onenigheid en onduidelijkheid over de regelingen te voorkomen is het van belang dat partijen bij de afspraken duidelijk neerleggen waartoe de regeling dient en waarom zij een regeling passend achten. Partijen kunnen de regeling dan uiteindelijk ter beoordeling aan de CGB voorleggen.

Wij kunnen echter niet garanderen dat de CGB een positief oordeel geeft over de vastgestelde regeling.