

Aan: College van Bestuur
Van: Ondernemingsraad
Betreft: Leeftijdscriminatie bij reorganisaties (conceptnotitie)
Datum: 23 juni 2016

Op 17 mei 2016 heeft het College voor de rechten van de mens een oordeel uitgesproken in de zaak die was aangespannen door twaalf FALW-medewerkers die boventallig zijn geworden bij de reorganisatie van de Faculteit Aard- en Levenswetenschappen (FALW) in 2014.

Het College heeft in zijn oordeel de klacht over leeftijdscriminatie gegrond verklaard: “...de VU heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij heeft gezocht naar middelen die niet of minder discriminerend zijn naar leeftijd. Daarom oordeelt het College dat de VU de oudere medewerkers discrimineerde bij de ontslagaanzeggingen.”

De OR vindt dit oordeel zeer verontrustend. Dit is niet de eerste ontsporing bij de reorganisatie FALW. Maar wel een van de meest pijnlijke. Bij een reorganisatie - zeker een met arbeidsrechtelijke gevolgen - is een zuivere, transparante en te begrijpen verantwoording van de gemaakte keuzes een absolute voorwaarde. Die ontbrak naar de mening van de Ondernemingsraad bij deze reorganisatie. Op papier zijn er instrumenten die bij een reorganisatie zorgen voor een eerlijke verdeling zoals afspiegeling en een verdeling in leeftijdscategorieën. Het gevoel leefde, en is door deze uitspraak bevestigd, dat de bij FALW gemaakte keuzes niet eerlijk zijn geweest.

De OR roept het CvB op om het oordeel van het College voor de rechten van de mens serieus te nemen en in gesprek te gaan met de betrokken medewerkers, te luisteren naar hun grieven en hen ruimhartig tegemoet te komen. Niets doen leidt tot schade voor de VU.

Inderdaad, het oordeel is pijnlijk, voor de VU en voor de medewerkers. Het zou de VU sieren wanneer zij over haar eigen schaduw zou heen springen en met echte oplossingen komt. Dat betekent ook dat kan worden teruggekomen op eerdere beslissingen en afspraken. De OR is van mening dat bij het zoeken van oplossingen alle medewerkers die bij deze reorganisatie boventallig zijn geworden moeten worden betrokken.

Niet alleen bij de reorganisatie FALW is er sprake van een bovenproportioneel aantal boventallige 50 plussers, ook bij de reorganisatie van de Bedrijfsvoering is dit het geval. Bij FALW is het percentage 67%, bij de reorganisatie van de Bedrijfsvoering is dat 64%, waarbij ook nog opvallend is dat maar liefst 37% ouder is dan 60 jaar. Bij deze reorganisatie zijn dezelfde patronen als bij FALW herkenbaar, weinig spiegeling door het verklaren van de werkzaamheden tot unieke functie. Ook hier waren en zijn er sterke twijfels over de gemaakte keuzes.

Maar ook bij deze reorganisatie is het niet te laat voor de VU om haar verantwoordelijkheid te nemen. Zo heeft bijvoorbeeld van de groep medewerkers die in dienst is gekomen van de externe arbeidsorganisatie POSG nog niemand ander werk gevonden en de kans dat dit alsnog gaat gebeuren is niet groot.

Daarom roept de OR op om te stoppen met het gebruik maken van de externe arbeidsorganisatie POSG en verder de regels die afgesproken zijn in het Sociaal Plan met betrekking tot herplaatsing binnen de VU vanuit de TO strikt te handhaven. Betrek daarbij ook de medewerkers die al naar POSG gegaan zijn en onderzoek of voor hen een overgangsregeling mogelijk is.

Ten slotte wil de raad graag op korte termijn weten welke maatregelen het CvB gaat nemen om te voorkomen dat leeftijdsdiscriminatie bij toekomstige reorganisaties opnieuw een rol gaat spelen. Het opzetten van een gericht ouderenbeleid zou hier ook deel van moeten uitmaken.