

Duurzame inzetbaarheid: zaak voor HR én OR!

Met de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd en de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (WWZ) zijn werkgevers zich er steeds meer bewust van dat zij een rol kunnen en ook moeten vervullen bij het langer gezond en vitaal aan het werk houden van hun werknemers. Ook de ondernemingsraad kan hierbij een belangrijke rol vervullen. De ondernemingsraad heeft voldoende instrumenten in handen om actief invloed uit te kunnen oefenen op een goed sociaal beleid, waarbij oog is voor de duurzame inzetbaarheid van de werknemers.

De ondernemingsraad heeft op grond van art. 27 WOR een instemmingsrecht ten aanzien van voorgenomen besluiten van de ondernemer inzake het sociale beleid van de onderneming. Bij het instemmingsrecht wordt vaak direct gedacht aan beloning, beoordeling en opleiding van werknemers. Dit instemmingsrecht heeft echter ook betrekking op regelingen omtrent ziekteverzuim, leeftijdsbewust personeelsbeleid, het werkklimaat, enzovoort.

De OR heeft een instemmingsrecht wanneer sprake is van een voorgenomen besluit van de ondernemer over de vaststelling, wijziging of intrekking van de in art. 27 WOR genoemde regelingen. Hierbij zijn een paar zaken van belang:

- een dergelijke regeling hoeft niet per se schriftelijk te zijn vastgelegd. Dat sprake is van een regeling kan bijvoorbeeld ook blijken uit de toepassing van een bepaalde praktijk. Zo kunnen ook vaste gebruiken ten aanzien van het sociale beleid als een regeling in de

zin van art. 27 WOR worden beschouwd;

- het moet gaan om regelingen (of beleid) die gelden voor alle medewerkers of een groep werknemers. Regelingen ten aanzien van individuele werknemers vallen niet onder het instemmingsrecht;
- anders dan bij het adviesrecht, doet het er bij het instemmingsrecht niet toe of de wijziging belangrijk is. Ook een kleine wijziging is in beginsel instemmingsplichtig.

Ook als (nog) geen sprake is van een instemmingsplichtige wijziging van een regeling heeft de ondernemingsraad een paar instrumenten in handen om toch een actieve rol ten aanzien van zaken als duurzame inzetbaarheid en vitaliteit te kunnen vervullen.

Overlegvergadering en informatierecht

De ondernemingsraad kan het onderwerp duurzame inzetbaarheid tijdens de overlegvergadering ter sprake brengen. De ondernemingsraad kan immers elk onderwerp ten aanzien waarvan de ondernemingsraad overleg wenselijk acht op de agenda zetten (art. 23 lid 1 WOR). Daar komt bij dat als de ondernemer plannen in het kader van duurzame inzetbaarheid heeft, hij in de 'halfjaarlijkse' overlegvergadering verplicht is mededeling te doen van instemmingsplichtige besluiten die hij in voorbereiding heeft, dus nog voordat het een voorgenomen besluit betreft (art. 24 lid 1 WOR). Op dat moment kunnen de ondernemer en de ondernemingsraad afspraken maken over de rol van de ondernemingsraad daarbij en ten aanzien van welke punten de ondernemingsraad formeel moet worden betrokken en wanneer de ondernemingsraad een instemmingsverzoek dan wel adviesaanvraag kan verwachten. Het is verstandig dergelijke afspraken vast te leggen in de notulen van de overlegvergadering of in een convenant (art. 32 WOR). Daarnaast kan de ondernemingsraad gebruik maken van zijn informatierecht (art. 31 WOR). Het informatierecht van de ondernemingsraad is verstrekkend, waarbij als uitgangspunt geldt dat het niet aan de ondernemer maar aan de ondernemingsraad is om te bepalen welke infor-

Initiatiefrecht

Als de ondernemingsraad vindt dat ten aanzien van een bepaald onderwerp het overleg met de ondernemer niet voldoende is, kan hij buiten de overlegvergadering een (schriftelijk) initiatiefvoorstel doen over dat onderwerp (art. 23 lid 3 WOR). De ondernemer is dan verplicht dit voorstel tijdens een overlegvergadering met de ondernemingsraad te bespreken. Uiteraard moet het initiatiefvoorstel wel aan een aantal voorwaarden voldoen. Zo moet het initiatiefvoorstel schriftelijk worden gedaan en voorzien zijn van een toelichting. De ondernemer moet vervolgens zo spoedig mogelijk gemotiveerd aangeven of hij in overeenstemming met dit voorstel zal besluiten. In de praktijk wordt het initiatiefrecht niet veel gebruikt. Dat is jammer. Het instrument van het initiatiefrecht verplicht de ondernemer immers om serieus in te gaan op voorstellen van de ondernemingsraad. Juist een thema als duurzame inzetbaarheid leent zich goed voor een dergelijke procedure, mede gelet op de zorgtaak van de ondernemingsraad.

matie hij redelijkerwijs voor het vervullen van zijn taak nodig heeft. Informatieverstrekking door de ondernemer hoeft niet alleen formeel via de overlegvergadering plaats te vinden. Dit kan uiteraard ook informeel, bijvoorbeeld tijdens een brainstormsessie of heisessie.

Zorgtaak

Op de ondernemingsraad rust een stimulerende en bevorderende taak ten aanzien van diverse aspecten van het sociaal beleid binnen de onderneming, met name voor wat betreft arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Deze zogenaamde 'zorgtaak' is vastgelegd in art. 28 WOR. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit zijn onderwerpen die zeker onder de zorgtaak van de OR worden begrepen. Het is dan ook goed denkbaar dat een ondernemingsraad in het kader van zijn zorgtaak van zijn initiatiefrecht gebruik maakt om de ondernemer te vragen een beleid tot duurzame inzetbaarheid te ontwikkelen of duurzame inzetbaarheid op de agenda van de overlegvergadering te plaatsen.

Aandachtspunten

Al met al is duurzame inzetbaarheid voor zowel HR als werknemers een steeds belangrijker onderwerp geworden. Voor HR is de samenstelling van een evenwichtig personeelsbestand van belang voor het functioneren van de organisatie in haar geheel. Voor werknemers zijn deze onderwerpen van belang bij de keuze om al dan niet voor de onderneming te gaan of blijven werken. De ondernemingsraad is hier de linking pin; hij dient immers zowel het belang van de medewerkers als het belang van de organisatie in haar geheel. Het is dan ook belangrijk dat HR en OR elkaar op het terrein van het sociale beleid en dus ook op het vlak van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit weten te vinden. De ondernemingsraad kan in het kader van de instemmingsplichtige onderwerpen van art. 27 WOR een aantal onderwerpen aandragen, zoals bijvoorbeeld een leeftijdsbeleid en scholing en loopbaanontwikkeling.

Leeftijdsbeleid

De ondernemingsraad kan bij de ondernemer aandacht vragen voor een actief leeftijdsbeleid en bijvoorbeeld een initiërende rol spelen bij het op de agenda plaatsen van een zogenoemd 'generatiepact'. Dit is een regeling waarbij oudere werknemers worden gestimuleerd om minder te gaan werken ten gunste van jongere collega's. Een bekend voorbeeld is de 80-90-100-regeling, waarbij een oudere werknemer 80% van zijn oorspronkelijke arbeidstijd gaat werken tegen 90% van zijn oorspronkelijke loon met behoud van 100% pensioenopbouw. De vrijgekomen arbeidsuren worden vervolgens ingevuld door jongere werknemers. Vaak wordt het generatiepact aan de cao-tafel afgesproken met de vakorganisaties. Hoewel de ondernemingsraad geen instemmingsrecht heeft ten aanzien van een regeling die inhoudelijk is geregeld in een cao, betekent dit niet dat de ondernemingsraad achterover kan leunen zodra de ondernemer met de vakorganisaties in gesprek is. De ondernemingsraad houdt een con-

Kostenverdeling

Wettelijk is er een mogelijkheid de kosten van scholing te verdelen over de werkgever en de werknemer. Mocht de werkgever genoodzaakt zijn om een werknemer te ontslaan, dan kan de werkgever transitie- en inzetbaarheidskosten aftrekken van de te betalen transitievergoeding. Dit moet dan wel van tevoren met de werknemer zijn afgesproken (art. 7:673 lid 6 BW). Voor het geval de werknemer zelf vertrekt, wordt doorgaans een beding in de arbeidsovereenkomst overeengekomen dat strekt tot (gedeeltelijke) terugbetaling van de studiekosten. Op deze wijze kan de werkgever voldoen aan haar scholingsplicht en ondertussen de financiële lasten daarvan voor de onderneming beperken. In de gesprekken met de ondernemer kan de ondernemingsraad dit als argument gebruiken om de ondernemer te overtuigen het scholingsbeleid (verder) te ontwikkelen.

trolerende rol en moet altijd alert zijn op eventuele instemmingsplichtige elementen die de ondernemer wil invoeren en die niet inhoudelijk in de cao zijn geregeld, zoals bijvoorbeeld een wijziging in het aanstellings- of ontslagbeleid (art. 27 lid 1 onder e WOR).

Scholing en loopbaanontwikkeling

Een ander belangrijk instrument om de duurzame inzetbaarheid te vergroten is het stimuleren van scholing en loopbaanontwikkeling. Dit is vooral van belang voor werknemers die lager opgeleid zijn, werkzaam zijn in fysiek zware beroepen en/of werknemers die langere tijd in dezelfde functie werken. Scholing is dan een middel om werknemers duurzaam inzetbaar te houden. Scholing heeft in het kader van de WWZ een prominente rol gekregen in het arbeidsrecht. In het kader van het 'goed werkgeverschap' rustte er op de werkgever al een algemene scholingsverplichting. Sinds 2015 is daarnaast expliciet in de wet opgenomen dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen scholing te volgen, zowel voor zijn eigen functie als voor een eventuele andere functie in geval zijn functie zou komen te vervallen of de werknemer niet meer in staat is de functie te vervullen (art. 7:611a BW). Een werkgever mag een arbeidsovereenkomst dan ook alleen opzeggen als daar een redelijke grond voor is én herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn – al dan niet met behulp van scholing – niet mogelijk is of niet in de rede ligt (art. 7:669 lid 1 BW). Ook mag bij een ontslag op grond van ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid het disfunctioneren niet het gevolg zijn van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing (art. 7:669 lid 3 sub d BW). De verplichting om werknemers scholing aan te bieden is dus stevig in de wet verankerd. Het niet voldoen aan deze scholingsverplichting kan dan ook aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter in de weg staan. ■

Wet: art. 23, 27, 28, 31, 32 WOR; 7:611, 7:611a, 7:669, 7:673 BW; art. 8 Wbp; art. 6 AVG

mr. R. van Herk en B. van Dam MA LLB, De Clercq Advocaten Notariaat, www.declercq.com

De bronnen bij dit artikel zijn te raadplegen via www.loonzaken.nl