

# OR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen als achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken als Vraag 'n Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/orblad](http://www.rendement.nl/orblad)

DE GROEP WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST BESTAAT UIT SUBGROEPEN

# Dé achterban bestaat niet

**Uw achterban bestaat uit diverse groepen arbeidskrachten. Werknemers met een arbeidsovereenkomst vormen waarschijnlijk het grootste deel. Deze groep is ook weer onder te verdelen in subgroepen, denk aan jongeren, ouderen, zieken, zwangeren, ouders en mantelzorgers. Iedere subgroep heeft zijn eigen kenmerken en belangen en maakt gebruik van bepaalde wetgeving. Bij het behartigen van hun belangen zijn er dus specifieke aandachtspunten waarmee uw OR rekening moet houden.**

Uw OR betreft de belangen van zijn achterban bij zijn handelen. Dé achterban bestaat echter niet. Iedere achterban is onder te verdelen in groepen en subgroepen met verschillende kenmerken (zie ook OR Rendement 7-2018, pagina 9, 10 en 11). Deze verschillen maken dat sommige onderwerpen voor de ene groep wel en voor de andere groep niet of minder relevant zijn. Uw OR moet daarmee rekening houden bij het behartigen van de belangen van uw achterban (zie ook pagina 11), bijvoorbeeld bij een instemmingsverzoek of een adviesaanvraag of als uw OR gebruikmaakt van het initiatiefrecht (artikel 23, lid 3 WOR) om een concreet voorstel doen aan de bestuurder voor een betere invulling van het beleid voor een bepaalde groep.

## Leeftijd

Als jongeren kwalificeren allereerst werknemers die de leeftijd van 18 nog niet hebben bereikt. Deze groep is met name werkzaam in organisaties met functies die na een relatief korte opleiding zijn te

vervullen of in organisaties die gebruikmaken van (jonge) vakantiekrachten. Voor werknemers jonger dan 18 jaar gelden speciale regels met betrekking tot arbeidstijden en arbeidsomstandigheden. Daarnaast hebben werknemers jonger dan 18 jaar geen recht op een transitievergoeding als hun arbeidsovereenkomst eindigt. Ook geldt voor hen – totdat zij 22 jaar zijn – een lager minimumloon. Daarnaast zijn er de jonge werknemers in algemene zin: de werknemers die nog aan het begin van hun carrière staan. Zij hebben – net als de 18-minners – belang bij een solide opleidingsbeleid. Jonge werknemers zijn daarnaast gebaat bij voldoende doorgroeimogelijkheden en adequate loopbaanbegeleiding.

In OR-rendement 7-2018 heeft u kunnen lezen over vier groepen arbeidskrachten met een verschillende juridische status. Dit artikel zoomt in op verschillende subgroepen binnen de groep werknemers met een arbeidsovereenkomst.

Oudere werknemers zijn allereerst werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt hebben. Werkgevers kunnen ervoor kiezen om AOW-gerechtigde werknemers door te laten werken als zij dat willen. Juridisch gezien geldt voor AOW-gerechtigde werknemers een versoepeld ontslagregime, met een kortere opzegtermijn. Net als werknemers jonger dan 18 jaar, maken AOW-gerechtigde werknemers geen aanspraak op een transitievergoeding.

## Vergevorderd

Daarnaast zijn er oudere werknemers in algemene zin. Voor deze groep geldt dat hun carrière al vergevorderd is en dat ze op (korte) termijn de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Vaak bevatten cao's of personeelshandboeken specifieke regelingen voor de arbeidsvoorwaarden van deze werknemers. Zo komt het vaak voor dat ze extra vakantiedagen genieten of dat ze bijvoorbeeld niet hoeven deel te nemen aan ploegdiensten of bereikbaarheidsdiensten. Soms gelden speciale afvloeiingsregelingen, zoals een generatiepactregeling. Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk onderwerp, met name voor oudere werknemers. De OR moet zich realiseren dat in dit kader een om- en bijscholingsbeleid van groot belang is voor oudere werknemers. Ook een goed arbeidsomstandigheden-, verzuim- en re-integratiebeleid is belangrijk voor deze groep. Naarmate werknemers ouder worden, is de kans op uitval of ziekte immers groter. Een beleid dat inspeelt op duurzame inzetbaarheid ver-

kleint dit risico. Veel werkgevers treffen maatregelen om ziekteverzuim te beperken. Toch heeft bijna iedere organisatie een aantal tijdelijk of langdurig zieke werknemers. Een werkgever kan een zieke werknemer niet ontslaan, omdat er tijdens de ziekte een ontslagverbod geldt. Daarnaast moet hij 70% van het loon van een zieke werknemer doorbetalen gedurende de eerste 104 weken ziekte. In de cao of arbeidsovereenkomst wordt hieraan vaak in positieve zin afgeweken. Zowel voor de organisatie als voor zieke werknemers is een adequaat arbeidsomstandigheden-, verzuim- en re-integratiebeleid van belang. Denk aan goede re-integratiefaciliteiten en de mogelijkheid tot een aangepaste werkplek als daar behoefte aan is. De gelijkebehandelingswetgeving verbiedt discriminatie op grond van chronische ziekte of handicap nadrukkelijk. Het behoort tot de taak van de OR om te waken voor dit soort discriminatie en om gelijke behandeling en inschakeling van gehandicapten en minderheden te bevorderen (artikel 28 WOR).

### Positie

Ook zwangere werknemers hebben een bijzondere positie. Op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) hebben zij recht op doorbetaald zwangerschapsverlof. Zij ontvangen – via de werkgever of rechtstreeks via UWV – een uitkering ter hoogte van het normale loon. Ook tijdens de zwangerschap geldt een ontslagverbod. Dit verbod loopt door gedurende het

## Gerichte benadering

Om een weloverwogen beslissing te nemen waarin de belangen van alle betrokkenen zijn meegewogen, is het van belang dat de OR in kaart brengt voor welke groepen het besluit precies gevolgen heeft en welke belangen dus een rol spelen. Vervolgens kan uw ondernemingsraad de direct betrokken groepen benaderen voor hun visie op de ontwikkelingen binnen de organisatie.

bevallingsverlof en de eerste zes werkweken daarna. Werkgevers doen er goed aan om in het arbobeleid rekening te houden met eventuele beperkingen van een zwangere werknemster, bijvoorbeeld door werktijden of werkzaamheden aan te passen. Zulke maatregelen kunnen een groot verschil maken. De OR kan een faciliterende rol spelen door dit soort opties aan te kaarten bij de bestuurder.

### Kind

Na de bevalling hebben werknemers recht op bevallingsverlof. Voor de partner bestaat recht op twee dagen betaald kraamverlof. Dit wordt per 1 januari 2019 uitgebreid naar vijf dagen. Het is de bedoeling dat werknemers per juli 2020 zelfs recht krijgen op vijf weken verlof tegen doorbetaling van 70% van het loon. Na het bevallings- of het kraamverlof hebben werknemers recht op ouder-

schapsverlof. Al deze verloffregelingen zijn vastgelegd in de WAZO. Soms breidt de cao of het personeelshandboek deze rechten uit. Ouders met jonge kinderen hebben behoefte aan flexibiliteit. Dat biedt de Wet flexibel werken (WFW). Op grond daarvan kunnen werknemers een verzoek doen tot vermindering van de arbeidsduur, verandering van de arbeidsplaats of een andere spreiding van de uren. Deze regelingen zijn bedoeld om werknemers de kans te geven om werk en privé beter te combineren.

### Zorg

Mantelzorg is het verlenen van hulp aan een hulpbehoevende in de eigen directe sociale omgeving. Ongeveer een derde van de Nederlanders is mantelzorger. Mantelzorg kan een flinke belasting zijn, zeker in combinatie met een (fulltime) baan. Werkgevers moeten hierop attent zijn en waken voor overbelasting. De WAZO biedt voorzieningen in de vorm van kort- en langdurend zorgverlof. Deze voorzieningen zijn echter met name gericht op tijdelijke situaties. Als een werknemer structureel mantelzorg verleent, is er een andere oplossing nodig, zoals flexibiliteit of een (tijdelijke) urenvermindering (WFW). Soms bevat ook een cao of personeelshandboek specifieke afspraken of faciliteiten voor mantelzorgers.

### Complex

Ook als OR-lid valt u onder de categorie ‘werknemer met een bijzondere positie’. U ontvangt immers vertrouwelijke informatie over uw organisatie. Bovendien staat u in uw OR-werk vaak tegenover uw bestuurder of werkt u samen, terwijl uw bestuurder in uw reguliere functie in hiërarchie boven u staat. Om deze soms complexe verhoudingen in goede banen te leiden, genieten leden van de OR zowel tijdens als voor en na de zittingsperiode ontslagbescherming en geldt een benadelingsverbod.

*Manouk Milbou, advocaat bij De Voort Advocaten/Mediators, tel.: (013) 466 88 84, e-mail: M.Milbou@devoort.nl, devoort.nl*

## Vertegenwoordiging is een flinke uitdaging

Het kan prettig zijn als de OR een dwarsdoorsnede van de achterban vormt. Om dit te bewerkstelligen, werken veel organisaties met een kiesgroepenstelsel of met geormeerde zetels. Lastig hierbij is dat er meerdere manieren zijn om de achterban in te delen. Ook een indeling op basis van andere kenmerken, zoals functiegroepen of standplaats, is een optie. Bovendien kunnen werknemers tot meerdere groepen tegelijk behoren (denk

aan een werkende ouder die mantelzorger is en zwanger) of van groep wisselen. De OR kan de groepen ook op een andere manier betrekken bij OR-zaken. Komt er een onderwerp ter sprake dat één of meerdere groepen raakt, dan is het slim om commissies of klankbordgroepen in te stellen of informatiesessies te organiseren. Zo krijgt u de specifieke belangen en combinaties ervan in beeld én kunt u ze beter behartigen.