

De scholen zijn weer begonnen



FD Selections

dinsdag 8 juni 2010



Mariëtte D. Vis

In de verkiezingsprogramma's van de politieke partijen wordt veel aandacht besteed aan de vergrijzing van de beroepsbevolking, waarbij meestal een langere arbeidsparticipatie van ouderen een belangrijke wens is. Eerdere pensioeningang of uitval van ouderen uit het arbeidsproces moet worden tegengegaan, zo niet financieel worden ontmoedigd. De AOW-leeftijd van 65 jaar wordt heroverwogen. De meeste partijen bepleiten een verhoging naar 67 jaar.

Langer doorwerken vereist een duurzamere inzetbaarheid van ouderen. Dat kan alleen als ouderen zich kunnen ontwikkelen en een serieus loopbaanperspectief krijgen aangeboden. De verkiezingsprogramma's hebben het over scholing van ouderen. De PvdA spreekt zelfs over een scholingsrecht van de werknemer tegenover een scholingsplicht van de werkgever. Een eenzijdig arbeidsverleden door gebrek aan scholing zal dan niet veel meer voorkomen en het stempel van 'niet herplaatsbaar' kan in dat geval de werknemer niet snel meer worden opgeplakt.

Scholingssubsidies en belastingvoordelen moeten werkgevers tot het opzetten van een scholingsprogramma voor hun werknemers stimuleren. Voor zover dat nog niet is gebeurd, zullen per branche afspraken moeten worden gemaakt om scholingsfondsen in het leven te roepen. De verplichte werkgeversbijdragen zullen wellicht moeten worden verhoogd. Werknemers zijn met kwalitatieve scholing beter voorbereid op een leven lang werken. Uiteraard moet scholing wel effectief zijn. De werknemer moet door vergroting van zijn kennis en vaardigheden beter inzetbaar worden bij zijn eigen werkgever of bij een andere.

Gebrekkige scholing maakt werkgever schadeplichtig

Rechtshouders volgen de maatschappelijke opvattingen bij hun oordeelsvorming, zoals bij ontslagzaken. Naar verwachting zal het scholingsaspect zwaarder gaan meewegen in de belangenafweging over de rechtsgeldigheid van het ontslag en een eventueel toe te kennen schadevergoeding.

De rechter doet dit overigens nu al. Uit recente jurisprudentie blijkt dat de rechter het ontslag van een werknemer in het geval van een reorganisatie als onredelijk kan beoordelen indien een werkgever niet voldoende doet aan scholing. Daardoor kan de werknemer niet intern worden herplaatst en heeft deze ook extern een slechte arbeidsmarktpositie. Een ontslag leidt dan voor deze werknemers tot ernstige financiële gevolgen. De werkgever zal de werknemer hiervoor een schadevergoeding moeten betalen. De rechter zal bij het vaststellen daarvan met het gebrek aan scholing als omstandigheid rekening houden.

Datzelfde geldt ook voor de oordeelsvorming van de ontbindingsrechter. Meer dan nu het geval is, zal bij een politiek gesteunde inzet op scholing van werknemers, door rechtshouders gekeken gaan worden naar de concrete inspanningen van de werkgever om vooral oudere werknemers aan de slag te houden. Komt het toch tot afvloeiing dan zullen sociale plannen mogelijk een gedegen (om)scholingsparagraaf moeten gaan bevatten. Uiteraard zullen de werknemers, jong en oud, ook zelf daaraan hun steentje moeten bijdragen en niet stilletjes hun pensioen of ontslag moeten gaan zitten afwachten.

Samen naar school

De verkiezingsprogramma's van de politieke partijen lijken het er allemaal wel over eens dat wat betreft arbeidsparticipatie we met z'n allen onze schouders eronder moeten blijven zetten. Alleen zo kunnen we onze levens- en verzorgingsstandaard blijven voortzetten. Dit vereist solidariteit en een positieve mentaliteit op de werkvloer naast concrete afspraken. Werkgevers en werknemers zullen van elkaar concreet willen weten wat zij mogen verwachten als het gaat om opleiding en ontwikkeling, zodat het niet blijft bij loze beloftes. Daar zullen we uiteindelijk met z'n allen op worden afgerekend.

Mr. Mariëtte D. Vis, zelfstandig advocaat Arbeidsrecht & Pensioenrecht te Naarden-Vesting