



Goede medezeggenschap en samenwerking OR en vakbonden



vcp
vakcentrale voor
professionals

Versterking samenwerking

OR en vakbonden



Om de dialoog en samenwerking tussen vakbonden, vak- en beroepsorganisaties en OR'en te versterken komen FNV, CNV en VCP met deze publicatie. Hierin staan tips en aandachtspunten voor een goede samenwerking. Zowel de OR als de vakbonden hebben elk een taak en rol in het zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en goede arbeidsvoorwaarden, maar komen elkaar op die onderwerpen wel tegen. Deze brochure is bedoeld, om door middel van tips en aanbevelingen in het belang van werknemers en de onderneming of instelling, deze voordelen van goede samenwerking tot zijn recht te laten komen. Organisaties met goede medezeggenschap presteren immers beter!

De FNV, CNV en VCP hechten grote waarde aan goede medezeggenschap en staan voor goed overleg binnen organisaties. Dit kan tot duurzame arbeidsverhoudingen en prestaties leiden. Medezeggenschap betreft werknemers bij de totstandkoming van besluiten in de onderneming. Via medezeggenschap kunnen de werknemers invloed uitoefenen op het beleid en de gang van zaken in de onderneming. De vakbonden en OR kunnen elkaar versterken.

Helaas is deze samenwerking en ondersteuning nog niet overal optimaal en valt er winst te behalen bij het

versterken van de relatie tussen de OR en de vakbonden. Dit om elkaars kennis, taken en verantwoordelijkheden te kennen, te benutten en om soms ook tegenwicht te bieden aan de ondernemer. Zo kan worden gekomen tot goede en verantwoorde arbeidsvoorwaarden, duurzame arbeidsverhoudingen en een goed samenspel in de driehoek van OR, bond en onderneming.

Rol ondernemingsraden

Goede medezeggenschap is van groot belang voor een onderneming. Een OR voert overleg met de ondernemer over het ondernemingsbeleid en

het personeelsbeleid, zoals: het bevorderen van werkoverleg, zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, milieuzorg, gelijke behandeling van vrouwen en mannen en inschakeling van arbeidsbeperkte werknemers en allochtonen (onderwerpen uit artikel 27 en 28, WOR). Maar ook rond duurzaam ondernemen, goed beleid en gezonde ondernemingen (onderwerpen uit artikel 25, WOR).

Het is in ieders belang dat de onderneming goed functioneert en dat werknemers op een gezonde manier en met plezier hun werk kunnen blijven doen. OR-leden weten soms beter dan de ondernemer wat er op de werkvloer speelt en hoe problemen kunnen worden opgelost. Verder kan een OR meedenken over investeringen in machines en materieel, passend bij de werkmethodes.

Daarnaast kan een OR een rol spelen bij het toezicht op naleving van de arbeidsvoorwaarden, het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de arbeids- en rusttijden zodat het ook het ziekteverzuim ten goede komt (artikel 28, WOR).

Een OR moet ook zijn rol claimen. Dat betekent dat de OR niet moet wachten tot de ondernemer een voorgenomen besluit voor advies of instemming aan de OR voorlegt. De OR kan op eigen initiatief voorstellen indienen over sociale, organisatorische, financiële- en

economische zaken van de onderneming (artikel 23, WOR). De ondernemer kan het initiatiefrecht van de OR niet negeren. Voordat de ondernemer over het voorstel van de OR beslist, moet hij minstens één keer met de OR overleggen en goed op de argumenten ingaan. Daarnaast heeft een OR recht op informatie over de jaarrekening, het sociaal jaarverslag en de beleidsplannen (artikel 31, WOR). Verder moet de ondernemer alle informatie geven waar de OR om vraagt en die de OR nodig heeft om zijn taak te kunnen uitvoeren.

OR en arbeidsvoorwaarden

De OR is niet de partij die een cao afsluit. OR-en hebben wel de opdracht om zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van arbeidsvoorwaarden te bevorderen (WOR, art.28, lid 1). De ondernemingsraad kan naleving echter niet zelf afdwingen. Dus de OR moet er op toezien dat de cao in een onderneming of instelling goed wordt nageleefd en toegepast. Voor (juridische) stappen schakelt de OR de vakbond in, samen met de werknemers.

→ TIP 1

Tweemaal per jaar heeft de OR recht op overleg met de werkgever om te spreken over "aangelegenheden betreffende de onderneming". Het is zaak dit artikel 24 overleg goed voor te bereiden en dit af te stemmen met de betrokken vakbonden.

Rol vakbonden



De vakbonden zijn experts in arbeidsvoorwaarden en cao-regelingen en hebben de hoofdrol bij de primaire arbeidsvoorwaarden. Zij sluiten cao's af. Cao-onderhandelaars van de vakbonden zijn specifiek opgeleid om zich dag in dag uit bezig te houden met de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van verschillende werknemers. Ze zijn niet afhankelijk omdat zij niet in dienst zijn bij de ondernemer. Zij kunnen daardoor te allen tijde een onafhankelijke positie innemen. Dit in tegenstelling tot de leden van de OR. De OR weet daarentegen wat er op de werkvloer speelt. Het is dan ook goed dat OR (zie verderop) en vakbonden goed samenwerken en bij cao-zaken goed communiceren.

Als de vakbond onderhandelt over arbeidsvoorwaarden zijn er de volgende voordelen:

- De vakbonden hebben veel kennis en onderhandelingservaring.
- Er is een jarenlange opbouwde know how van de cao-regelingen, het wat en waarom ervan.
- De vakbonden kennen een uitgebreide- en democratische structuur voor het onderhandelen en vaststellen van de cao's. Dat staat in de statuten. De democratie en invloed van de werknemers is zo goed geborgd.
- De vakbondsbestuurder kijkt goed wat nodig is en gevraagd wordt in het bedrijf of de sector. En praat daarover met de werknemers en kan dit spiegelen met de gehele sector en andere bedrijven in de sector.
- De vakbonden willen minder concurrentie op arbeidsvoorwaarden en dat werknemers niet tegen elkaar worden uitgespeeld. De cao met de bonden is met recht collectief, geldt voor allen in het bedrijf hetzelfde en is solidair. Het is niet zo dat voor de één de loonsverhoging wel geldt en voor een ander niet.
- Op gemaakte cao-afspraken kan elke werknemer zich (juridisch) beroepen. De individuele werknemer hoeft niet in discussie met de werkgever te gaan of iets voor hem wel van toepassing is of niet. Dat heeft de vakbond al gedaan.
- De vakbonden doen aan naleving van de cao. Ook kent een cao nawerking als die is afgelopen en er nog geen nieuwe cao is. Zo zijn werknemers beter beschermd.
- Een duidelijke en goed werkende collectieve cao draagt bij aan goede arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, een goede sfeer en rust op de werkvloer.

→ TIP 2

Benut elkaars kennis en kunde en zorg voor een goede samenwerking tussen bonden en OR. Zorg voor een goede cao in het belang van iedereen in de onderneming.



Maatwerk binnen de cao

Voor de ondernemingsraad is de cao een belangrijk kader voor zijn bevoegdheden. In de cao kan zijn bepaald op welke onderwerpen de OR nadere invulling kan geven aan arbeidvoorwaarden op ondernemingsniveau. Dat wordt ook wel “maatwerk in de onderneming” genoemd of “decentralisatie van arbeidvoorwaarden”. Daarbij geldt dat de cao bepalingen altijd voor gaan.

In de loop der jaren hebben cao-partijen afgesproken voor welke arbeidsvoorwaardelijke zaken de ondernemer met de OR nadere invulling mag geven aan de standaard- of raamafspraken. Voordat er dus over een nieuwe cao wordt gesproken over arbeidvoorwaarden is het verstandig te weten waar de ruimte voor maatwerk is. Hiervoor is het van belang dat de gemaakte afspraken in de cao over de arbeidvoorwaarden bekend en beschikbaar zijn en geregeld worden geraadpleegd.

Ken de cao!

In de praktijk is gebleken dat sommige OR-en niet of nauwelijks op de hoogte zijn van de cao en het karakter van de cao. Dit is een gemiste kans omdat vaak veel zaken al uitputtend zijn geregeld in een cao. Om beslagen ten ijs het gesprek met de ondernemer aan te gaan is het dan ook zaak dat de OR de cao goed kent en weet wat erin is geregeld.

→ TIP 3

Ken de cao of vraag de cao op bij de jou bekende bonden. Bij onduidelijkheden of vragen over de cao, neem contact op en ga het gesprek aan.

Is het een standaard- of minimumcao en wat betekent dat voor de OR?

Als de cao minimumbepalingen kent, is het dus wel toegestaan om in een bedrijfsregeling in voor de werknemer gunstige zin af te wijken van de cao. Dit geldt niet bij een standaardcao, al kunnen die in sommige gevallen ook raambepalingen bevatten waarbij er op ondernemingsniveau mag worden afgeweken. Afwijkende afspraken die nadelig uitpakken voor de werknemer zijn nietig. OR-en zijn hier niet altijd van op de hoogte.

Spelregels voor afwijken van de cao

- Alleen door de OR. Als de ondernemer wil afwijken van de cao, dan kan dat alleen met instemming van de OR, *niet* met bijvoorbeeld een PVT of een leidinggevende.
- Alleen op de in de cao aangegeven bepalingen.
- Nooit zonder betrokkenheid van werknemers, dat wil zeggen dat de achterbanraadpleging en instemming van de achterban conform cao goed moeten zijn gevolgd.
- De afwijking moet per saldo minimaal gelijkwaardig aan de cao zijn.
- Overeenstemming met werkgever is vereist. Er geldt het overeenstemmingsrecht wat sterker is dan het instemmingsrecht (WOR, art. 27).
- De afwijkende afspraak geldt tot het einde van de looptijd van de cao. Daarna dient deze afspraak opnieuw te worden vastgesteld.

→ TIP 4

Twijfel je als lid van de OR of de afspraak die de OR maakt binnen de ruimte van de minimumcao wel beter uitpakt voor de werknemers? En of afwijkende afspraken niet tot nietige afspraken leiden? Neem dan contact op met de betrokken vakbonden.



Er geldt geen cao

Natuurlijk kan het ook zo zijn dat er helemaal geen cao is afgesproken. In sectoren waar geen cao geldt, moeten werknemers individueel met hun werkgever over hun arbeidsvoorwaarden onderhandelen. Soms gebeurt dat ook via een arbeidsvoorwaardenreglement of personeelshandboek. Ook hier kan een goede samenwerking tussen de bonden en de ondernemingsraad een belangrijke rol spelen en toegevoegde waarde hebben.

→ TIP 5

Indien er voor de onderneming of instelling geen cao geldt, kan het verstandig zijn dit wel te gaan bewerkstelligen. Hierbij kan de vakbond je partner zijn en moeilijke gesprekken over collectieve arbeidsvoorwaarden met de ondernemer doen of de OR daarbij ondersteunen.

Tot slot

Ook op het terrein van arbeidsvoorwaarden is een goede samenwerking van belang en voorkomt het dat verschillende groepen (flex-) werknemers de dupe worden. Zorg dat OR en vakbonden niet tegen elkaar worden uitgespeeld. Laten we samen optrekken en veel aan elkaar hebben. In die samenwerking heeft de OR de taak vanuit de WOR en de vakbond vanuit de cao. Op dat terrein van goed sociaal- en personeelsbeleid vinden we elkaar en in combinatie met een degelijk ondernemingsbeleid krijgen we ondernemingen met een goede omzet waar het goed werken is. Het zijn nog altijd mensen die het maken, mensen zijn het sociaal kapitaal en met goede, collectieve arbeidsvoorwaarden maken we het voor iedereen beter.



Dit is een uitgave van:

