

## ONDERNEMINGSRAAD EN VAKBOND

# Onderzoek waar samenwerking mogelijk is

Het lijkt zo gemakkelijk: de ene werknemersvertegenwoordiger zoekt de andere op. Bijvoorbeeld om kennis en meningen uit te wisselen, elkaars positie te snappen en te respecteren en van daaruit samen sterk op te trekken. Maar wat zijn de verschillende posities van de ondernemingsraad en vakbond? Op welke terreinen is samenwerking mogelijk?

De ondernemingsraad behartigt de belangen van alle werknemers en heeft oog voor de belangen van de onderneming. En overlegt daarover met de directie. Dat doet de OR op alle kwesties waar de wetgeving, zoals de Wet op de ondernemingsraden, dit orgaan positie biedt. Vakbonden, zoals FNV en CNV, richten zich primair op de eigen leden in de onderneming, maar doen dat met een bredere blik naar alle werkenden. Arbeidsvoorwaarden, cao-toepassing en sociaal plan hebben daarin prioriteit. Ook

deze terreinen worden door wetgeving en cao versterkt. OR en vakbond hebben daardoor veel overlap in belangen, maar ook diverse verschillen. Zowel OR als vakbondsbestuurder doen er verstandig aan goed per situatie en per onderneming te bekijken hoe de verhoudingen zijn, en hoe samenwerking eventueel mogelijk is - in beider belang!

### Werktijden

Wijziging van werktijden in een onderneming vereist een instemmingsverzoek aan de OR. De cao biedt doorgaans basisregels bovenop de Arbeidstijdenwet. Bovendien vind je hier de bepalingen over toeslagen bij buiten dagdienst (overwerk, ploegenwerk). Conform WOR artikel 27 lid 3 gaan cao-bepalingen voor. Het goed begrijpen van de cao is dan een vereiste bij de beoordeling van de instemmingsaanvraag. De vakbondsbestuurder kan dan helpen.

Wijziging van werktijden raakt belangen van collega's heel direct. De vakbond heeft niet alleen belang bij een goede toepassing van de cao, maar wil ook betrokken worden als mensen onder druk komen door zo'n wijziging.

### Reorganisatie, fusie, overname

Als de ondernemingsraad een adviesaanvraag krijgt over reorganisatie, fusie of overname, liggen er zware en ingewikkelde keuzes op de OR-tafel. Hoe hard is dit nodig, en is het voorgelegde plan wel het beste? Bovendien: is dat voorgestelde sociaal plan wel goed? Die inschattingen kunnen extra lastig gemaakt worden door geheimhouding en tijdsdruk. De directie moet doorgaans ook het overleg aan met de vakbonden op basis van de cao-verplichting of Wet Melding Collectief Ontslag. De vakbondsbestuurder heeft hier veel ervaring mee en een betere juridische positie voor het afspreken van het sociaal plan. Samenwerking tussen OR en vakbond leidt doorgaans tot betere strategische

keuzes en een beter sociaal plan. Terwijl SBI Formaat de OR weer inhoudelijk kan bijstaan bij deze vraagstukken.

### Arbeidsvoorwaarden en cao

Zodra bedrijfsregelingen wijzigen, legt de directie dit vaak bij de OR op tafel. Denk maar aan een harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden. De positie van de OR is echter lastig. Op basis van het

van flex-contracten. Bovendien kent de vakbondsbestuurder de cao-afspraken rond flexwerk en heeft de bond ondersteuning in de aanbieding.

### Arbeidsomstandigheden

Voor veel sectoren is een Arbocatalogus opgesteld waar de bonden bij betrokken zijn. Sommige sectoren bieden zelfs ondersteuning in de vorm van cursus of deskundigheid. SBI Formaat heeft zijn eigen expertiseteam Arbeid & Gezondheid. Binnen de onderneming overlegt de OR of de VGW-commissie doorgaans over de aanpak van het verzuim en verbetering van arbeidsomstandigheden als werkdruk, RIS, tillen of werkklimaat. Op zijn minst is het handig om de informatie bij elkaar te brengen.

### Duurzame inzetbaarheid en werkdruk

Binnen dit actuele thema ontwikkelt de onderneming soms allerlei voorstellen rond de inzetbaarheid van mensen en de aanpak van werkdruk. Binnen vakbonden bestaat kennis welke aanpak effectief kan zijn. Regelmatig is dit vertaald in cao-afspraken ten aanzien van scholing, arbeid en zorgarrangementen en verlichtende maatregelen tegen de uitval van oudere medewerkers. Van twee kanten is er belang de verbinding te maken. ■

### Contacten

SBI Formaat: 0343 - 47 33 33,  
info@sbiformaat.nl of www.sbiformaat.nl  
FNV OR-Wijzer: 088 - 36 80 607,  
or-wijzer@fnv.nl of www.fnv.nl/or  
CNV: 030 - 75 11 001 of www.cnv.nl

‘Van twee kanten is er belang de verbinding te maken’

arbeidscontract ligt de juridische kracht bij individuele werknemers. Bovendien zijn harmonisaties ingewikkeld. De vakbond heeft een betere juridische positie, heeft de benodigde distantie en bovendien veel kennis achter zich op dit gebied. Ook biedt de cao regelmatig ‘uitwerkingsruimte’ per onderneming die jouw directie mogelijk wil gebruiken.

### Flexwerk

Een steeds grotere flex-schil kan de kwaliteit van de organisatie uithollen en arbeidsvoorwaarden onder druk zetten. De OR heeft nadrukkelijk de positie om dit aan de orde te stellen. De vakbond heeft veel kennis op het gebied

### Samenwerking of afstemming OR en vakbond

Die samenwerking is doorgaans van belang. Een goed begin daarin is om eens kennis met elkaar te maken, over en weer te vertellen wat je doet en hoe je de belangen ziet. Vanuit dat gesprek kan iets moois ontstaan in beider belang. En zo'n gesprek kan natuurlijk heel goed plaatsvinden binnen een cursus van SBI Formaat!