

Hebt u al vrije dagen ingeleverd?

De OR en versobering arbeids

Hebt u al vrije dagen ingeleverd? Of uw 13e maand? Werkgevers lijken vaker offers te vragen aan werknemers als het bedrijfseconomisch minder goed gaat: toeslagen verdwijnen, de eindejaarsuitkering of winstdeling valt lager uit, onkostenvergoedingen worden aangepast. Bij veel bedrijven maken vakbonden de afspraken. **Bij sommige arbeidsvoorwaarden kan de OR 'sparringpartner' zijn van de directie en met een kritisch oordeel eigen punten op de agenda zetten.**

TEKST BON BERENBROEK EN GEERTRUDE VAN AMERONGEN

Soms staat het in de krant, maar meestal wordt het stil gehouden: de vraag van de directie aan medewerkers om loon of vrije dagen in te leveren. Werknemers praten er niet graag over en directies ook niet. Het inleveren van loon, gek genoeg vaak rond de 10%, is een maatregel die we weleens tegenkomen bij bedrijven in de bouw en industrie.

We zien ook andere voorbeelden: representatiekosten worden aangepast, salarisgaranties zijn niet meer zeker bij reorganisaties, de discussie over demotie staat op de agenda, de onregelmatigheidstoeslag (ORT) wordt als hopeloos ouderwets voorgesteld, arbeidscontracten zijn meer flexibel, beloning wordt gekoppeld aan de resultaten van het bedrijf...

Neerwaartse spiraal voorkomen

In sectoren waar de concurrentie hevig is, wordt er ook wel geconcentreerd op loonkosten. Werkgevers buitelen

over elkaar heen in het verlagen van tarieven en prijzen om opdrachten binnen te halen. Voor het betalen van normale lonen blijft dan minder over. In de schoonmaakbranche is een dergelijke neerwaartse spiraal door vakbonden voorkomen door minima aan arbeidsvoorwaarden vast te leggen voor de hele sector.

OR: soms onderhandelaar en intermediair

Veel arbeidsvoorwaarden worden door vakbonden in een cao afgesproken. Toch komen ook arbeidsvoorwaarden op het bordje van de OR. Cao's bieden ruimte voor de OR om te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Een voorbeeld: de reiskostenregelingen van cao's in de Zorg. Van deze regelingen mag alleen worden afgeweken als overeenstemming wordt bereikt met de OR. In de cao's Bouw en Woondiensten staat nog een extra voorwaarde dat de achterban met de regeling instemt.

In de praktijk kan de rol van de OR groot zijn als intermediair tussen de werkgever en de medewerkers. Denk hierbij aan harmonisatie van arbeidsvoorwaarden na een fusie. Pakketten moeten zorgvuldig met elkaar worden vergeleken, nieuwe voorstellen worden ontwikkeld en overgangsregelingen worden bedacht. De werkkostenregeling wordt door werkgevers soms aangegrepen om de onkostenvergoedingen eens flink op te schonen. Het is de OR die hier vaak namens de medewerkers een goede inschatting kan maken van wat er nodig is.

De vraag bij een kleine fabriek in het Noorden van het land: of mensen een half uur per dag extra door wilden werken zonder betaling. De OR heeft in dit geval aangegeven dat extra werken de individuele vrijwillige keuze is van iedere werknemer. Wel heeft de OR afgesproken dat mensen die dit overeenkomen, dat voor maximaal één kwartaal doen.

voorwaarden

OR als strategische gesprekspartner

OR's reageren vaak op incidenten, maar kunnen systematisch aan de slag. Ontwikkel een eigen arbeidsvoorwaardenbeleid!

1 Verzamel informatie:

Besprek het op de overlegvergadering op de agenda, bekijk het werknemerstevredenheidsonderzoek, laat je informeren over beloningsverhoudingen (WOR) en gebruik een benchmark.

2 Voer met de directie een discussie over uitgangspunten. Enkele voorbeelden:

- Prestatiebeloning versus zekerheid van vast salaris en gevoel van rechtvaardigheid (kwaliteit beoordelings-systemen en negatieve geluid rond de graaicultuur);
- De noodzaak van flexibele contracten. Bemoei je met de contractvorm. Zorg ervoor dat flexmedewerkers betrokken blijven bij de organisatie en bijvoorbeeld scholing krijgen;
- Bemoei je met onkostenvergoedingen. Dit zijn ook arbeidsvoorwaarden. Hoe worden de fiscale mogelijkheden benut?
- Beloning is meer dan salaris: ontplooiing en privé/werk balans. Denk aan duurzame inzetbaarheid.

3 Bepaal eigen doelen voor arbeidsvoorwaarden.

Wat past bij de ontwikkeling van de onderneming en het personeel?

4 Bekijk voorstellen van de directie in samenhang.

Bedenk ook alternatieven. Wat lossen de voorstellen voor de ontwikkeling van de organisatie en voor verschillende groepen van personeel op? Laat zaken doorrekenen.

5 Voer met de directie een discussie over welke arbeidsvoorwaarden passend zijn.

6 Stem tijdig af met de achterban. •

Een woningcorporatie in Zuid-Holland moet op de kosten letten. Voorstel: afschaffen van de 13e maand en beloning koppelen aan het beoordelingssysteem. Medewerkers krijgen alleen een verhoging in de schaal als zij goed hebben gepresteerd. De ondernemingsraad wint advies in en stemt niet in met de voorgestelde wijziging. De 13e maand is immers afgesproken en vastgelegd in de individuele arbeidscontracten naast het loon dat volgens de cao wordt betaald. De OR heeft daarom geen zeggenschap over deze arbeidsvoorwaarde.

OR ARBEIDSVOORWAARDEN

Wettelijke bevoegdheden OR bij arbeidsvoorwaarden worden op verschillende niveaus bepaald. De OR heeft op verschillende momenten de mogelijkheid om invloed uit te oefenen.

Nederland wettelijke regelingen

Wet legt arbeidsvoorwaarden dwingend op. Bijvoorbeeld minimum loon en minimum aantal vakantiedagen. OR heeft soms invloed op invulling wetgeving.

Bedrijfstak-cao Ondernemings-cao

Vakbonden leggen in cao's namens werknemers arbeidsvoorwaarden vast. OR heeft slechts bevoegdheden als deze

uitdrukkelijk aangegeven staan. Over afspraken met een minimum karakter in de cao, kunnen in de onderneming extra afspraken worden gemaakt.

Bedrijf

In ondernemingen worden arbeidsvoorwaardenregelingen afgesproken. Soms hele pakketten als er geen cao is. Vaak aanvullende regelingen op de cao. De

OR treedt hier vaak op als onderhandelingspartner. OR heeft instemmingsrecht volgens artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Bij pensioenregelingen en beloningssystemen moeten wijzigingen echter nog worden voorgelegd aan individuele werknemers.

Individueel

Arbeidscontract, OR geen invloed.