

MET HET INITIATIEFRECHT KAN DE OR INVLOED UITOEFENEN OP ARBO

Niet lijdzaam afwachten

Soms lijkt arbo een zware last voor u als arboprofessional of werkgever. Maar u hoeft die last niet helemaal zelf te dragen! Ook de medezeggenschap moet een steentje bijdragen. Dus waarom zou de ondernemingsraad lijdzaam afwachten tot de werkgever met nieuwe plannen komt? De OR kan ook gebruik maken van zijn initiatiefrecht en zelf voorstellen doen. Om echt verschil te maken, moet iedere OR dus goed op de hoogte zijn van alle mogelijkheden die het initiatiefrecht biedt.

Hoe groter de toegevoegde waarde van de OR, hoe meer werknemers en werkgever de OR ook waarderen. Vaak bestaat de toegevoegde waarde uit de instemming of het advies van de OR op voorgenomen besluiten. De OR reageert dan op de activiteiten die de bestuurder hem voorlegt. En dat is jammer, want de medezeggenschap in het algemeen en de OR in het bijzonder heeft meer in zijn mars! Op de werkvloer doen OR-leden veel ervaring op, waaruit ze voorstellen kunnen putten om het ondernemingsbeleid vorm te geven. Zo is de ondernemingsraad niet langer een reagerend, maar een proactief orgaan.

Pijlen

De meeste medezeggenschappers zijn het erover eens dat de sterkste rechten van de OR het adviesrecht (Wet op de Ondernemingsraden (WOR), art. 25) en het instemmingsrecht (WOR, art. 27) zijn. Als de bestuurder en de OR het tijdens het overleg niet eens worden over een voorgenomen besluit, kan de OR op basis van deze rechten alsnog zijn invloed doen gelden. Hij kan naar de kantonrechter of de ondernemingskamer stappen, al dan niet via een interventie

door de bedrijfscommissie. Ook voor de werkgever is het werk van de OR nuttig. Als de OR zijn pijlen richt op het voorgenomen besluit, levert hij zo informatie en vaak bruikbare feedback van ervaringsdeskundigen aan de bestuurder. Maar een OR kan meer, hij kan ook zelf voorstellen doen aan de werkgever.

Discriminatie

Wat betekent het initiatiefrecht voor de medezeggenschapspraktijk? Als de OR een voorstel wil doen, moeten de leden het voorstel en het doel ervan op papier zetten en voorzien van een toelichting. De bestuurder en de OR moeten het voorstel minstens éénmaal in de overlegvergadering bespreken. Vervolgens

moet de bestuurder zo spoedig mogelijk schriftelijk en met goede argumenten aan de OR laten weten of, en in hoeverre hij het voorstel overneemt.

De OR kan voorstellen doen over alles wat te maken heeft met de onderneming. Dat is natuurlijk erg breed, maar in de WOR (art. 28) staan meer specifiek de zogenaamde stimuleringtaken beschreven. Hier staan genoemd:

- naleving bevorderen van voorschriften op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden;
- werkoverleg bevorderen;
- waken tegen discriminatie, gelijke behandeling van mannen en vrouwen bevorderen en het inschakelen van gehandicapten en minderheden in de onderneming stimuleren;
- de zorg van de organisatie voor het milieu bevorderen.

Prikkelen

De OR heeft niet de bevoegdheid om deze taken zelfstandig uit te voeren. Hij moet daarom de bestuurder prikkelen om dit op zich te nemen. De OR kan dit doen door aan de bestuurder (meer) informatie te vragen over een aangelegenheid (WOR, art. 31, 31a en b) of

Het initiatief in de wet

Het initiatiefrecht in de WOR (art. 23, lid 3): 'De ondernemingsraad is ook buiten de overlegvergadering bevoegd aan de ondernemer voorstellen te doen omtrent de in het tweede lid bedoelde aangelegenheden. Een dergelijk voorstel wordt schriftelijk en voorzien van een toelichting aan de ondernemer voorgelegd.'

De ondernemer beslist over het voorstel niet dan nadat daarover ten minste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Na het overleg deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed aan de ondernemingsraad mee, of en in hoeverre hij overeenkomstig het voorstel zal besluiten.'

Word proactief, toon initiatief!

- De eigen kennis van de werkvloer is een goede bron voor initiatieven.
- Het informatierecht is een goed middel om meer achtergrond voor een initiatief te krijgen.
- De overlegvergadering waarin de bestuurder de algemene zaken bespreekt (WOR, art. 24), geeft inzicht in welke initiatiefvoorstellen zinrijk zijn.
- Het initiatiefrecht wordt sterker als de ondernemingsraad het buiten de overlegvergadering gebruikt.
- Een initiatief is alleen zinrijk als er geen voorgenomen besluit over is.
- De OR moet een initiatief goed onderbouwen. De achterban, notulen van werkoverleg en in- of externe deskundigen kunnen hierbij helpen.
- Een initiatiefvoorstel laat de bestuurder andere invalshoeken van het ondernemingsbeleid inzien.
- Een initiatiefvoorstel geeft meer informatie over een onderwerp dan als er alleen 'over gesproken' is.

door het initiatiefrecht te gebruiken. Gaat de bestuurder niet serieus in op het voorstel van de OR? Dan kan de OR – na bemiddeling door de bedrijfscommissie – de kantonrechter vragen om de bestuurder te verplichten het voorstel wel serieus te beoordelen. Het stimuleren (WOR art. 28) en het initiatiefrecht (WOR, art. 23, lid 3) moet u los zien van de formele voorgenomen besluiten waarop het instemmings- en adviesrecht van toepassing zijn.

Domein

Twee belangrijke stimuleringstaken draaien om arbeidsomstandigheden en werkoverleg. Deze twee onderwerpen

om de uitvoering van de Arbowet. In deze wet (art. 12, lid 1) staat: 'Bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid werken de werkgever en werknemers samen.' In lid 2 is vastgelegd dat de werkgever overleg voert met de OR. De wet maakt echter onderscheid tussen de normen die de overheid oplegt (het publieke domein) en de maatregelen die ervoor zorgen dat de onderneming die normen haalt (het private domein). Het overleg tussen werkgever en werknemers behoort dus tot het private domein. De arbocatalogus kan dit overleg voeden. Zo'n catalogus is immers het resultaat van het branche-overleg tussen de sociale partners.

Papieren tijgers

Als de rol van de medezeggenschap al zo duidelijk is vastgelegd in de Arbowet en de WOR, waarom en wanneer heeft een initiatiefvoorstel van uw OR dan zin? De Arbowet schrijft immers al samenwerking tussen bestuurder en OR bij de uitvoering van het arbobeleid voor. En het arbobeleid komt voort uit de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het daaraan gekoppelde plan van aanpak. Deze twee beleidsinstrumenten zijn instemmingsplichtig, dus daarvoor heeft u geen initiatiefrecht nodig. Maar dit zijn allemaal documenten – dat zijn soms papieren tijgers en die bijten niet! De naleving of handhaving van het arbobeleid blijft daarom

soms steken bij goede wil. Juist daar kan de OR zijn initiatiefrecht doen gelden.

Doorboren

Een voorbeeld verheldert dit. De OR van een productiebedrijf stemt in met een voorgenomen besluit om veiligheidsschoenen verplicht te stellen op het hele terrein. Het doel van de maatregel is om het risico te beperken op het doorboren van schoenzolen door scherpe, losliggende metalen delen. Tijdens een werkoverleg op één van de afdelingen blijkt echter dat de werknemers van andere afdelingen zich niet houden aan de draagplicht. Als de OR navraag doet, blijkt dat de leidinggevenden het niet nodig vinden om zich met de handhaving van de draagplicht bezig te houden.

De OR doet daarom twee initiatiefvoorstellen. Het eerste voorstel is dat alle leidinggevenden een training volgen waarin ze de vaardigheden aanleren om de draagplicht te handhaven. Het tweede voorstel is om het op diverse afdelingen ingedutte werkoverleg nieuw leven in te blazen en zo het arbobeleid breder draagvlak te geven. De bestuurder reageert tijdens de overlegvergadering over de twee initiatiefvoorstellen verbaasd. 'Er is toch arbobeleid?' De OR kan echter aantonen dat er ondanks

De OR moet arbo op de agenda zetten



versterken elkaar. Uit onderzoek blijkt dat de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden beter is in ondernemingen waar arbo structureel in de overlegvergadering aan de orde komt. Het is dus verstandig als de OR het initiatief neemt om dit op de agenda te zetten. Arbo draait om interne voorschriften in de onderneming op het gebied van veiligheid en gezondheid en – natuurlijk –

Werkoverleg geeft arbobeleid draagvlak



de formele beleidscyclus meer inspanningen nodig zijn. De bestuurder besluit toch de aanpak van de knelpunten te verbeteren en een project versterking van de arbeidsveiligheid op te zetten. ■

Rob van Houten is trainer/adviseur arbeidsomstandigheden bij het arboteam van FNV Formaat, www.fnvformaat.nl, tel. (0348) 49 73 97.