



WHITEPAPER

Corona en de rol van de OR

AUTEUR:
Robbert van het Kaar
Senior researcher at AIAS, University of Amsterdam

Sdu

Corona en de rol van de OR.

De OR als meedenker en aandrager van oplossingen

Gemeenschappelijk belang

Meer dan in 'normale tijden' is er nu grote kans dat (bijna) iedereen in de organisatie een gemeenschappelijk belang heeft. Bestuur, werknemers en OR. Zorgen dat je deze crisis overleeft. Dat geldt ook voor organisaties waar de relatie tussen bestuurder en OR niet altijd even gezellig is. Op herhaling: soms is het echt een kwestie van overleven. Dat geeft een heel andere kleur aan de rechten en de opstelling van de OR (maar uiteraard ook aan die van de bestuurder).

En daar zit je dan als OR. Bestuur en management hebben al veel aan hun hoofd, en zullen medezeggenschaps 'gedoe' misschien vooral tijdverspilling vinden. Al is dat niet verstandig, want dan mis je ook alle creatieve en originele ideeën die vanuit het personeel kunnen komen. Af en toe even sparren met de OR kan ook een tunnelvisie voorkomen. En tot nieuwe creatieve oplossingen leiden. Wat kan er bijvoorbeeld online?

Veel grotere rol voor de overheid

De overheid is in dit soort crisissituaties plotseling veel belangrijker in het bepalen van wat er gebeurt.

In normale tijden bepaalt het bestuur het grootste deel van het beleid, en reageert de OR daarop via adviesrecht, instemmingsrecht enzovoorts. Dat is nu deels anders. De overheid speelt een veel grotere rol: horeca dicht, evenementen afgelast, sportcompetities en wedstrijden idem.

Waar de overheid beslist en bepaalt, houdt het voor bestuurder en OR op. Dus het speelveld voor de medezeggenschap zal vaak kleiner zijn. Wel geldt: als het bestuur nog beslissingsruimte heeft, gelden in

principe de gewone WOR-bevoegdheden. Zie daarover meer hieronder. Onderwerpen als minder loon, korter werken (of juist meer overwerk) vallen meestal ook buiten bereik van de OR. Dat geldt ook voor het aanvragen van werktijdverkorting (vanaf 17 maart de tijdelijke maatregel Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)). En soms is de speelruimte voor de OR beperkt door bepalingen in CAO's, vooral bij onderwerpen als lonen en arbeidsduur.

Maar dan toch: de OR-rechten, hoe zit het daarmee?

De belangrijkste rechten van de OR zijn informatierecht, overlegrecht, initiatiefrecht, advies/beroepsrecht en instemmingsrecht. We kijken wat uitgebreider naar de invulling daarvan bij de huidige crisis.

Informatierecht

Het ligt voor de hand dat de OR (eventueel via de voorzitter, DB en mogelijk de ambtelijk secretaris) goed wordt geïnformeerd over (voorgenomen) maatregelen. En zeker ook over de financiële gevolgen voor het bedrijf: omzet, verlies aan opdrachten, debiteuren die niet betalen, cash problemen bij de organisatie zelf, problemen met banken enzovoorts. Die informatie is op managementniveau in principe gewoon aanwezig, en het moet geen probleem zijn dat met de OR te delen. Denk ook aan informatie over stappen om subsidies en andere steunmaatregelen te benutten. En dan is er de informatie over arbeidsomstandigheden (risico's, preventieve maatregelen, ziekteverzuim, rol arbodienst enzovoorts) en de daar voorgenomen stappen. En uiteraard de werktijden en aanverwante, waaronder thuiswerken en andere roosters.

Overlegrecht, initiatiefrecht

Allemaal geregeld in artikel 23 WOR, maar nu even praktisch. De OR staat dicht op de werkvloer (achterban-contact!) en hoort signalen die het management/de bestuurder niet altijd kent. Daarom is soepel en flexibel overleg extra belangrijk. Dat geldt ook voor het initiatiefrecht: het personeel heeft misschien wel ideeën waar het management nog helemaal niet aan heeft gedacht. Laat er vooral ruimte zijn voor voldoende interactie. Handig als het management open staat voor initiatieven van onderop. En net zo handig als de OR flexibel is in zijn initiatieven.

Advies- en beroepsrecht

Tja, er zullen in tal van organisaties belangrijke besluiten worden genomen die formeel onder het adviesrecht vallen. En waar dus eventueel beroepsprocedures denkbaar zijn (in Nederland overigens uitermate zeldzaam). Grote reorganisaties en inkrimpingen, zelfs sluitingen, ingrijpende veranderingen in de financiering enzovoorts. De vraag is vooral: hoe hiermee om te gaan? Zie hieronder.

Instemmingsrecht

Dat is al heel snel in beeld. Arbeidsomstandigheden: preventiemaatregelen, ouderenbeleid, ziekteverzuim enzovoorts. Werktijden: andere roosters, verplicht vakantiedagen opnemen. Privacy: personeelvolgsystemen bij (verplicht) thuiswerken. Het ligt voor de hand om hier de komende tijd praktisch mee om te gaan, en uit te gaan van vertrouwen. Als de werkgever besluit toch extra controlemaatregelen in te voeren, is het aan de OR om te besluiten al dan niet gebruik te maken van zijn instemmingsrecht. Een aandachtspunt is verder hoe het gesteld is met de Arbo situatie thuis. Denk aan een beeldscherm, stoel en rustige werkplek.

Apart aandacht verdient hier de taakverdeling tussen vakbonden en OR. Als dingen inhoudelijk geregeld zijn in de CAO, staat de OR in principe buiten spel. Maar als de CAO ruimte open laat, heeft de OR voor dat deel wel weer instemmingsrecht. Roosters vallen in principe onder het instemmingsrecht. Besluiten rond arbeidsduur vaak niet.

Tijdsdruk

Als het management al om advies of instemming vraagt, zal daar vaak een pittige tijdsdruk op staan. Bij adviesrecht is zes weken in normale tijden een gebruikelijke termijn, maar nu is alles even anders. Dus in veel gevallen zal nu van de OR verwacht mogen worden dat hij snel reageert. Daar moeten dan natuurlijk ook weer de faciliteiten voor geboden worden. Maar een beroep op de opschortingstermijn van artikel 26 WOR ligt nu minder voor de hand, al moet de OR natuurlijk wel voldoende ruimte krijgen om serieus te adviseren

(en de achterban te raadplegen). Dat legt ook enige druk op het inschakelen van externe adviseurs, ook dat kost tijd. Als het al tot juridische procedures komt zal de rechter zeker rekening houden met de omstandigheden 'van het geval' (Corona dus).

Reorganisaties, faillissementen en sociaal plan

Er zullen vermoedelijk meer bedrijven dan gemiddeld failliet gaan, al zijn diverse overheidsmaatregelen erop gericht om dat te vermijden. Maar het is de vraag of dat in alle sectoren en organisaties voldoende soelaas biedt. De rechten van de OR bij aanvragen van uitstel van betaling en faillissement zijn beperkt. Als er na faillissement een doorstart plaatsvindt zijn die rechten er in principe wel. Maar ook daar geldt (zeker nu): de noodsituatie zet een enorme druk op de OR. Dan reorganisaties. Is er voldoende geld voor een sociaal plan? Of voor gebruikmaking van een lopend sociaal plan? Hoe verhoudt zich dat tot overheidssteun? Daar is op dit moment geen eenduidig antwoord op te geven.

Een paar losse eindjes

Verkiezingen

De ellende kan lang duren, ook met gevolgen voor bereikbaarheid van medewerkers. In organisaties waar op afzienbare termijn verkiezingen op de agenda staan, kan dit heel lastig zijn. De wettekst van de WOR is hier vrij strikt. Maar het ligt niet voor de hand om hier een formeel standpunt in te nemen. Uitstel met een maand of zes is af en toe wel handig. Het mag niet, maar... De rechtspraak wijst ook wel een beetje die kant op: bij ingrijpende besluiten (in het verleden vooral bij fusies, overnames of grote reorganisaties) is er wel enige ruimte voor uitstel. Het moet alleen niet te gek worden, want dan regeert de OR (te lang) over zijn eigen graf heen. Waar alles al elektronisch geregeld is zijn er vermoedelijk minder problemen. Hebben verkiezingen wel zin in deze tijd?

Flexkrachten, beloningsverhoudingen

Flexrechten zijn nu vooral het haasje. Het onderwerp medezeggenschap en flexkrachten heeft de afgelopen tijd veel in de belangstelling gestaan, maar zal nu even geen prioriteit hebben in organisaties. Datzelfde geldt voor het onderwerp topbeloningen en beloningsverhoudingen.

OR en raad van toezicht (RvT) of raad van commissarissen (RvC)

Ook RvC en RvT beleven drukke tijden. Het zou mooi zijn als er af en toe een driehoek (bijvoorbeeld bestuurder, voorzitters OR en RvC/RvT) plaatsvindt om de neuzen één kant op te krijgen. Korte lijntjes zijn handig hier.

OR en scholing, faciliteiten, achterbanberaad

OR-leden en leden van commissies van de OR hebben recht op scholing. Het ligt voor de hand dat dat er nu even niet van komt (al was het maar omdat het scholingscentrum op slot is). Maar sparren met een vaste trainer/adviseur zou wel verstandig kunnen zijn, al is het maar via elektronische middelen. Goede VPN-verbindingen zijn niet alleen belangrijk voor werknemers die geacht worden (deels) thuis te werken, maar zeker ook voor OR-leden. Ook met achterbancontacten ligt het voor de hand dat daar bovengemiddeld flexibel mee om wordt gegaan.

Tot slot

De opsomming hierboven van de formele rechten is voor de OR de basis en het ultieme vangnet. Maar die rechten krijgen een andere kleur in dit soort situaties. Daarbij hangt veel af van de onderlinge verhoudingen tussen bestuurder en OR (goed, matig, slecht), en zeker ook van de opstelling van beide kanten. Gezond verstand en een constructieve opstelling aan beide kanten is hier erg belangrijk. Basaal vertrouwen.

Let wel. De boodschap is niet: schuif de WOR maar aan de kant. Dus niet: nood breekt wet. Maar ga er wel soepel en creatief mee om. En maak de bestuurder (en RvC/RvT) echt duidelijk hoe belangrijk input van de werkvloer is.

Meer informatie voor OR-leden?

Zijn er (voorgenomen) maatregelen als gevolg van het Coronavirus die u met uw bestuurder moet bespreken? Denk aan instemming of advies bij arbeidstijdverkorting, wijziging arbeidstijden, VGWM (arbo/welzijn), bedrijfsarts en de AVG. Het online platform Inzicht in de OR helpt u hierbij.

In het online kennisplatform Inzicht in de OR van Sdu vindt u informatie, handige modelbrieven en quickscans, wet-en regelgeving en jurisprudentie die u in uw werk als OR-lid kunt gebruiken. Onze accountmanagers Inzicht in de OR geven regelmatig een online demo, waarmee u kennis maakt met dit online platform.

Vraag nu een vrijblijvende demo aan van Inzicht in de OR →

