

Tips

OR en arbeidstijden

Het onderwerp 'arbeidstijden' kan voor ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers een lastig probleem zijn. Door de verruiming van de arbeidstijdenwet kan de werkgever met voorstellen komen. Hoe minder er is geregeld in de CAO, hoe alerter de OR moet zijn.



Koen Zonneveld, info@koenzonneveld.eu

Bepaal de noodzaak

Bespreek eerst de noodzaak als de werkgever met een voorstel komt tot wijziging van de werk- of bedrijfstijden. Wat zijn de knelpunten en behoeften van de bedrijfsleiding en de medewerkers? Wat wil de bestuurder er mee bereiken? Wat is het doel ervan? Soms kan dit doel ook met andere middelen worden bereikt. Ga niet zomaar in op elke wijziging van de arbeidstijdenwet.

Stel uitgangspunten en randvoorwaarden

Denk na over uitgangspunten. Bijvoorbeeld: arbeidstijden moeten zodanig zijn dat zij de gezondheid van de medewerkers in geen enkel opzicht schaden. Randvoorwaarden kunnen zijn: werktijden worden alleen gewijzigd na instemming door de OR en nadat de betrokken medewerkers minimaal twee maanden vooraf zijn ingelicht. Andere mogelijke randvoorwaarden: beroepsmogelijkheden voor individuele medewerkers die zwaar wegende bezwaren hebben; vroegtijdige voorlichting door de bedrijfsleiding aan de medewerkers; afspraken over financiële gevolgen voor het personeel; overgangstermijn.

Evalueer de regeling

Spreek af wanneer in de Overlegvergadering wordt besproken of de van te

voren gestelde doelen zijn behaald. En laat de werktijdenregeling bijstellen als blijkt dat de doelen niet zijn gehaald.

Gebruik het instemmingsrecht

De OR en de PVT hebben instemmingsrecht als de werkgever een werktijd- of vakantieregeling wil vaststellen, wijziging of intrekken (WOR art. 27 lid 1b). Instemmingsrecht betekent: het gaat niet door als de OR of PVT het er niet mee eens is. De OR of PVT kan nietigheid van de regeling inroepen bij de kantonrechter als de werkgever de regeling zonder instemming wil doorvoeren. Dit instemmingsrecht geldt niet als de werktijden al zijn geregeld in de CAO die voor het bedrijf geldt. Als het in de CAO staat moet de werkgever voor een wijziging aankloppen bij de vakbonden en niet bij de OR of PVT.

Doe zelf een voorstel

De OR kan ook zelf een voorstel doen. Bijvoorbeeld als er uit de RI&E knelpunten zijn gesignaleerd rond werktijden, als er veel klachten zijn van de medewerkers of als de bedrijfsarts(en) signaleren dat er verzuim is door ongezonde werktijden of roosters. Gebruik het initiatiefrecht (WOR art 23 lid 3) en doe een schriftelijk voorstel. Er moet tenminste eenmaal over dit voorstel worden gesproken in de Overlegvergadering. De werk-

gever moet schriftelijk, en met redenen omkleed, aan de OR laten weten wat hij met dit voorstel doet. De PVT heeft dit officiële initiatiefrecht niet, maar kan ondanks dat toch altijd een voorstel doen.

Gebruik externe deskundigheid

Het kan slim zijn om externe deskundigen in te schakelen. Zeker als het gaat om ingewikkelde roosters. Het valt voor de meeste OR'en niet mee om te beoordelen of het ene rooster nou gezonder is dan het andere. De meeste vakbonden en sommige trainingsbureaus hebben dergelijke deskundigen in huis.

Raadpleeg de achterban

Bij wijzigingen van arbeidstijden of bedrijfstijden is het extra belangrijk de achterban erbij te betrekken. Die wijzigingen kunnen diep ingrijpen in het leven van u en uw collega's. Kinderopvang, sport en andere activiteiten is meestal afgestemd op de werktijden. Betrek de achterban er zo vroeg mogelijk bij. Organiseer een achterbanraadpleging over de voorstellen en geef hen de ruimte om te komen met alternatieve oplossingen.

Voor meer informatie, ga naar www.ORnet.nl en ga naar OR-thema's: Dossier Arbeidstijdenwet