

Het CAOP beantwoordt gratis OR-vragen van lezers. Dat gebeurt snel en deskundig, binnen enkele werkdagen. Heb je een vraag, stel die dan via de website: www.or.net.nl/stel-uw-vraag. De vragenservice wordt vanuit het CAOP gecoördineerd door Harry Hartmann. Het CAOP is het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector (www.caop.nl).



Relatie RvT

Hoe is de relatie tussen OR en de raad van toezicht (RvT) over het algemeen geregeld?

Daar is geen standaard voor. Elke OR gaat verschillend om met een RvT-lid en de relatie tussen de OR en de RvT in het algemeen.

Het voordrachtsrecht voor een lid van de raad van toezicht is niet vastgelegd in de WOR of in een andere wet. Het bestaat dus alleen op grond van de statuten van de stichting of op aandringen van de zittende raad van toezicht. In een groot aantal zorginstellingen heeft de OR op deze manier wel het recht vergaard om een of meer leden voor de RvT voor te dragen. Dit is anders geregeld dan bij de raad van commissarissen (RvC). In de wetgeving vanaf 1 oktober 2004 heeft de OR namelijk het aanbevelingsrecht voor een min of meer bindende voordracht voor een derde van de leden van de RvC, de zogeheten werknemerscommissarissen.

Wanneer het gaat om de rol van de OR bij verkiezingen van een nieuw lid voor de raad van toezicht kan in het RvT-statuut een artikel ingevoegd worden over op welke wijze een RvT-lid op voordracht van de OR plaatsneemt. Meestal wordt de OR gevraagd zelf een profielschets op te stellen en zo nodig zelf naar kandidaten te zoeken, waarna er een sollicitatieprocedure in gang wordt gezet. Een profielschets van een door de OR voorgedragen RvT-lid is op internet te vinden. Met name op de site van www.or-en-commissaris.nl staat veel informatie over de rol van de OR en mogelijkheden richting de RvT.

Het is gebruikelijk dat de OR regelmatig overleg heeft met het RvT-lid dat specifiek voor de medewerkers is geworven. Dat kan per kwartaal gebeuren maar ook per halfjaar. Los daarvan heeft de OR volgens artikel 24 van de WOR de mogelijkheid om twee keer per jaar met de hele raad van toezicht te spreken (normaliter in het bijzijn van de bestuurder).

Over de termijn

Onze OR gaat binnenkort over de termijn van drie jaar heen. Mag dat zonder de werknemers in te lichten?

Een ondernemingsraad heeft in zijn reglement vastgelegd hoelang zijn zittingsperiode is (meestal drie jaar). Voor deze periode is er een mandaat. Daarna moet er via verkiezingen een nieuwe samenstelling van de ondernemingsraad gekozen worden.

De OR kan niet zomaar naar eigen goeddunken zijn mandaat verlengen. Daar zijn wel uitzonderingen op. Bijvoorbeeld als de onderneming op het punt staat te fuseren of een andere ingrijpende beslissing in voorbereiding heeft, kan het wenselijk zijn dat de bestaande OR nog een tijdje aanblijft. Maar let op: deze periode mag niet langer dan een half jaar duren. Bovendien kan dit alleen als alle belanghebbenden (lees: achterban, vakbonden en bestuurder) hiermee akkoord gaan. Mocht een van de belanghebbenden bezwaar maken tegen verlenging van de zittingsperiode, dan moeten er zo snel mogelijk verkiezingen plaatsvinden. Een ingrijpende beslissing kan juist ook een

belangrijk thema in de verkiezingen zijn en de moeite waard om aan de kiezers voor te leggen.

Nieuwe OR

Wij hebben net verkiezingen gehad voor een nieuw op te richten OR. De oprichtingsbijeenkomst moet nog komen. Heeft de OR intussen wel al rechten?

Nadat de periode waarin bezwaar gemaakt kan worden, is verstreken, bestaat de ondernemingsraad. Hier is geen installatievergadering of iets dergelijks voor nodig. Vanaf dat moment moet de ondernemer advies vragen aan de ondernemingsraad voor de gevallen waarin de WOR dat voorschrijft.

Openbare vergadering

Zijn overlegvergaderingen met de bestuurder altijd openbaar? En hoe zit het met de verslaglegging hierover richting de achterban?

In de WOR staan in artikel 23 bepalingen over de overlegvergadering. In 23 a lid 5 staat: 'De ondernemer en de onderne-

mingsraad maken gezamenlijk afspraken over de gang van zaken bij de overlegvergadering.' De WOR zegt niet expliciet dat een overlegvergadering openbaar is of niet, dat is aan de bestuurder en de OR om samen te regelen. Er zijn ook tussenvormen denkbaar. Openbaar, tenzij een agendapunt vertrouwelijkheid vraagt. Of omgekeerd.

In hetzelfde artikel 23 a lid 5 staat vervolgens: 'De ondernemer en de ondernemingsraad maken gezamenlijk afspraken over de wijze en het tijdstip waarop de agenda en het verslag van de overlegvergadering aan de in de onderneming werkzame personen bekend worden gemaakt.' Hieruit valt af te leiden dat het verslag (en de agenda) openbaar is. Maak als OR nadere afspraken op welk tijdstip (na goedkeuring door OR en bestuurder) en in welke vorm (onverkorte notulen of een aangepast verslag).

In artikel 14 van de WOR staan vergelijkbare bepalingen die gaan over de OR-vergaderingen zonder bestuurder.

Medisch onderzoek

In hoeverre heeft de OR instemmingsrecht op het uitvoeren van het preventief medisch onderzoek?

De OR heeft wel wat te zeggen over medische onderzoeken van medewerkers. Er moet een regeling worden opgesteld waarin zowel de inhoud, periodiciteit, invloed op het functioneren binnen de functie(s) en privacy geregeld moeten zijn. Dit op grond van artikel 27 van de WOR, letters d, g, en k.



OOK EEN VRAAG?

Heb je ook een vraag voor deze rubriek? Stel deze op ORnet.nl (klik op de hoofdtribriek Vraag en Antwoord). Hier vind je ook nog andere OR-gerelateerde vragen en antwoorden.



COLUMN

SJAAK VAN DER VELDEN

Onafhankelijk historicus verbonden aan het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis en voormalig OR-lid, sjaakvdvelden@gmail.com

Miljonairs en mensenrechten

In 2022 zullen miljarden zich weer vergapen aan de kunsten van miljonairs. Jonge mannen die soms ongelofelijke dingen kunnen met een leren bal tonen in Qatar welk land daar het beste in is. Onder het motto 'brood en spelen' kijken mensen met een modaal of lager inkomen naar de trucs van deze veelverdieners. Maar eerst bouwen ruim een miljoen arbeiders de stadions en andere infrastructuur die nodig is om het wereldspektakel mogelijk te maken.

Volgens de FIFA, de organisator van het miljoenenbal die naar verluidt door omkoping het toernooi aan het kleine landje heeft gegund, springt Qatar goed om met zijn werkers. Dat het land de doodstraf kent voor homoseksualiteit, vrouwen voor de shariarechtbanken maar een halve stem hebben en het drinken van een biertje tot zweepslagen kan leiden, is geen belemmering geweest om de wereldkampioenschappen voetbal aan dit kleine koninkrijk toe te wijzen. Maar hoe is het gesteld met de mensenrechten van de arbeiders? Die arbeiders komen niet uit het eigen land. Het huurt daarom in vooral Azië, maar ook in Afrika honderdduizenden mensen in om aan de slag te gaan. Collectieve arbeidscontracten met gelijke en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden kent Qatar net zo min als gewone mensenrechten. De migranten komen terecht in het Kafala-systeem. Dat houdt in dat ze moeten wachten op loon tot de aannemer door de klant is betaald, ze afhankelijk zijn van hun baas als ze willen reizen, ze hun paspoort af moeten geven, er geen minimumloon bestaat noch het recht om een vakbond op te richten. Onderzoekers van de ILO beschouwen de arbeidsverhoudingen voor migranten in Qatar als een vorm van moderne slavernij.

Omdat er ook geen fatsoenlijke voorzieningen bestaan bij ongeval en ziekte hebben de werkgevers er nauwelijks belang bij om te zorgen voor veilige omstandigheden op het werk. Er zouden nu al meer dan duizend doden te betreuren zijn bij de bouwwerkzaamheden voor de WK. Ter vergelijking: in de aanloop naar de WK in Zuid-Afrika lieten twee arbeiders het leven.

Dat de Nederlandse en internationale vakbeweging schande spreekt over wat zich in de verzengende hitte van dit Arabische land afspeelt, is begrijpelijk. Maar wat zou het mooi zijn als de voetbalmiljonairs zich ook massaal uit zouden spreken voor de mensenrechten van de arbeiders. Die slaven bouwen immers de tempels waarin zij straks hun zilverlingen verdienen. <