

OP WEG NAAR EEN VGWM-COMMISSIE

issue 4- 29 januari 2001

Dit infoblad bevat een beknopt stappenplan voor Ondernemingsraden die overwegen een VGWM-commissie in te stellen: een commissie voor Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu.

In dit informatieblad zijn we uitgegaan van een VGWM-commissie van de OR: in het leven geroepen door de OR, en werkzaam als onderdeel van de OR.

Er bestaan namelijk ook andere VGWM- of arbocommissies: die zijn vaak in het leven geroepen door de werkgever, en in een aantal gevallen nemen OR-leden (of leden van de VGWM-commissie van de OR) deel aan een dergelijke commissie.

FNV Bondgenoten is van mening dat meestal de stem van de werknemers het beste vorm krijgt door middel van een 'eigen' VGWM-commissie van de OR.

Toch zijn uitzonderingen denkbaar. Dat hangt helemaal af van de situatie in het bedrijf, de relatie met de werkgever, de 'bedrijfsmentaliteit' enz.

Voor de goede orde: omdat de begrippen 'VGW' (= Veiligheid, Gezondheid, Welzijn) en 'arbo' (= arbeidsomstandigheden) nagenoeg dezelfde betekenis hebben, worden ze hier door elkaar gebruikt.

Stap 1: "Nadenken over een VGWM-commissie"

- waarom een VGWM-commissie
- wat voor soort commissie

Een OR die overweegt een VGWM-commissie in het leven te roepen, moet allereerst goed nagaan waarom.

Een greep uit de mogelijke redenen:

- *er is in het bedrijf onvoldoende aandacht voor V, G, W en M. De OR wil dat dat verandert*
- *de OR wil stevig met VGWM aan de slag, maar het is ondoenlijk om alle OR-leden voldoende kennis van zaken bij te brengen; dus kiest de OR ervoor enkele OR-leden zich specifiek met dit onderwerp bezig te laten houden*
- *VGWM is een dermate belangrijk deel van het OR-werk dat de OR daar extra energie in wil steken*

Zoals in de inleiding aangegeven: er zijn verschillende soorten VGWM-commissies denkbaar. Redenen om er een commissie van de OR van te maken kunnen zijn:

- de stem van de werknemers of van de werknemersvertegenwoordiging in het bedrijf (de OR) wordt bij het uitvoeren van het arbobeleid onvoldoende gehoord
- de OR wil meer werknemers betrekken bij het OR-werk: een door de OR ingestelde VGWM-commissie kan -zo de OR dat wil - tot maximaal 49,9% bestaan uit niet-OR leden
- de OR wenst voor zijn VGWM-activiteiten een commissie die aanspraak kan maken op alle wettelijke rechten en bevoegdheden die de Wet op de Ondernemingsraden en de Arbowet daarvoor geven; ook dan is een door de OR ingestelde VGWM-commissie vereist
- de OR wenst uitdrukkelijk zelf te beschikken over een (eigen) commissie, die er vooral op gericht is de OR te ondersteunen en te adviseren bij het uitoefenen van zijn (wettelijke) taken en bevoegdheden op het gebied van V, G en W

Stap 2: "Draagvlak zoeken voor de oprichting"

Vaak zijn het enkele OR-leden die op het idee van een VGWM-commissie komen. Vooraleer over te gaan tot oprichting: praat erover, vooral met collega OR-leden. Eenmaal een principe-besluit genomen kan het ook geen kwaad anderen (arbo-coördinator, directie enz.) op de komst van zo'n commissie voor te bereiden. Kijk ook eens of de achterban het ziet zitten dat de OR op die manier aandacht wil geven aan Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu.

Tot slot moeten er genoeg kandidaten van binnen en buiten de OR zijn om ook zitting te nemen in de commissie.

Het gebeurt dat er weerstand bestaat tegen het oprichten van een VGWM-commissie, bijvoorbeeld bij het management. Ga dan niet maanden tijd verliezen met gevechten daarover, maar ga in dat geval gewoon aan de slag met de konkrete problemen: als OR, of desnoods als informele werkgroep van de OR. Doe je dat goed, dan zal vroeg of laat de noodzaak van een 'echte' VGWM-commissie zo duidelijk zijn, dat ook de tegenstanders akkoord gaan.

Als uiterste stap is er de juridische weg. Probeer - als het kan - die te vermijden. Maar aarzel - als het moet - ook niet om hem te gebruiken (zie stap 3).

Stap 3: "De formaliteiten"

De commissie wordt ingesteld door de OR. Wat moet daarbij allemaal geregeld worden?

- een 'instellingsbesluit' waarin wordt vermeld hoe de commissie wordt samengesteld, wat zijn taken en bevoegdheden zijn, en wat zijn werkwijze is.

Een voorbeeld-instellingsbesluit is bij FNV Bondgenoten verkrijgbaar. Dit instellingsbesluit moet vooraf aan de werkgever worden voorgelegd.

Let op: de werkgever kan bezwaar maken tegen het instellen van een VGWM-commissie. Als overleg niet helpt zal de OR dit desnoods aan de kantonrechter voor moeten leggen. Die zal de zaak echter niet in behandeling nemen als de OR niet eerst de Bedrijfscommissie om bemiddeling heeft gevraagd.

Zie ook stap 2 (draagvlak)

- samenstelling: wie worden lid, hoeveel OR-leden en hoeveel anderen

Minimaal de helft van de commissieleden moet lid van de OR zijn, wil de commissie voldoen aan de eisen van de Wet op de Ondernemingsraden. Sommige Oren omzeilen deze bepaling door de VGWM-commissie in te stellen als 'voorbereidingscommissie'. Zo'n commissie kan echter geen bevoegdheden van de OR overnemen. Bovendien wordt hij voor een duidelijk vooraf bepaalde tijdsduur ingesteld (WOR artikel 15.4)

- taakverdeling: wie is voorzitter, wie is sekretaris

De voorzitter zorgt onder andere voor het goede verloop van vergaderingen, en voor het opereren van de commissie 'als team'. De sekretaris is de 'spin in het web' van de informatie: hij zorgt niet alleen voor verslagen van vergaderingen en/ of besluitenlijsten, maar ook voor het verzamelen en verspreiden van alle informatie die de commissie nodig heeft om goed te functioneren. De sekretaris is ervoor verantwoordelijk dat elk lid op tijd beschikt over de nodige informatie.

Zij of hij verzorgt de inkomende en uitgaande post van de commissie.

- faciliteiten: hoeveel tijd en hulpmiddelen krijgt de commissie om zijn werk uit te voeren. Laat daarbij de Wet op de Ondernemingsraden als minimum gelden: de WOR geeft o.a. recht op informatie, scholingsrechten, en een recht op VGWM-activiteiten onder werktijd.

WOR en arbowet geven aan de VGWM-commissie onder andere de volgende rechten:

- vergaderen onder werktijd (wor art. 17.2)

- *alle informatie die men 'redelijkerwijs' nodig heeft van de werkgever (art. 31.1 WOR), desgewenst schriftelijk*
- *inlichtingen van Arbeidsinspectie en arbodienst (art. 14 arbo-wet)*
- *gebruik van faciliteiten (WOR art. 17.1)*
- *raadplegen van de achterban (wor ART. 17.1)*
- *3 dagen scholing per lid per jaar (apart van de OR scholingsdagen)(WOR art. 18.3a en 18.3c)*
- *recht om kennis te nemen van de arbeidsomstandigheden in het bedrijf, alsmede voor onderling beraad en overleg met andere personen gedurende ten minste 60 uur per jaar.(WOR art. 18.1 en 18.3)*
- *recht op inschakelen van deskundigen (WOR art.16.1 en 16.4)*

Stap 4: "Wat gaan we doen?"

Een VGWM-commissie is er niet om vergader-zitvlees te kweken. Het is een commissie die aan de slag wil met allerlei onderwerpen, met als doel verbetering van arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf.

Dat kan op verschillende manieren: bijvoorbeeld door zelf initiatieven te nemen of door kritisch het directiebeleid te volgen.

Maar belangrijk is dat het 'ergens' over gaat. Om dat te bereiken is het zinvol om een aantal onderwerpen te formuleren waar de VGWM-commissie mee aan de slag wil gaan. Dat kan bijvoorbeeld in een soort werkplan.

Welke onderwerpen daarin horen kan op verschillende manieren duidelijk worden:

- *de commissieleden geven zelf aan wat ze belangrijk vinden*
- *de commissie kijkt naar het beleid van de onderneming en haakt daar op in*
- *de commissie kijkt welke VGWM-problemen bij de achterban leven - bijvoorbeeld door een enquête of door een rondgang in het bedrijf - en kaart die aan.*

Omdat de VGWM-commissie deel is van de werknemersvertegenwoordiging op het bedrijf, is de laatstgenoemde manier van werken van groot belang.

Neem als beginnende commissie vooral niet te veel hooi op je vork: kies een beperkt aantal onderwerpen, die niet al te ingewikkeld zijn. Laat het ook onderwerpen zijn, waarmee je aan de achterban kunt laten zien dat een VGWM-commissie zin heeft.

Een goede VGWM-commissie leert vroeg of laat ook op 2 benen lopen: enerzijds oppakken wat 'leeft' onder de achterban, anderzijds invloed

uitoefenen op het beleid van het bedrijf wat er toe moet leiden dat problemen niet hap snap (brandjes blussen), maar structureel worden opgepakt.

Aan de slag gaan met onderwerpen betekent, nadat je de keuze hebt gemaakt:

- bepalen WIE de kar van dat onderwerp gaan trekken (lieft een tweetal commissieleden)
- stap voor stap aan de slag (zie vanaf stap 6)

Stap 5: "Bekendheid geven aan..."

Te veel VGWM-commissies opereren in de schaduw: ze werken hard, ploeteren om iets te bereiken, maar niemand weet het. En als er dan iets bereikt wordt gaat de directie met de eer strijken. Een goede VGWM-commissie laat merken dat-ie er is. Dat begint al in het begin: meld de oprichting van de commissie aan de achterban, en meld op hetzelfde moment welke zaken de VGWM-commissie aan wil gaan pakken.

Zorg dat de werknemers in het bedrijf weten wie er in de VGWM-commissie zitten, en hoe de commissie te bereiken is. En bovenal: laat je zien en horen. Wacht niet tot men naar je toe komt, maar ga zelf geregeld het bedrijf in om te kijken naar de arbeidsomstandigheden en erover te praten met de mensen.

Stap 6: "Weten waarover je praat"

De commissie bestaat, de onderwerpen zijn er. Maar een goede VGWM-commissie praat niet in de ruimte. Die weet waarover-ie het heeft. Dat betekent niet dat je zelf specialist overal in moet zijn. Het betekent wel dat je - vooraleer hoog van de toren te blazen:

- de feiten verzamelt (wat is er precies aan de hand) en controleert (zelf gaan kijken); betrek de mensen om wie het gaat continu bij je activiteiten!
- de grote lijnen van een probleem verkent (wat zijn de normen, wat is er al aan gedaan)
- zonodig een deskundige raadpleegt
- kennis neemt van de stukken die over dit onderwerp in het bedrijf circuleren

FNV Bondgenoten kan je hulpmiddelen bieden om van een probleem een 'snelanalyse' te maken. Ook cursussen en het bijhouden van de VGWM-'vakliteratuur' kunnen araan bijdragen om de eigen kennis van zaken op peil te brengen en te houden.

Stap 7: "Weten wat je wilt"

Vaak is het niet genoeg om te roepen: dit of dat is verkeerd. Je moet ook weten wat je wilt bereiken. Pas dan kun je achteraf weten of alle inspanningen de moeite waard waren.

Weten wat je wilt lijkt makkelijk, maar is het niet: het komt erop aan zo concreet mogelijk aan te geven welke maatregelen je gewenst acht om het probleem dat je bij de kop pakt opgelost te krijgen.

Vergelijk dit met de CAO-eisen van een vakbond: vakbonds-onderhandelaars roepen ook niet alleen 'wij willen meer loon', maar formuleren tot op 2 cijfers na de komma hoeveel procent er bij moet. Zo tot in detail hoeft de VGWM-commissie niet te werk te gaan, maar duidelijk aangeven wat je nu precies wilt is wel noodzakelijk.

Stap 8: "Aan de slag om resultaat te halen"

Nu begint het echte werk: al de rest was voorbereiding. Met de informatie die je hebt ga je:

- > overleggen. Met wie hangt van onderwerp of situatie af. Voer vooroverleg met mensen die er verstand van hebben, maar zorg tegelijk dat de commissie of de OR uiteindelijk zaken kunnen doen met degene die de beslissingen neemt
- > afspraken maken; overleg voer je niet voor de lol, maar om resultaten te behalen. Resultaten behalen betekent: afspraken maken. En een afspraak is geen afspraak als de 3 W's er niet in geregeld zijn:

Wat gaat er gebeuren

Wie gaat het doen

Wanneer gaat het gebeuren

Leg als het even kan dergelijke afspraken zwart op wit vast. Al was het maar om misverstanden te voorkomen.

Stap 9: "Oogsten"

De afspraken zijn gemaakt, nu komt het aan op de uitvoering. Van belang daarbij is:

- > 'voortgangsrapportage': houd de vinger aan de pols, zorg dat je weet hoe de zaken ervoor staan
De grootste misser die de VGWM-commissie kan maken is dat hij zegt: "we horen niets, dus het zal wel goed zijn". Ga zelf na of zaken opgelost zijn, en of afspraken worden nagekomen. Laat jou niet gebeuren wat je wellicht vaak aan instanties als de Arbeidsinspectie hebt verweten: "Ze maken afspraken met mijn baas, maar daarna hoor je niets meer van ze..."
- > geef informatie aan de achterban over de voortgang; het liefst mondeling, dan kunnen ze wat terugzeggen (en meedenken); laat merken dat de VGWM-commissie actief is; en aarzel niet om je eigen deel van het resultaat te melden: "dit is mede dank zij ons bereikt"
- > evalueer het resultaat: hebben we bereikt wat we wilden bereiken
Het is aan te bevelen de resultaten van je inspanningen 1x per jaar samen te vatten in een soort 'jaarverslag'

Stap 10: "Tot slot"

Wie meer informatie over het werk van de VGWM-commissie wil, kan daarvoor terecht bij FNV Bondgenoten.

In dit stukje geven we een kort overzicht. Wie meer wil weten kan 030-2738738 bellen (maandag t/m vrijdag van 9.00 tot 13.00)

Een paar mogelijkheden:

- * de VGWM-telefoon, voor VGWM-informatie en advies - elke ochtend van 9.00-13.00 (maandag t/m vrijdag) 030-2738738; ook per FAX en Email (vgwmtel@bg.fnv.nl) bereikbaar.
- * VGWM-cursussen voor ORen en VGWM-commissies. Vanaf april 1998 in samenwerking met FNVFormaat. Hiervoor zijn aparte folders bij FNV Formaat beschikbaar
 Meer informatie: 0348-497222
- * VGWM-cursussen voor vakbondskaderleden; meer informatie bij je vakbondsbestuurder of via de VGWMtelefoon
- * het 'Jaarboek Arbeidsomstandigheden', een gezamenlijke uitgave van FNV Bondgenoten, FNV Formaat en Uitgeverij Samsom, te bestellen bij Samsom, 0172-466 848
- * het complete 'arbo regelgevingboek', met alle momenteel van kracht zijnde wetgeving, te bestellen bij Uitgeverij Kerckebosch, 030-698 42 22