

Overzicht

De belangrijkste en voor nu in de Covid-19-periode actuele punten uit de verschillende wetgeving (WMS, WOR en WKO), heb ik voor je onder elkaar gezet. Dit kan helpen bij de (tussentijdse) evaluatie en/of afspraken naar de toekomst.

[Zo krijgen we de medezeggenschap samen scherp!](#)

WMS

- Er staan verschillende artikelen in de WMS waarop de (G)MR zich kan beroepen. Een belangrijk artikel is artikel 10.1.e, een instemmingsrecht van de hele (G)MR op de regelingen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. Ook artikel 11.1.f, een adviesrecht voor de hele MR over de organisatie van de school, speelt hierbij een rol.
- Bij het vormgeven van het thuisonderwijs komt het beleid rondom de voorzieningen voor leerlingen in beeld. In het primair onderwijs is dat een instemmingsbevoegdheid van de oudergeleding (artikel 13.1.d).
- Als de school een organisatie voor (tussentijdse) opvang wil inhuren, dan heeft de oudergeleding van de MR alsnog instemmingsrecht op het voorstel (voor tussenschoolse) opvang (art. 13 lid 1 onder f WMS). Dit instemmingsrecht reikt tot het aanwijzen van de organisatie en de eventuele vaststelling van de ouderbijdrage.
- De oudergeleding van de medezeggenschapsraad moet instemmen met een wijziging van onderwijstijd. Dit staat in de Wet medezeggenschap op scholen (art. 13 lid 1 onder h WMS). Ook het personeelsgeleding heeft instemming op vaststelling of wijziging van een arbeidstijdenregeling (art. 12 lid 1 onder f WMS).
- Ouders moeten verplicht geraadpleegd worden voordat de medezeggenschapsraad instemming mag verlenen. De schooltijden worden voorafgaand aan het nieuwe schooljaar vastgesteld. De school is verplicht de schooltijden in de schoolgids te vermelden (art. 13 lid 1 onder g WMS). De schoolgids wordt altijd voorafgaand aan het schooljaar vastgesteld.
- De Arbeidstijdenwet geeft iedere werknemer recht op pauze. Een leerkracht heeft recht op tenminste 30 minuten pauze na 5,5 uur aaneengesloten gewerkt te hebben. Na instemming van de personeelsgeleding mag de school dit omzetten in twee keer 15 minuten (art. 5:4 Arbeidstijdenwet en CAO PO 2019-2020). Dit zijn aandachtspunten voor de MR bij de wijziging van een schoolrooster.

WOR

- In beginsel moet de ondernemingsraad advies gevraagd worden bij alle belangrijke besluiten binnen de onderneming (denk aan thuiswerken, werktijdverkorting, gedwongen ontslagen tot zelfs beëindiging van de bedrijfsactiviteiten). Dat staat in artikel 25 van de WOR.
- Er is sprake van een bijzondere situatie als gevolg van het coronavirus. Het ging nu namelijk niet om structurele, maar om tijdelijke aanpassingen en maatregelen. De OR moest samen met de bestuurder proberen om de schade voor de organisatie als gevolg van de coronacrisis te beperken.
- Mogelijk waren besluiten los van elkaar niet adviesplichtig, maar waren ze samen belangrijk genoeg voor een adviesaanvraag.

- In artikel 27 van de WOR staan een aantal onderwerpen met naam en toenaam genoemd waarop de OR instemmingsrecht heeft. Eén van die bevoegdheden is “een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid” (artikel 27.1.d WOR). Ook de vele preventieve maatregelen om besmetting met corona (en dus ziekteverzuim) te voorkomen vallen onder dit artikel.
- Als de maatregelen die de werkgever neemt passen binnen het al eerder overeengekomen beleid hoeft de werkgever niet opnieuw om instemming te vragen. Toch is het verstandig de preventie van coronabesmetting in een overleg (vergadering) met de werkgever te agenderen. De preventieve maatregelen grijpen vaak diep in op de organisatie en bedrijfsvoering van de organisatie.
- Als vertegenwoordiger van het personeel speelt de OR een belangrijke rol en kan ook gebruik maken van het initiatiefrecht (artikel 23.3 WOR). Als OR was het verstandig bij de achterban te inventariseren hoe zij omgingen met de corona-ontwikkelingen en vervolgens met de bestuurder te overleggen wat gepaste maatregelen zijn. Is dit gebeurd? Was alle communicatie over het corona-beleid duidelijk? Wisten de werknemers wat de bestuurder van hen verwachtte? Bij dit hele traject kon de OR zowel de bestuurder als de achterban ondersteunen.

Wet Kinderopvang

Kinderopvangorganisaties waren in verband met het coronavirus in de eerste instantie alleen open voor noodopvang. Tijdens deze unieke periode gold het adviesrecht van de oudercommissie nog steeds, maar wat kon je nu als OC eigenlijk doen?

Heb je contact gehouden met de kinderopvangorganisatie, gezorgd dat je als OC betrokken bleef, gevraagd bij de opvang hoe het ging, was je op de hoogte van knelpunten? Op die manier kon je elkaar steunen en onderhoud je een goede relatie.

Was de opvang een vraagbaak voor ouders die noodopvang gebruikten en voor ouders die geen opvang hadden en het hierdoor moeilijk hadden? Waren de medewerkers goed op de hoogte en verwezen zij ouders door naar de juiste instanties (gemeente, GGD, BOinK, etc.). Zijn ouders geïnformeerd dat ze de OC konden mailen of bellen?

Conclusie: SAMENwerking

Ik hoop dat de door Corona ingegeven samenwerking in opvang en onderwijs door bestuurders, medewerkers en ouders als kans wordt gezien om met beide handen aan te grijpen en de integrale medezeggenschap een goede en waardevolle invulling te geven. Invulling zowel binnen een eigen geleding als met de directie of bestuurder. Voor de bestuurder geldt dat deze tijd een keerpunt of versterking kan hebben betekend in de verstandhouding met zijn of haar medezeggenschapsorgaan(en).

Tenslotte doe je medezeggenschap SAMEN. Ik denk dat SAMEN een positief les is uit deze bijzonder tijd. Opvang & onderwijs werken samen en medezeggenschap vereist samenwerking!