

VRAAG & ANTWOORD

MEDEZEGGENSCHAP

Onze OR heeft veel vacatures en de zittende leden stellen zich niet meer kandidaat. Wat heeft dit voor gevolgen en wat staat hierover in de WOR? Welke bijdrage kunnen wij vanuit HR leveren om de OR weer nieuw leven in te blazen?

Het is jammer dat er weinig animo is, want de ondernemingsraad (OR) is een belangrijk middel voor werknemers om invloed uit te oefenen. Een eenduidig antwoord geven op uw vragen is lastig. Het hangt af van het OR-reglement en de situatie. Bovendien is de Wet op de ondernemingsraden (WOR) niet altijd helder.

Vacatures

Het modelreglement voor OR'en van de Sociaal-Economische Raad (SER) geeft aan: de kandidaat die volgens de uitslag van de laatstgehouden verkiezing als eerste in aanmerking komt, mag de vacature opvullen. Dit moet binnen een maand geregeld zijn. Als dit niet lukt, moeten er door de OR tussentijdse verkiezingen gehouden worden, tenzij er binnen zes maanden algemene verkiezingen plaatsvinden. De vraag is of de mager bezette

OR een besluit kan nemen. Het OR-reglement bepaalt het minimumaantal aanwezige leden om rechtsgeldig een OR- of overlegvergadering te houden (het quorum).

Los van het juridische kader: hoe representatief is een OR waar veel vacatures zijn? Vertegenwoordigen de leden nog wel de achterban, kunnen ze nog draagvlak creëren en zijn ze een uitdagende sparringspartner voor de directie? Vraag bij twijfel hierover aan de OR waarom vacatures moeilijk te vervullen zijn. Bied desgewenst uw hulp en expertise aan om deze knelpunten op te lossen. De WOR biedt voldoende aanknopingspunten voor maatwerk. Denk aan vermindering van het aantal zetels in combinatie met project- of klankbordgroepen of aanvullende afspraken in een convenant.

Motiveren

Als de zittingstermijn van de OR is verstreken (meestal drie jaar), moeten er verkiezingen worden georganiseerd. Die zittingstermijn kan doorgaans niet verlengd worden. Lukt het niet om voldoende nieuwe leden te werven, dan moet de bestuurder een nieuwe OR oprichten als er minimaal vijftig werknemers in de organisatie werken. Vanuit uw positie als HR-professional zult u hier nauw bij betrokken zijn. Naast de procedurele kant van de verkiezingen moet u zich ook richten op het motiveren van de werknemers om zich kandidaat te stellen. Het argument 'ze willen niet of er is geen behoefte aan' zal bij mogelijke juridische procedures geen hout snijden. Is er ondanks alle inspanningen geen belangstelling, peil dan regelmatig of dat verandert. Zonder (de wettelijke verplichte) OR kunnen advies- of instemmingsplichtige besluiten meestal gewoon worden uitgevoerd. Maar let op: de Arbowet geeft aan

dat u zonder OR de werknemers soms wel moet betrekken, bijvoorbeeld door het toezenden van het resultaat van de toetsing van de RI&E. Ook kunt u in uw arbobeleid alleen kiezen voor een maatwerkregeling na overeenstemming met een OR (of op basis van de cao).

Gevolgen

Het niet naleven van de plicht tot het instellen van een OR wordt door de overheid niet gesanctioneerd, maar kan wel gevolgen hebben. Als werknemers naar de rechter gaan omdat u de arbeidsvoorwaarden eenzijdig heeft gewijzigd, kan het leiden tot een kritische houding van de rechter. Hetzelfde geldt als u een reorganisatie probeert door te drukken. Wees vooral voorzichtig als er een OR in oprichting is. Kan een maatregel echt niet wachten, dan is het goed een personeelsvergadering bijeen te roepen waar de werknemers hun mening kunnen geven.

Faciliteren

Weinig animo voor de OR kan veel oorzaken hebben. Misschien zijn werknemers gewoon tevreden en hebben zij geen OR nodig. Maar er kunnen andere redenen zijn, zoals slechte ervaringen met medezeggenschap, OR-leden die benadeeld werden of de OR die geen zichtbare invloed had. En de veelgehoorde klacht van oud OR-leden: 'we kregen niet voldoende tijd en konden het niet combineren met het werk'. Het hebben van een OR is een wettelijke plicht die niet actief gesanctioneerd wordt. Maar goede medezeggenschap is een aspect van goed werkgeverschap en een belangrijke taak van HR om dit te faciliteren en in stand te houden.

Simon Troost, organisatieadviseur bij AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl, adviceselect.nl

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad