



HAND-OUT

THEORIE (W)OR

INLEIDING

CNV Jongeren vindt het belangrijk dat jonge werknemers betrokken zijn bij de medezeggenschap van hun organisatie. De ondernemingsraad (OR) is een formele structuur waar medezeggenschap binnen organisaties geborgd is. Helaas is er weinig contact tussen jonge werknemers en de ondernemingsraad. Ook zitten er veel te weinig jongeren in de ondernemingsraad. Om dit te veranderen biedt CNV Jongeren diverse medezeggenschapstrajecten voor organisaties aan. Meer informatie? Scan de QR-code. Of ga naar www.cnvjongeren.nl/werkgeluk/medezeggenschap/



INHOUD

Inleiding	2
Waarom medezeggenschap?	4
Werknemers	5
Organisatie	5
Wat is de or?	6
Or, COR & GOR; wat is het verschil?	6
Wat kan de ondernemingsraad doen?	7
Hoe werkt een ondernemingsraad?	9

WAAROM MEDEZEGGENSCHAP?

Na de Tweede Wereldoorlog werd er met een frisse blik gekeken naar arbeidsverhoudingen. Er ontstond de wens tot nieuwe vormen van samenwerking om de verhouding tussen werknemer en werkgever beter in balans te brengen. In 1950 ging daarom de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) in. Zestig jaar later bestaat de WOR nog steeds.

DE HOOFDTAKEN VAN DE OR ZIJN:

**HET VOEREN VAN OVERLEG
MET DE ONDERNEMER**

**HET VERTEGENWOORDIGEN
VAN WERKNEMERS UIT DE EIGEN
ONDERNEMING**

Medezeggenschap is in essentie een prachtige structuur. Om de positieve impact van deze structuur te vergroten begeleidt CNV Jongeren diverse MZ-trajecten om verjonging en vernieuwing aan te jagen. Want goede medezeggenschap is voor diverse partijen binnen de organisatie een zeer waardevol element.



WERKNEMERS

Via medezeggenschap kan je jouw perspectief delen over zaken die spelen binnen jouw organisatie/onderneming. De Ondernemingsraad (or) richt zicht op onderwerpen rondom personeels- en ondernemingsbeleid binnen de onderneming. Zaken die jou direct aangaan!

Werknemers mee laten praten en betrekken bij besluiten zorgt ervoor dat werknemers zich gehoord voelen en zich meer verbonden voelen met de organisatie. Door mee te praten over organisatievraagstukken en/of zitting te nemen in de ondernemingsraad doe je nieuwe kennis op en ontwikkel je belangrijke vaardigheden.

ORGANISATIE

Met goede medezeggenschap past de bedrijfsvoering beter bij de behoefte van de werknemers en wordt hun stem gehoord en beter vertegenwoordigd. Dit kan zorgen voor verbeterde bedrijfsvoering, vergroot het draagvlak van besluiten onder de werknemers en draagt bij aan werkgeluk onder werknemers.

WAT IS DE OR?

In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) staat dat een ondernemer met een aantal van 50 of meer werknemers een or moet oprichten. De hoeveelheid leden van een or wordt bepaald aan de hand van het aantal personeelsleden.

Ondernemingsraadleden zijn mensen die werkzaam zijn binnen de onderneming. Bijna iedereen kan zich verkiesbaar stellen. Een uitzondering geldt alleen voor mensen die korter dan 1 jaar werkzaam zijn voor de onderneming. Echter kan de ondernemingsraad kiezen hiervan af te wijken 'indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van deze wet in de onderneming'. Daarnaast kan de werkgever zelf ook geen zitting nemen in de or. Een Personeelsvertegenwoordiging (pvt) kan ingezet worden als er minder dan 50 mensen in de organisatie werken.

OR, COR & GOR; WAT IS HET VERSCHIL?

Soms kiezen grotere ondernemingen om ook een centrale-, groeps- of departementale ondernemingsraad op te richten. Wanneer er twee of meer ondernemingsraden zijn kunnen deze weer samenkomen/ samenwerking in de Groepsondernemingsraad (GOR) of Centrale ondernemingsraad (COR). In hoofdlijnen behandelt de GOR en COR alleen zaken die spelen voor meerdere of alle ondernemingsraden.

In grote lijnen gaat de COR over benoeming van de directeur, strategisch beleid en personeelsbeleid relevant voor alle organisatieonderdelen.

De or gaat over zaken die gelden voor het specifieke organisatieonderdeel.

Zaken die zich tussen deze twee lagen in vallen kunnen worden opgepakt door de GOR. De leden van de GOR en COR worden gekozen uit de leden van de ondernemingsraden. Dit wordt getrapte medezeggenschap genoemd. In de WOR staan de grote lijnen beschreven van de verhouding tussen de or, COR en GOR. In de praktijk zijn er toch veel (nuance) verschillen tussen ondernemingen. Wil je weten hoe dit precies binnen jouw organisatie zit? Mooie aanleiding om eens contact te zoeken met je or.

WAT KAN DE ONDERNEMINGSRAAD DOEN?

De ondernemingsraad heeft een aantal rechten:

Adviesrecht: Wanneer de werkgever een besluit wil nemen die grote gevolgen heeft voor werknemers moet de werkgever advies vragen aan de or.

Dit zijn zaken als:

- Fusie
- Beëindiging
- Inkringing of uitbreiding van organisatie en van werkzaamheden
- Wijziging van de organisatie of verdeling van bevoegdheden binnen de organisatie
- Wijziging plaats van de organisatie
- Groepsgewijs werven/inlenen personeel
- Milieumaatregelen
- Eigen risicodragerschap sociale verzekeringen
- Adviesopdracht advies/instemmingsonderwerpen

De ondernemingsraad kan een positief of negatief advies uitbrengen. Als een or een negatief advies geeft mag het bestuur het beleid alsnog uitvoeren. De or kan in dit geval naar de Ondernemingskamer stappen om het handelen van de werkgever aan te vechten.

Instemmingsrecht: de werkgever moet de or om toestemming vragen om personele regelingen te wijzigen. Dit gaat over zaken als:

- Arbeids- en rusttijdenregeling
- Vakantieregeling
- Belonings- of functiewaarderingsysteem

Wanneer de or niet instemt mag het bestuur het beleid niet uitvoeren. Het bestuur kan dan naar de kantonrechter stappen.

Regelingen voor o.a.:

- Arbeidsomstandigheden
- Ziekteverzuim
- Re-integratie
- Personeelsbeoordeling
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- Werkoverleg
- Klokkeluiders

Initiatiefrecht:

De or kan de werkgever gevraagd en ongevraagd adviseren.

Recht op informatie:

De or heeft recht op informatie over de onderneming. Denk hierbij aan de jaarrekening, het sociaal jaarverslag, de beloningsstructuur en beleidsplannen.

Om bovenstaande rechten goed uit te kunnen voeren zijn er nog talloze zaken vastgelegd in de WOR. Een kleine greep is:

- Leden van de or mogen tijdens werktijd vergaderen en krijgen tijd en budget voor scholing.
- Minstens twee keer per jaar overlegt de or met de werkgever. Ook worden er afspraken gemaakt hoe de werkgever de or betreft in besluitvorming.
- De or mag bij belangrijke zaken de achterban raadplegen.

HOE WERKT EEN ONDERNEMINGSRAAD?

Een ondernemingsraad moet een goede balans vinden tussen het belang van de werknemers en het organisatiebelang. Wanneer er bijvoorbeeld een bezuiniging op hand is en misschien mensen ontslagen moeten worden zitten er twee kanten aan het verhaal. Ten eerste, het belang van werknemers die wellicht hun baan verliezen. Ten tweede, het belang van de onderneming om niet failliet te gaan. Want daar is ook niemand bij gebaat. Om een goed besluit te kunnen nemen heeft de or veel kennis, vaardigheden en reflectievermogen nodig.

Dit betekent niet dat één persoon alle wijsheid in pacht moet hebben, het is iets wat leden uit de or samen moeten doen. Hierin zijn een aantal elementen relevant:

Or-leden krijgen vrijstelling om or-vergaderingen bij te wonen en or-werkzaamheden uit te voeren.



Or-leden krijgen tijd en budget voor scholing.



De or heeft het recht om externe deskundigen in te schakelen.



Als er binnen de or een mix perspectieven, kennis en vaardigheden is kunnen or-leden van elkaar leren. Iedereen heeft eigen interesses, netwerken en talenten. Door dit goed samen te brengen kan de or een betere invulling geven aan medezeggenschap.

De ondernemingsraad is een goede omgeving om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Je leert echt op strategisch niveau denken en samenwerken. Daarnaast leer je hoe je formeel en informeel invloed uit kan oefenen. Binnen de or kan je echt een verschil maken!

Op dit moment zijn overwegend oudere mannen zonder een migratieachtergrond or-lid. Dit gebrek aan diversiteit is zonde. Want wij geloven dat met een diverse ondernemingsraad er ook evenwichtigere besluiten genomen kunnen worden. Uit onze ervaring blijkt dat er veel jonge werknemers zijn die graag mee willen doen aan de medezeggenschap binnen hun organisatie. Echter weten velen niet zeker of zitting nemen in de or wel iets voor hen is. Zij vragen zich af wat zij als jongere aan kennis en vaardigheden te bieden hebben. Als je het ons vraagt heel veel. Verschillende perspectieven en ervaringen leggen de basis voor goede medezeggenschap!

TOT SLOT

Wil je meer weten over de WOR?

Lees dan de complete tekst op:

www.wetten.overheid.nl/BWBR0002747/2020-01-01



Er zullen wellicht binnen jouw onderneming nuance verschillen zijn. Ga vooral in gesprek met je or om er achter te komen hoe het precies binnen jouw organisatie zit.



Jongeren