

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen zoals achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken zoals Vraag & Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

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

DE ROL VAN DE VAKBOND BIJ EEN REORGANISATIE

Kapers op de kust of steuntje in de rug?

Uw OR heeft adviesrecht bij een reorganisatie. Is daar een vakbond bij betrokken, dan kan dit betekenen dat uw OR iets minder zeggenschap heeft. Zo zal de vakbond onderhandelen over het sociaal plan. Ook al heeft u een andere rol, door de samenwerking met de vakbond aan te gaan, krijgt u misschien meer voor elkaar. Samen staat u sterker. De vakbond is dan dus een steuntje in de rug!

Uw OR kent uw organisatie en achterban goed en weet wat er speelt. Deze kennis en ervaring is waardevol bij een adviesaanvraag. Bij een adviesaanvraag voor een reorganisatie (artikel 25 WOR), kan dit soms ook lastig zijn. Zo heeft een reorganisatie met ontslagen veel impact op een organisatie. Het is dan ook niet gek dat de meeste raden zo'n adviestraject zwaar vinden. De betrokkenheid van de vakbond kan dan een steun zijn. Hoewel uw OR en de vakbond elk een eigen positie en taak hebben bij zo'n reorganisatie, kunt u de samenwerking opzoeken en elkaars positie versterken waardoor het traject ook soepeler verloopt.

Afstand

De vakbond bekijkt onderwerpen met meer afstand en zal vaak minder specifieke informatie hebben over nut en noodzaak van de reorganisatie. Deze afstand lijkt misschien een nadeel en is het soms ook; weet de vakbond wel echt wat er speelt? Maar deze afstand kan juist ook heel waardevol zijn. De vakbond is niet persoonlijk betrokken en kan daar-

om objectieve input geven. Daarnaast is de vakbond niet dagelijks aanwezig in uw organisatie. Als de gemoederen hoog oplopen, is er meer ruimte om 'af te koelen' dan dat uzelf na de overlegvergadering weer zij aan zij op de werkvloer staat.

Ervaring

De vakbond heeft bovendien veel ervaring en weet daardoor wat werkt en wat niet en is bekend met de problemen waar uw ondernemer mogelijk tegenaan loopt. Deze ervaring kan creatieve ideeën en oplossingen opleveren waaraan uw bestuurder (en uw OR) niet snel denken. Meestal wint de vakbond ook informatie in bij de leden die werkzaam zijn in

uw organisatie en weet zo dan toch wat er speelt. De inbreng van de vakbond kan dus waardevol zijn; zelfs als uw OR een (klein) stapje terug moet doen.

Zorg

Uw OR zal met de ondernemer overleggen over de noodzaak van de reorganisatie, de alternatieven en de (maatregelen ter beperking van de) personele gevolgen. De vakbond richt zich vaak op de zorg voor de werknemers die afvloeien, en minder op de reden en de uitvoering van de reorganisatie (behalve bij een collectief ontslag van 20 werknemers of meer). Vaak zet de vakbond zich ook in voor een goed sociaal plan. Uw OR hoeft dan niet te onderhandelen over de afvloeiingsvoorwaarden voor uzelf of uw collega's. Uw input is echter wel belangrijk. Blijkt daaruit bijvoorbeeld dat aanzienlijk minder werknemers boventallig worden, dan kan de afvloeiingsregeling rianter zijn.

Kenbaar

Ondanks dat u niet kunt onderhandelen over het sociaal plan, kunt u wél bij de ondernemer kenbaar maken welke

Hou rekening met geheimhouding

Let in het overleg met de vakbond op dat u niet zomaar alle gegevens mag delen. De ondernemer kan uw OR bij de adviesaanvraag geheimhouding opleggen. Daarnaast geldt de algemene geheimhou-

ding (artikel 20 WOR). Welke informatie u aan de vakbond kunt verstrekken, is afhankelijk van het traject. Maak hierover duidelijke afspraken met de ondernemer om misverstanden te voorkomen.



onderdelen van het plan uw OR belangrijk vindt en waarom. De maatregelen om de personele gevolgen te beperken en dus de afspraken en bepalingen in een sociaal plan, vallen immers onder uw adviesrecht (artikel 25 WOR). Een hogere beëindigingsvergoeding voor werknemers die hun baan verliezen ligt voor de hand, maar u kunt ook aandacht vragen voor (om)scholing of een outplacementtraject. De ondernemer zal rekening houden met uw punten, omdat dit de kans vergroot dat uw OR positief adviseert. Dat maakt ook de onderhandelingen voor de vakbond makkelijker.

Noodzaak

Ook al is een sociaal plan niet verplicht, met deze aanpak benadrukt zowel de vakbond als uw OR de noodzaak om een sociaal plan op te stellen. Dit effect kunt u versterken door zo'n plan als voorwaarde voor een positief advies te stellen en door pas te adviseren nadat uw OR het (concept) sociaal plan heeft bekeken. Daarbij

kunt u ook minimumvoorwaarden voor het plan formuleren. Ga hierover ook met de vakbond in overleg. Zorg ervoor dat de speerpunten voor het sociaal plan representatief zijn. Zo is het niet de bedoeling dat de vakbondsleden bescherming krijgen ten koste van de niet-vakbondsleden. Ook kan het zijn dat de vakbond met name feedback krijgt van bijvoorbeeld oudere leden, terwijl uw organisatie voor

namelijk jongere werknemers in dienst heeft. De focus ligt dan mogelijk op een regeling voor vroegpensioen, terwijl het overgrote deel van uw achterban behoefte heeft aan (om)scholing of outplacement.

Steun

Niet alleen kan uw OR de vakbond steunen, de vakbond kan ook uw OR helpen om het adviestraject soepeler te laten verlopen. De vakbond kan bijvoorbeeld signalen dat uw OR twijfelt over de noodzaak van een reorganisatie of dat alternatieven onvoldoende zijn onderzocht, laten meewegen in de onderhandelingen. Zo kan de vakbond aangeven pas te willen onderhandelen als uw OR het signaal geeft dat het adviestraject in een stadium is dat het zin heeft om naar de tekentafel te gaan voor een sociaal plan. Komen de ondernemer en de vakbonden er niet uit en komt het niet tot een sociaal plan, neem de afspraken dan op in uw advies, zodat ze alsnog zijn vastgelegd. Door de aanpak en onderhandelingspunten samen met de vakbond af te stemmen, versterkt u elkaars positie. Dat vergroot de kans op een soepel verloop. De ondernemer zal immers snel willen handelen en om vertraging te voorkomen meer of sneller informatie beschikbaar stellen en meer beschikbaar zijn voor overleg.

Lisanne Winde, advocaat Wybenga advocaten, tel.: (010) 214 00 00, e-mail: winde@wybenga-advocaten.nl, www.wybenga-advocaten.nl

Tips voor goede samenwerking met de vakbond

- Bepaal in overleg met de vakbond een gezamenlijke strategie.
- Wees richting elkaar, naar de ondernemer en uw achterban duidelijk over de verschillende rollen die uw OR en de vakbond hebben.
- Hou de vakbond op de hoogte van het verloop van het adviestraject; heeft u bijna een advies of zijn pas de eerste verduidelijkende vragen gesteld?
- Hou rekening met eventuele geheimhouding; u mag niet alle gegevens met de vakbond delen (zie kader hiernaast).
- Verzamel alle nodige informatie (zoals informatie over nut en noodzaak van de reorganisatie) voordat u adviseert.
- Adviseer pas nadat u het (concept) sociaal plan heeft gezien, of verbind aan uw advies de voorwaarde dat een sociaal plan moet worden gesloten of dat een afvloeiingsregeling aan bepaalde voorwaarden moet voldoen.