

Verslag

Platform medezeggenschap 15 november 2006: Toekomstscenario's voor nieuwe wet, sociaal contract

VERGADERLOCATIE	AFKOMSTIG VAN	PAGINA
Houten	Karliën Haak	1/3
DATUM	ONS KENMERK	
28 november 2006	ORp1511	

AANWEZIG:

Wim Aanraad, Joop Busscher, Egbert Donderwinkel, Peter Karreman, Jan van Leeuwen, Simon van Maurik, Piet Mooren, Han Pannekoek

Inleiding

Op deze tweede bijeenkomst van het platform medezeggenschap bespreken we twee thema's : de toekomstscenario's voor medezeggenschap in het kader van een nieuwe WOR en nieuwe vormen van samenwerking tussen bond en medezeggenschap. Verder wisselen we ervaringen uit en maken we kennis met nieuwe gezichten in het platform. Dat zijn Wim van Aanraad, Egbert Donderwinkel, Simon van Maurik en Han Pannekoek. Wim is voorzitter, secretaris en vgw-m-lid van de OR van Niemeijer, Egbert voorzitter van de OR en lid van de EOR van Pregis, Simon is lid van een net opgerichte OR in De Staver, een klein bedrijfje in de recreatie en Han is lid van de OR, COR en EOR van Organon (voormalig Akzo Nobel).

Karliën meldt dat er mede n.a.v. opmerkingen van platformleden in de startbijeenkomst een nieuwe folder medezeggenschap is ontwikkeld. In deze folder vind je informatie over de visie van de CNV BedrijvenBond op medezeggenschap en samenwerking, de diensten aan OR-leden en contactgegevens. Verder is er een overzicht van de kennis en ervaringen van de platformleden die op deze bijeenkomst verder wordt aangevuld door nieuwe leden. Dit overzicht willen we gebruiken om deskundigheid in het platform gericht in te zetten bij beleidsvraagstukken, vragen van leden, etc.

Uitwisseling

Thema's op de OR-agenda

Welke thema's staan er bovenaan de agenda van de aanwezige OR-leden en hebben zij nog successen geboekt? De meeste tijd zit in adviesaanvragen over organisatieontwikkelingen. Veel OR-en komen daarom helemaal niet toe aan eigen thema's. De invloed op de organisatieontwikkelingen is wisselend. De OR van Rademaker (Peter Karreman) heeft zelf het initiatief tot organisatieveranderingen genomen en heeft uitgangspunten opgesteld waar het management zich aan moet houden. Dat brengt de OR overigens wel eens in een lastige positie omdat de OR ook geconfronteerd wordt met de negatieve effecten van de veranderingen. De OR van Organon (Han Pannekoek) heeft met de directie een convenant opgesteld over voorwaarden voor reorganisatie, bijv. behoud van inkomsten voor medewerkers. De OR van De Staver (Simon van Maurik) heeft wel andere thema's op de agenda gezet, namelijk een fietsplan en een scholingsplan.

Communicatie met de achterban

Alle platformleden hebben moeite met de communicatie met de achterban. Te weinig collega's weten echt wat de OR doet en dat verandert niet door nieuwsbulletins e.d.

De vraag is natuurlijk of de achterban van al het werk van de OR op de hoogte moeten zijn. Vaak zie je dat medewerkers vanzelf aanhaken als thema's hen raken. Verder moet je onderscheid maken tussen het communicatieprobleem en het interesseprobleem. Als mensen echt niet geïnteresseerd zijn in het werk van de OR helpt extra informatie ook niet. Maar er zijn wel manieren om medewerkers meer te betrekken bij het werk van de OR:

- Een smoelenboek van OR-leden verspreiden
- Kennismaking met nieuwe medewerkers op bijv. introductiebijeenkomsten
- Werkoverleg bezoeken
- Specifieke doelgroepen benaderen op thema's

Samenwerking met de bond

De ervaringen van platformleden met de CNV BedrijvenBond zijn zeer uiteenlopend en erg afhankelijk van de betrokken vakgroepbestuurder. Sommige leden vinden dat ze te veel aan de vakbondsbestuurder moeten trekken om iets gedaan te krijgen. Piet Mooren merkt op dat vakbondsbestuurders een inspanningsverplichting hebben om bijv. leden enthousiast te maken voor OR-lidmaatschap. Jan van Leeuwen vindt dat kaderleden dat ook zelf kunnen doen. Als je OR-lid en CNV-lid bent zit je vanzelf op een sleutelpositie waarin je zelf afstemming tussen bond en OR kan verbeteren. Het is daarom ook handig om als OR-lid ook in de BLG te gaan. Een aantal platformleden stuurt hier bewust op of nodigt juist OR-kandidaten die niet zijn verkozen uit om in de BLG te gaan in afwachting van een volgende verkiezing (Organon). OR-leden zijn bij Organon geen leden maar adviseurs van de BLG. De OR van Pregis (Egbert Donderwinkel) nodigt af en toe de bestuurder uit op OR-vergaderingen en heeft daar goede ervaringen mee. De platformleden beseffen zich dat vakgroepbestuurders vaak krap in hun tijd zitten. Een breed gedragen suggestie van Wim Aanraad is:

“Zorg er in goed georganiseerde bedrijven voor dat de BLG sterk genoeg is om op eigen benen te staan en zelf de OR te ondersteunen en ermee samen te werken. De bestuurder heeft dan handen vrij om zelf slecht georganiseerde bedrijven te bezoeken en daar ook OR-en te steunen”

Voor een aantal platformleden is het nieuw dat BLG's ook bewust met medezeggenschap bezig kunnen zijn. Zij willen dit in hun eigen bedrijf gaan oppakken. Dit kan bijv. door als BLG een cursus bij de CNV BedrijvenBond te volgen en daar medezeggenschap op de agenda te zetten.

Han benadrukt dat hij in de OR niet als CNV-lid maar als OR-lid zit. Natuurlijk neemt hij daar wel CNV bagage mee. Andere platformleden sluiten hierbij aan. Zij vinden ook dat vakbondsbestuurders zich niet te veel moeten bemoeien met OR keuzes, bestuurders kunnen wel functioneren als adviseurs van de OR. Op een aantal thema's wordt wel nadrukkelijk inbreng van de vakbond gevraagd, bijv.: levensloopregeling, arbeidstijden.

Eigenlijk heeft elke OR weer andere verwachtingen van de bond. Conclusie is dan ook dat elke OR met de bonden afspraken moet maken over wat je van elkaar verwacht en op welke thema's je elkaar wil ontmoeten. Zo wordt samenwerking maatwerk. Beide partijen moeten zich dan wel houden aan de afspraken.

Daarnaast wordt van de CNV BedrijvenBond verwacht dat de bond transparant is over zijn diensten en visie.

Toekomstscenario's voor medezeggenschap – Arie Woltmeijer

Arie Woltmeijer is als beleidsadviseur medezeggenschap bij de CNV Vakcentrale, betrokken bij de discussies over de nieuwe wet medezeggenschap. De toekomstscenario's zijn geschreven, in opdracht van minister de Geus, nadat zijn nieuwe wetsontwerp was gesneuveld. De scenario's dienen als discussienota voor het veld en als basis voor een nieuw wetsontwerp. Het ministerie wil nadrukkelijk niet kiezen voor één van de scenario's, dit is maatwerk.

Arie vraagt het platform in hoeverre zij zich herkennen in de geschetste trends en in één van de vier scenario's. De platformleden herkennen vooral de trend dat zeggenschap uit het bedrijf verdwijnt door internationalisering, macht van de aandeelhouders of Europees aanbesteden. Ook de flexibilisering van arbeidscontracten wordt herkend. Hierdoor wordt het moeilijker voor een OR om namens de hele achterban te spreken. Voor wat betreft de scenario's is het beeld diffuus. De meeste OR-en houden zich voornamelijk bezig met organisatieontwikkeling en HRM-beleid (scenario 1) maar in de grote bedrijven verschuift het OR-werk naar strategisch niveau (scenario 2). Bij Polaroid heeft de OR intensief samengewerkt met de bonden om in het afbouwscenario van het bedrijf er het beste uit te halen voor werknemers. Niemand herkent scenario 4 waarin de OR een bedrijfsbondje wordt dat individuele belangen gaat behartigen.

Het CNV zal blijven pleiten voor versterking van de faciliteitenregeling voor de OR, deze wens wordt door het platform gesteund. Overigens heeft het ministerie van SoZaWe er voor gekozen om naast de discussies over de wet veel energie te steken in verbetering van de kwaliteit van medezeggenschap. Het CNV is hierbij betrokken en denkt ook zelf na over manieren om de medezeggenschap vanuit CNV bonden beter te ondersteunen. Arie Woltmeijer juicht het oprichten van platforms toe omdat zo de communicatie tussen bond en medezeggenschap wordt versterkt. Verder zou de bond toegankelijke oriëntatiecursussen kunnen aanbieden om werknemers voor medezeggenschap te interesseren en hen te stimuleren om zich namens het CNV verkiesbaar te stellen.

Nieuwe vormen van samenwerking: het sociaal contract – Michel Donners

Michel Donners is beleidsmedewerker bij de CNV BedrijvenBond. Met enkele collega's heeft hij het idee van het sociaal contract ontwikkeld. Het gaat om een nieuwe vorm van samenwerking tussen werkgever, OR en bond waarbij vernieuwende thema's kunnen worden opgepakt die in de CAO niet tot hun recht komen. Een voorbeeld is scholing: in 95% van de CAO's worden daarover afspraken gemaakt maar het aantal werknemers dat daadwerkelijk scholing volgt blijft sterk achter. De OR zou kartrekker kunnen zijn bij de ontwikkeling van nieuw sociaal beleid daarbij ondersteund door de vakbond.

De platformleden herkennen de geschetste dilemma's en hebben sympathie voor het model. Er zijn wel **vragen**:

- Hoe zorg je ervoor dat in conflictsituaties weer gemakkelijk kan worden teruggevallen op vast omschreven rechten?
- Kan de CNV BedrijvenBond dit in z'n eentje waarmaken als FNV het model niet steunt?
- Hoeveel OR-en kunnen deze verantwoordelijkheid aan?
- Heeft de CNV BedrijvenBond de capaciteit om OR-en hier in te ondersteunen?
- Wil de werkgever de bonden zo in zijn keuken laten kijken?

Het platform vindt de volgende **randvoorwaarden/ succesfactoren** van belang om het model te laten slagen:

- Onderling vertrouwen tussen werkgever, OR en bond
- Draagvlak onder de werknemers
- Juridische inbedding voor als één van de partijen zich niet houdt aan de afspraken
- Enig abstractievermogen bij werkgever en OR
- De bonden moeten op één lijn zitten
- Niet blijven hangen in vage doelstellingen, maak de thema's concreet
- Begin rustig bij één thema, niet in één keer alles in een sociaal contract willen bespreken

- Focus op de inhoud en niet op positie van betrokkenen

Sommige platformleden zien er wel wat in om in hun bedrijf met dit model te experimenteren. Simon van Maurik: zo haal je een abstract document als een CAO naar je zelf toe en gaat het echt leven in het bedrijf.

Volgende bijeenkomst

De volgende bijeenkomst van het platform medezeggenschap is op **25 april** van 13 tot 17 uur in Houten. De suggestie van de aanwezige platformleden is om dan wat minder thema's op de agenda te zetten zodat de thema's die we behandelen goed kunnen worden uitgewerkt. Ideeën voor thema's kunnen gemaild worden naar Karlien.

Karlien Haak, november 2006