

WOR-meubilair afstoffen

De naleving van de Wet op de ondernemingsraden is verslapt. Minder or's, minder scholing, weinig dialoog met toezichthouders.

Van de bedrijven waar dat volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) wettelijk verplicht is, heeft 67 procent een ondernemingsraad. In 2011 was dat 71 procent van de bedrijven. Dit blijkt uit onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW dat afgelopen najaar is gepresenteerd. De daling is er vooral in sectoren als transport, bouw, handel en horeca.

De invloed van de or is wettelijk helder geregeld: over sommige onderwerpen moet hij informatie krijgen, andere zijn ter instemming of advies. Over de helft van de werkgevers (55 procent, 47 in 2011) zegt dat de or besluitvorming nauwelijks of soms beïnvloedt. Het onderzoek noemt als redenen voor het niet-naleven van de WOR de economische crisis, de kosten voor medezeggenschap, het werken met matrixorganisaties (veel losse projecten) en de groei van flexibele contracten. Ook dat er voldoende andere vormen van overleg zijn, wordt genoemd als reden voor het ontbreken van een or. Een kwart van de bedrijven heeft vacatures in or-zetels. In ruim de helft van de bedrijven bezetten or-leden minder dan de voorgeschreven zetels. Andere trend: hoe meer tijdelijke werknemers, des te groter de kans dat een bedrijf geen or heeft.

Minder scholing

Van bedrijven met maximaal 10 pro-

cent flexibele schil heeft 80 procent een or, bij bedrijven met 50 tot 80 procent flexwerkers slechts 29 procent. Deskundigen die voor het nalevingsonderzoek werden geraadpleegd, pleiten ervoor flexkrachten meer te betrekken bij de medezeggenschap. Or-leden geven liever prioriteit aan het terugdringen van het flexwerk en meer vaste contracten. Opvallend is dat het artikel 24-overleg, de periodieke bespreking van de algemene gang van zaken, in slechts 14 procent van de bedrijven plaatsvindt. Ook daalt het percentage or-leden dat jaarlijks vijf dagen scholing krijgt. Or's met een eigen budget (vooral in grotere organisaties) gaan vaker op cursus dan or's zonder dit budget.

Meubelstuk

De Leidse hoogleraar arbeidsrecht Paul van der Heijden wijt de tanende aandacht voor medezeggenschap mede aan de economische crisis. 'Het ging om overleven. De WOR was ook bedoeld om werknemers invloed te geven op de organisatie-strategie, maar daaris de or niet gesprongen. Het gaat vooral om minder spannende zaken van instemmingsrecht, zoals personeelszaken en Arbo. Een wet loopt altijd achter op de werkelijkheid. De vernieuwde WOR was in de jaren '70 voorpaginanieuws. Intussen is het een vast meubelstuk in ons arbeidsbestel. Vooral jongeren hebben niet zoveel

met de WOR, die uitgaat van een hiërarchische manier van werken. Tegenwoordig experimenteren organisaties met werknemersparticipatie.

Medewerkers geven hun inbreng in app-groepen of ad hoc projectteams. Mij lijkt dat de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) van de SER iets moet vinden van het nalevingsonderzoek en innovatieve vormen van medezeggenschap. Als die vormen aanslaan, kan de WOR misschien daarop aangepast worden. Tegen de werknemers die klagen dat hun baas geen or wil, zeg ik: stap naar de rechter. Die zal je gelijk geven.'

Flexibele schil

FNV-adviseur medezeggenschap Niko Manshanden, ook lid van de CBM, bevestigt dat het nalevingsonderzoek een aandachtspunt is voor de CBM. 'Op het gebied van de kwaliteit en de kwantiteit van medezeggenschap ontwikkelt de CBM allerlei tools. Dit onderzoek toont ook dat het aantal or's door de opmars van flex-arbeid terugloopt. Hoe we dit kunnen herstellen, en of daar een campagne voor nodig is, is een discussie voor de CBM. 'Wat het bedrijfsbeleid rond flex is en hoe je tot een duurzame onderneming komt, moet ook onderdeel zijn van de strategische agenda van de or. De or zou op basis van artikel 2 (doelstelling en omvang) van de WOR, afspraken kunnen maken over grootte en aard van de flexibele schil. Or's zijn nog te weinig met flex bezig. Wil je de flexwerkers meer betrekken bij medezeggenschap, maak er dan vaste werknemers van.'