

MEERWAARDE VAN MEDE- ZEGGENSCHAP

**meepraten is nog geen
meebeslissen**

EEN WERKNEEMSTER BIJ EEN GROOT BEDRIJF OP HET GEBIED VAN HRM WORDT GECONFRONTEERD MET EEN REORGANISATIE. HAAR FUNCTIE KOMT TE VERVALLEN. OP DAT MOMENT VRAAGT ZIJ ZICH AF WAAR ZIJ TERECHT KAN MET HAAR VRAGEN. IS ER WEL EEN OR IN DIT BEDRIJF? HET BLIJKT VAN NIET, ONDANKS DAT HET BEDRIJF WETTELIJK VERPLICHT IS EEN OR IN TE STELLEN. DE WERKNEEMSTER KLOPT DAAROM AAN BIJ DE BEDRIJFSKOMMISSIE.

De bestuurder is zich ervan bewust dat er een ondernemingsraad zou moeten zijn, maar stelt dat er te weinig animo onder de werknemers is. De werknemster stelt zich op het standpunt dat de besluitvorming over de reorganisatie niet transparant is verlopen. Het ontbreken van een or maakt de situatie er niet beter op. Tijdens de zitting constateert de bedrijfscommissie dat de bestuurder de medewerkers wel regelmatig informeert over belangrijke zaken. De Wet op de Ondernemingsraden gaat echter een stuk verder dan slechts het informeren van de medewerkers en geeft hen het recht om medezeggenschap uit te oefenen. Dit omvat ook het meebeslissen over belangrijke bedrijfseconomische besluiten als een reorganisatie.

De bestuurder lijkt niet gevoelig voor de argumenten en geeft aan dat het bedrijf juist een open en laagdrempelige overlegcultuur kent. De werknemers worden goed geïnformeerd en gehoord en hebben dus feitelijk al medezeggenschap, aldus de bestuurder. De werknemster herkent weliswaar het beeld van de open cultuur, maar voelt zich niet betrokken bij belangrijke besluitvorming, zoals over de reorganisatie.

De bedrijfscommissie adviseert de bestuurder en haar medewerkers om zich meer te verdiepen in het belang van goede medezeggenschap – meeweten, meepraten én meebeslissen – en het organiseren daarvan. In de praktijk blijkt dat het,



Uit de bedrijfs- commissie

Deze rubriek behandelt elke twee maanden een in het oog springend geschil dat ter bemiddeling is voorgelegd aan een van de bedrijfscommissies. In de tussentijd bespreekt de SER vragen over medezeggenschap in de dagelijkse praktijk.

Over de bedrijfscommissie

De bedrijfscommissie beantwoordt via zijn vraagbaak algemene vragen over medezeggenschap. Daarnaast bemiddelt de bedrijfscommissie in geschillen tussen partijen (meestal de ondernemingsraad en de bestuurder). Voordelen van bemiddeling door de bedrijfscommissie zijn dat de procedure informeel, efficiënt en laagdrempelig is. Bovendien is de procedure voor partijen kosteloos. Partijen kunnen al in een vroegtijdig stadium om bemiddeling vragen, zodat een geschil niet hoeft uit te groeien tot een groot conflict. De bedrijfscommissie is goed ingevoerd in het medezeggenschapsrecht en is bekend met de sectoren waarvoor zij is ingesteld. Bovendien lenen veel conflicten tussen partijen zich beter voor bemiddeling dan voor een juridische procedure. De bedrijfscommissie kijkt ook naar de achtergronden van het geschil en probeert een toekomstgerichte en duurzame oplossing te bieden. Daarbij heeft de bedrijfscommissie meer mogelijkheden voor creatieve oplossingen op maat dan de rechter. Mocht het geschil door bemiddeling niet kunnen worden opgelost, dan geeft de bedrijfscommissie een schriftelijk advies. De stap naar de rechter staat dan nog altijd open.

Bekijk het korte filmpje op www.bedrijfscommissie.nl dat in twee minuten laat zien wat de bedrijfscommissie kan betekenen in geval van een geschil over medezeggenschap en hoe dat in zijn werk gaat. Via de website kun je ook eenvoudig een vraag over medezeggenschap stellen of een bemiddelingsverzoek indienen..



BEDRIJFSKOMMISSIE
voor de marktsector

vanaf een bepaalde omvang van de onderneming, voor de hand ligt om betrokkenheid van medewerkers te organiseren via een vertegenwoordigend orgaan. Dat is efficiënter, gaat sneller en maakt het eenvoudiger om alle medewerkers te bereiken. Het blijkt dat deze behoefte vaak al ontstaat bij een omvang van circa 30 medewerkers. Dat is dus zelfs al eerder dan bij de ondergrens van 50 medewerkers die de Wet op de ondernemingsraden stelt. **1**