

Een Zuid-Koreaanse bril



Door Edith Snoeij

Voor mij is communicatie het sleutelwoord. In beide gevallen hebben wij bij aanvang van mijn lidmaatschap direct afspraken gemaakt over de wijze waarop wij overleggen en wat wij van elkaar kunnen verwachten. Een afspraak die goed werkt voor zowel de ondernemingsraad als voor mij.

Toch hoor ik dat zo'n simpele maar heldere afspraak eerder uitzondering dan regel is en dat veel ondernemingsraden nooit contact hebben met 'hun' commissaris-bestuurder.

Onlangs sprak ik een Zuid-Koreaanse onderzoeker die namens de Zuid-Koreaanse vakbeweging onderzoek deed naar deze vorm van werknemersvertegenwoordiging. Dit omdat men deze vorm van vertegenwoordiging ook in Zuid-Korea in de publieke sector gaat invoeren.

Ik had mij goed voorbereid en was van plan vooral te benadrukken hoe belangrijk het is om vooraf de verwachtingen over en weer goed helder te maken en de formele positie van een commissaris te benadrukken.

Maar daar kwam ik nauwelijks toe. Al snel tijdens het interview realiseerde ik mij hoe groot de verschillen zijn tussen Nederland en Zuid-Korea en hoe vanzelfsprekend wij soms iets vinden.

Ik kreeg nauwelijks uitgelegd dat ik als 'vertegenwoordiger' van de medezeggenschap geaccepteerd werd door de overige leden.

Had ik niet constant aanvaringen met hen vanwege de verschillende belangen? En werd er niet aan getwijfeld of ik wel kennis van zaken heb? En hoe kan ik namens de ondernemingsraad in een rvc of een bestuur zitten terwijl ik zelf niet in de onderneming werkzaam ben (geweest)? Vooral dat laatste kostte mij veel moeite om uit te leggen.

Veel tijd ging zitten in het uitleggen van het verschil tussen voordragen en benoemen, de rol van de bonden en de medezeggenschap, de relatie met de overige rvc-leden of het bestuur. En toen ik dacht

dat het helder was, schetste ik de rol van DNB die op geschiktheid toetst. En dat als je niet geschikt wordt bevonden, je direct je werkzaamheden moet staken. Ik zag grote vraagtekens in de ogen van mijn Koreaanse onderzoeker.

Na afloop restte bij mij de vraag of ik werkelijk iets voor onze collega's

in Zuid-Korea heb kunnen betekenen. Wat zijn de verschillen groot.

Waar wij vooral stilstaan bij wat nog niet goed gaat, was de onderzoeker verbaasd te horen dat deze vorm van afvaardiging ook gewoon kan werken.

Soms moet je door de bril van een ander kijken om waardering te hebben voor alles wat wij al hebben bereikt.

Edith Snoeij is toezichhouder/bestuurder

Sinds enige jaren vervul ik een aantal bestuurlijke en toezichhoudende functies. In twee gevallen vervul ik deze functies op voordracht van de ondernemingsraad, hetgeen ik een hele eer vind. Het gaat om de rvc van een pensioenuitvoeringsorganisatie en het bestuur van een pensioenfonds.

Maar hoe doe je zoiets eigenlijk? Want helder is dat ik deze functie vervul zonder last en ruggenspraak, maar ook dat je net als alle andere leden volledig verantwoordelijk bent voor alles wat je besluit. En tegelijkertijd heb je wel een extra relatie met de medezeggenschap.

paar andere grote Duitse bedrijven zoals Daimler en BMW.

Inmiddels geniet dus een aantal bevoorrechte werknemers bescherming tegen de invasie van hun privédomein. Het zijn echter de Fransen die er écht werk van hebben gemaakt. Bescherming voor allen! Per wet!

Wat het recht op onbereikbaarheid precies behelst, bijvoorbeeld dat men 's avonds niet gebeld mag worden, is overigens niet in de wet opgenomen. Dat is een kwestie van overleg tussen de werkgever en de vakbondsvertegenwoordiging op bedrijfsniveau. In Frankrijk schrijft de wet voor dat de werkgever en de bonden

jaarlijks overleg moeten voeren over, onder meer, de gelijkheid tussen man en vrouw en de arbeidstijden. Daaraan is nu expliciet toegevoegd: overleg over de wijze waarop het 'recht op afschakeling' (droit à la déconnexion) gestalte krijgt.

In ieder geval moet daarbij aandacht worden besteed aan de 'sensibilisering voor een redelijk gebruik van numerieke apparaten'. In het Frans klinkt dat overigens een stuk aantrekkelijker.

Ook in Nederland zou het wenselijk zijn als ondernemingsraden

afspraken maken over een recht op onbereikbaarheid. De ondernemingsraad zou hier een initiatiefvoorstel voor kunnen indienen, of het onderwerp gewoon op de agenda van overlegvergadering plaatsen. Eventuele voorstellen

Fransen maken er werk van

van de werkgever vallen onder het instemmingsrecht. Een regeling op het gebied van arbeidstijden immers.

Daarbij is wel van belang dat goed gekeken wordt naar de gevolgen van een recht op onbereikbaarheid. Wacht dan morgenochtend een stuwmeer aan 'te

beantwoorden'? Niet voor niks werken veel werknemers op hun vrije dag of in het weekend nog even hun mail weg. Anders komen ze aan werken niet meer toe. Dus wie een recht op onbereikbaarheid wil, zal ook moeten kijken naar waarom we ook altijd bereikbaar moeten zijn. Proppen we niet gewoon te veel werk in te weinig tijd, en is dat het probleem? Als het recht op onbereikbaarheid leidt tot een plicht om overdag nóg harder te werken, wordt ontstressen onbereikbaar.

Jan Popma is beleidsadviseur veilig en gezond werken bij de FNV