

Hongarije: ondernemingsraad Complexe relatie tussen OR'en en vakbonden

Hongarije heeft bij de opzet van zijn medezeggenschapssysteem goed gekeken naar het Duitse: de structuur van de Hongaarse OR lijkt veel op die van Duitsland. Maar dan zwakker.

Marielle van der Coelen en John Snel, adviseurs EOR Service, FNV Formaat

Nadat in 1989 het ijzeren gordijn was geopend en in 1990 de eerste vrije verkiezingen werden gehouden, gingen de Hongaren voortvarend te werk bij het opzetten van een nieuwe vorm van werknemersvertegenwoordiging, de ondernemingsraad. In 1992, ruim voordat Hongarije in 2004 tot de Europese Unie toetrad en informatie en raadpleging van werknemers hierdoor verplicht werd, nam het parlement een wet aan die werknemers het recht gaf om een OR op te zetten. Hierbij hoefde Hongarije niet het wiel uit te vinden. In veel Europese landen bestonden immers al decennialang ondernemingsraden. Hongarije heeft bij de opzet van zijn medezeggenschapssysteem dan ook goed gekeken naar het Duitse systeem: de structuur van de Hongaarse OR lijkt veel op die

van Duitsland. Ook het recht van werknemers op directe vertegenwoordiging in de raden van toezicht werd van Duitsland overgenomen.

Een belangrijke kanttekening is dat de Hongaarse medezeggenschap uiteindelijk beduidend zwakker is vormgegeven dan de Duitse. Dit heeft te maken met het feit dat men aan de bedrijfsgebonden vakbonden, waarop het stelsel van vakbondsfederaties in Hongarije is gebaseerd, nog informatie- en raadplegingsrechten wilde toekennen. Zo hoeft de werkgever de OR maar twee keer per jaar in een bijeenkomst te informeren. Verder heeft de OR geen instemmingsrechten. En hoewel de Arbeidswet XXII (de Hongaarse WOR) in het algemeen wel de bevoegdheden en faciliteiten van OR'en opsomt, biedt de wet in essentie slechts een raamwerk. Over de werkwijze van de OR, de rechten van de OR en de relatie met de werkgever kan (en in de praktijk vaak: moet) onderhandeld worden.

Opnieuw uitvinden

Intussen moest de vakbeweging in Hongarije zichzelf ook opnieuw uitvinden. Onder het communistische regime bestond er slechts één eenheidsvakbond die nauw aan het systeem gelieerd was. Na de omwenteling kregen de vakbonden al snel het recht tot collectieve vertegenwoordiging en onderhandeling toegekend. Tegenwoordig zijn er zes erkende vakbondsfederaties. De voormalige monopolist uit het communistische tijdperk is na hervormingen en afscheidingen nog steeds de grootste federatie. 17 procent van de Hongaarse beroepsbevolking is vakbondslid.

Hoe staan de arbeidsverhoudingen er nu voor in 2011, 22 jaar na de omwenteling? We hebben gezien dat de wetgeving in orde is, en ook de vakbonden zijn georganiseerd. In theorie is sprake van een dual systeem van werknemersvertegenwoordiging: de vakbonden voor de collectieve onderhandelingen en de ondernemingsraden voor medezeggenschap.

Rondje Europa

We maken een rondje Europa om te kijken hoe onze mede-Europeanen omgaan met medezeggenschap. Deze keer: Hongarije.



Medezeggenschap in Hongarije

De Hongaarse medezeggenschap is wettelijk vastgelegd in de Arbeidswet XXII van 1992. Bedrijven met meer dan 50 werknemers zijn verplicht een ondernemingsraad in te stellen, als de werknemers of de vakbonden daarom vragen. Voor het aantal OR-leden kent de Hongaarse wetgeving een staffel. De OR varieert in grootte van 3 leden bij 50 tot 100 werknemers tot 13 leden bij meer dan 2000 werknemers. Bij 15 tot 50 werknemers kan één personeelsvertegenwoordiger worden gekozen.

Het oprichten van een centrale ondernemingsraad behoort tot de mogelijkheden.

De OR heeft recht op informatie, met name over de economische situatie van het bedrijf, plannen voor belangrijke wijzigingen in de activiteiten, investeringen, arbeidsomstandigheden en ontwikkelingen in de lonen.

Verder heeft de OR het recht om geraadpleegd te worden over onderwerpen die gevolgen hebben voor een grotere groep medewerkers zoals: herstructureringen, collectieve ontslagen, vakantieroosters, nieuwe werkmethoden en prestatie-

normen. De OR heeft 15 dagen de tijd om met een antwoord te komen. Het advies van de OR is niet bindend voor de werkgever. Wel moet deze, na de termijn van 15 dagen, nog eens 7 dagen wachten met het uitvoeren van de plannen. Voor grootschalige collectieve ontslagen gelden andere termijnen. Het aantal OR-vergaderingen is niet wettelijk vastgelegd. Aan gezien de werkgever de plicht heeft de OR twee keer per jaar te informeren, ligt het minimum op twee.

OR-verkiezingen worden om de drie jaar gehouden. Vakbonden hebben de mogelijkheid om kieslijsten op te stellen, maar ook niet georganiseerde kandidaten kunnen zich verkiesbaar stellen. In de praktijk is ongeveer 70 procent van de Hongaarse OR-leden ook lid van een vakbond.

De wet regelt de tijd die een OR-lid aan het OR-werk mag besteden. Een OR-lid krijgt 10 procent vrijstelling van zijn reguliere werktijd, de voorzitter 15 procent. OR-voorzitters van bedrijven met meer dan 1000 werknemers worden volledig vrijgesteld.

Maar wat er in theorie goed uit ziet, blijkt in de praktijk niet vanzelf te gaan. De houding van de vakbonden tegenover de ondernemingsraden blijkt nogal ambivalent te zijn: de vakbonden staan niet te springen om wettelijke hervormingen die verbeteringen inhouden voor de OR. De taakverdeling tussen OR en vakbond in het bedrijf is niet helemaal helder. En werkgevers laden de verdenking op zich dat zij door samenwerking met een OR de vakbonden buiten de deur proberen te houden. Dit lijkt op de discussie die ook in Nederland werd gevoerd toen de OR zijn intrede deed in ons systeem van arbeidsverhoudingen.

De Hongaarse Ildikó Krén, adviseur en deskundige op het gebied van arbeidsrelaties in Oost-Europa, zegt hierover: 'Ik denk dat deze ambivalentie inderdaad sterker is dan in gevestigde OR-landen als Duitsland en Oostenrijk, maar minder sterk dan in 'nieuwe' OR-landen als Tsjechië en Slowakije. Vrij algemeen wordt gedacht dat OR'en zijn geïntroduceerd om de vakbonden in de onderneming te verzwakken, omdat zij van hen een aantal rechten hebben overgenomen.'

Actieve vakbondsleden

De andere kant van de medaille is dat de vakbonden juist een zeer belangrijke rol spelen in de OR'en die intussen in Honga-

rije zijn opgericht: 70 procent van de OR-leden is ook actief vakbonds lid. Ter vergelijking: in Nederland ligt dat getal rond de 50 procent. Ook zien we dat juist in bedrijven waar de vakbonden actief zijn de meeste OR'en zijn opgericht.

Het totaal aantal ondernemingsraden is echter nog niet groot: slechts 29 procent van de bedrijven met meer dan 50

werknemers heeft een OR. Ook de invloed die de OR'en hebben, blijkt in de praktijk tegen te vallen. Het recht op raadpleging, enigszins te vergelijken met ons adviesrecht, leidt in de praktijk nog niet vaak tot daadwerkelijke invloed op het besluitvormingsproces.

Krén: 'De verhoudingen zullen zich verder moeten ontwikkelen. Nu profiteren de bedrijfsbonden nog te weinig van de informatie en raadpleging van de ondernemingsraden, terwijl de ondernemingsraden nog te weinig profiteren van de onderhandelingskracht van de bonden. Maar OR'en en vakbonden zullen elkaar juist verder moeten versterken!' ○

In Nederland heeft de vakbond duidelijk een andere positie. Ga naar ORnet en zoek met 'vakbond': meer dan 400 hits. Of ga naar het dossier OR en vakbond.