

# Met wie arbeidsvoorwaarden regelen

## Arbidsvoorwaarden regelen met vakbonden of OR: voor- en nadelen

<b>Voordelen regelen met vakbonden</b>	<b>Nadelen regelen met vakbonden</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Onafhankelijk van bedrijf</li><li>- Expertise</li><li>- Overzicht over gehele sector</li><li>- Ervaring in onderhandelen</li><li>- Doorwerking CAO in individuele arbeidsovereenkomst</li><li>- Primaat in wetgeving</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Macht (kans op acties)</li><li>- Nadruk op werknemersbelangen</li><li>- Vakbondsbeleid versus bedrijfsbeleid</li><li>- Representativiteit</li><li>- Beperkte kennis vande organisatie</li><li>- Weinig tijd voor de specifieke situatie van de organisatie</li></ul>
<b>Voordelen regelen met OR</b>	<b>Nadelen regelen met OR</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Kennis van de organisatie</li><li>- Vertegenwoordigt alle medewerkers</li><li>- Representativiteit</li><li>- Betrokken bij resultaten van de organisatie</li><li>- Werkt in het belang van medewerkers én de organisatie</li><li>- Meer op inhoud gericht</li><li>- Minder op macht gericht</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Weinig animo voor OR werk</li><li>- Ledenraadpleging ontbreekt vaak</li><li>- Geen doorwerking naar de individuele arbeidsovereenkomst</li><li>- Moeten onderhandelen met je baas</li><li>- Expertise</li><li>- Beschikbare tijd</li><li>- Instemmingsrecht is beperkt</li></ul>