

Vergaderjaar 1995–1996

24 615

Wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek

Nr. 4

VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK

Vastgesteld 13 mei 1996

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft op 25 april 1996 overleg gevoerd over **wetsvoorstel 24 615 (Wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek)**.

Van het overleg brengt de commissie bijgaand stenografisch verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
De Jong

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Nava

¹ Samenstelling:

Leden: Doelman-Pel (CDA), Biesheuvel (CDA), Vliegenthart (PvdA), ondervoorzitter, De Jong (CDA), voorzitter, Scheltema-de Nie (D66), Van Middelkoop (GPV), Schimmel (D66), Rosenmöller (GroenLinks), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Middel (PvdA), Van Hoof (VVD), Boogaard (groep-Nijpels), Noormanden Uyl (PvdA), Vreeman (PvdA), Adelmund (PvdA), Dankers (CDA), Giskes (D66), Marijnissen (SP), Essers (VVD), Van der Stoep (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Klein Molekamp (VVD) en Van Blerck-Woerdman (VVD).

Plv. leden: Soutendijk-van Appeldoorn (CDA), Esselink (CDA), Sterk (PvdA), Terpstra (CDA), Van Rooy (CDA), Van der Vlies (SGP), Fermina (D66), Rabbae (GroenLinks), Van der Ploeg (PvdA), Wolters (CDA), Dijksma (PvdA), M.M.H. Kamp (VVD), Nijpels-Hezemans (groep-Nijpels), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Van Nieuwenhoven (PvdA), Apostolou (PvdA), Ten Hoopen (CDA), Van Boxtel (D66), J.M. de Vries (VVD), B.M. de Vries (VVD), Leerkes (Unie 55+), Van Vliet (D66), Hofstra (VVD) en Hoogervorst (VVD).

Stenografisch verslag van een openbaar gesprek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Donderdag 25 april 1996

Aanvang 10.00 uur

Voorzitter: De Jong

Aanwezig zijn 6 leden der Kamer, te weten:

De Jong, Middel, Van Rooy, Van der Stoel, Rosenmöller en Schimmel (later),

alsmede dr. A.H.G. Rinnooy Kan (Vereniging VNO-NCW, voorzitter RCO), mr. J.W. van den Braak (Vereniging VNO-NCW), A. Hekman (LTO-Nederland), mr. A.S. Blok (MKB-Nederland), van de FNV mevrouw I. van den Burg en de heer J. Bloemarts, van het CNV de heer A. Woltmeijer en de heer A.J. de Geus (vice-voorzitter CNV), van MHP de heer W.W. Muller en van AVC mr. H. van Steenberghe (secr. AVC).

De **voorzitter**: Ik heet u allen welkom op dit openbare gesprek, in dit geval een soort openbare zitting van de Stichting van de arbeid. Ik stel mij voor dat de heer Rinnooy Kan de aftrap geeft. De kamerleden hoeven zich niet al te bescheiden op te stellen wat interrupties betreft.

De heer **Rinnooy Kan**: Voorzitter! Misschien moet ik u ook hartelijk welkom heten in dit openbare gesprek. Dit is een nieuwe en misschien interessant tripartiet experiment. Het onderwerp van gesprek heeft een lange geschiedenis met mogelijk een interessant gevolg. Over elk detail is een lang debat mogelijk, maar het is aantrekkelijker een debat te voeren over de punten die u in het bijzonder bezig houden.

Ik heb enkele algemene observaties en ga daarbij niet in op technische details. Ik hoop dit ook te doen namens MKB Nederland en LTO. Als zij vinden dat dit onvol-

doende gebeurt, zullen zij ongetwijfeld zelf het woord nemen.

Over de medezeggenschap is al heel lang een debat gaande. Allereerst stel ik vast dat de algemene filosofie van het kabinet, zoals onder andere verwoord op pagina 1 van de memorie van toelichting, ons aanspreekt. Het is niet meer opportuun en niet meer nodig om een lange ideologische discussie te voeren over de noodzaak en de wenselijkheid van medezeggenschap. Dat is royaal gebeurd, ongeveer twintig jaar geleden begonnen. Wie nu om zich heen kijkt, kan vaststellen dat het volstrekt geaccepteerd is bij werkgevers en zeker bij werknemers. De ideologie is verdwenen; het inzicht is breed aanwezig en wordt door een ieder gedeeld, dat effectieve medezeggenschap een essentieel onderdeel uitmaakt van evenwichtige arbeidsverhoudingen die wij in Nederland nastreven. Die zetten ook onverminderd door naarmate flexibilisering en decentralisatie doorzetten.

Wij vinden dat de wettelijke regeling die daarvoor bestaat en in de toekomst blijft bestaan, niet meer moet bieden dan een basisniveau van ordening en bescherming. Daar toetsen wij de wet op. Dit geldt ook voor de nieuwe voorstellen van het kabinet. De vormgeving moet zoveel mogelijk flexibel zijn; die moet ook ruimte bieden voor rechtstreekse overeenkomsten tussen ondernemer enerzijds en ondernemingsraad anderzijds.

Ons beeld van het huidige functioneren van de medezeggenschap is positief. Volgens ons functioneert het systeem dus goed. Het is na enig initiële aarzeling ook door werkgevers volledig geaccepteerd als een onmisbaar en nuttig

onderdeel van de systematiek waarop men een beroep kan doen.

Wij zijn ook genegen om wettelijke regels te toetsen op hun praktische meerwaarde. Er zijn nogal wat kwesties aan de orde, ook in het onderhavige wetsvoorstel, waarvan wij het gevoel hebben dat, voor zover die in de praktijk tot problemen leiden, die in de praktijk opgelost kunnen worden zonder dat daarvoor additionele wetgeving echt nodig is.

De heer **Middel** (PvdA): U hebt een paar keer opgemerkt dat er sprake is van een brede acceptatie door werkgevers van medezeggenschap. Hoe kan dan in met name de 100-min-sector de afwezigheid van medezeggenschap verklaard worden? Bijna de helft van de ondernemingsraadplichtige ondernemingen in de 100-min-sector heeft namelijk geen gekozen medezeggenschapsstructuur volgens de WOR, wat wel zou moeten. De ondernemer is daarop aanspreekbaar. Dat feit kan ik dan ook niet helemaal plaatsen in het licht van uw opmerking dat er sprake is van een brede acceptatie van medezeggenschap in uw kring.

De heer **Rinnooy Kan**: Wij komen er nog wel over te spreken, omdat ook het wetsvoorstel zich speciaal richt op de medezeggenschapsproblematiek in de kleine onderneming. Maar allereerst is volgens mij de opmerking gerechtvaardigd dat de betrokkenheid van werknemers in veel kleine ondernemingen lang niet altijd de vorm krijgt van een officiële ondernemingsraad. Ik ben ervan overtuigd dat in elke onderneming in Nederland een traditie is in die zin dat die vaak niet helemaal past in een formeel kader, maar voor

werknemers wel van wezenlijke en praktische betekenis is. Dit is geen loze kreet. Er is ook internationaal onderzoek. Dat onderstreept dat Nederland bij uitstek – ik leg daar de nadruk op – het land is waar een hoge betrokkenheid van werknemers bestaat bij beslissingen die op ondernemingsniveau genomen worden, zozeer zelfs dat managers die uit het buitenland komen en in Nederland actief worden daar jaren aan moeten wennen, voordat zij de zin en de betekenis van die praktische constatering ervaren.

Voorts is er in ieder geval sprake van een substantiële toename van het aantal kleine ondernemingen dat voldoet aan de formele verplichtingen in dit opzicht. Het percentage ondernemingen van 35-50 werknemers met een officiële ondernemingsraad is gestegen van 28 in 1987 naar 43 in 1992. Dit staat ook in de memorie van toelichting. Er is dus in ieder geval sprake van een toename in het voldoen aan de formele verplichting. Ik herhaal dat dit een beperkte afspiegeling vormt van de feitelijke praktijk.

Bovendien moet men zich realiseren dat er met name in de kleinere onderneming nog steeds naar ondernemingsraden wordt gekeken als een formeel, ingewikkelde en in die zin kostbare affaire. Wij willen in dit licht de voorstellen in dit opzicht in het wetsvoorstel toetsen op hun praktische effect, alsook vooral op hun verhouding tussen baten en kosten. Ik ben ervan overtuigd dat het ook bij kleine ondernemingen een volstrekt geaccepteerde praktijk is dat werknemers in enigerlei zin betrokken zijn bij de totstandkoming van het ondernemingsbeleid.

Ik maak nog een algemene opmerking over de toename van het aantal rechtstreekse afspraken tussen ondernemers en ondernemingsraden over medezeggenschapskwesties, waarbij een contractuele relatie ontstaat tussen beiden. Op zich is dit een wenselijke en verstandige ontwikkeling. Ik denk dat wij de gedachte van het kabinet onderschrijven als het daarvoor een juridische basis wil creëren.

Het wordt ingewikkeld, als het gaat om de rol die de ondernemingsraad in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer gaat spelen. Een deel van de discussie zal zich hier wel op concentreren. Onze allereerste constatering is in dit verband dat er

in werkgeverskring zeer verschillend gedacht wordt over de wenselijkheid van die rol. Men komt daarbij het hele spectrum tegen. Enerzijds zijn er vele werkgevers die ook in bedrijfstakken met een lage organisatiegraad toch het reguliere onderhandelingsoverleg met de vakbeweging verre prefereren en geen enkele reden zien om daar in de toekomst iets aan af te doen en anderzijds zijn er ondernemingen die op dit moment al de traditie kennen van rechtstreekse onderhandeling met de ondernemingsraad ter zake. Variaties daarin zijn voorspelbaar. In laatste instantie is het natuurlijk ook heel goed mogelijk om rechtstreeks met individuele werknemers onderhandelingen te voeren en contracten af te sluiten. Laat die duizend bloemen maar vooral bloeien! Daar is helemaal niets op tegen.

Voor zover er een sterk gevoel bestaat bij alle werkgevers, is dat toch wel het volgende. Voor zover de ondernemingsraad in dezen gespreks-/onderhandelingspartner wordt, moet dat echt gebeuren op basis van wederzijdse vrijwilligheid. Die tweezijdigheid is heel essentieel. Wat dat betreft, bestaat er wel enige aarzeling, om het niet sterker te formuleren, ten opzichte van wat wel het Duitse model genoemd wordt. Ook het kabinet aarzelt op dat punt. Wat ons betreft, is dat terecht. Het integraal overnemen van dat model zou een geweldige systeembreuk betekenen. Het zou ook zeker niet onze voorkeur genieten. Ik wil dus de geleidelijkheid bepleiten, waarvoor ook het kabinet aandacht vraagt.

Mevrouw Van der Stoel (VVD): Begrijp ik hieruit dat u een systeembreuk zo ernstig vindt dat dit voorlopig maar niet moet gebeuren? Of zegt u ook dat het weliswaar niet al te snel moet gaan, maar dat het stappen zetten verder op die weg een mogelijkheid is die ook de werkgevers die wat aarzelingen hebben de kans biedt om mee te groeien?

De heer Rinnooy Kan: Ik ben niet zo ver dat ik nu al durf te voorspellen dat die Betriebsvereinbarung op lange termijn ook het Nederlandse model wordt. De werkgevers zijn in totaliteit nog lang niet aan die conclusie toe. Nogmaals, men accepteert de wenselijkheid en de noodzaak van een juridische basis voor het tot stand brengen van

contractuele afspraken met de ondernemingsraad, maar wat ons betreft is het op dit moment bepaald niet wenselijk om de OR in deze sfeer formele instemmingsrechten te gunnen.

Als er al sprake zal zijn van onderhandelingen met de ondernemingsraad in arbeidsvoorwaardelijke zin, is dat uitsluitend en alleen op basis van wederzijdse vrijwilligheid. Dat is een essentieel ingrediënt in de beeldvorming in onze kring. Ik voorspel dat, als die systematiek verder ontwikkeld wordt, het gebruik dat ervan gemaakt wordt in ondernemingsland zeer zal variëren. Sommigen zullen het graag en gretig doen, anderen zullen het pertinent niet willen doen. Het zal dus een grote variatie kennen. Er is in die zin eigenlijk geen brede, unanieme opvatting over het precieze, gewenste eindmodel.

Mevrouw Van Rooy (CDA): U zegt dat er nogal verschillend over gedacht wordt: sommigen onderhandelen nu al met de OR en anderen vinden dat dit een plek bij de vakbeweging moet houden. Is dat aan te geven in bepaalde sectoren?

De heer Rinnooy Kan: Nee, het loopt dwars door alle sectoren heen. Een pikant en interessant detail is dat er geen enkele relatie is tussen de organisatiegraad in de bedrijfstak of onderneming in kwestie en de opvatting van de ondernemer. Er is een traditie, die sterk varieert, waar men zich in het algemeen plezierig bij voelt. Hier en daar wijzigt die zich geleidelijk. Er is evenwel geen sprake van een brede ontwikkeling in welke richting dan ook. Ik ben ervan overtuigd dat dit beeld de eerstkomende jaren, misschien zelfs wel de eerstkomende tientallen jaren, gevarieerd is en blijft.

Mevrouw Van den Burg: Het lijkt mij goed dat ik nu onze visie hierop geef. De opmerking van de heer Rinnooy Kan "laat duizend bloemen bloeien" geeft enigszins aan wat juist ons bezwaar is. Hij heeft het over een soort geleidelijkheid, een soort gemixed systeem. Maar dat is juist niet consequent. Het Duitse systeem bevat checks and balances. Je kunt van gedachten wisselen over de vraag of je zo'n systeem integraal overneemt. Ons bezwaar is er tegen gericht dat een deel van dat systeem wordt overgenomen dat onderne-

mers blijkbaar van pas kan komen. Dit betreft een aantal onderdelen die in het voorstel van het kabinet omzichtig geregeld zijn. Ons bezwaar richt zich vooral tegen het door anderen opblazen en verder uitbouwen van de figuur van de ondernemingsovereenkomst.

Wij menen dat er gekeken moet worden naar het huidige contractuele systeem van arbeidsverhoudingen in Nederland. Daarnaast is er het systeem van de Wet op de ondernemingsraden. Daarin kan wat ons betreft een instemmingsrecht passen van de ondernemingsraad aangaande arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen. Die stap hebben wij ook in de SER-advisering gemaakt. Dit is echter uitdrukkelijk wat anders dan wanneer je van de ondernemingsraad een contracterende partij, een soort vakbond, maakt die naar believen door ondernemers gebruikt kan worden om afspraken te maken die bindend zijn voor individuele werknemers.

Mevrouw Van der Stoel (VVD): Maar in het huidige model geeft het centrale overleg of het bedrijfstakkenoverleg het kader aan en mag de OR dat nog wat verfijnen.

Mevrouw Van den Burg: Nee hoor, dat hangt heel erg af van de CAO's. De ontwikkeling is dat in CAO's steeds meer zaken worden gedelegeerd aan ondernemingsraden, het bedrijfsniveau. In die afspraken zit een grote variatie. Het kan om een zeer open afspraak gaan waarbij de invulling volstrekt afhankelijk is van het decentrale niveau. Het is dus niet alleen een kwestie van kruimelwerk of de fijne kantjes aanbrengen, terwijl de grote lijnen in de CAO zijn uitgezet. Het is aan de CAO-partners om uit te maken op welke manier zij het vorm wensen te geven.

Mevrouw Van der Stoel (VVD): Hieruit blijkt niet wat precies uw kritiek is op het model. U zegt alleen, vrij vertaald, dat het kan betekenen dat de werkgever de ene keer hier gaat winkelen en de andere keer daar. Dat heeft volgens u onzekerheid tot gevolg. Dat doet ook iets met de positie van de vakbond. Ik wil hiermee overigens nagaan wat uw bezwaren precies zijn. Het kan volgens u ook betekenen dat de werknemers zelf veel meer aan de bak komen in plaats van de

vertegenwoordigers. Kunt u uw bezwaren toelichten?

Mevrouw Van den Burg: Ik speel het terug naar de ondernemers. Ik geef aan wat voor hen het effect kan zijn als een aantal systemen door elkaar gehaald worden. Zo'n effect is dat zij vrij kunnen winkelen. Zoals aangegeven, geldt dit vooral voor de ondernemer. Die vrijheid ligt dus bij de ondernemer en niet bij de werknemerspartij. Ons fundamentele bezwaar betreft het contractuele systeem van arbeidsverhoudingen. Daarbij is een wet op de CAO, die heel stringent de bevoegdheden en de mogelijkheden regelt die gekoppeld zijn aan het collectieve arbeidsovereenkomstenrecht. Daarnaast is er een individueel arbeidsovereenkomstenrecht dat de individu bepaalde beschermingen biedt in de individuele contracten.

Ons bezwaar richt zich erop dat dit met zaken die in de Wet op de ondernemingsraden geregeld worden, door elkaar gehaald wordt. In die wet is er toch sprake van een ander model. Een ondernemingsraad is een instituut dat binnen een bedrijf functioneert met bepaalde rechten op basis van de Wet op de ondernemingsraden. De OR is geen vereniging van werknemers om belangen te behartigen en om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten.

Onze bezwaren richten zich vooral op de doorwerking van afspraken met een OR in individuele arbeidscontracten, zoals door sommigen bepleit wordt, en de constructie in het huidige wetsvoorstel die enigszins in die richting gaat.

De heer Rinnooy Kan: Voorzitter! U bent niet de enige die wat moeite heeft om de vakbeweging op dit punt te volgen. Wat u hier meemaakt, is al heel gauw een replica van de discussie in de SER over het advies. Ik neem aan dat het advies u bekend is.

Wij hebben dus grote moeite met de gedachte dat er een automatisch instemmingsrecht gecreëerd wordt van de OR aangaande alle zaken die niet bij de CAO geregeld zijn. Het is niet logisch dat degenen die dat wel bepleiten – in ieder geval hebben FNV en MHP van de vakbeweging zich in de SER tot dat standpunt bekeerd – vervolgens bezwaar hebben tegen de doorwerking van een dergelijke bevoegdheid in de

richting van de individuele arbeidsovereenkomst. Ik spreek nu over een hypothetische constructie: voor zover zo'n instemmingsrecht uit werkgeversperspectief aantrekkelijk kan zijn, wat overigens dus niet het geval is, zal in ieder geval het gesprek met de OR ook in definitieve zin gevoerd moeten worden. Ik moet dan ook bekennen dat ik de positie van de vakbeweging op dit terrein ook niet helemaal begrijp.

In ieder geval is voor ons essentieel en fundamenteel in onze systematiek van arbeidsverhoudingen dat onderhandelingen met vakbonden en OR plaatsvinden op basis van wederzijdse vrijwilligheid. Die contractsvrijheid is ook in onze contacten met de ondernemingsraad essentieel. En die zou doorkruist worden door het creëren van het instemmingsrecht, waar sommige partijen om verzoeken.

Mevrouw Van den Burg: Ik betoog juist dat het instemmingsrecht van de ondernemingsraad geen contractuele relatie betreft. Het gaat alleen maar om instemmingsrecht over bepaalde arrangementen in een onderneming. In de medezeggenschapsoptiek hebben wij daar de Wet op de ondernemingsraden voor. Die kent instemmingsrechten toe aan werknemers om invloed te hebben op arrangementen die door de onderneming getroffen worden. Dit is wat anders dan het contractenrecht. Via een individueel contract binden twee partijen zich aan bepaalde afspraken over andere arbeidsvoorwaarden en arbeidstijden. Daarnaast is er de collectieve arbeidsovereenkomst. Die is geregeld in de Wet op de CAO. Leden van een vakbond geven aan die vakbond een onderhandelingsmandaat om te onderhandelen over hun individueel arbeidscontract. Dat heeft een doorwerking. Dit is dus een ander onderdeel van ons rechtssysteem dan de medezeggenschap en de Wet op de ondernemingsraden. Het instemmingsrecht voor de OR is een zaak van vormgeving van een bepaalde inspraak van werknemers op de werkvloer in de onderneming over collectieve arrangementen die de ondernemer wil treffen.

De heer Rinnooy Kan: Naar mijn idee gaat het argument precies de andere kant uit: wie erkent dat afspraken in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer uitsluitend en

alleen tot stand kunnen komen op basis van tweezijdige vrijwilligheid, moet wat mij betreft daaraan de conclusie verbinden dat de rol van de ondernemingsraad in dezen alleen gespeeld kan worden als ook daarvoor geldt dat die op basis van wederzijdse vrijwilligheid tot stand komt. Het hele instemmingsmechanisme staat dus haaks op die tweezijdigheid.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Mag ik mevrouw Van den Burg zo begrijpen dat zij met lede ogen kijkt naar de situatie dat een ondernemingsraad wel contractpartner is? Wij weten ook dat hiervan in een aantal ondernemingen in de praktijk sprake is. De ondernemingsraad sluit dan met de werkgever een contract over arbeidsvoorwaarden. Hoe kijkt u daar tegenaan?

Mevrouw **Van den Burg**: Zo moet u het juist niet verstaan. Ik heb aangegeven dat wij de ondernemingsraad steeds meer bij het uitwerken van ons arbeidsvoorwaardenbeleid betrekken. Dat regel je dan in een CAO. Een ondernemingsraad werkt een deel van wat je in dat contract wilt regelen uit.

Verder hebben wij aangegeven dat daar waar geen collectieve arbeidsovereenkomst geldt, dus waar werknemers tot dan geen collectieve mogelijkheid hebben om arbeidsvoorwaarden te wijzigen, men daar ook als collectief mee bezig kan zijn. Daar gaat het dan om een soort tegenwicht tegen de eenzijdige regelingsmacht van ondernemers. Daarbij zou juist het instemmingsrecht een aanknopingspunt, een sterker instrument voor de OR kunnen zijn om tegen te houden wat door een onderneming aan bijvoorbeeld verslechtingen in arbeidsvoorwaarden voorgesteld kan worden. Dus wij hebben zelf gekozen voor die vergaande uitbreiding van het instemmingsrecht op dat punt.

Echter, wij hebben er heel duidelijk aan gekoppeld dat dit wat anders is dan de OR als contracterende partij. De instemming die verleend wordt aan de regeling over arbeidsvoorwaarden moet niet rechtstreeks de individuele werknemer in zo'n bedrijf binden. Als die individuele werknemer in zijn individuele arbeidscontract een andere, betere afspraak heeft dan wat in de nieuwe discussie aan de orde is, moet hij of zij de

mogelijkheid behouden daar individueel over te onderhandelen.

Mevrouw **Van Rooy** (CDA): U springt van het ene extreme naar het andere. U hebt het over de CAO's waarbij de vakbeweging partij is en dan gaat u over naar de situatie waarin de werkgever individuele contracten kan wijzigen. Maar het gaat ons om wat ertussen zit, als de OR contracterende partij is. Hoe kijkt u daar tegenaan?

Mevrouw **Van den Burg**: Nee, de vraag was: vindt u dat de ondernemingsraad dan ook als contracterende partij beschouwd moet worden? Dan zeggen wij: nee, dat is niet de weg die wij op willen. Dat is wel het geval, als dat gekoppeld wordt aan de Wet op de CAO en de collectieve arrangementen en afspraken ter zake. Maar het medezeggenschapsrecht en de Wet op de ondernemingsraden vormen een ander deel van ons arbeidsrecht. Dat zou niet vermengd moeten worden met het bestaande evenwicht tussen individueel en collectief arbeidsovereenkomstenrecht.

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD): Het standpunt dat ik tot nog toe hoor is in zoverre verbazingwekkend dat ervan wordt uitgegaan dat de wet niet gewijzigd kan worden. U verwijst namelijk naar de regeling in de Wet op de CAO. Maar wij praten ook over de Wet op de ondernemingsraden. Die wordt gewijzigd. Dus de Wet op de CAO kan altijd gewijzigd worden.

Het volgende klinkt mij ook zo verrassend in de oren. In het overleg tussen werkgevers en werknemers is de tendens om een wat meer decentrale lijn te kiezen. Het gaat er niet meer om dat alles in Den Haag – voor alle duidelijkheid: in uw burelen, dus niet in dit huis – geregeld wordt. Ik heb begrepen dat dit is ingegeven doordat er meer maatwerk mogelijk is.

Ik zie bovendien als feitelijkheid de representativiteit van de vakbeweging, als het om het ledenbestand gaat, tegenover niet-leden. U mag terug roepen: is dat bij politieke partijen ook niet zo? Dan antwoord ik direct: ja, dat is bij ons ook zo. Ik begrijp dat de heer Middel zegt dat dit bij de Partij van de Arbeid nog veel erger is.

De heer **Middel** (PvdA): Ik zei dat het bij politieke partijen nog erger is.

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD): Wat mij dus verbaast is dat u de lijn van het maatwerk in een onderneming niet verder wilt doortrekken. Alsof de werknemers in de onderneming niet heel wel in staat zijn, al dan niet met ondersteuning door de verschillende vakbonden, hun situatie te regelen.

De heer **De Geus**: Mag ik een poging doen om uw verbazing nog wat op te voeren? Een gemeenschappelijk vertrekpunt is dat wij niet bang zijn voor mondige werknemers. Dit geldt voor de vakbeweging, de werkgevers en voor politici, denk ik. Als de trend meer mondigheid is, past daarbij een trendvolgving in de wetten en de regimes. Wij zijn dus helemaal niet bang voor decentralisatie van arbeidsvoorwaarden en van allerlei afspraken. Sterker, wij sluiten akkoorden waarin wij dat aanbevelen en bevorderen. Dat was nog een paar jaar terug. In die akkoorden spreken wij uit dat het die kant uit moet gaan. Dit is omdat je niet op een andere manier het bedrijfsleven en de mondigheid van de werknemers, alsook de contacten tussen werkgevers en werknemers bijhoudt. Daar is dus geen verschil van mening over.

Als het gaat om de wettelijke positie van de ondernemingsraad aangaande de arbeidsvoorwaarden zegt de vakbeweging: er is nooit een wet gemaakt waarin staat dat de werkgever geen arbeidsvoorwaarden mag maken dan alleen met een vakbond. Waarom zou de wetgever een wettelijk regime moeten maken waarin dat aan een ondernemingsraad verbonden wordt? Waarom kan dat niet het vrije spel der krachten zijn? Als een ondernemingsraad het goed doet, is dat zo en als een vakbond het beter doet, is dat ook zo. Dat zal wel blijken in de praktijk.

Het gaat er nu om dat je in de modetrend van decentralisatie, waarin wij van harte meegaan, ook oog houdt voor het feit dat er op een gegeven moment op dat decentrale niveau heel gemakkelijk concurrentie kan ontstaan op arbeidskosten. Er kan dan als volgt geredeneerd worden: ik verkoop mijn produkten beter, want ik betaal de werknemers veel minder. Het is best mogelijk dat je wat dat betreft met de ondernemingsraad sneller tot afspraken komt die concurreren op arbeidskosten

dan op een ander niveau. Er moet dus een balance of power zijn, een evenwicht tussen werkgevers en werknemers. Daarin kennen wij nu juist een enorme regiefunctie toe aan de vakbeweging, die op het meso-niveau kan bepalen wat zich er al dan niet voor leent om op ondernemingsniveau te bespreken.

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD): Ik begrijp dat u zegt dat de OR niet in staat is om die counterveiling power...

De heer **Rinnooy Kan**: Tegen de heer De Geus zeg ik dat het beeld dat hij schetst niet met de praktijk klopt. Er is onderzoek gedaan naar de verhouding tussen de al afgesloten CAO's met ondernemingsraden qua loonkosten en de CAO's die tot stand komen met de vakbeweging. Dat geeft precies het omgekeerde beeld. De CAO's die rechtstreeks met ondernemingsraden zijn afgesloten, zijn qua loonkosten in het algemeen duurder.

Voor zover er een trend te erkennen is, is die dat, als het slecht gaat met de onderneming, de bereidheid van ondernemingsraden om daarmee rekening te houden in hun claims, ook eerder en sneller optreedt dan misschien voor de reguliere vakbeweging. Maar als hier het beeld wordt gesuggereerd dat een ondernemingsraad eerder onder het juk doorgaat en in termen van arbeidskosten tot lagere, zo men wil goedkopere resultaten komt dan de reguliere vakbeweging in de onderhandelingen, meen ik te moeten zeggen dat dit haaks staat op het beeld van de mondige werknemer en dat het bovendien niet klopt met de werkelijkheid.

De heer **De Geus**: Natuurlijk zullen in een bedrijf, als de ruimte groot is omdat er behoorlijke winsten zijn, de onderhandelingen op ondernemingsniveau anders afgesloten worden dan in de bedrijfstak. Bij een algemeen werkgelegenheidsbeleid waar je ook aanbevelingen doet vanuit het centrale niveau, zal er op het specifieke ondernemingsniveau misschien eerder gekozen worden voor een bepaalde looninvulling, als die ruimte er is. Daar zal niet voor gekozen worden, als die ruimte er niet is.

Al naar gelang de stand van de economie zullen er veranderingen zijn. Bij de decentralisatie gaat het

ons er echter om dat je nauwkeurig kunt kijken op welk punt de zaken zich er beter voor lenen om in ondernemingsverband te worden afgesproken en waarbij je het meso-niveau nodig hebt om het in totaliteit te regelen. Het gaat niet alleen over lonen, maar ook over werkgelegenheid. Dat is een functie voor de vakbeweging. De vakbeweging laat zien dat zij niet bang is voor mondige werknemers. Wij bevorderen de trend van decentralisatie top down. Het gaat dus niet alleen om de trend; wij bevorderen het ook.

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD): Maar altijd nog in dat kader.

De heer **De Geus**: Precies.

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD): Dat kader bepaalt u op centraal niveau. U weet dan dus wat goed is voor de individuele werknemer.

De heer **De Geus**: "Wij weten wat goed is voor de individuele werknemer" betekent dat ons een bepaald gezag toekomt dat ons niet door de leden verleend is. Een ander gezag dan alleen door de leden verleend, hebben wij niet.

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD): U praat wel in die zin.

De heer **De Geus**: Uiteraard. Wij praten in gelegitimeerde zin, op het gezag van de leden, over de plaats en de punten waarop afspraken gemaakt worden. Voor het bijhouden van de trend van decentralisatie is op dit moment op zichzelf geen wettelijk instrument nodig voor de ondernemingsraad. Dat is mogelijk in het vrije spel der krachten, zoals wij dat ook nu als sociale partners laten zien.

De heer **Muller**: Natuurlijk gaat het allereerst om counterveiling power. De heer Rinnooy Kan geeft al aan dat daar waar de ondernemingsraden blijikbaar "aan de bak" zijn, in het algemeen allemaal wat hoger uitkomt dan wanneer de vakbonden aan de bak zijn. Het is ook niet onlogisch. Ondernemingsraden hebben het altijd moeilijk, als het slechter gaat. Zij willen in die counterveiling-power-situatie dan ook niet zo graag onderhandelen. Dan moeten zij namelijk de pijn verdelen. En in de relatie tot de

mensen die in de onderneming werken en in de persoonlijke relatie als ondernemingsraad is er een heel andere machtsverhouding.

Maar daar gaat het eigenlijk niet zozeer om; het gaat om de arbeidsrechtelijke consequenties van de afspraken tussen ondernemingsraad en werkgever. Die zijn er in feite niet. Er is maar één contract: dat tussen de individuele werknemer en de werkgever. Als er een CAO is, is er sprake van een contract tussen de vakbond en de werkgever. De vakbond bindt alleen zijn leden. Op grond van artikel 14 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst moet dat ten minste gelden voor degenen die niet lid zijn van de vakorganisatie.

Ik noem de consequenties, als bepaalde bonden met een onderneming een contract sluiten en andere bonden niet. In strikte zin zijn die andere bonden en hun leden niet gebonden aan het contract dat afgesloten wordt.

Wij hebben er niets op tegen dat de ondernemingsraad een afspraak maakt. Maar er moet wel met de individuele werknemer nagegaan worden of die afspraak ook voor die individuele werknemer geldt. Liever gezegd, de individuele werknemer moet dat dan accepteren. Daar komt het in feite op neer.

Over het instemmingsrecht hebben wij ook gezegd: geen directe doorwerking. Als het evenwel gaat om de vraag of het redelijk is om het wel te laten doorwerken, zal er uiteraard rekening worden gehouden met het feit dat de ondernemingsraad heeft ingestemd met een bepaalde maatregel. Maar dan nog zul je bij de beoordeling van redelijkheid en billijkheid moeten nagaan of de ondernemingsraad wel voldoende representatief is voor die beslissing.

Ik geef een voorbeeld. Een ondernemingsraad die alleen maar bestaat uit lager personeel kan instemmen met een maatregel die alleen maar geldt voor het middelbaar en hoger personeel. Het gaat dan dus om afschaffing. Ik kan mij heel goed voorstellen dat een werknemer zich niet gebonden voelt aan die instemming van de ondernemingsraad. Dan heeft hij in redelijkheid en billijkheid een zaak. Vandaar dat wij de doorwerking op die wijze niet wensen.

De heer **Rinnooy Kan**: Voorzitter! Ik

rond mijn inleidende beschouwing op dit punt af. Op zich zijn wij niet ongelukkig met wat het kabinet in dezen bepleit. Wij onderschrijven de filosofie. Wij onderschrijven in het bijzonder dat, voor zover er in deze sfeer afspraken tot stand moeten komen tussen ondernemingsraad en ondernemer, daarvoor een juridisch kader moet zijn. Nogmaals, dat moet uitsluitend en alleen gebeuren op basis van wederzijdse vrijwilligheid. Wij vinden het dus niet nodig om wettelijk iets te regelen inzake de mogelijke doorwerking van die afspraken naar de individuele werknemer. Wat dat betreft, ben ik het eens met wat de heer Muller zojuist heeft beweerd.

Wij verschillen echter van mening over de wenselijkheid van het formele instemmingsrecht van de ondernemingsraad inzake alles waarover de CAO geen uitsluitel biedt. Daar zijn wij het dus niet mee eens.

Dit was een lange aanloop naar mijn volgende punt. Het zal u niet verbazen dat dit de algemene zorg is over overregulering. Juist omdat naar mijn waarneming de systematiek van medezeggenschap in de praktijk goed functioneert in grote en in kleine ondernemingen is het zeker voor een kabinet dat deregulering bepleit, verstandig om per geval na te gaan of de extra interventie in wet- en regelgeving echt wel noodzakelijk is.

Er is een aantal kwesties die ons wat dat betreft slecht bevalen. Zo is het volgens ons helemaal niet nodig om scholingsverlof nader in de wet te regelen of de rechtspositie van de ambtelijk secretaris dan wel het achterbanberaad. Er zijn meer van dit soort kwesties waarover op zich heel goed een discussie gevoerd kan worden, wat ook gebeurt. Die kwesties lenen zich heel goed voor nadere afspraken tussen ondernemer en ondernemingsraad. Maar wat ons betreft, horen die kwesties niet thuis in deze wet.

De heer **Middel** (PvdA): Ik neem aan dat de heer Rinnooy Kan het met ons eens is, als wij zeggen dat de wet beschouwd moet worden als iets waar je op terug moet kunnen vallen en dat het niet gaat om meer of minder regels, maar om goede regels.

De heer **Rinnooy Kan**: Zeker.

De heer **Middel** (PvdA): In de praktijk van medezeggenschap komt het helaas voor, zo is ons meegedeeld door mensen uit de praktijk, dat er problemen rijzen omtrent scholing. Dat gebeurt juist in situaties waarin medezeggenschap een steeds belangrijkere rol krijgt. Ik denk aan de Arbo-wetgeving en de arbeidstijden. Als men daarover mee wil praten, moet men een beetje meer weten waarover het gaat. Daarvoor heeft men scholing nodig. Welnu, in de praktijk blijkt wel eens dat werkgevers, dus bestuurders, niet zo willig zijn om daaraan mee te werken. In de praktijk blijkt bijvoorbeeld ook dat ambtelijk secretarissen tussen wal en schip raken, als het om hun rechtspositie gaat. Dan is het toch alleen maar goed dat er een wettelijke regeling komt voor die gevallen waarin het mis dreigt te gaan? Dit zou toch door werkgevers moeten worden toegejuicht?

De heer **Rinnooy Kan**: Dit is een aardig voorbeeld. Misschien mag ik u de voorgeschiedenis in herinnering brengen. Toen de WOR in 1990 herzien werd, is dit thema ook aan de orde geweest. Dat had met name te maken met de relatie tussen WOR en Arbo-wet. U verwees daar zelf ook naar. Het gevoel was toen dat het nuttig zou kunnen zijn om leden van bepaalde OR-commissies, zelf niet lid van de OR, een kans te bieden om zich deskundigheid te verwerven op deze terreinen.

Daar is in de SER over gesproken. Daar is een uitstekend en unaniem advies uit voortgekomen. Dat advies was buitengewoon praktisch: de ondernemingsraad krijgt een budget en maakt een scholingsplan. Met dat plan bestaat ook de gelegenheid om de leden van de vaste commissies die ervoor in aanmerking komen, scholing te bezorgen, mits een en ander in het totale budget past. Mij is niet bekend dat die systematiek in de praktijk zo slecht werkt dat de additionele interventie, die nu wordt voorzien, noodzakelijk is.

De niet-OR-leden zouden het zelfstandig scholingsrecht verwerven. Hiertegen bestaat geen principiële bezwaar, maar het is wel een voorbeeld van overregulering. Het is niet nodig om het zo te regelen. Er wordt in Nederland naar internationale norm disproportioneel veel geld in dit soort activiteiten gestoken. Jaarlijks brengen ondernemingen een bedrag van ongeveer 40 mln.

bijeen voor deze scholingsactiviteiten.

De heer **Middel** (PvdA): Bedoelt u voor deze gang van het GBO?

De heer **Rinnooy Kan**: Dat is het GBO.

De heer **Middel** (PvdA): Het gaat om een heel beperkt promillage van de totale loonsom. Als je dat afzet tegen wat het management aan scholing uitgeeft, valt het daarbij volstrekt in het niet. Als je spreekt over partner in management en een zekere gelijkwaardigheid, meen ik dat u uw stelling niet kunt handhaven.

De heer **Rinnooy Kan**: Ik handhaaf de stelling dat er geen land ter wereld is met zo'n rante regeling voor scholing in OR-verband als Nederland. Ik nodig u uit mij één ander land te noemen waarin bij benadering naar verhouding hetzelfde bedrag bijeen wordt gebracht als in Nederland.

De heer **Middel** (PvdA): Maar ik zet de uitgaven voor scholing ten behoeve van ondernemingsraadsleden af tegen de uitgaven, in de meeste gevallen terecht, voor scholing van leden van het management.

De heer **Rinnooy Kan**: Dat is een heel curieuze vergelijking. Ik wil het ook wel vergelijken met het Defensiebudget. Het gaat er toch om dat er ten opzichte van de internationale praktijk in Nederland buitengewoon veel geld wordt geïnvesteerd in de scholing van ondernemingsraadsleden en daarmee geassocieerde werknemers? Dat is prima. U hoort mij daar ook niet over klagen. De vraag is alleen of die praktijk zozeer te kort schiet dat er additionele wet- en regelgeving nodig is. Ik denk dat de discussie daarover moet gaan. Het gaat om een onomstreden kwestie. Veel klachten uit de praktijk hierover zijn mij in ieder geval niet bekend. Waarom acht het kabinet het dan noodzakelijk om nog een regel toe te voegen aan een lange lijst? Ik denk dat de bewijslast bij dit soort kwesties ligt bij de wetgever. Welnu, die bewijslast is wat mij betreft niet overtuigend.

De heer **Middel** (PvdA): Dit is iets wat de mensen in de praktijk

aangaat. Zij lopen er tegenaan. Is de heer Rinnooy Kan het dan ook niet eens met het kabinet dat de taken van ondernemingsraadsleden de laatste jaren aanzienlijk zijn uitgebreid en dat dus verwacht mag worden dat daar scholingsfaciliteiten tegenover staan?

De heer **Rinnooy Kan**: Natuurlijk. Daarin voorziet de unaniem door de SER bepleite systematiek volledig.

De heer **Middel** (PvdA): Dat vindt u voldoende?

De heer **Rinnooy Kan**: Absoluut. Nogmaals, mij is oprecht niet bekend dat het zo miserabel functioneert dat deze additionele regelgeving nodig is. Dat is naar mijn idee ook het criterium.

Mevrouw **Van den Burg**: Als reden voor deze uitbreiding van scholingsrechten wordt, ook niet in de memorie van toelichting, niet gezegd dat het allemaal zo miserabel geregeld is. Het gaat om heel specifieke toekenning van rechten aan bepaalde commissies, ter zake waarvan wel een lacune gesignaleerd kan worden. Het gaat dus om een heel specifiek benoemd punt. Dat hebben wij ook in het verleden geroepen. Wij zijn er tevreden over dat het geregeld wordt. Wij hebben nog wel wat op te merken over de precieze invulling. Wij willen graag dat de onderdeelcommissies eraan toegevoegd worden. Daarbij bestaan er namelijk óók lacunes. Het kan een nuttige functie hebben, als het scholingsrecht daarvoor heel expliciet geregeld wordt, alsook een minimum aantal scholingsdagen.

De heer **Rinnooy Kan**: Ik herhaal mijn constatering: mij is geen bewijsmateriaal bekend dat erop wijst dat die situatie zo beroerd is dat die extra wetgevende inspanning nodig is. Bij mondige werknemers, voorzien van hulp en steun door een mondige vakbeweging, hoeft toch niet alles in de wet geregeld te worden wat in de praktijk redelijk functioneert? Het gaat erom welk criterium er aangelegd wordt. Naar mijn idee heeft het kabinet op sommige punten wetgevende bevoegdheden gecreëerd die niet worden gerechtvaardigd door de vigerende praktijk. Dan vind ik die dus overbodig en onwenselijk.

Er zijn nog een aantal voorbeelden waar wij al dan niet gedetailleerd over kunnen spreken. Ik geef nog één voorbeeld om aan te geven wat ik bedoel. Zo is de relatie met de achterban natuurlijk belangrijk. Niemand zal ontkennen dat het essentieel is dat een ondernemingsraad goed kan communiceren met de achterban. Daar gaat de discussie ook helemaal niet over. Daar zijn allerlei manieren voor. Ik noem bulletins, overleg, een nieuwsbericht of spreekuren. Vrijheid, blijheid! Duizend bloemen bloeien! Ook daarvoor geldt dat er mij geen enkel bewijsmateriaal over bekend is dat het in de praktijk moeizaam verloopt.

Overigens spreekt het vanzelf dat in het perspectief van de werkgever niet alle vormen van contact even aantrekkelijk zijn. Naarmate dat meer ten koste gaat van de reguliere arbeidstijd is de werkgever daar minder enthousiast over. Dat zal u ook niet verbazen.

Tegen deze achtergrond vraag ik mij dus af waarom het nodig is dat er in het onderhavige wetsvoorstel een expliciete regel komt, een wettelijke basisvoorziening waarvan het vermoedelijke gevolg is dat raadpleging door de ondernemingsraad van het personeel tijdens werktijd in ieder geval bevordert wordt en gemakkelijker wordt. Is dat strikt nodig? Ik denk van niet. Het is in ieder geval geen werkgeversbelang. Nogmaals, de empirische basis daarvoor is mij niet bekend. Ik wil ook niet ontkennen dat het belangrijk is dat een dergelijk contact bestaat, maar ik wil zeggen dat naar mijn idee die wettelijke regeling overkill is. Ik vind het dus niet nodig.

Mevrouw **Van den Burg**: Ik raad de heer Rinnooy Kan aan om wat dat betreft ook eens naar het buitenland te kijken. In Duitsland is in de wet heel duidelijk geregeld dat de Betriebsrat, zo meen ik, één keer per kwartaal in werktijd met de achterban mag overleggen onder doorbetaling van loon. In België zijn er ook dat soort regels voor de syndicale vertegenwoordiging.

De heer **Rinnooy Kan**: Het gaat mij niet om de wettelijke regeling in andere landen. Het gaat mij om de Nederlandse praktijk. Die moet naar mijn idee ook uw toetssteen zijn. Het gaat om de vraag of de praktijk op deze onderdelen zodanig afwijkt van wat wij wenselijk en verstandig

achten dat een wettelijke interventie ter zake noodzakelijk is. Het antwoord op die vraag is op dit onderdeel wat mij betreft: nee.

De heer **De Geus**: De heftigheid van deze discussie doet bijna vermoeden dat er voor de werkgevers een budgettair aspect aan zit.

De heer **Rinnooy Kan**: Ja, arbeidstijd.

De heer **De Geus**: Dan is het van belang om niet alleen te kijken naar de plaats waar de kosten vallen. Inderdaad zullen die voor een deel bij de werkgevers komen. Dat mag wel zo gezegd worden. Maar het gaat hierbij ook om de beantwoording van de volgende vraag. Op het moment dat je als wetgever met scholing en vorming bezig bent en je je verantwoordelijk wilt voelen voor het goed tot zijn recht komen van bepaalde vormen van medezeggenschap, zie je dat adequate scholing en vorming noodzakelijk zijn. Natuurlijk verbreden en vernieuwen de terreinen zich waarop dat gebeurt. Dat bevordert de wetgever ook. Als dat in de praktijk via onder andere allerlei CAO-afspraken of afspraken tussen werkgever en ondernemingsraad in vrijheid tot stand komt, is dat prima. Daarbij kan een wettelijke steuntje in de rug nodig zijn. Dat was ook het geval bij de basisvorming van scholen. Die was er anders niet zo breed gekomen. Dat is ook heel goed.

In de huidige praktijk zijn de terreinen zich in snel tempo wat aan het verleggen waarop kwaliteit gevraagd wordt van de ondernemingsraad, met name door werkgevers. Dit heeft ook alles te maken met het feit dat de overheid nu een aantal sociale regelingen meer aan werkgevers en werknemers overlaat. Ik denk aan het Arbo- en het milieuverhaal.

De heer **Rinnooy Kan**: Voorzitter! Ik ga verder. Op de volgende punten zijn wij voorstander van een andere wettelijke oplossing dan het kabinet bepleit. Het gaat om vraagpunten die wij op zich reëel vinden.

Eerst iets over het milieuzorgsysteem en de technologische voorzieningen. Het kabinet kiest hierbij voor een rol van de ondernemingsraad die niet in overeenstemming is met wat de SER unaniem heeft geadviseerd. Ik betreur dat.

Immers, die unanimiteit wijst al in de richting van brede overeenstemming in onze kring over de betekenis van de materie en over het belang de werknemers op passende wijze bij die discussie te betrekken. De SER heeft namelijk unaniem geadviseerd om bedrijfsmilieuzorg tot het taakgebied van de ondernemingsraad te rekenen. De SER heeft ook geadviseerd om artikel 28 van de WOR in die zin aan te passen.

Die formele adviserende functie die het kabinet de ondernemingsraad nu wil toekennen, gaat voorbij aan de unanieme overweging. Dit is opnieuw een voorbeeld van wettelijke regulering waar naar mijn overtuiging geen behoefte aan bestaat.

De SER heeft ook over de technologische voorziening gesproken. De SER heeft in het advies unaniem gewezen op bepaalde wetstechnische en praktische interpretatieproblemen. De SER heeft naar aanleiding daarvan bepleit om dit onderwerp te beperken tot behandeling in de memorie van toelichting. Daarin zou inderdaad vastgesteld kunnen worden dat de OR het recht heeft om informatie te vragen over dit soort voornemens en kan aandringen op afspraken over de betrokkenheid van de ondernemingsraad. Dus ook op dit punt gaat het kabinet verder dan werkgevers en werknemers tot op dit moment unaniem bepleit hebben. Ik betreur dat.

Op het volgende op zich belangrijke onderwerp bepleit ik een andere regeling dan het kabinet voorstaat. Dit heeft te maken met medezeggenschap in kleine ondernemingen. Het kabinet stelt voor om een aantal uitzonderingsbepalingen op te heffen, die nu dus nog wel gelden en die ondernemingen raken met 35-100 werknemers.

Mij is, opnieuw, geen enkel onderzoek bekend waaruit blijkt dat het huidige, lichtere regime voor de kleinere ondernemingen disfunctioneert. Ik heb eerder de percentages genoemd waaruit blijkt dat de belangstelling en de waardering voor de ondernemingsraad bij de kleine onderneming zijn toegenomen. Als men het toch wenselijk vindt om het lichtere regime dichter te laten aansluiten op het zwaardere, heeft het mijn voorkeur alle uitzonderingsbepalingen te schrappen en terzelfdertijd de grens waarbij een

onderneming verplicht is om een ondernemingsraad in te stellen, op te trekken naar 50 werknemers. Dat zou consistent zijn met wetgeving elders in Europa.

Een additioneel argument daarvoor is dat volgens de kabinetsplannen ook partiel of tijdelijk bij de onderneming betrokken werknemers, bijvoorbeeld in de sfeer van detachering of uitzendarbeid, onder bepaalde voorwaarden meegeteld worden. De kans is dan groot dat die grens in veel meer gevallen royaal overschreden wordt. Daar zitten dus kansen op deregulering, die mij aantrekkelijk lijken.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik begrijp dit standpunt, maar wat zou er in de huidige situatie moeten gebeuren voor de medezeggenschap in de ondernemingen met 35-50 werknemers?

De heer **Rinnooy Kan**: Nogmaals, mijn voorkeur is om het huidige regime te handhaven.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik anticipeer op uw next best oplossing.

De heer **Rinnooy Kan**: Dan zou onder de grens van 50 werknemers nog steeds geen formele verplichting bestaan. Dan zouden daarop hooguit van toepassing zijn vormen van overleg met het personeel, wat ook door het kabinet bepleit wordt. Die moeten dan recht doen aan de specifieke omstandigheden in die kleine onderneming. Maar onder de 50 werknemers zou het formele ondernemingsradenregime niet van toepassing zijn.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): U bent er dus in het kader van deregulering voor om het onderscheid tussen het zware en het lichte regime te laten verdwijnen.

De heer **Rinnooy Kan**: Dat zeg ik niet. Ik zeg: als er dan toch...

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Nou goed.

De heer **Rinnooy Kan**: Het is niet onbelangrijk.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Wij verstaan elkaar goed. U wilt de grens dan laten zakken naar 50 werknemers. Is de consequentie die

u daarvan wilt accepteren, dat de medezeggenschap in de categorie 35-50 aanmerkelijk vermindert? Is het mede op grond van de algemene erkenning van het belang van medezeggenschap in de kleine onderneming, ook gerelateerd aan decentralisatie en misschien uw standpunt over de next best oplossing, toch niet te overwegen om de grens te laten zakken tot 35? Dat sluit dan aan bij de medezeggenschap die er ten minste is bij de kleinere ondernemingen tot 35 werknemers.

De heer **Van den Braak**: Ik wil daarin een nuance aanbrenge. Als in ons subsidiaire voorstel de grens van 35 naar 50 wordt opgetrokken, worden niet alleen het lichte en zware regime gelijk getrokken, maar tellen voortaan de deeltijders ook volledig mee. Je kunt dus 35 en 50 niet in die zin vergelijken dat het verschil 15 werknemers is. In de praktijk kunnen het er namelijk veel minder zijn, omdat de deeltijders volledig meegeteld worden. Men weet net zo goed als wij, zeker de heer Rosenmöller, dat deeltijdarbeid bevordert moet worden en dat er steeds meer deeltijdarbeiders komen. Het verschil in de praktijk is dus niet zo groot als het lijkt.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Deze opmerkingen van praktische aard begrijp ik wel, maar het laat onverlet de meer principiële vraag wat je doet voor de medezeggenschap in ondernemingen waar geen deeltijders of ingehuurde krachten zijn. De consequentie van het zojuist verwoorde standpunt is dat de medezeggenschap daar dan toch vrij drastisch wordt teruggeschoefd. Ik kan mij voorstellen dat u dat niet zo wenselijk vindt.

De heer **Rinnooy Kan**: In het hypothetische geval dat er een onderneming met minder dan 50 werknemers bestaat waar nu een royale traditie in dit opzicht tot stand gekomen is die in de nieuwe situatie niet meer verplicht is, veronderstellend dat de optelsom van vol- en deeltijd net niet boven de 50 kan uitkomen, meen ik dat u erop mag vertrouwen dat die traditie gecontinueerd wordt. Het maakt voor die praktijk ongetwijfeld niets uit als dat een ondernemingsraad heet of een personeelsvergadering. Ik zou mij daar dus geen zorgen over maken.

Nogmaals, het heeft mijn voorkeur om het huidige regime te handhaven. Ik bepleit die wijziging niet, maar ik geef het als een next best – en daar leg ik de nadruk op – alternatief.

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks): Ik maak mij daar wel zorgen over. Toch ben ik ook wel geïnteresseerd in deze next best opstelling van RCO. Die is nieuw voor mij.

De heer **De Geus**: Maar wij maken ons daarbij grote zorgen. Op zichzelf zijn er wel praktische argumenten. Ik denk aan de situatie in het buitenland, maar natuurlijk is het buitenland niet altijd een voorbeeld. Wij maken ons er zorgen over dat er in Nederland een groot verschil ontstaat in de kwaliteit van de medezeggenschap in grotere en kleinere bedrijven. Dat is nu al enigszins aan de orde; de huidige wetgeving kent dat al. De kabinetsvoorstellen gaan in de richting van verkleining van die verschillen. Die richting willen wij ook uit. Hoezeer er ook rationele argumenten zijn om de grens misschien bij 50 te leggen, het gevaar daarvan is dat de gelijkwaardigheid van werknemers in dit land als het om zeggenschap gaat, niet feitelijk bestaat, maar afhankelijk is van de toevalligheid bij welke werkgever men in dienst is en van het aantal personen die de werkgever in dienst heeft.

De heer **Rinnooy Kan**: Dat is nu ook al zo.

De heer **De Geus**: De werknemersorganisatie wil de richting op dat er ten principale voor alle werknemers, ongeacht het aantal dat bij een werkgever in dienst is, een goede verankerde vorm van medezeggenschap komt.

De heer **Middel** (PvdA): Dit betekent in de praktijk toch dat je onderscheid moet maken. Wat dit betreft, kan ik een eind met de heer Rinnooy Kan meegaan. Het belang van medezeggenschap staat niet ter discussie. Het gaat er alleen om op welke wijze dat zo effectief en efficiënt mogelijk wordt ingevuld. Ik ga nu dus even na of u dichter bij elkaar kunt komen. Dan moet er ergens een cesuur komen.

Ik kan mij voorstellen dat je voor kleinere bedrijven tot een andere invulling komt dan voor grotere

bedrijven. Het is een heel interessante gedachte van de heer Rinnooy Kan om het onderscheid tussen het 100-plus- en het 100-min-regime op te heffen. Er kan zelfs nog gedacht worden aan een verschuiving van de grens van 35 naar 50, omdat het eenderde-criterium wegvalt. Dit is een reëel argument. Maar als je medezeggenschap belangrijk vindt, moet je ook consequent zijn. Je moet dan voor bedrijven met 50-min wel iets regelen. Je kunt dan terugvallen op wat nu 100-min is, wat nu geldt voor 35-100.

Men kan denken dat dit al te geraffineerd is, maar ik blijf van mening dat er een ondergrens aangebracht moet worden. Het is absurd om in heel kleine bedrijven – het MKB heeft hiermee ook een punt – met meer informele verhoudingen dingen te reguleren die in de praktijk contraproductief blijken te zijn. Dat wil ik dus niet. Ik kan mij evenwel voorstellen dat er in bedrijven met pakweg 10-50 werknemers iets geregeld wordt in aanvulling en in aansluiting op wat bij de discussie over de arbeidstijdenwet al naar voren is gebracht.

De heer **Rinnooy Kan**: Daar bestaat ook iets voor, namelijk de personeelsvergadering.

De heer **Middel** (PvdA): Maar dat is geen wettelijk geregelde OR die door werknemers afdwingbaar is, waarmee de werkgever, de bestuurder, verplicht kan worden om zoiets in te stellen. Bij dit wetsvoorstel is er volgens de PvdA sprake van een te grote mate van vrijblijvendheid.

De heer **Rinnooy Kan**: Er worden twee dingen door elkaar gehaald: de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering.

De heer **Middel** (PvdA): Het is bekend dat die vergadering in bedrijven van "35-min" twee keer per jaar wordt gehouden. Dat komt erop neer dat men in werktijd bij elkaar zit. In het beste geval worden dan de zaken even doorgenomen. Dat is toch geen medezeggenschap? Dat is geen medezeggenschap! Dat is even bijpraten.

De heer **Rinnooy Kan**: Dat kunt u niet beoordelen op basis van deze ene constatering. De praktijk zal natuurlijk variëren. Maar er zijn ongetwijfeld vele kleine ondernemin-

gen waarin het niveau en de betekenis van die discussie niet te onderscheiden is van het niveau en de betekenis van een discussie bij grote ondernemingen met de ondernemingsraad. Niet alles wat u niet geregeld hebt, komt daardoor in de praktijk ook niet tot stand.

De heer **Middel** (PvdA): Er is heel veel onderzoek gedaan naar het praktisch functioneren van de medezeggenschap, met name in heel kleine ondernemingen. Er zijn best wel goede voorbeelden te noemen, maar de tendens is toch dat er in de kleinere ondernemingen geen sprake is van effectieve medezeggenschap.

Mevrouw **Van den Burg**: Ons standpunt is dat het verschil tussen 100-plus en 100-min moet worden opgeheven. Maar ik zie niet in waarom de grens opeens van 35 naar 50 verlegd moet worden. Ik verwijs naar de opmerking van de heer Rinnooy Kan van zoëven dat blijkt dat bij ondernemingen met 35-50 werknemers de instellingsgraad is toegenomen. Daarbij noemde hij een exact percentage. Waar zit dan het knelpunt? Waarom zou je dat moeten veranderen? Dat begrijp ik niet. Ik kom zo overigens terug op de personeelsvertegenwoordiging en de nieuwe, kleine OR.

De heer **Rinnooy Kan**: Wij hoeven die discussie niet al te gedetailleerd te voeren, maar ik meen te kunnen zeggen dat wij het er met elkaar over eens zijn dat er ergens een grens getrokken moet worden. Dat wordt door niemand aangevochten. Wel kan het ten principale worden aangevochten met als argument: elke onderneming, hoe klein ook, moet beschikken over een formeel medezeggenschapsinstrument. Dat wordt gelukkig niet bepleit; dat zou ook onverstandig zijn. De vraag is waar de grens getrokken wordt. Welnu, mijn voorstel is, rekening houdend met het effect van de deeltijdwerkers, de grens te trekken bij wat Europees aanvaardbaar is: 50 werknemers. Als het niet anders kan: daarboven, anders dan nu, verschillen tussen het lichte en het zware regime schrappen.

Mevrouw **Van den Burg**: Ik wil een misverstand voorkomen. Er is namelijk geen enkele Europese regelgeving op dit punt. Er wordt

blijikbaar naar andere landen verwezen waar de grens van 50 gehanteerd wordt. Er is echter geen sprake van enige harmonisatie op dat punt.

De heer **Rinnooy Kan**: Dat stel ik met grote tevredenheid vast. Daar verlangen wij ook absoluut niet naar.

De **voorzitter**: Met het oog op de nog beschikbare tijd vraag ik u de punten te noemen die in elk geval aan de orde moeten komen.

De heer **Rinnooy Kan**: Voorzitter! Ik maak alleen nog een korte opmerking over de rechtspositie van gedetacheerde werknemers. Die is ingewikkeld, maar heel kort samengevat, stelt de minister een oplossing voor waarbij de gedetacheerde zowel bij de in- als de uitlener ongeclausuleerd medezeggenschap kan uitoefenen. De minister erkent dat daar enige praktische problemen uit kunnen voortvloeien. Wij vinden dat ook. Het lijkt ons dan ook verstandig om een iets andere oplossing te kiezen. Die komt erop neer dat de gedetacheerde volledige medezeggenschapsrechten krijgt bij de uitlener. Daar heeft hij tenslotte ook een arbeidsovereenkomst. Bij de inlener kan de gedetacheerde het actief kiesrecht krijgen zoals de andere werknemers dat ook hebben. Dat lijkt ons een evenwichtige bepaling. Het aantal gedetacheerden kan dan overigens meetellen voor de instellingsgrens van de OR. Daar heb ik zoëven al op gewezen. Dit lijkt ons dus een evenwichtiger aanpak dan wat de minister bepleit.

Er zijn twee kwesties waarbij onzes inziens enig uitstel op zijn plaats is. Daarbij gaat het om de relatie tussen WOR en Arbo-wet. Er is namelijk een heroriëntatie op de Arbo-wet in aantocht. Wij bepleiten om die relatie te bezien in het licht van het resultaat van die heroriëntatie.

Voorts gaat het om de rol van de bedrijfscommissies. De SER is over die rol om advies gevraagd. Ik bepleit dat de politiek het wetgevende oordeel over die rol opschort totdat het advies uitgebracht is.

Mevrouw **Van den Burg**: Voorzitter! Met het oog op de tijd verwijs ik naar de uitgebreide brief die de FNV geschreven heeft. Daarin komen veel punten aan de orde.

Misschien is het wel goed nog iets te zeggen over de kleine bedrijven. De heer Middel heeft in dit verband verwezen naar een onderzoek ter zake. In die kleine bedrijven is nu een onbevredigende vorm van medezeggenschap. Ons commentaar op de voorgestelde regeling is dat die te vrijblijvend is. Wij wensen een verplichting in die zin dat, als een personeelsvertegenwoordiging door de meerderheid van het personeel of de vakorganisaties gewenst wordt, deze moet worden ingesteld. Deze variant is dus minder vrijblijvend.

Wij wensen naast de rol van de personeelsvertegenwoordiging ten aanzien van arbeidstijden een instemmingsrecht over werktijden en vakantieregeling, en over arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim. Dat zijn in de komende tijd heel belangrijke zaken in het midden- en kleinbedrijf. Wij wensen dus een uitbreiding van het instemmingsrecht.

Wij geven graag in overweging dat ook in dat verband naar het scholingsrecht wordt gekeken. Uit onderzoek blijkt dat scholing in de kleinere ondernemingen, ook in die van 35-100, ver achter blijft bij de 100-plus-ondernemingen. Dit geldt in sterkere mate voor het midden- en kleinbedrijf. Het zou heel stimulerend en nuttig kunnen zijn, als de wet daar scholingsrecht toekende.

In verband met het praktisch functioneren van de OR willen wij graag opmerkingen maken over de bevoegdheden en de invulling van de centrale ondernemingsraad. Het is heel belangrijk dat de medezeggenschapsrechten ten aanzien van de moeder geregeld worden. Toch wijzen wij nog even op de buitenlandclausule, die nu nog een uitzondering maakt bij het adviesrecht over hetgeen een moederonderneming in het buitenland regelt. Dat lijkt ons niet passen bij de huidige ontwikkeling van steeds meer internationale verwikkeling.

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD): Het lijkt mij goed dat de buitenlandclausule later uitgebreider aan de orde komt. Ik snap namelijk echt niet wat u daarover zegt.

Mevrouw **Van den Burg**: In het huidige artikel 25, waarin het adviesrecht geregeld is, wordt een uitzondering gemaakt voor zaken in het buitenland, die niet de dochter-

onderneming in Nederland betreffen. Die uitzondering brengt belemmeringen met zich. Ik geef een concreet voorbeeld. Als een internationaal bedrijf met een vestiging in Nederland een bedrijf in het buitenland wil overnemen met mogelijk heel verstrekkende consequenties voor de activiteiten van de dochteronderneming in Nederland, wordt dat niet gedekt door het huidige adviesrecht. Wij willen graag dat die uitzondering vervalt. Sommigen suggereren wel dat dit wordt gedekt door de wet die er op basis van de Europese richtlijn moet komen over het instellen van Europese ondernemingsraden. Dat is echter niet het geval, omdat het niet altijd om communautaire ondernemingen gaat die onder die regeling vallen. Bovendien staat er in die wet dat het ten minste twee vestigingen moet betreffen. Het kan evenwel één vestiging betreffen. Ik noem ook de mogelijke aankoop van een vestiging. Dit willen wij even onder de aandacht brengen in het kader van de internationalisering van het bedrijfsleven.

Voorzitter! Het zal duidelijk zijn dat wij de faciliteiten benadrukken van achterbanberaad en scholingsverlof.

Wat de uitbreiding van het adviesrecht en het instemmingsrecht betreft zijn er al een aantal punten aan de orde gesteld. Wij vragen nog wel speciale aandacht voor arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim. In onze brief wijzen wij op de huidige ontwikkelingen omtrent de WAO en de aanvullende regelingen in die sfeer. Een aanvulling van artikel 27 ten aanzien van aanvullende pakketten zou op haar plaats zijn. Dat geldt ook voor het eigen risico. Ook daarvoor dient instemmingsrecht voor de ondernemingsraad te worden geregeld. Een en ander heeft namelijk verstrekkende gevolgen voor de onderneming.

Mevrouw **Van Rooy** (CDA): Wat is uw visie op de technologische ontwikkelingen wat het adviesrecht betreft? Ik noem het unanieme SER-advies. Het gaat niet zozeer om het onderwerp als wel de vraag hoe dat in vredesnaam juridisch geformuleerd moet worden om daarmee goed uit de voeten te kunnen. Hoe kijkt u in dit opzicht tegen het wetsvoorstel aan?

Mevrouw **Van den Burg**: Wij

stemmen in met het wetsvoorstel op dat punt. Je kunt niet zeggen dat wij een beperktere visie in het SER-advies hebben gehad. Er zijn nu gewoon nieuwe elementen aan de orde. Die verdienen ook aandacht. Wat er nu over het adviesrecht wordt voorgesteld, kunnen wij onderschrijven.

Overigens is het goed om in dit verband te vermelden dat wij een aparte brief van de vier vakcentrales aan de commissie milieuzaken hebben gericht met betrekking tot de Wet milieubeheer. Daarin gaat het over de OR-bevoegdheden inzake milieu-inspectie en de jaarverslaggeving op dat terrein. Wij zien graag dat daaraan vergelijkbare rechten worden toegevoegd aan de ondernemingsraad over het verzellen van de arbeidsinspectie en de mogelijkheid om onder vier ogen met de arbeidsinspectie te praten. Dat zou ook bij de milieu-inspectie moeten gelden.

Voorzitter! Het initiatiefrecht is een heel apart onderwerp. De voorgestelde constructie voor het beroepsrecht vinden wij zeer onbevredigend. Wij pleiten voor een echt beroepsrecht, in ieder geval betreffende artikelen 27 en 28 van de WOR. Wij realiseren ons dat dit niet over de volle breedte van de WOR mogelijk is. Maar op die punten is het heel erg van belang. Ik denk hierbij bijvoorbeeld aan de zorgtaken die de ondernemingsraad krijgt op grond van artikel 28. Ik noem het allochtonenbeleid, gelijkheidskansenbeleid en kinderopvangbeleid. Als ondernemingsraden op die terreinen iets willen initiëren, stuiten zij soms op volstrekt onbegrip en onwil van een ondernemer om daarop in te gaan. Daarvoor kan een beroepsrecht echt van belang zijn.

De heer **Middel** (PvdA): Is dat niet te regelen door het terugbrengen van het aantal bedrijfscommissies? Het kabinet stelt voor om de bedrijfscommissie toch als een beroepsinstantie te laten fungeren. Niet alleen u, maar ook de andere partner kan ernaar streven dat het aantal van 60 of 65 wordt teruggebracht tot 4, 5, 6 of 7. De helft van het aantal van 60 of 65 functioneert niet en de andere helft functioneert eigenlijk niet. Dit praktische probleem kan op die manier opgelost worden. Als dat veel kleinere aantal body wordt gegeven, kunnen zij dan wel fungeren als beroepsinstantie? Of wilt u sowieso

een echt beroepsrecht, waarbij men tegen de juridische complicatie aanloopt dat een OR in beroep moet gaan tegen een voorstel dat die zelf heeft geformuleerd? Ik heb begrepen dat dit heel moeilijk in elkaar zit. Kunt u antwoord geven op deze vragen? Kan ook NCO ingaan op de kwestie van de bedrijfscommissie?

De heer **Bloemarts**: Voorzitter! Allereerst merk ik op dat het van groot belang is dat er wat verbetert in het functioneren van bedrijfscommissies. Wij zijn ons er heel goed van bewust dat er veel op aan te merken is. Een concentratie van het werk van de bedrijfscommissies in een geringer aantal is nastrevenswaardig.

Maar een belangrijke factor in het goed functioneren van bedrijfscommissies is ten minste ook dat de financiering van het werk van de bedrijfscommissies behoorlijk is geregeld. De huidige wettelijke voorziening op dat punt is onbevredigend. Die komt erop neer dat de organisaties van werkgevers en werknemers die in een bedrijfscommissie vertegenwoordigd zijn, dat zelf voor hun rekening moeten nemen, terwijl het duidelijk is dat het werk van bedrijfscommissies ten goede komt aan alle OR-plichtige ondernemingen in Nederland, ook die welke niet via een lidmaatschap van werkgeversorganisaties respectievelijk wat hun werknemers betreft lidmaatschap van vakbonden, betrokken zijn bij die organisaties en contributie betalen aan de organisaties die de bedrijfscommissie moeten doen functioneren.

Er is dus wat aan te merken op de huidige regeling van de bedrijfscommissies. Er dient verbetering in te komen. Het zou niet verstandig zijn om die zaak opnieuw op te schorten. Ik meen dat dit probleem al tien, vijftien jaar wordt gesignaleerd, zonder dat er effectief iets aan gedaan wordt. Ook de SER heeft slechts heel beperkte mogelijkheden om dwingend een verbetering te bewerkstelligen in het aantal bedrijfscommissies en het functioneren daarvan.

Wat de bemiddeling van de bedrijfscommissies betreft in geschillen tussen ondernemer en ondernemingsraad over initiatieven van de ondernemingsraad, merk ik op dat het natuurlijk bemiddeling blijft. Hiermee is niet gezegd dat het niet zou kunnen leiden tot overeen-

stemming tussen ondernemer en ondernemingsraad te bereiken. Maar er kan evident sprake zijn van (onredelijke) onwil van ondernemerszijde om gevolg te geven aan een redelijk initiatief van de ondernemingsraad inzake bijvoorbeeld aangelegenheden waarbij het behoorlijk maatschappelijk functioneren van de onderneming in het geding is in het licht van de taken die artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden omschrijft. Ik noem in gelijke mate toegang tot de onderneming voor alle categorieën op de arbeidsmarkt en gelijke behandeling. Ik verwijs verder naar het artikel. Welnu, in dat geval dient er een rechtsmiddel te zijn om die onwil te breken, nogmaals, gelet op het maatschappelijk belang dat bij die aangelegenheden ingevolge artikel 28 in het geding is. De FNV en voor zover ik weet de andere vakcentrales houden tegen dat een dergelijk beroepsrecht afstuit op juridische bezwaren, voor zover het gaat om die aangelegenheden die in de artikelen 27 en 28 vermeld zijn.

Ik herhaal dat het erom gaat dat waar sprake is van evidente (onredelijke) onwil van ondernemerszijde, de rechter een gebod kan formuleren, tegemoet te komen aan het initiatief van de ondernemingsraad, op welke wijze dan ook. Dat kan de rechter beslissen in zijn vrijheid om het vonnis in te richten zoals het hem goeddunkt. Dan kan er op maat een oplossing gevonden worden, zonder dat de ondernemer een kant en klare opdracht wordt gegeven om een bepaald beleid te voeren. Er zijn voor de rechter best middelen, wegen te vinden om daarin een tussenpositie in te nemen. Voor de argumentatie hiervan zij verwezen naar het schriftelijk commentaar.

De heer **Rinnooy Kan**: Het zal duidelijk zijn dat deze laatste suggestie ons veel te ver gaat. Ter toelichting het volgende. Allereerst vinden wij ook dat bedrijfscommissies nuttige instituten zijn. Die kunnen ook bemiddelend nuttig werk doen. Wij onderkennen ook wel plussen en minnen in het huidige functioneren. Wij hebben dan ook met genoegen vastgesteld dat het kabinet 6 maart jongstleden daarover een SER-advies heeft gevraagd. Wij willen de discussie over dat onderwerp ook graag in de SER voeren met de vakbeweging.

Over de rol van de bedrijfscommissie, zoals bepleit bij bijvoorbeeld het initiatiefrecht, heb ik twee opmerkingen. Eerst herhaal ik dat ons beeld van het feitelijk functioneren van het initiatiefrecht niet slecht is. Ondernemingsraden, bemand met mondige werknemers, aarzelen in de praktijk helemaal niet om inlichtingen aan de ondernemer te vragen en om initiatieven in zijn richting te nemen. Naar ons gevoel wordt daar weliswaar beperkt gebruik van gemaakt, maar laat men zich in ieder geval niet weerhouden door het ontbreken van een beroepsinstantie zoals die nu bepleit wordt.

Voorts merk ik op dat voor zover werkgevers overigens zouden weigeren, in redelijkheid te reageren op voorstellen in deze sfeer of niet passend zouden reageren op initiatieven of verzoeken om informatie van de ondernemingsraad, nu reeds in de wet de mogelijkheid open staat om aan de kantonrechter om interventie te vragen. Maar, let wel, dat is een procedurele bevoegdheid van de kantonrechter. Een kantonrechter kan en hoort naar mijn mening ook niet meer te doen dan de ondernemer te dwingen om inderdaad passend te reageren op hetgeen de ondernemingsraad aan hem vraagt of voorlegt. Maar het gaat veel verder om daar een materiële bevoegdheid voor de rechter aan te koppelen om tot op zekere hoogte de ondernemer te dicteren wat zijn beleid hoort te zijn. Dat is naar mijn idee een ernstige verstoring van de balans die de wet nu juist beoogt te bevestigen. Wat dit laatste betreft, hebben wij dus een fundamenteel meningsverschil met de vakbeweging.

De heer **De Geus**: Voorzitter! Het voortschrijdend inzicht van onze bonden is dat de landelijke OR-verkiezingen op heel veel praktische bezwaren stuit. Je wordt namelijk met ontzettend veel werk geconfronteerd als je dit in heel veel bedrijven tegelijk moet regelen. Dat weegt in de praktijk toch niet op tegen het nut van het oplichten van een dergelijke dag.

Het belangrijkste is het praktisch functioneren van de ondernemingsraden. Ik denk met name aan de strategie van ondernemingen. Daar is de medezeggenschap ook voor bedoeld. Dan hebben wij het niet over het afmaken van regelingen op het praktische niveau, waar de

ondernemingsraden steeds verder in komen. Daar verschijnen ook steeds meer artikelen over. Nogmaals, het gaat om de strategie van de onderneming. Daarbij ontbreekt voldoende medezeggenschap. De werkelijkheid wordt wat dat betreft steeds schrijnender. Zo zijn ondernemingen vaak gebonden aan internationale strategieën.

Het wetsvoorstel gaat volledig voorbij aan wat er moet gebeuren aan de medezeggenschap. Wij zijn er in huis enorm op aan het broeden om de feitelijke medezeggenschap inzake de strategie van de onderneming een enorme slag verder te brengen. Ik denk bijvoorbeeld aan de relatie met de raad van commissarissen. Maar wie een beter voorstel heeft, hij kome ermee.

De heer **Middel** (PvdA): Dit betekent dat u een ander soort medezeggenschap wilt, waarbij de OR als strategisch meedenkende partner meer aandacht krijgt dan waarvoor de OR oorspronkelijk bedoeld was, namelijk dat toch vooral de belangen van de medewerkers gediend moeten worden. Met andere woorden: u gaat mee in de lijn-Godijk, die daar heel aardige boekjes over heeft geschreven.

De heer **De Geus**: Laten wij het erop houden dat ik nog niet direct een schrijver achterna loop, maar het zijn wel de signalen die wij keihard uit onze bonden en onze achterban krijgen.

Mevrouw **Van Rooy** (CDA): U zegt dat u nog nadent over de precieze vormgeving van uw ideeën. Vernemen wij die nog voordat wij de behandeling voortzetten of denkt u aan een veel langer traject? Geldt dat ook voor de benoeming van commissarissen?

De heer **De Geus**: In de loop van de maand mei zullen wij dat waarschijnlijk op schrift hebben gezet. Dan kunnen wij het u doen toekomen.

Mevrouw **Van den Burg**: In het begin van onze brief heeft de FNV haar standpunten weergegeven over de wijze waarop de raden van commissarissen samengesteld moeten zijn. Daar verwijs ik kortheidshalve naar. Dat is overigens gebaseerd op een eerder SER-advies. Ik meen dat dit stamt uit 1984. In de

vakbeweging is daar dus wel degelijk over nagedacht.

Ik wil ook nog even ingaan op de OR-verkiezingen. Er is ons wel eens verweten dat wij daar met geen tien paarden naartoe te trekken zijn. Wij wilden alleen nooit dat het item van de landelijke OR-verkiezingen opeens de overhand zou krijgen en als een soort panacee voor alle kwalen gezien zou worden. Ook wij hebben de praktische bezwaren onderkend.

In de brief die de FNV nu heeft opgesteld na overleg met onze bonden, staat dat wij wél op dat spoor willen gaan. Het is niet zo dat wij daar niet enthousiast over zijn. Wij hebben het nu meegemaakt bij de verkiezingen in de gemeenten. Dat is in een groot aantal gevallen op één dag gebeurd. Dit was zeer inspirerend. Wij stellen dat ook de instellingsgraad van ondernemingsraden daardoor bevorderd kan worden. Er zal namelijk veel meer bekendheid aan gegeven worden dat er OR-verkiezingen zijn.

Wij willen daarbij wel de ruimte houden om per bedrijfstak of zelfs per onderneming van een landelijke datum af te wijken. Je moet namelijk de praktische consequenties niet onderschatten.

De heer **Rinnooy Kan**: Dan zou ik maar niets regelen, als ik u was.

Mevrouw **Van den Burg**: In onze brief stellen wij voor dat er wettelijk een datum wordt geregeld in de zin van driekwart dwingend recht. Er zijn dan afwijkingen mogelijk via de CAO. Zo kan dan in een bedrijfstak geregeld worden dat het op een andere datum gezamenlijk gebeurt. Als er heel praktische bezwaren zijn, moet er zelfs de mogelijkheid zijn dat er per onderneming wordt afgeweken. Dan heb je in ieder geval voor het niet-CAO-gebied zo'n landelijke datum als referentiepunt. Ons standpunt is dus dat wij ons hierin kunnen vinden. Wij willen nog wel die afwijkingmogelijkheid hebben.

Misschien kan ik de heer Rinnooy Kan ook hier wijzen op de praktijk in het buitenland.

De heer **Rinnooy Kan**: Ik ben akkoord onder voorwaarde dat er een vergelijkbaar arrangement voor Koninginnedag wordt getroffen.

Mevrouw **Van den Burg**: In veel Europese landen om ons heen vigeert het systeem dat het per

bedrijfstak geregeld wordt. Daar kunnen wij van leren. Je kunt dan op die systematiek doorgaan.

De **voorzitter**: Ik dank u allen voor het gesprek dat u met ons hebt willen aangaan.

Sluiting 11.37 uur.