

Vergaderjaar 1995–1996

24 615

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

Nr. 5

VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK

Vastgesteld 29 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 12.10 uur

Voorzitter: De Jong

Aanwezig zijn 5 leden der Kamer, te weten: De Jong, Middel, Van Rooy, Van der Stoel en Schimmel,

alsmede prof. mr. A. Luttmer-Kat (RUG) en prof. F. Koning (EUR).

De **voorzitter**: Ik heet mevrouw Luttmer en de heer Koning hartelijk welkom. De heer Van der Heijden is verhinderd. U bent geneigd om colleges te geven. Misschien is het goed om u die gelegenheid niet te geven, want anders is het zo een uur, maar de collega's te vragen de inleidende beschietingen te beginnen door vragen te stellen. Dan komt het gesprek waarschijnlijk vanzelf op gang.

Mevrouw **Van Rooy** (CDA): Voorzitter! Ik wil beginnen met een heel open vraag. Wij hebben vanochtend met de RCO en de vakbeweging gediscussieerd over het hele arbeidsvoorwaardelijke terrein: hoe moet je daar vanuit de WOR naar de toekomst toe mee omgaan, wat blijft de rol van sociale partners op het CAO-terrein, hoe moet je daarin de positie van de OR zien? Het zou interessant zijn om uw visie daarop te horen. Hoe verwacht u dat dit terrein zich verder zal ontwikkelen?

Een ander punt waarin ik geïnteresseerd ben, is uw visie op het hele terrein van het adviesrecht op het gebied van technologische ontwikkelingen. Hoe vindt u de juridische formulering die in het wetsvoorstel is gekozen? De SER meende indertijd dat dit moeilijk juridisch vorm te geven was. Vindt u dat daarvoor een gelukkige formulering is gekozen?

De heer **Koning**: U vraagt mij eerst om een bespiegeling over de ontwikkeling ter zake van het arbeidsvoorwaardentraject, waarover in de SER een hele discussie heeft plaatsgevonden en waarover vanmorgen ook is gesproken. Het was naar mijn indruk een wat merkwaardige discussie vanmorgen in die zin dat het kabinet eigenlijk geen voorstellen doet met betrekking tot het arbeidsvoorwaardentraject. Niettemin hebben sociale partners zich uitvoerig uitgelaten over het arbeidsvoorwaardentraject, terwijl dat eigenlijk in het voorstel als zodanig niet aan de orde is. Het zou in de nadere beschouwingen en uw voorstellen wel aan de orde kunnen komen, maar het zit niet in het voorstel. Het kabinet heeft zich terughoudend opgesteld op dit punt.

U vraagt mij wat ik van die ontwikkeling en de materie vind. Ik start dan vanuit de constatering dat wij op dit moment een systeem hebben dat erin voorziet dat ondernemingsraden een instemmingsrecht hebben ter zake van een belangrijk aantal arbeidsvoorwaarden voor zover deze niet inhoudelijk bij CAO zijn geregeld. Dat betreft echter niet alle arbeidsvoorwaarden. Het betreft met name niet de belangrijkste primaire arbeidsvoorwaarden, te weten de arbeidsduur en het niveau van de beloning. De wet zegt in artikel 27 dat er een instemmingsrecht bestaat ten aanzien van een beloningssysteem, maar dat geldt niet ten aanzien van het niveau van de beloning. Dit hangt samen met het systeem dat in Nederland is gegroeid – dan spreken wij over de tijd voor de oorlog en vlak daarna – vanuit de gedachte dat de taken op het gebied van de

arbeidsvoorwaarden toch eigenlijk taken van de vakbeweging waren.

Dat model kun je verdedigen en blijven volgen. Je kunt in deze samenleving vinden dat de vakbeweging als marktpartij moet optreden ter zake van de arbeidsvoorwaardenvorming. In het Duitse model, waarover vanmorgen ook is gesproken, heerst dat model in belangrijke mate. De consequentie daarvan is dat je dan ook niet moet regelen dat ondernemingsraden een formele positie kunnen krijgen met betrekking tot de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden, ook niet in het geval dat er geen CAO is. Dan reserveer je de "markt" voor de vakbeweging. Het nadeel daarvan kan zijn dat bij ondernemingen waar geen CAO bestaat de ondernemer dus vrij is. Dat is de consequentie van die stellingname. Maar je kunt je echter voorstellen dat men in landen zoals Duitsland, waar de vakbeweging sterk is, kiest voor dat model. De vakbeweging is in Duitsland ook wel steviger dan in Nederland, zonder oneerbiedig te willen zijn tegenover onze vakbeweging. De organisatiegraad ligt er wat hoger. Men heeft daar een sterk primaat van de CAO. Ondernemingsraden kunnen wel een positie krijgen bij de nadere uitwerking en vaststelling van bepaalde secundaire arbeidsvoorwaarden, maar dan ligt er toch altijd een duidelijk accent op de regiefunctie van de CAO.

Wij zijn steeds meer toegekropen naar een ander model in die zin dat in 1971 al in de wet is geregeld dat de OR een instemmingsrecht heeft ten aanzien van primaire arbeidsvoorwaarden als vakantiebetalingen, winstdelingsregelingen, spaarregelingen en dat soort zaken meer, voor zover niet geregeld bij CAO. De

erkenning dat ondernemingsraden een positie kunnen hebben op het gebied van de arbeidsvoorwaarden is er dus. Voorts is in ons model de regiefunctie van de CAO beperkt. Sinds 1979 moeten alle zaken inhoudelijk bij CAO geregeld zijn, wil de OR geen instemmingsrecht verkrijgen. Dat betekent dat allerlei zaken vrij dicht geregeld moeten zijn door de vakbeweging, wil de OR niet aan een instemmingsrecht toekomen. In het Duitse model kunnen werkgevers en vakbonden best procedurele afspraken maken over nadere invulling op ondernemingsniveau en hoeven zij aan de OR niet per definitie een instemmingsrecht toe te kennen. Zij hebben dus meer een vrije regiefunctie in dat traject.

Het Nederlandse model is dus toch wat anders. Als er geen CAO is, vallen de meeste arbeidsvoorwaarden onder het instemmingsrecht van de OR. Het enige wat ontbreekt, is dat de arbeidsduur en de beloningsregeling niet tot het instemmingsrecht behoren. Geplaatst tegenover wat er reeds is gegroeid, is dat in onze verhoudingen merkwaardig. Als je er voor kiest om het traject van de primaire arbeidsvoorwaarden wel in de sfeer van het instemmingsrecht te plaatsen, maak het dan ook maar compleet, zou ik zeggen. Dan is in die ondernemingen waarvoor geen CAO geldt en de vakbeweging dus helemaal niet aanwezig is toch een volledige partner aan werknemerszijde.

Mevrouw **Schimmel** (D66): U vindt het niet verstandig om via artikel 27 te regelen dat de OR een positie inneemt op het terrein van de primaire arbeidsvoorwaarden, hoewel er wel onderwerpen op dat terrein worden genoemd. Door het verdwijnen van het arbeidsreglement en het introduceren van de ondernemingsovereenkomst in de wet neemt het kabinet toch een zekere positie in om de OR meer mogelijkheden te geven om zich via die ondernemingsovereenkomst ook te bemoeien met de primaire arbeidsomstandigheden. U zegt dat het kabinet geen voorstellen doet, maar dat betwijfel ik op grond van de redenering die ik nu heb gehouden.

De heer **Koning**: Ik kom even terug bij uw eerste opmerking. U zei dat ik iets had voorgesteld, wat ik dacht niet te hebben voorgesteld.

Mevrouw **Schimmel** (D66): U zei dat het beter was om artikel 27, lid 3, niet te gebruiken om daarmee de positie van de OR te versterken op het terrein van de primaire arbeidsvoorwaarden.

De heer **Koning**: Dat heb ik in ieder geval niet bedoeld. Ik had het over artikel 27, lid 1. Daar staan de arbeidsduur en de beloningsregeling niet in. Dat is het enige wat ik constateer. De rest staat er bijna allemaal in. Ik pleit dus wel degelijk voor een positie van de OR op het gebied van de primaire arbeidsvoorwaarden.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Ik bedoelde ook artikel 27, lid 1, omdat in lid 3 staat "voor zover niet inhoudelijk geregeld bij de CAO".

De heer **Koning**: Dat is correct.

Mevrouw **Schimmel** (D66): U zegt dat kabinet geen voorstellen doet omtrent het regelen van de primaire arbeidsvoorwaarden in de nieuwe Wet op de ondernemingsraden. Door het schrappen van het arbeidsreglement en het introduceren van de ondernemingsovereenkomst lijkt het mij dat er toch een zeker voorstel in zit, omdat bij de ondernemingsovereenkomst meer kan worden geregeld dan tot nu toe mogelijk was.

De heer **Koning**: Het is een misverstand om te denken dat de figuur van afspraken tussen ondernemingsraden en ondernemers van recente datum is. Zolang er ondernemingsraden zijn, zijn er afspraken gemaakt. Dat is logisch als je met partijen aan tafel zit. In de laatste jaren is de formele kant daarvan wat meer onder de aandacht gekomen. Over onderwerpen in artikel 27 die niet onder het instemmingsrecht vallen kun je op dit moment afspraken maken op vrijwillige basis. Dat kon altijd al en dat kan nu ook. Je kunt het nog wat verder formaliseren. Je kunt zeggen dat het wetsvoorstel door de mogelijkheid van een ondernemingsovereenkomst te noemen steun geeft aan die verdere formalisering. Of is dat niet helder?

Mevrouw **Schimmel** (D66): Het is wel helder, maar die ondernemingsovereenkomst heeft toch een formelere positie gekregen door de

wettelijke grondslag daarvan te formuleren in het wetsvoorstel Wet op de ondernemingsraden? Daardoor creëert die ondernemingsovereenkomst misschien een andere verhouding tussen de OR en de ondernemer.

Mevrouw **Van Rooy** (CDA): Mag ik daar een vraag aan toevoegen? Verwacht u dat, nu de ondernemingsovereenkomst die basis in de wet heeft, dit instrument meer dan tot nu toe gebruikt zal worden om ook op het terrein van arbeidsvoorwaarden tot aanvullende afspraken te komen?

De heer **Koning**: Ik kan mij voorstellen dat de formele erkenning, waardoor er veel over wordt gesproken, invloed kan hebben op het aanduwen van de positie van de OR en de praktijk ter zake van dat punt. Dan is het indirecte effect aanwezig, maar veel meer zie ik er niet in. Iets anders is of men aan die ondernemingsovereenkomst nog formele wettelijke gevolgen wil verbinden in de zin van de vanmorgen reeds besproken doorwerking.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Wat zou uw opvatting daarover zijn?

De heer **Koning**: Ik heb u een aantal stukken toegestuurd; die heeft u ontvangen. Je kunt er verschillend over denken. Ik zie de kwestie van doorwerking met name als een kwestie van juridische techniek, maar als je erover gaat discussiëren, blijkt het plotseling een heel principiële punt te worden. Er komt op een gegeven moment een overeenkomst tot stand, die moet gelden voor de werknemers. De vraag is hoe je dat juridisch realiseert. In het Duitse model zit een wettelijke binding, zoals wij in ons CAO-recht een wettelijke binding kennen voor leden van de vakorganisaties. Tot nu toe kenden wij dat model voor de OR niet. Dan is de vraag of je daarnaar wilt overstappen. Uit juridisch oogpunt kun je daar best argumenten voor aandragen: een OR is een belangrijke partij; als die heeft gekozen voor een overeenkomst, dan moet die ook maar van rechtswege gaan gelden voor de werknemers. Ik heb dat ooit verdedigd en mevrouw Luttmmer heeft het onlangs nog eens verdedigd. Er zijn goede argumenten voor aan te voeren. Alleen is het een ander stelsel dan wij nu kennen. Ik

heb laatstelijk geschreven dat een systeem van wettelijke doorwerking voor mij op dit moment niet per se zou hoeven. Het huidige contractuele stelsel blijkt goed te werken. Op het moment dat je van de juridische techniek een principieel aspect maakt, wordt het in de beleving heel belangrijk. Ik merk dat dit bij de vakbeweging zeer principieel leeft. Men ziet daar die wettelijke doorwerking als een wezenlijk element, dat de OR zich meer zal positioneren op het terrein van de vakbeweging. Zo beleeft men dat. Naar mijn gevoel is het niet zo, maar zo ziet men het wel.

Mevrouw **Luttmer-Kat**: Voorzitter! Ik heb geen college voorbereid. Ik dacht dat ik losse vragen zou krijgen, waarop ik dan zou kunnen reageren. Dat lijkt mij persoonlijk ook het prettigste. Ik moet er direct bij zeggen, niet omdat dat typisch vrouwelijk is, dat ik geen expert ben op het hele terrein van de Wet op de ondernemingsraden. Voor heel technische dingen is de heer Koning de aangewezen figuur.

Eigenlijk heb ik mij recentelijk alleen verdiept in de vraag wat je moet vinden van arbeidsvoorwaardenvorming met de OR en welke juridische binding je zou moeten geven aan eventuele ondernemingsovereenkomsten op dat terrein. Ik ga daarbij uit van een in de praktijk gegroeide situatie. Er is in de praktijk kennelijk behoefte aan ondernemingsovereenkomsten, afspraken tussen de OR en de ondernemer over arbeidsvoorwaarden. Ik vind het altijd belangrijk dat je zorgt voor voldoende tegenwicht als daar afspraken over worden gemaakt, dus dat het gebeurt in evenwichtige onderhandelingen. Ik maak verder geen principieële keuze of dat met de vakbeweging of met de OR zou moeten.

Waarom maak ik geen principieële keuze? Ik denk dat de werknemers dat zelf kunnen doen. Iedereen is vrij om lid te worden van een vakorganisatie. Hoe meer mensen lid worden van een vakorganisatie, hoe sterker de vakbeweging wordt. Laat dat dan maar aan werknemers zelf over. Ik maak daar dan ook geen principieële keuze in. Als er een systeem zou moeten worden gekozen, zou ik wel zoveel mogelijk willen aansluiten op het systeem dat al is gegroeid. Er wordt nu eenmaal in Nederland en in vele andere landen een belangrijke

plaats ingeruimd voor CAO's. Over het algemeen is arbeidsvoorwaardenvorming met andere instanties alleen mogelijk voor zover de CAO's daartoe ruimte bieden. Dat lijkt mij op zichzelf een heel verstandige benadering.

Ik zou de mogelijkheid om met de OR tot arbeidsvoorwaardenvorming over te gaan zeker niet willen blokkeren. Dat doet het kabinet eigenlijk ook niet, want er is een voorstel om een instemmingsrecht toe te kennen voor onkostenregelingen. Je kunt daar veel van zeggen. Je kunt zeggen dat het pure kostenvergoedingen zijn, maar er zit ook altijd een beloningselement in. Als je bijvoorbeeld een autokostenregeling hebt, is het echt belangrijk voor werknemers of zij een eigen auto, een leaseauto of wat dan ook hebben. In ieder geval ervaart men dat als een arbeidsvoorwaarde. Op dat punt wordt ruimte gegeven aan ondernemingsraden. Je moet daarbij bedenken dat het geven van wettelijke bevoegdheden direct invloed heeft op de vrijheid van collectief onderhandelen. Hoe je het ook wendt of keert, dat is niet meer zo vrijblijvend als wanneer iets niet wettelijk is geregeld.

Als je dan besluit tot de mogelijkheid van arbeidsvoorwaardenvorming met de OR, dan moet je daaraan naar mijn mening dezelfde gevolgen toekennen als aan arbeidsvoorwaarden die tot stand zijn gekomen in overleg met de vakbeweging en dus in een CAO zijn neergelegd. Ik zie eigenlijk geen principieële en ook geen praktische redenen om dat anders te doen. De heer Koning zei net al dat je het in een principieële discussie kunt trekken. Dan wordt het allemaal heel gewichtig. Dan heb je daarover misschien wel honderd jaar strijd. Dat hangt er dan aan vast. Dat zou ik er helemaal niet aan willen verbinden. Ik zou willen kijken naar de argumenten die worden aangevoerd door het kabinet om geen automatische doorwerking toe te kennen aan ondernemingsovereenkomsten. Er worden eigenlijk twee argumenten genoemd. Ten eerste zou dat in strijd zijn met het contractuele stelsel dat wij hebben. Ten tweede kan hetzelfde worden bereikt met de regeling die wordt voorgesteld met betrekking tot het wijzigingsbeding. Als je zegt dat hetzelfde kan worden bereikt met die-en-die regeling, dan wordt het inderdaad een technische kwestie

hoe je dat wilt bereiken. Dan is het helemaal niet meer echt inhoudelijk.

Ik houd er altijd van om te kijken of argumenten die al sinds jaar en dag worden gehanteerd echt houdbaar zijn. Ik vind het altijd leuk om iets te kunnen doorprikken. Dat contractuele stelsel; dat klinkt natuurlijk schitterend, maar wij weten allemaal dat wij dat allang niet meer kennen in pure vorm. Dat is verwaterd. Als je kijkt naar het CAO-recht en het contractuele stelsel, dan vind ik het belangrijkste voorbeeld van die verwatering – je kunt het prachtig vinden, maar puur technisch bekeken – de algemeen-verbindendverklaring van arbeidsvoorwaardenbepalingen uit CAO's. Die gelden automatisch en dwingend voor hele categorieën werknemers die niets met CAO-partijen te maken hebben. Ik snap niet hoe je dan nog van een contractueel stelsel kunt spreken. Dat geldt in zekere zin ook als iemand in dienst treedt van een bedrijf en als in de arbeidsovereenkomst staat dat de CAO van toepassing is. Als je die baan wilt hebben, dan zul je je daar wel mee verenigen, maar dan verbind je je direct aan arbeidsvoorwaarden die in de CAO zijn vastgelegd. Je kunt dan wel zeggen dat het nog contractueel is, want op basis van die arbeidsovereenkomst ben je het daarmee eens. Maar wij zijn altijd wat huiverig tegenover dingen die je op zo'n moment accepteert, want wat accepteert je? Je wilt die baan en dan neem je sommige bedingen maar op de koop toe. Dat is puur juridisch beschouwd wel een contractuele binding, maar in feite moet je daar natuurlijk vraagtekens bij zetten. Als je je akkoord verklaart met "de" CAO, dan impliceert dat ook dat je je akkoord verklaart met CAO's die in een later stadium worden gesloten. Dan ben je eigenlijk ook akkoord met eventuele wijzigingen. Daar komt het in feite op neer. Dat is dan contractueel. Puur juridisch bezien klopt dat, maar praktisch niet.

Dan zit je nog met de artikel-14-werknemers. Ik weet ook heel goed dat die puur juridisch gezien helemaal geen boodschap hebben aan CAO-bepalingen, maar in de praktijk kunnen artikel-14-werknemers zich daar heel moeilijk aan onttrekken. Ook in het bedrijfsleven worden natuurlijk afspraken gemaakt over herziening van pensioenregelingen en VUT-

regelingen. Als ik geen lid ben van een vakbond, dan zal zo'n herziene regeling heus wel voor mij gaan gelden. Ik maak mij geen illusie dat ik dan kan zeggen dat, als ik niet meer in de overgangsregeling val, ik graag de regeling heb die oorspronkelijk gold toen ik in dienst trad.

Het kabinet zegt dat het er op zichzelf niet op tegen is dat er arbeidsvoorwaardenregelingen worden afgesproken met een OR, maar automatische doorwerking hoeft niet, want dat kan via het wijzigingsbeding. Ik heb net al aangegeven dat wijzigingsbedingen formeel-juridisch wel acceptabel zijn, maar in de praktijk niet, omdat je vaak dingen accepteert die je niet wilt accepteren. Als ik een regeling accepteer die nu aardig is, dan wil ik die regeling. Als daar een wijzigingsbeding bij is, dan accepteer ik dat wijzigingsbeding op de koop toe. Dat houdt wel in dat de ondernemer daarna die regeling kan veranderen. Als het mooier wordt, vind ik dat natuurlijk prachtig, maar wij leven niet meer in een tijd dat alles mooier wordt. Je moet realistisch zijn en nu nadenken over regelingen die slechter worden of misschien in hun totaliteit gelijk blijven, maar waarin accenten worden verlegd. Ik las het artikel van de heer Bloemarts ook. Als er iets tot stand komt tussen de OR en de ondernemer, is het vaak een kwestie van geven en nemen. Je kunt dan ook best een regeling hebben die dezelfde naam heeft, maar waarin accenten worden verlegd. Dan is het best mogelijk dat die nieuwe regeling voor het totaal van de werknemers nog even goed is, maar voor mij niet. Ik heb echter dat wijzigingsbeding ondertekend, dus ik zit wel aan die regeling vast. Ik houd niet zo van die wijzigingsbedingen. Focus daar nou niet op, wat het kabinetsvoorstel wel wil. Waarom ga je daarmee werken? Dat is een figuur waar wij de laatste jaren in arbeidsrechtelijk Nederland ontzettend tegenaan hebben geschopt.

Ik ben voorstander van automatische doorwerking. Dat is in Duitsland wettelijk geregeld. Ik geef direct toe dat er in Duitsland wel verschillen zijn. Ik heb net opgevangen dat de vakbeweging sterker is. Dat zijn geen principiële, maar praktische verschillen. Hier kan de vakbeweging ook heel sterk zijn. Men constateert dat daar de invloed van de vakbeweging veel sterker is in de onderne-

mingsraden. Dat kan hier ook zo sterk worden. Ik mag het geen marktwerking noemen, maar het is natuurlijk wel een kwestie van marktwerking als die dat toelaat. Ik constateer gewoon dat er in Duitsland geen principiële overwegende bezwaren zijn tegen doorwerking van ondernemingsovereenkomsten. Het lijkt mij dat het in Nederland ook heel goed zou kunnen. Ik heb het al gehad over de "countervailing power" die je dan hebt. Belangrijk is ook wat het doel is van een collectieve regeling. Dat is dat die inderdaad voor alle werknemers geldt en dat er niet allemaal uitzonderingen worden gemaakt. Ik had het net over de onkostenregeling. Het is natuurlijk heel vervelend als je in een onderhandelings situatie opeens met een pakket komt dat niet voor al het personeel geldt, want dat is eigenlijk onwerkbaar.

Ik vind het ook praktisch. Ik denk dat wij in de toekomst veel meer een stelsel krijgen van raam-CAO's die op ondernemingsniveau moeten worden ingevuld. Dan vraag ik mij af hoe je dat moet doen in bedrijven waar je niet te maken hebt met een gebonden werkgever en waar wel een OR is. Dat hebben wij al bij de arbeidstijdenwet gezien. Je moet iets creëren, zodanig dat in alle bedrijven een raamregeling nader kan worden ingevuld. In die bedrijven waar dat traditioneel niet gebeurt door de vakbeweging en waar de vakbeweging kennelijk ook niet sterk genoeg is om dat te laten gebeuren, zou je dat als subsidiaire oplossing – ik zie het steeds als subsidiaire oplossing – kunnen laten doen door de OR. Een bezwaar dat steeds hiertegen wordt aangevoerd, is dat de werknemers de OR niet hebben gemachtigd om namens hen over arbeidsvoorwaarden te onderhandelen. Dat is zo, dat klopt. Dat hebben zij niet gedaan. Ik vraag mij evenwel af of zij dat wel hebben gedaan ten opzichte van die onkostenregeling, waarvoor nu wordt voorgesteld om er een instemmingsrecht aan te verbinden. Het klinkt allemaal mooi, maar dat is over de hele linie toch niet houdbaar.

Er zijn suggesties geweest van de heer Koning en de heer Bloemarts om de OR een grotere rol te geven bij de bepaling van driekwart dwingend recht. Bij CAO, bij publiekrechtelijke regeling kun je afwijken van wettelijke regelingen. Als de OR dat mag, hebben de

werknemers die OR dan daartoe gemachtigd? Het gaat heel vaak over arbeidsvoorwaarden. Dan loop je ook vast. Of geldt dat dan niet meer automatisch en dwingend? Het is heel verwarrend. Als je er goed over nadenkt, dan loop je telkens weer tegen grenzen op. Ik zeg niet dat het allemaal moet, maar als je erkent dat de OR een rol moet kunnen spelen bij arbeidsvoorwaardenvorming, behandel dan arbeidsvoorwaardenregelingen net als je nu CAO's behandelt. Dan moet je niet zeggen: die zus en die zo, in Duitsland is het zus en hier is het zo. Natuurlijk is het in Duitsland anders. De kracht van een CAO is in Duitsland ook anders. Daar moet je niet naar kijken. Je moet kiezen voor het principe en aansluiten bij het systeem dat wij in Nederland hanteren. Dat lijkt mij de meest praktische benadering.

Mevrouw **Van Rooy** (CDA): Ik heb nog een vraagje over de technologische ontwikkeling. Ik wil ook vragen wat u vindt van de voorstellen ten aanzien van het betrekken van gedetacheerde werknemers in ondernemingsraden.

Mevrouw **Luttmer-Kat**: Ik vind het op zichzelf een acceptabel voorstel, maar de heer Koning heeft zich daar echt in verdiept, ook in de consequenties ervan. Ik denk dat hij dat beter kan zeggen, want anders ga ik met zijn veren strijken.

De heer **Koning**: Over detachering heb ik in het stuk dat ik u heb overhandigd opgemerkt dat het voorstel dat er thans ligt naar mijn gevoel niet goed kan werken. Men gaat ervan uit dat in detacheringssituaties uitzendkrachten en dergelijke figuren eigenlijk naar twee kanten vertegenwoordigd moeten zijn, zowel bij de inlener als de uitlener. Dat klinkt in eerste aanleg heel plausibel, maar ik denk dat de praktijk veel te grillig is om een dergelijk voorstel goed te kunnen hanteren. Ik heb het voorbeeld gegeven van uitzendbureautjes met vier medewerkers die een OR zouden moeten instellen voor uitzendkrachten. Naar mijn mening werkt dat niet. In het verleden heb je wel zien werken dat bepaalde categorieën werknemers – het ging om ziekenhuizen waar medici geen arbeidsovereenkomst hadden, maar op andere basis in dat ziekenhuis werkten – zijn meegenomen in het OR-gebeuren,

omdat zij nu eenmaal feitelijk in dezelfde positie verkeren. Dat kun je je goed voorstellen. Daar geeft de wet ook een basis voor. In 1990 is bewust geregeld dat ondernemer en OR in de praktijk gezamenlijk afspraken kunnen maken over het betrekken van mensen die op andere basis dan een arbeidsovereenkomst langdurig ergens werkzaam zijn. Dat moet je natuurlijk doen; daar moet je geen drempels voor opwerpen. Het is echter niet goed hanteerbaar om uitzendkrachten en gedetacheerden van allerlei aard en soort met heel kortdurende verbanden per definitie mee te tellen voor de instelling van een OR.

Technologie maakt voor mij deel uit van een veel breder probleem. Dat is de vraag wat de betekenis is van artikel 25 en het daaraan in artikel 26 gekoppelde beroepsrecht. Wij leven in Nederland in een cultuur waarin de situatie is gegroeid dat mensen die in een onderneming werken, zeker bij grote ondernemingen, over het algemeen meepraten over de gang van zaken. Dat is ons kennelijk qua landsaard eigen. Dat vinden wij normaal en dat willen wij ook. Dat heeft ook een belangrijke stimulans gekregen door de ontwikkeling van de ondernemingsraden. Ik denk dat er gemiddeld in een Nederlandse onderneming meer wordt meegepraat dan in welk Europees land ook over de gang van zaken in de onderneming. De vraag is vervolgens hoever dat meepraten moet gaan en welke vorm het moet krijgen. Wanneer je dat bekijkt in het licht van de totale structuur van de onderneming en in het licht van de internationale verhoudingen, zitten er naar mijn gevoel aan dat meepraten twee facetten. Het eerste facet is het meepraten over de onderneming in zijn totaliteit, over alles wat met de onderneming te maken heeft, de toekomst, de doelstelling, de werkzaamheden ervan, enzovoort. Het tweede facet is het aspect van de werknemersvertegenwoordiging waar extra belangen op het spel kunnen staan, bij reorganisaties, bij ontslagen, van fusies waarbij klappen kunnen vallen en wat dies meer zij.

Ik ben geneigd een scheiding te maken in die zin dat ik vind dat alle besluiten die belangrijke gevolgen hebben voor werknemers – dan denk ik aan het vertegenwoordigende aspect bij ontslagen, overplaatsing en al dat soort zaken meer die echt

belangrijk zijn voor de rechtspositie van werknemers – onderhevig moeten zijn aan een adviesrecht en aan een beroepsrecht. Dan kan het mij niet schelen wat de aard van dat besluit is. Dat vind ik ook niet wezenlijk. Het gaat dan om de gevolgen en om de situatie dat werknemersvertegenwoordigers, in casu de OR, in die rol moeten opkomen voor de belangen van de werknemers en daarvoor de mogelijkheden moeten kunnen hebben, zodat je evenwicht kunt krijgen.

Dan heb je het aspect van het meepraten over alles. De vraag is hoe je dat moet bezien. Ik vind dat er volstrekte vrijheid moet zijn – dat mag je best stimuleren – voor mensen om overal over mee te praten. De vraag is alleen of je ook een formeel advies- en beroepsrecht moet koppelen aan besluiten die voor de werknemers geen wezenlijke gevolgen hebben. Over alles meepraten betekent dat wij de OR situeren in een sfeer van co-management. Daar is op zichzelf niet eens veel tegen. De vraag is wel hoe je dan de verhouding tussen de bestuurlijke verantwoordelijkheid van het ondernemingsbestuur en de verantwoordelijkheid van de OR vorm moet geven. Als er voor alle onderwerpen een beroepsrecht moet bestaan, is dat zeer verstrekkend. De keuze die het kabinet nu maakt om een enkele uitbreiding te geven aan artikel 25 geeft geen verduidelijking aan het karakter van dit artikel. De door het kabinet gekozen uitbreidingen zijn zeer arbitrair. De technologie is er een van, het milieu is er ook een van, maar je kunt er sowieso nog wel een aantal bedenken. Ik heb in mijn artikel aan u genoemd de surséance en het faillissement. Dat zijn waarlijk niet de minst belangrijke zaken voor werknemers. Ook de kwestie van de winstbestemming is in de SER aan de orde geweest. Dat is heel principieel. Winstbestemming is de vraag: hoe verdelen wij het verdiende geld? Dan zit je direct in het traject van de verhouding tussen de aandeelhouders en de werknemers. De vraag is echter welke zaken nu wel en welke geen voorwerp moeten zijn van een formeel advies- en beroepsrecht en waarom. Als je over het kabinetsvoorstel goed wilt nadenken – het lijkt mij heel wenselijk om dat te doen – dan moet je die vraag invullen. Als je zegt dat winstbestemming of milieu niet een

kwestie is die in eerste instantie de belangen van de werknemers in termen van rechtspositionele gevolgen raakt, dan moet je daaraan mijns inziens niet een beroepsrecht verbinden. Je kunt er best over praten, maar daar moet je het dan ook bij laten. Als wij het in dit land echter belangrijk vinden dat ondernemingsraden tegen alles in beroep moeten kunnen gaan, dan moet je alle onderwerpen die maar te bedenken zijn, technisch, economisch, financieel, van welke aard dan ook, ook maar gewoon tot de bevoegdheid van de OR verklaren. Dat kun je met een algemene clauseule doen. Dat zou ik niet doen, maar het is een keuze. Ik vind dat de keuze waarvoor is het ondernemingsbestuur en waarvoor is de OR verantwoordelijk, in de discussie veel te weinig fundamenteel wordt besproken en dat arbitraire elementjes tot arbitraire keuzes leiden. Dat lijkt mij onjuist, mede omdat wij in de internationale verhoudingen enigermate moeten kijken hoe wij in Nederland mee reilen en zeilen in het hele circuit.

De heer **Middel** (PvdA): Ik vind het slot van het door u gestuurde artikel heel aardig. U constateert dat, als je de nu voorliggende voorstellen plaatst in de context van de jaren zeventig, je over een maatschappijhervormend project zou kunnen spreken. Zoals wel blijkt uit de discussie van vanochtend en zoals ook blijkt uit het feit dat alleen de vakpers vertegenwoordigd is en de andere 150 journalisten die hier dagelijks rondlopen het gewoon laten afweten, wordt dit afgedaan als een technische discussie, misschien technocratisch of nog erger technologisch. Dat vind ik een heel aardige constatering. De tijd is er misschien te kort voor, maar ik zou graag horen hoe u dat plaatst en hoe u dat kunt verklaren.

In uw schriftelijke verhaal doet u de suggestie dat de achterbanraadpleging in werktijd zou moeten plaatsvinden en dat je dat moet voorschrijven bij belangrijke onderwerpen. Het Gemeentelijk vervoerbedrijf in Amsterdam is bijvoorbeeld zo'n belangrijk onderwerp; dat moet in werktijd. Dat is ook gebeurd, dat ligt voor de hand. Maar waar trek je die grens, moet je die grens op de een of andere manier formuleren en moet je die volgens u in de wet opnemen?

Mijn tweede vraag sluit aan op datgene wat vanochtend al aan de orde is geweest en waar geen overeenstemming over is. Dat punt is voor mijn fractie van groot belang: het initiatiefrecht gekoppeld aan een beroepsrecht, bemiddeling en beroep. Waar loopt het in elkaar over? Is dat niet strijdig met elkaar als je de bedrijfscommissie als bemiddelende instantie gaat hanteren? Gesteld dat je betere bedrijfscommissies hebt, is het dan daarmee gedaan of kun je dan toch nog verder gaan en in aansluiting daarop een beroepsrecht introduceren? Kortom, uw verhaal maakt dat niet duidelijk. Misschien heb ik het niet voldoende begrepen, maar uw verhaal is meer vragend-stellend dan dat u er een antwoord op heeft. Wilt u in ieder geval op deze twee punten reageren?

De heer **Koning**: U had er drie.

De heer **Middel** (PvdA): Ja, maar het eerste punt vergt misschien wat meer tijd.

De heer **Koning**: Ik kan er heel kort in zijn. Wij hebben samen onderkend dat de wijziging van de WOR op dit moment weinig commotie veroorzaakt. Ik denk dat je dat kunt wijten aan de situatie dat in ons land de implementatie van de WOR vanaf de jaren zeventig in heel belangrijke mate een vorm heeft gekregen van acceptatie door het management in ondernemingen. Dat is vanmorgen ook gebleken in het verhaal van de werkgevers. Men heeft dat goed geconsumeerd, als ik dat zo mag zeggen. Dat hoort een beetje bij de Nederlandse cultuur, waarin men er helemaal niet tegen opziet om te discussiëren over allerlei zaken. Dat is een belangrijke reden waarom dat vrij natuurlijk is verlopen, hoewel het er oorspronkelijk anders uitzag.

Ik heb eigenlijk geen voorstellen gedaan ter zake van de achterban. Ik heb zuiver beschrijvend opgenomen in mijn artikel wat het kabinet voorstelt over de raadpleging van de achterban. Het kabinet zegt in feite: het moet een vorm zijn die redelijk is naar de betrokken omstandigheden. Dat lijkt mij een volstrekt legitiem antwoord. In die situaties waarin wezenlijke werknemersbelangen op het spel staan – denk maar aan Fokker – moet het natuurlijk mogelijk zijn dat men op dat moment de achterban raadpleegt, ook in

werktijd. In situaties waarin ook met een schriftelijke enquête kan worden voldaan, moet je dat niet overdrijven en moet het die redelijke vorm krijgen.

De heer **Middel** (PvdA): De vraag was: moet je dat regelen in de wet?

De heer **Koning**: Ik heb er geen bezwaar tegen om dat in de wet te regelen. In Duitsland kent men dat recht ook. Ik denk overigens dat het in de praktijk zichzelf ook wel zal oplossen, maar enige steun in de wet kan geen kwaad. Ik zie het als betrekkelijk neutraal.

De kwestie van bemiddeling en beroep is iets lastiger, omdat het eenvoudig geïntroduceerde bemiddelingsrecht naar mijn gevoel toch vrij verregaande complicaties heeft. Wij moeten onderkennen dat het voorgestelde bemiddelingsrecht betrekking heeft op alle onderwerpen die de onderneming aangaan. In het verlengde van wat ik vanmorgen heb gezegd over meepraten, gaat het bemiddelingsrecht over alles waarover te praten valt. Dat kan het strategische beleid zijn, het financieel beleid, het economisch beleid, het milieubeleid; je kunt het niet bedenken of het valt onder het recht van bemiddeling. De vraag is weer aan u: hoe zien wij de positie van de OR in het verlengde van wat ik zoëven al zei? Zien wij dat als een soort schaduw, co-management waarbij ook in dat opzicht ter zake van alles bemiddeling mogelijk moet zijn? Of zien wij het recht van bemiddeling toch meer in het verlengde van een wat directe belangenbehartiging van werknemersproblemen? Als je dat laatste ziet, dan moet je het recht van bemiddeling met name koppelen aan die elementen van sociale aard, zoals de discussie ook is gestart. Die begon bij de vraag: is het wel goed dat je er niets tegen kunt doen, als een onderneming bepaalde maatschappelijke vraagstukken niet overneemt: bijvoorbeeld het in sterkere mate betrekken van allochtonen binnen de onderneming, gelijke behandeling, gehandicapten en dergelijke? Daarmee is de discussie begonnen. Die is niet gegaan over het strategisch beleid, maar in oorsprong over het sociaal beleid. Daar kan ik mij dat ook voorstellen, omdat je dan een rechtsgrond hebt. Je kunt zeggen: op die plaatsen waar een belang aan de

orde is, moet er ook een instrument zijn om dat belang te kunnen waarmaken. Deels gebeurt dat al door een instemmingsrecht, maar voor trajecten waar dat niet het geval is, kan ik er heel goed mee leven dat je daar een bemiddelingsrecht aan wilt koppelen.

Moeilijker wordt het wanneer je niet onderkent dat het bemiddelingsrecht en het in artikel 26 geregelde beroepsrecht door elkaar kunnen lopen. Ik denk dat het wel degelijk kan en dat het ook zal gebeuren. Als het kan, dan gebeurt het ook. Zo gaan de dingen meestal. Dat betekent naar mijn gevoel dat met name in de artikel-25-kwesties – reorganisaties, fusies en dergelijke – de instrumenten van beroep en bemiddeling naast elkaar en door elkaar gebruikt zullen worden. Dat is van nature zo: als je een belang hebt, gebruik je de regels die in jouw belang kunnen voorkomen. Daar heeft het kabinet volgens mij niet bij stilgestaan. Ik ben misschien wat bruto in deze opmerking, maar ik heb de indruk dat men dat niet heeft onderkend. Als je het laat zoals het thans is, dan denk ik dat het voorstel zeer ingrijpende gevolgen kan hebben. Dat kun je allemaal wenselijk vinden, maar ik vind wel dat u erbij stil moet staan.

Concreet. Als er op een gegeven moment een reorganisatie of een fusie plaatsvindt, dan moet de ondernemer een besluit nemen en moet de OR een advies uitbrengen. In dat advies kunnen voorstellen worden gedaan. Als de ondernemer die voorstellen niet overneemt in zijn besluit, dan is er volgens het voorstel zoals dat thans luidt bemiddeling op mogelijk. Er is reeds beroep mogelijk. Als het recht van bemiddeling wordt geïntroduceerd, dan vind ik dat de ondernemer behoorlijk aan die bemiddeling moet meewerken. Anders introduceer je geen rechten. Dat betekent naar mijn gevoel dat bemiddeling en beroep volgtijdelijk kunnen gaan plaatsvinden. Er ontstaat bijvoorbeeld eerst een bemiddelingssituatie, waarna opnieuw moet worden besloten. Ik heb het al gezegd: er moet in de bemiddeling wellicht een advies worden uitgebracht, dat weer een basis is voor verdere besluitvorming. Dan krijg je een hernieuwd besluitvormingsproces. Daarop is weer bemiddeling of beroep en weer beide mogelijk. Dan gaat mijn juridisch hart steigeren: dat kan

natuurlijk niet de bedoeling zijn. Je moet ergens een keuze maken voor redelijke regelgeving. Als je artikel 26, het beroepsrecht, koppelt aan artikel 25, zet daar dan niet ook nog eens bemiddeling naast. Dat is verwarrend. Dan ben je naar mijn gevoel niet meer helder bezig in het wetgevingsproces. Bovendien kun je zeggen dat er grenzen zijn aan datgene wat je aan het onderhandelingsspel moet overlaten. Het moet ooit een keer afgelopen zijn. Daarom zijn er termijnen in de wet opgenomen: een opschortings-termijn van een maand bij het beroepsrecht, enzovoort. Ik vraag uit juridisch oogpunt wel degelijk uw aandacht voor dat facet. Ik heb genoemd dat het ook op andere fronten speelt, zoals bij de samenstelling van de raad van commissarissen. Voorstellen die daartoe gedaan worden, zouden nu allemaal ook onder de bemiddeling vallen. Naar mijn gevoel is daar niet bij stilgestaan. Er geldt nu een bepaalde beroepsprocedure voor. Ook daarnaar moet men goed kijken. Het gaat dus om de vraag welke zaken voorwerp van bemiddeling respectievelijk van beroep moeten zijn.

De heer **Middel** (PvdA): Mijn concrete vraag was opgehangen aan het initiatiefrecht. Nu is ons voorgehouden door mensen die er veel meer verstand van hebben dat het vanuit juridisch oogpunt en sowieso heel moeilijk is om een beroepsrecht zoals dat ook geldt bij artikel 25 en artikel 27 te koppelen aan het initiatiefrecht, omdat je te maken hebt met een voorstel waar de OR zelf mee komt.

De heer **Koning**: De eerste vraag is: waarop wil je het bemiddelingsrecht van toepassing doen zijn? Over welk gebied mag het zich uitstrekken?

De heer **Middel** (PvdA): Dat is heel simpel. De OR komt met een voorstel volgens het initiatiefrecht. De bestuurder ziet dat niet zitten en gooit het in de prullenbak. Er is een overduidelijk geval van onwilligheid en onredelijkheid. Wat doe je dan?

De heer **Koning**: Dat begrijp ik, maar begrijpt u van mij dat het een andere vraag is dan de eerste? De eerste vraag was: waarover kan bemiddeling worden ingeroepen? De tweede vraag betreft de vorm: kan het een reële betekenis krijgen en zou beroep

in plaats van bemiddeling beter of slechter zijn? Bij bemiddeling is er een informeler traject aan de orde. Dat is eigen aan bemiddeling. Er komt iemand die met beide partijen gaat praten. Op een gegeven moment komt er een advies uit en dat wordt eventueel meegenomen. Men probeert partijen bij elkaar te brengen. De rechter kan niet anders doen dan toetsen of bepaalde regels zijn nageleefd. Wanneer hij bepaalde criteria krijgt, kan hij eventueel ook een inhoudelijke weging maken, maar toch zeer beperkt. Wanneer een ondernemer voorstellen van een OR niet overneemt, zou ik, ook gelet op de praktijk, veel meer zien in bemiddeling dan in beroep. Het beroep zal op een gegeven moment formeel worden afgewikkeld en zich ook formeel voltrekken. Bemiddeling past naar mijn gevoel veel meer bij onze praatcultuur en zal qua effect voor de ondernemingsraden beter uitwerken dan beroep ter zake van die onderwerpen waarvan ik vind dat het zou kunnen gelden.

Mevrouw **Van Rooy** (CDA): Ziet u bij die bemiddeling met name een rol voor de bedrijfscommissie of ziet u ook een rol voor de raad van commissarissen?

De heer **Koning**: Het voorstel van het kabinet gaat uit van een rol voor de bedrijfscommissie, maar laat partijen de ruimte om anderen te kiezen. Men zou kunnen kiezen voor een commissaris of raad van commissarissen, maar dat zou mijn keuze niet zijn. Van belang is weer over welke onderwerpen het gaat. Ik ga ervan uit dat het dingen zijn die zich met name op het sociale veld voltrekken. De raad van commissarissen staat toch iets meer op afstand en moet dat ook staan in zijn verhouding tot het bestuur van een onderneming dan dat hij zich zou moeten bemoeien met de arbeidsvoorwaardelijke kwesties in de onderneming. In dat opzicht zou ik niet kiezen voor de raad van commissarissen. Als partijen wel vinden dat het moet kunnen en als er een vertrouwenscommissaris is die zo'n rol heel goed kan vervullen, dan kan ik er heel goed mee leven. Maar een structurele keuze om bemiddeling te doen uitstrekken naar de raad van commissarissen zou ik zeker niet maken.

Mevrouw **Luttmer-Kat**: Ik vind het

ook een bezwaar dat het initiatiefrecht ontzettend ruim is geformuleerd: een koppeling van het initiatiefrecht aan een verplichte bemiddeling. Zou die koppeling niet zijn gelegd, dan zou ik het een minder groot bezwaar hebben gevonden. Waarom vind ik dat een bezwaar? Volgens mij kan daar alles onder vallen. Ik ben hier vanochtend niet geweest, dus misschien heb ik dingen gemist. Ik kan mij voorstellen dat in die ondernemingen waar de OR over arbeidsvoorwaarden wil praten ook voorstellen voortvloeien uit het initiatiefrecht. Als dat moet resulteren in een verplichte bemiddeling, dan sluit dat weer aan bij datgene wat ik eerder zei. Zodra je iets gaat institutionaliseren, treed je in de vrijheid van collectief onderhandelen. Dan kun je net als de heer Koning zeggen: bij bemiddelen praat je een beetje met elkaar. Ja, achter gesloten deuren en in achterafkamertjes praat je wat met elkaar. Maar hier wordt bemiddeling voorgesteld door de bedrijfscommissie. Dat is weer een instantie. Je kunt je precies voorstellen hoe dat allemaal gaat. De bedrijfscommissie zou het een goed voorstel kunnen vinden. De ondernemer blijft echter helemaal vrij, want er komt geen beroep. Als hij daar toch niet voor voelt, dan zit je publicitair al helemaal fout. Nu vind ik dat prima als het heel goede voorstellen zijn waarvan iedereen vindt dat het goede voorstellen zijn, maar dat hoeft natuurlijk zo niet te zijn. Laat ik zonder in details te treden gewoon zeggen dat, als je een heel ruim initiatiefrecht creëert en daar een verplichte bemiddeling door de bedrijfscommissie aan wilt koppelen, je wel heel goed moet weten waar je mee bezig bent en wat je over jezelf afroept.

De heer **Koning**: Ik wil nog een punt onder uw aandacht brengen. De Wet op de arbeidsovereenkomst kent regelingen met betrekking tot de afwijkingen bij CAO en bij geschrift. De wet kent geen regelingen met betrekking tot afwijkingen en regelingen die in overeenstemming met de OR worden gemaakt. De herziening van de Wet op de arbeidsovereenkomst is bij u in behandeling in het kader van de opname in het Nieuw BW. Ik vind ten principale dat ook in dat licht de positie van de OR moet worden meegenomen.

De **voorzitter**: Ik zeg u hartelijk dank voor uw komst en uw bijdrage aan het geheel. Ik dank de collega's hartelijk voor het stellen van de vragen.

Sluiting 13.02 uur.