

Vergaderjaar 2009–2010

29 818

Bepalingen over de medezeggenschap van werknemers (Wet medezeggenschap werknemers)

Nr. 33

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 9 maart 2010

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft op 17 februari 2010 overleg gevoerd met minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over:

- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 8 september 2009 met de aanbieding ter kennisname van de eindrapportages van twee onderzoeken die in opdracht van SZW zijn verricht: het onderzoeksrapport «Gebruik, niet-gebruik of onderbenutting?» en het onderzoeksrapport «Naleving van de WOR: stand van zaken 2008» (31 700 XV, nr. 75);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 6 maart 2009 over het onderzoek inzake Europese Ondernemingsraden (29 818, nr. 31);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 7 december 2009 over het kabinetsstandpunt Medezeggenschap 2009 (29 818, nr. 32);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 9 december 2009 over de positie van werknemers en commissarissen (31 083, nr. 36).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand stenografisch verslag uit.

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

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

¹ Samenstelling:

Leden: Van der Vlies (SGP), Van Gent (Groen-Links), Blok (VVD), Jan Jacob van Dijk (CDA), Smeets (PvdA), Dezentjé Hamming-Bluemink (VVD), Omtzigt (CDA), Van Hijum (CDA), Timmer (PvdA), Koşer Kaya (D66), Jonker (CDA), voorzitter, Luijben (SP), Ulenbelt (SP), Ortega-Martijn (ChristenUnie), Blanksma-van den Heuvel (CDA), Van der Burg (VVD), Koppejan (CDA), Tony van Dijk (PVV), Spekman (PvdA), Vermeij (PvdA), Thieme (PvdD), Lempens (SP), Karabulut (SP), Vos (PvdA) en Meeuwis (VVD).

Plv. leden: Van der Staaij (SGP), Sap (Groen-Links), De Krom (VVD), Smilde (CDA), Depla (PvdA), Aptroot (VVD), Pieper (CDA), Willemse-van der Ploeg (CDA), Linhard (PvdA), Pechtold (D66), Spies (CDA), Irrgang (SP), De Wit (SP), Cramer (ChristenUnie), Biskop (CDA), Elias (VVD), Joldersma (CDA), Bosma (PVV), Tang (PvdA), Heerts (PvdA), Ouwehand (PvdD), Gerkens (SP), Gesthuizen (SP), Heijnen (PvdA) en Weekers (VVD).

Voorzitter: Jonker
Griffier: Van de Wiel

Aanwezig zijn vijf leden der Kamer, te weten: Jonker, Kalma, Koppejan, Meeuwis en Ulenbelt,

en minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die vergezeld is van enkele ambtenaren van zijn ministerie.

De **voorzitter**: Ik heet een ieder van harte welkom bij dit algemeen overleg, in het bijzonder de minister en zijn ambtenaren. De leden hebben zes minuten spreektijd.

Het woord is aan de heer Koppejan namens het CDA.

De heer **Koppejan** (CDA): Voorzitter. We zijn getraakteerd op een drietal zeer lezenswaardige onderzoeksrapportages. Het kabinet concludeert daaruit dat in Nederland sprake is van een over het algemeen goed functionerende medezeggenschap. Toch is dat volgens ons maar één kant van de medaille.

We doen het niet slecht in vergelijking met het buitenland, maar de CDA-fractie ziet wel een aantal zorgwekkende trends die een regelrechte bedreiging vormen voor de toekomst van de medezeggenschap en de positie van de werknemers binnen de onderneming. Ik doel op trends zoals individualisering en afnemende betrokkenheid van hoger opgeleide jonge werknemers bij OR- en vakbondswerk. Dit heeft een afnemende representativiteit van de OR tot gevolg, wat de positie van de OR als vertegenwoordiger van het personeel dreigt aan te tasten.

Daarnaast vormen flexibilisering van arbeid, inhuur van uitzendkrachten en zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel) en internationalisering van het bedrijfsleven een bedreiging voor de medezeggenschap en de mate waarin een OR nog invloed kan uitoefenen op de besluitvorming binnen de onderneming.

Er is dus geen enkele reden voor tevreden achteroverleunen als het gaat om de toekomst van de medezeggenschap. Medezeggenschap en de betrokkenheid van werknemers bij de besluitvorming in de onderneming zullen de komende decennia steeds weer opnieuw bevochten moeten worden, allereerst door de werknemers zelf. Daar zit misschien nog wel het grootste probleem, want hoeveel werknemers zijn nog bereid om zich in te zetten voor OR en vakbond?

Iedereen – werkgevers, werknemers, wetenschappers, platforms van ondernemingsraden en scholings-, hervormings- en adviesinstituten – is van mening dat er geen reden is om de Wet op de ondernemingsraden (WOR) fundamenteel aan te passen. Wel zijn op deelgebieden verbeteringen aan te brengen. Het kabinet onderschrijft dit standpunt en doet in zijn nota dertien voorstellen waarin het ingaat op de in de onderzoeksrapportages geconstateerde knelpunten. De CDA-fractie vindt dat het kabinet met deze dertien voorstellen op een goede wijze invulling geeft aan de mogelijkheden die de wetgever heeft om de medezeggenschap in de organisaties nog beter te ondersteunen en te faciliteren. Wij steunen derhalve alle dertien voorstellen. Wanneer mogen wij een voorstel tot wijziging van de WOR in de Kamer verwachten? In de nota schrijft de minister «komend jaar». Kunnen wij de voorstellen voor de zomer ontvangen?

Het grootste punt van zorg is dat veel ondernemingsraden worstelen met het voldoende betrekken van de werknemers bij het werk van de OR. OR-leden ervaren vaak te weinig waardering van de directie en/of het management voor hun medezeggenschapswerk. Deze activiteiten zouden volgens de onderzoekers meer gewaardeerd en meegewogen moeten worden in het functioneren en het beoordelen. Ik wijs ook op de aanbeveling uit de casus-Wegener.

Wellicht verband houdend met het voorgaande: steeds weer blijkt dat het moeilijk is om werknemers te vinden voor het OR-werk. Ook uit het rapport Naleving van de WOR: stand van zaken 2008, blijkt dat ongeveer een kwart van de ondernemingsraden minder leden heeft dan de WOR voorschrijft. In datzelfde rapport staat ook vermeld dat van de ondernemingen zonder OR, 21% in het verleden er wel een had.

De heer **Ulenbelt** (SP): De CDA-fractie spreekt onomwonden haar steun uit voor de dertien voorstellen die de minister doet, maar zij zal toch ongetwijfeld ook uit het veld kritiek hebben gehoord op bijvoorbeeld het weggeven van bevoegdheden van commissies en de problemen rond de ondernemingsovereenkomst. Negeert zij die kritiek?

De heer **Koppejan** (CDA): Het is jammer dat de heer Ulenbelt niet heeft gewacht tot ik mijn betoog had afgerond, want dan was ik op die punten wel ingegaan, maar ik wil er best nu al wat over zeggen. Wij steunen het voorstel om middels commissies – wij zouden dit ook willen uitbreiden – met name jonge werknemers meer te betrekken bij het OR-werk. Natuurlijk moet er altijd wel een verbondenheid blijven met de OR, maar op dit punt vinden wij het voorstel van het kabinet ook goed. Dus in die zin, geen punt.

Voorzitter. Men slaagt er dus niet in om de samenstelling van de OR representatief te laten zijn voor alle werknemers binnen de onderneming. Met name jongeren en hoger opgeleiden ontbreken. De hoger opgeleide jonge werknemers zien vakbonden en ondernemingsraden steeds meer als verouderde instituties die er vooral zijn om de belangen te behartigen van de oudere en lager opgeleide werknemer. Het gevolg is dat vakbonden en ondernemingsraden steeds meer moeite hebben om de moderne, geëmancipeerde en geïndividualiseerde werknemer nog aan zich te binden, hetgeen direct van invloed is op de representativiteit en de kwaliteit van de werknemersvertegenwoordiging in de OR. Als de positie van de werknemer binnen de onderneming verzwakt wordt, staat daarmee de hele onderneming als samenwerkingsverband op het spel.

In dat kader is een aantal voorstellen van het kabinet vooral een lapmiddel, zonder dat daarmee echt de kern van dit probleem wordt aangepakt. Het kabinet zou ambitieuzer kunnen zijn in het onderzoeken van de knelpunten die bijdragen aan een verminderde inzet van de moderne, geëmancipeerde en geïndividualiseerde werknemer voor medezeggenschap. In hoeverre worden voldoende faciliteiten door de werkgever beschikbaar gesteld voor OR-werk? Wordt het mogelijk gemaakt om OR-werk te combineren met carrière maken binnen het bedrijf? Graag de visie van de minister op de wijze waarop de waardering voor OR-werk, ook van de werkgever, verhoogd kan worden, inclusief het in voldoende mate beschikbaar stellen van faciliteiten in tijd en secretariële ondersteuning. Hoe kan OR-werk ook aantrekkelijker gemaakt worden voor jonge hoogopgeleide medewerkers die nog carrière willen maken? Hoe kan daarmee ook de representativiteit van de OR verbeterd worden?

Voor faciliteiten en scholing voor de OR is maatwerk per onderneming belangrijk. Dit dient dan ook een zaak te zijn van overleg tussen werkgever en werknemer. De invulling daarvan moeten we niet bij wet willen voorschrijven. Wat wel in de wet opgenomen kan worden, is de verplichting voor de werkgever en de OR-vertegenwoordigers om bij aanvang van de zittingsperiode van de OR of personeelsvertegenwoordiging de faciliteiten en de voorwaarden omtrent scholing en vorming schriftelijk vast te leggen. Graag een reactie van de minister.

Hoe kijkt de minister aan tegen experimenten met vernieuwingen in de medezeggenschap? Nieuwe vormen en stijlen zijn nodig om ook jongeren voor de OR te interesseren. Inmiddels zien we veel voorbeelden daarvan, zoals een meer regisserende OR, een projectmatige aanpak van OR-werk, het meer inbedden van OR-werk in de bedrijfsvoering et cetera. Is de

minister bereid om dit type experimenten te stimuleren en verder te onderzoeken, bijvoorbeeld via een instituut als het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie?

De heer **Meeuwis** (VVD): Het betoog van de heer Koppejan spreekt mij aan. Hij spreekt over het meegaan met maatschappelijke ontwikkelingen en het flexibiliseren van het systeem. Heeft hij daar beelden bij van hoe dat voor met name de grote groep kleine ondernemingen van toepassing kan zijn? Daar wordt medezeggenschap, of inspraak – ik noem het zelf «samspraak» – georganiseerd, waarbij de rigide structuur die de OR op dit moment nog steeds is voor dat soort organisaties, misschien wel wat minder flexibel en, in zijn woorden, innovatief is. Wat voelt hij voor zo'n idee?

De heer **Koppejan** (CDA): De heer Meeuwis spreekt over een rigide structuur. Ik ben dat niet helemaal met hem eens. Ik denk dat de dertien voorstellen van het kabinet, waaronder die van het werken met commissies, tegemoetkomen aan uw bezwaar. Daarbovenop zou ik meer willen werken met experimenten die nu al in de praktijk worden uitgevoerd, zoals meer projectmatig werken en een meer regisserende rol voor de OR. Dat stelt werknemers in staat om op andere niveaus binnen het bedrijf actief te zijn op het gebied van medezeggenschap.

Voorzitter. Ik heb een aantal specifieke vragen en opmerkingen naar aanleiding van de onderzoeksrapporten. Waarom is het onderzoek Naleving van de WOR: stand van zaken 2008 beperkt tot het ondervragen van vertegenwoordigers van hoofden van personeelszaken of een algemene directeur of manager of andere medewerkers in de onderneming met zicht op OR- of personeelsvertegenwoordiging? Waarom niet dezelfde vragen stellen aan vertegenwoordigers van de OR, voor een meer evenwichtig onderzoeksresultaat?

De naleving van de WOR voor bedrijfsvestigingen met 50 of meer werknemers is de afgelopen jaren afgenomen van 76% in 2005 naar 71% in 2008. Met name de ondernemingen met tussen de 50 en 75 werknemers en de ondernemingen in de sectoren transport en landbouw voldoen vaak niet aan de verplichting om een ondernemingsraad in te stellen. Ook in de sector metaal en techniek zou het percentage naleving onder de 50 liggen. Wat is nu precies de procedure om deze bedrijven alsnog op hun verplichting te wijzen? Hoe vaak gebeurt dat in de praktijk? Doet de Arbeidsinspectie dit? Welke financiële sancties volgen als na verloop van tijd blijkt dat de onderneming nog steeds niet aan zijn verplichting voldaan heeft? Diezelfde vraag stellen we ook over de Europese ondernemingsraden (EOR) voor bedrijven met meer dan 1000 werknemers in meerdere landen. Welke sancties zijn er als een in Nederland gevestigd bedrijf halstarrig blijft weigeren om te voldoen aan zijn verplichting een EOR te hebben? Ook vraag ik mij af of het behoud van een OR goed is geregeld bij een bedrijfsovername waarbij een bedrijf in zijn geheel of gedeeltelijk wordt overgenomen. Wat is dan de status van de OR van het overgenomen bedrijf tot het moment dat de overname geheel is afgerond?

De **voorzitter**: Gaat u afronden?

De heer **Koppejan** (CDA): Ik heb nog een paar punten. Ik wil nog iets opmerken. Ik zit nu drie jaar in de Kamer, sinds 2006. We hebben zegge en schrijve twee keer over medezeggenschap gesproken. We hebben het nu eindelijk over de WOR. Ik vind dat wij als Tweede Kamer onszelf serieus moeten nemen door hier echt alle punten die we hebben, naar voren te brengen. In die zin vind ik dat wij onze tijd moeten kunnen gebruiken.

De **voorzitter**: Wellicht had u dan een algemeen overleg van drie uur moeten aanvragen. Dan had u zeker voldoende tijd beschikbaar gehad.

De heer **Koppejan** (CDA): Achteraf misschien wel, maar ik zal mijn punten nog even maken, desnoods in tweede termijn.

Voorzitter. Op het punt van geheimhouding zouden wij graag zien dat de ondernemer na overleg afspraken maakt met de OR op basis van een schriftelijk gemotiveerd voorstel. Daarmee kan de ondernemer die te veel gebruikmaakt van de geheimhoudingsplicht tegenover de OR toch op een zekere manier aan zijn verplichting voldoen.

Er is een toenemend aantal uitzendkrachten werkzaam in ondernemingen. Voor het CDA is dat aanleiding om de termijn van 24 maanden uit artikel 1, lid 3, onder a, van de WOR te willen veranderen in 12 maanden.

Welke mogelijkheden ziet de minister om internationalisering in internationaal verband aan de orde te stellen middels het maken van internationale afspraken? Dat probleem speelt namelijk niet alleen in Nederland. Er is een probleem met het tijdig aanleveren van informatie door Europese ondernemingsraden. Dat is met name belangrijk bij fusies en overnames. In hoeverre ziet de minister mogelijkheden om dit te bevorderen in Europees verband? Is hij ook bereid om dat aan de orde te stellen of biedt de nieuwe Wet op de Europese ondernemingsraden hier een oplossing voor?

De **voorzitter**: Mijnheer Koppejan, u hebt nu tien minuten gesproken, zonder interrupties. Ik verzoek u echt om binnen twee zinnen af te ronden. Dit kan echt niet.

De heer **Koppejan** (CDA): Oké.

Wil de minister kijken naar het verplicht stellen van een raad van commissarissen voor alle beursgenoteerde ondernemingen?

Hoe kijkt de minister aan tegen het uitbreiden van de spreekrecht voor de OR in de aandeelhoudersvergadering?

Ik kom later nog terug op het enquêterecht.

De **voorzitter**: Wellicht heeft een van uw collega's dat punt ook opgenomen.

Het woord is aan de heer Kalma van de PvdA-fractie.

De heer **Kalma** (PvdA): Voorzitter. De stand van zaken van de medezeggenschap van werknemers, waarover wij vandaag spreken, kan niet los worden gezien van de bredere sociaaleconomische en politieke context. Dan doel ik op de kredietcrisis die het financiële stelsel op zijn grondvesten heeft doen trillen, op de economie die daardoor sterk negatief is beïnvloed en op de consequenties die dit zou moeten hebben voor de inrichting van ons financiële en economische stelsel. Daarbij is uiteraard ook het bestuur van de onderneming in het geding. Op z'n minst rijst de vraag of veel bedrijven niet te veel in de ban van het snelle geld en de kortetermijnaandeelhouderswaarde zijn geraakt en of het evenwicht in ons stelsel van corporate governance niet is verstoord.

Het kabinet zag geen reden tot drastische maatregelen, maar richtte zich bijvoorbeeld wel tot de SER met de vrije maar fundamentele vraag of de positie van werknemers in en rond de onderneming versterking behoeft. Het SER-advies was half sussend, half verdeeld, maar bevatte ook waarschuwingen. De meerderheid van de raad, waaronder alle kroonleden, wees er bijvoorbeeld op dat in gewone beursgenoteerde ondernemingen commissarissen door een beperkt deel van de aandeelhouders ontslagen kunnen worden en dat voor ingrijpende bestuursbeslissingen formeel geen instemming van die commissarissen is vereist. «Ongerijmd» noemt de SER-meerderheid deze situatie, gezien de «relatieve kwetsbaarheid van Nederlandse beursvennootschappen». Het kabinet ging hier niet op in, maar formuleerde in het aanvullend regeerakkoord van maart vorig jaar wel een ambitieuzere doelstelling. Het beloofde nadere governance-eisen aan bestuurders en toezichthouders en stimulering van maatschappelijk

verantwoord ondernemen in het algemeen, maar ook «een herijking van het belang van aandeelhouders versus overige stakeholders». Dat alles in het kader van, zoals het veelbelovend werd omschreven, «een agenda voor morele versterking van de samenleving».

De PvdA-fractie beoordeelt de brieven van het kabinet en de verrichtte onderzoeken mede tegen deze algemene achtergrond. De aangekondigde beperkte wijzigingen van de WOR lijken ons op zichzelf nuttig. We onderschrijven de stelling van de minister dat medezeggenschap in de bedrijven zelf en niet in Den Haag wordt gemaakt, maar vinden zijn beoordeling van de situatie te rooskleurig. We zouden graag, na eerdere vragen door mevrouw Hamer, alsnog vernemen hoe het kabinet zijn voornemen van maart vorig jaar inzake de herijking, vorm gaat geven.

Ik ga nu wat specifiek in op de voorgaande punten. Het kabinet is ronduit positief over de praktijk van de medezeggenschap in Nederland. Ze functioneert goed, stelt het vast. «Men weet wat men heeft en is daar tevreden mee.» Is het juist dat het onderzoek waarnaar in de brief in dat verband wordt verwezen, uitsluitend de mening van bedrijven heeft gepeild en niet die van werknemers? Zijn de lage opkomstpercentages bij OR-verkiezingen, net zoals de nogal eenzijdige samenstelling van veel raden naar sekse, leeftijd, herkomst en aard van het arbeidscontract, geen teken dat de OR, hoe aanvaard en hoe actief ook, het vaak moeilijk heeft? Wijst het onderzoek van Goodijk, met al zijn relativering van de onderbenutting van de WOR, niet in dezelfde richting? Is het, bij alle waardering voor dit onderzoek, niet een nadeel dat het zich op grote ondernemingen concentreert, terwijl de problemen op dit terrein misschien wel veel heftiger zijn in middelgrote en kleinere bedrijven?

Een nalevingspercentage van de WOR van 70 wil zeggen: geen OR in drie van de tien bedrijven die daartoe wettelijk verplicht zijn. Is zo'n uitkomst geen reden om, bij gebrek aan harde sancties, de voorlichting te intensiveren en samen met het georganiseerde bedrijfsleven gerichte campagnes te voeren, te beginnen in sectoren als metaal en techniek, waar het nalevingspercentage volgens berichten van de FNV al onder de 50 is gezakt? Ten slotte, positiever geformuleerd en in wat breder perspectief: liggen op het snijvlak van medezeggenschap en sociale innovatie, van betrokkenheid van werknemers bij de organisatie van het werk, niet tal van mogelijkheden voor verbetering van de kwaliteit van de arbeid en van productiviteitsverhoging, voor een meer geduldige economie? Zou het ministerie dat onderwerp, bijvoorbeeld als basis van internationale uitwisseling, niet moeten koesteren? Met andere woorden, de minister heeft gelijk als hij overmatige staatsbemoeyenis op het terrein van de medezeggenschap van de hand wijst, maar passiviteit is het andere uiterste. Vervolgens een vraag over een belangrijk probleem: de spanning tussen nationale medezeggenschap, zoals in de WOR vastgelegd, en de internationalisering van de economie. Het territorialiteitsbeginsel waarop de WOR berust, heeft zijn kracht – daar heeft de minister zonder meer gelijk in – maar ook zijn zwakte. Genoemde spanning manifesteert zich in de beperkte invloed van ondernemingsraden in Nederland op de besluitvorming van internationale holdings, zelfs als deze in Nederland gevestigd zijn. Ze manifesteert zich ook in het geringe bereik van recente wetgeving, zoals het spreekrecht van de OR op de aandeelhoudersvergadering, dat in de praktijk maar op een kwart van de betrokken internationale ondernemingen van toepassing zou zijn. Het is een gecompliceerd vraagstuk dat uiteindelijk op bovennationaal, op Europees niveau opgelost moet worden. Een eerste stap in die richting is geopperd door Duitse onderzoekers en in Nederland door Robbert van het Kaar. Daarbij verplichten de besturen van internationale bedrijven zich contractueel tot overleg op concernniveau met werknemersvertegenwoordigers uit meerdere landen van vestiging. Is het kabinet bereid om die mogelijkheid verder te laten verkennen en in bespreking te brengen?

Dan een heel praktische en voor de hand liggende mogelijkheid om de medezeggenschap in Nederland langs wettelijke weg te versterken: toegang van de ondernemingsraad tot het enquêterecht, zoals de vakbeweging die nu al heeft. Het argument van het kabinet om de OR die toegang bij de voorgenomen herziening van het enquêterecht te weigeren, snijdt geen hout. Ondernemingsraden zouden dat recht, aldus de brief van de minister, oneigenlijk of lichtvaardig kunnen gebruiken. Die suggestie staat haaks op de zeer spaarzame manier waarop ondernemingsraden de bestaande toegang tot de rechter bij beroepsprocedures in het kader van de WOR gebruiken. Zij gaat voorbij aan de realiteit van een economie waarin bestuurders en/of toezichthouders, zoals gebleken is, soms dramatisch ontsporen. Een beroep op de rechter door de OR kan dan het belang van de betrokken werknemers én van de onderneming als geheel dienen, zeker in sectoren waar de vakbeweging niet altijd sterk vertegenwoordigd is, zoals in de financiële sector.

Het kabinet heeft zichzelf op dit punt gelukkig ingehaald door in het wetvoorstel over de maatschappelijke onderneming het enquêterecht aan de belanghebbendenvertegenwoordiging in de semipublieke sector toe te kennen; dan ook voor de ondernemingsraad, neem ik aan. Het enquêterecht voor de OR zou een goede eerste invulling zijn van de afspraken in het aanvullend regeerakkoord om de verhouding tussen de bij de onderneming betrokken partijen te herijken, zoals het genoemd is. Graag hoor ik van het kabinet hoe het dat voornemen in het algemeen gestalte gaat geven. Het eerdergenoemde SER-voorstel van werknemers en kroonleden om de positie van commissarissen te versterken, zou daar goed in passen, omdat dit het evenwicht tussen stakeholders, kapitaal en arbeid kan helpen herstellen.

Ik maak tot slot een aantal korte kanttekeningen bij de beperkte wijzigingen op de WOR die het kabinet zal gaan voorstellen. De PvdA-fractie kan zich over het algemeen goed vinden in de wijzigingen, met twee kanttekeningen. We hebben grote reserves bij een eventuele wetswijziging die het afzien van advies- of instemmingsrecht juridisch dichttimert. Er moet ruimte blijven voor de OR om een dergelijke beslissing te herzien, bijvoorbeeld als nieuwe feiten of omstandigheden bekend worden. Wil de minister ingaan op de suggestie van vakbewegingszijde, van CNV en FNV, om naast de klassieke knelpunten, zoals zij in de brief worden genoemd, ook meer moderne knelpunten te bekijken, zoals de lange periode die uitzendkrachten bij een bedrijf moeten werken, willen ze medezeggenschapsrechten verwerven, de geheimhoudingsplicht waarmee menige OR door de ondernemer wordt geconfronteerd en het wegvallen van medezeggenschap bij sommige fusies?

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Ulenbelt.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. De vraag is of het goed gaat met de medezeggenschap. Het kabinet zegt «ja». De SP is daar heel wat minder positief over. Ik zou «nee» zeggen.

De gedane onderzoeken dateren van voor de crisis, voordat wij zagen, of iedereen eigenlijk zag – de SP zag het al wat eerder – dat het toezicht faalde en dat het kapitalisme zich ontpopte als een monster, door mijn collega's van de PvdA inmiddels omschreven als een Bokito. Iedereen keek ernaar, maar er moest wat aan gedaan worden. Dat was het probleem. We zien dat bedrijven handelswaar zijn geworden, inclusief de mensen die er werken, dat kortetermijnbelangen de boventoon voeren, dat bonussen belangrijker zijn dan banen, dat hedge funds kunnen opereren en schade kunnen aanrichten die niemand wil en dat directies van veel bedrijven eigenlijk geen directies meer zijn, maar huurlingen van de aandeelhouders. Ik heb deze beschrijving niet verzonnen. Zij is van de heer Van Lede, oud-president-commissaris van Akzo.

De afgelopen jaren is ingezet op het uitbreiden van de aandeelhoudersmacht. Dat heeft ons niet veel goeds gebracht. Ik denk dat inmiddels iedereen het daar wel over eens is. Er moet een tegenmacht georganiseerd worden. Die zit in de politiek en in de vakbonden, maar die kan ook zitten in de ondernemingsraden. Ik zie eigenlijk helemaal geen voorstellen voor het uitbreiden van de bevoegdheden van de ondernemingsraad om de Bokito's te temmen.

We hebben het nu wel over spreekrecht voor ondernemingsraden op de aandeelhoudersvergadering, maar dat is natuurlijk wel heel beperkt. Waarom geen wetswijziging, zodat de ondernemingsraad moet onderhandelen met de raad van commissarissen over de topbeloning en de bonussen? Dat kan gewoon via een commissie van de ondernemingsraad die met de remuneratiecommissie van de raad van commissarissen onderhandelt over het beloningsbeleid aan de top. Misschien doe je dan echt iets.

De heer **Meeuwis** (VVD): U zet de wereld op zijn kop.

De heer **Ulenbelt** (SP): Het lijkt me heel verstandig dat dat gebeurt.

De heer **Meeuwis** (VVD): Ik begrijp dat wel vanuit uw wereldbeeld, maar denkt u dat het werkelijk gaat werken als men in ondernemingen, in welke structuur dan ook, van elkaar gaat beoordelen wat men mag verdienen? Waar moet het toe leiden dat de werknemers, gestructureerd of georganiseerd in een ondernemingsraad, bepalen wat de bestuurslaag mag verdienen? Hoe houdt dat die Bokito dan wel in zijn kooi?

De heer **Ulenbelt** (SP): Het lijkt mij gewoon een kwestie van democratie. Die mannen aan de top verdienen het geld dat beneden wordt verdiend. Mag men daar zeggenschap over hebben? De vakbeweging heeft voorgesteld om de verhouding tussen hoogste en laagste beloning een tot twintig te maken. Het lijkt mij een prima idee dat dit het kader is waarbinnen onderhandeld wordt. Nu is het een old boys network waarin de aandeelhouders bij iedere belofte van een procent extra winst zo een miljoen extra op tafel leggen. Dat is toch niet de wereld waarin we willen leven? In ieder geval voor mijn partij niet. Als u betere voorstellen hebt om de bonussen aan banden te leggen, ook goed.

De heer **Meeuwis** (VVD): Het bonusverhaal is een aparte discussie, die nu niet ter tafel ligt. Wij hebben daar ook genuanceerde beelden bij. U zegt dat we moeten streven naar het uitbreiden van wat ondernemingsraden of medezeggenschapstructuren nu doen tot een volledig gedemocratiseerd proces waarbij wij met z'n allen stemmen over wie wat moet gaan verdienen. Dat is misschien wel heel eerlijk, maar niet efficiënt. De overheid is zo ingericht, maar die hoeft niet te concurreren. Een bedrijf moet dat wel. Ik geloof niet dat dit gaat werken.

De **voorzitter**: Dit was geen vraag. Ik laat het aan de heer Ulenbelt om hier wel of niet op te reageren.

De heer **Ulenbelt** (SP): Het was geen vraag. Erger nog, het was een geloof. Ik vind dat we bij de feiten moeten blijven. De heer Meeuwis was het met mij en met anderen eens dat de bonussen bij ASML, dat werktijdverkortings had gekregen, aangepakt moeten worden.

De heer **Meeuwis** (VVD): Ja, mee eens. Ik vind dat terecht.

De heer **Ulenbelt** (SP): Dat is mooi klusje voor de bond, voor de ondernemingsraad, rond de advisering over de werktijd. Dat soort dingen bedoel ik. Dat is efficiënt en ook nog eerlijk. Wat u wilt, zit dus in mijn voorstel.

Voorzitter. Een van de grote hinderpalen bij het ontwikkelen van democratie in de onderneming is de geheimhoudingsplicht. Ik denk dat de gemiddelde burger in Nederland meer weet over wat er in de gevangenis gebeurt dan van wat in een bedrijf gebeurt. De vrijheid van meningsuiting lijkt mij groter in de gevangenis dan in een bedrijf. De ondernemingsraden krijgen namelijk nogal wat aan geheimhouding opgelegd. Dat voorkomt communicatie met de achterban en dat voorkomt al helemaal kennis van zaken over die onderneming buiten die onderneming. Ik hoor verhalen dat ondernemingsraden bij deeltijd-WWV geheimhouding opgelegd hebben gekregen. Wil de minister dat uitzoeken? Lijkt het niet verstandig om ondernemingen transparant te maken en de geheimhoudingsplicht die opgelegd kan worden aan de ondernemingsraad in ieder geval aanmerkelijk te beperken?

De heer **Kalma** (PvdA): Ik heb zelf ook een opmerking gemaakt over de geheimhoudingsplicht en tot welke problemen dat voor werknemersvertegenwoordigers kan leiden. Meent de heer Ulenbelt dat er geen enkele omstandigheid denkbaar is waarin een zekere mate van geheimhouding kan worden opgelegd? Is dit niet het extreme naar de andere kant?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik kan het me nauwelijks voorstellen dat er problemen zouden zijn over het openbaar onderhandelen over de bonus bij ASML. Het lijkt me een belevings, dus waarom zou het geheim moeten zijn? Maar goed, theoretisch zou het kunnen. Dan lijkt mij een heel andere weg voor de hand liggend, namelijk dat een werkgever die geheimhouding wil opleggen, daarvoor bijvoorbeeld eerst toestemming vraagt bij de rechter in plaats van zoals het nu is: als de ondernemingsraad geheimhouding opgelegd krijgt van de werkgever, moet hij om daar onderuit te komen naar de rechter. Dat zou het allemaal wat gemakkelijker maken, lijkt mij; bijna een sociaaldemocratisch voorstel voor een socialist.

De heer **Koppejan** (CDA): De heer Ulenbelt kan ook denken aan een gemotiveerd voorstel waarbij je aan de ondernemer vraagt om te motiveren waarom hij geheimhouding vraagt. Het idee van de heer Ulenbelt dat geheimhouding helemaal niet meer nodig is, past misschien wel in zijn wereldbeeld. In zijn wereldbeeld is er namelijk geen concurrentie meer tussen bedrijven, maar is er sprake van een soort staatsgeleide economie. Dan heb je inderdaad tussen bedrijven geen geheimhoudingsplicht meer nodig.

De heer **Ulenbelt** (SP): Het kapitalisme leidt tot veel geheimen. Dat leidt op zijn beurt weer tot veel problemen. Ik kan mij natuurlijk situaties voorstellen waarin geheimhouding aan de orde kan zijn. Daarom draai ik het ook om. Laat de werkgever die geheimhouding wil opleggen, daar toestemming voor vragen bij de rechter in plaats van wat nu gebeurt: de werkgever legt geheimhouding op en als de ondernemingsraad er vanaf wil, moet die naar de rechter. Het helpt ongetwijfeld.

Voorzitter. Het is verontrustend om te zien dat het aantal bedrijven met een ondernemingsraad, in ieder geval relatief, afneemt. Is de minister ervoor om daarvoor een boete in te stellen en die boete bijvoorbeeld te besteden aan scholing voor andere ondernemingsraden?

De heer **Meeuwis** (VVD): Kan de heer Ulenbelt zich voorstellen dat het niet instellen van een ondernemingsraad in kleine ondernemingen ook kan gebeuren omdat gewoon niemand zin heeft om die rol op zich te nemen? Moet de boete dan ook collectief door de werknemers betaald worden, als zij er de oorzaak van zijn dat het allemaal niet lukt?

De heer **Ulenbelt** (SP): Dan hebben we te maken met een werkgever die verkeerd personeel heeft aangenomen. Waarom kunnen die anderen het

anders wel? Er zijn werkgevers in dit land die het personeel kiezen als ware het slaafse volgers van de directie. Als ze een boete voelen, worden werkgevers gedwongen om misschien wat kritischer, wat jonger of wat ander personeel aan te nemen. Veel te gemakkelijk wordt gezegd dat de werknemers niet willen. Als je echter met deze mensen praat, blijkt angst voor de werkgever heel vaak het motief om niet aan initiatieven voor oprichting van een ondernemingsraad mee te doen.

De heer **Meeuwis** (VVD): En wat in het geval dat het geen slaafse medewerkers zijn, maar hoogopgeleide intelligente mensen die toevallig ook veel hobby's hebben en gewoon geen zin hebben? Ik denk bijvoorbeeld aan een studio waar ze kinderanimaties maken met een mannetje of 60. Ik ben toevallig laatst bij zo'n bedrijf geweest. Daar hebben ze er gewoon geen zin in en die ondernemer is een sociaal man met een brede oriëntatie. Wie betaalt dan die boete? Nog steeds die ondernemer omdat die de verkeerde mensen heeft aangenomen?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb nog een voorstel. Het werk in de ondernemingsraad moet veel interessanter gemaakt worden. De verantwoordelijkheid van de ondernemingsraad moet je uitbreiden, zodat het ondernemingsraadwerk weer een functie wordt die het vervullen waard is.

De heer **Meeuwis** (VVD): Ik wil een antwoord op mijn vraag over de boete.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voor de gemeenteraden hebben we altijd en overal genoeg mensen. Hoe komt dat? Doordat de gemeenteraad nogal veel bevoegdheden heeft. Geef de ondernemingsraad meer bevoegdheden en de aspiraties van mensen om vorm te geven aan hun omgeving komen boven. Die combinatie rechtvaardigt een boete. 30% is veel te veel. Als u een ander voorstel hebt om wel een ondernemingsraad te krijgen bij die tekenfilmmaker, hoor ik het graag.

De **voorzitter**: Als laatste de heer Koppejan. Daarna geen interrupties meer.

De heer **Koppejan** (CDA): De heer Ulenbelt wekt de suggestie dat werknemers niet actief zijn in een ondernemingsraad omdat zij bang zijn voor de werkgever. Dan vraag ik mij werkelijk af: in wat voor wereld leeft u en leef ik? Ik heb daar een heel ander beeld bij. De vraag is: hoe kunnen wij werknemers weer motiveren om actief te zijn in de ondernemingsraad? Ik denk echt niet dat het ligt aan werkgevers die werknemers bedreigen. Dat lees ik ook niet terug in alle onderzoeken die wij vandaag bespreken.

De heer **Ulenbelt** (SP): Er zijn veel factoren die deelname aan de ondernemingsraad verhinderen, maar een werkgever die hem niet wil, maakt het voor de werknemers in zijn bedrijf echt niet gemakkelijker om de ondernemingsraad überhaupt van de grond te krijgen. Die moet zijn kop boven het maaiveld steken en die ligt er vaak gauw af. Ik voorspel u dat het sociaal beleid in bedrijven waar geen ondernemingsraad is, van een andere soort is dan in bedrijven die wel een ondernemingsraad hebben, misschien met uitzondering van het tekenfilmbedrijf waar de heer Meeuwis op bezoek is geweest.

Voorzitter. Een ander probleem betreft de faciliteiten voor ondernemingsraadsleden. De werkdruk neemt toe. De minister doet geen voorstellen om de faciliteiten voor ondernemingsraadsleden te verruimen. Waarom niet en zou dat eigenlijk niet moeten? We hadden hier eerder een voorstel aan de orde van de voorganger van deze minister, minister De Geus, waarbij men de bevoegdheden van de ondernemingsraad volledig weg kon contracteren, zodat je helemaal niets meer te vertellen had. Nu is minister

De Geus wel weg, maar de geest van minister De Geus waart nog wel een beetje door dit wetsvoorstel. De heer Kalma wees al op het ad hoc weg contracteren van bevoegdheden. Dat lijkt mij een heel slecht idee. In zeggenschapsland zeggen ze dat de medezeggenschap de zeggenschap volgt. Nu is de zeggenschap de afgelopen periode heel erg veranderd. Onder invloed van het Angelsaksische model zijn veel meer bevoegdheden naar de top gegaan. Moeten we dat in ieder geval om te beginnen voor het denken niet omdraaien? Moet de zeggenschap de medezeggenschap niet volgen? Dus dat de ondernemingsraad op de locatie van dat ziekenhuis dat wordt overgenomen – 1000 mensen – niet wordt afgeschaft, maar dat het management ervoor zorgt dat de bevoegdheden liggen op het niveau waar die medezeggenschap was georganiseerd, dus in de locatie van dat ziekenhuis? Medezeggenschap op menselijke maat en dan de Bokito's dwingen om weer kleine, zachte lieve aapjes te worden die leiding geven aan de business units, om het maar even in een beeld neer te zetten. Het is niet bedoeld om het lachwekkend te maken. Van Bokito naar kleine lieve beestjes lijkt me een aardige stap. Ook subsidiariteit in het apenhok dus. Dat lijkt mij een goed idee. Tot slot, we moeten het met medezeggenschap niet bij het oude laten. Scandinavië wordt vaak als voorbeeld genomen. Waarom regelen we de medezeggenschap in Nederland niet zoals in Denemarken, waar 50% van de raad van commissarissen aangewezen wordt door de ondernemingsraad of het personeel? Dan doen we iets om die Bokito in het hok te houden.

De heer **Kalma** (PvdA): Ik stel twee korte vragen aan de heer Ulenbelt om te zien of hij gevoelig is voor een zekere nuance. Hij vatte mijn eigen suggesties in het verlengde van wat wetenschappers als Van het Kaar op tafel hebben gelegd samen als het weg contracteren van bevoegdheden. Is er op zijn minst, wat hij verder ook van deze benadering vindt, niet een verschil tussen de vrijheid krijgen om wat eerder wettelijk geregeld was weg te contracteren en de mogelijkheid om op basis van bestaande wetgeving op weg naar nieuwe vormen van regelgeving in een tussenfase bepaalde contracten af te sluiten?

Ik keer even terug naar het begin van het betoog van de heer Ulenbelt. Hij haalde de heer Van Lede aan en sprak over huurlingen van de aandeelhouders. Ik kan mij nauwelijks voorstellen dat de heer Van Lede dat gezegd heeft. Hij heeft wel wat anders gezegd, namelijk: wij hebben als bestuurders te veel naar aandeelhouders geluisterd en wij zouden vaker nee moeten zeggen. Is dat in het kader van de analyse van wat er gaande is, niet een belangrijk verschil? Moeten we bij alles wat er mis is met de macht van aandeelhouders op een aantal terreinen, niet ook open staan voor de gedachte dat in een aantal opzichten de jacht van de besturen op een aantal grote ondernemingen op de aandeelhouderswaarde minstens zo belangrijk was, belangrijker nog, dan het beeld van de huurlingen dat de heer Ulenbelt schildert?

De **voorzitter**: U zei: korte vragen. Mijnheer Ulenbelt, ik verzoek u om kort te antwoorden.

De heer **Ulenbelt** (SP): Kort antwoorden op een lange vraag. Als je het kunt, ben je goed. Ik ben het deels wel met de heer Kalma eens. De heer Van Lede gaf aan dat er directeurs waren die het bedrijf beschouwden als een gemeenschap. Die stelden zich dienstbaar op aan het bedrijf. Hij signaleerde dat door toename van de aandeelhoudersinvloed dit type directeurs – van Akzo, DSM en Stork; daar zijn voorbeelden van – vervangen zijn door huurlingen. Die zie je meer bij Shell en Unilever. Dat fenomeen beschrijft hij. Je ziet ook dat die nationale directeurs, zoals bij Stork, een geweldige rol hebben gespeeld in de strijd tegen de hedge funds, terwijl ze bij Unilever de hele zaak verkwanselen en naar het

buitenland brengen. In die zin deel ik de analyse wel, maar het weg contracteren van bevoegdheden van de OR lijkt mij slecht. Laat die ondernemingsraad zo volwassen zijn te besluiten wel of geen advies te geven, zich dan het recht voor te behouden en dat te omschrijven wanneer ze erop terugkomt. Dat hoeft je niet uit de wet te halen, dat laat je aan een volwassen ondernemingsraad gewoon over.

De **voorzitter**: Dan is het woord nu aan de heer Meeuwis.

De heer **Meeuwis** (VVD): Voorzitter. Ik begin met een vraag die de heer Ulenbelt opwierp maar niet stelde. Ik denk dat het antwoord hem en mij zeker zal interesseren. Het sociale beleid bij een onderneming met een OR zou significant anders zijn dan bij een onderneming zonder OR. Ik ken niet het onderzoek waaruit dat zou moeten blijken. Ik vind het wel interessant. Ik ben benieuwd of daar in brede zin bewijs voor is.

De **voorzitter**: Die vraag stelt u aan de minister?

De heer **Meeuwis** (VVD): Die vraag stel ik aan de minister. Het antwoord van de heer Ulenbelt heb ik al.

De **voorzitter**: Kunt u de vraag nog een keer herhalen?

De heer **Meeuwis** (VVD): De vraag die de heer Ulenbelt opwierp, was of sociaal beleid bij een onderneming met een ondernemingsraad meetbaar, dus over de breedte, anders is dan bij ondernemingen zonder OR. Geeft het hebben van een OR een aantoonbaar beeld van het sociaal beleid in een onderneming, bijvoorbeeld door allerlei overtredingen of wat dan ook? Die vraag lijkt mij voor onze discussie relevant.

Ik zal niet alle vragen herhalen die door de collega's al gesteld zijn. Ik wil wel gezegd hebben dat ook de VVD vindt dat medezeggenschap een groot goed is en dat moderne medezeggenschap zich flexibel met de ondernemingsstructuur, de maatschappelijke ontwikkelingen en de vereisten die daarbij horen, mee ontwikkelt. Daarbij moet de overheid zorgvuldig en zeer terughoudend zijn in het opleggen van allerlei verplichtingen aan dit soort structuren. Zonder de essentie van de medezeggenschap aan te tasten, is het daarom goed dat het kabinet in zijn voorstellen allerlei vormvereisten versoepelt of in ieder geval daartoe onderzoek doet.

Over het algemeen vinden wij dat er goede voorstellen voorliggen en dat goed wordt omgegaan met de conclusies uit de onderzoeken. Wat we minder vinden, is dat de betrokkenheid bij het OR-werk van de achterban, die overlegfunctie, nu in een wettelijk kader wordt gegoten. Wij vragen ons werkelijk af welk vraagstuk op de rol van de OR daarmee opgelost wordt. Welke vraag ligt eraan tot grondslag? Wat moet de wettelijke verplichting tot overleg opleveren of oplossen?

De VVD is tegen het geven van inspraak aan werknemers, hoe ook georganiseerd, op beloningsbeleid en dat soort zaken. Wij vinden het geen verkeerde zaak dat het spreekrecht op een algemene vergadering van aandeelhouders goed georganiseerd is – dat mag best ook vastliggen – maar besluitvorming over dit soort zaken is en blijft een verantwoordelijkheid voor aandeelhouders, hoe ze er ook uit zien en hoe ze ook heten. De focus van de werkgever moet liggen op het terugdringen van de bureaucratie en op maatwerk organiseren in de inspraak. Over de concrete voorstellen die door het kabinet zijn gedaan om een en ander te wijzigen, zijn wij positief als het gaat om de flexibilisering die wordt geboden en de maatwerk mogelijkheden die ontstaan in met name complexe ondernemingsstructuren.

Ik kom bij de EOR-richtlijn. Toen ik het las, dacht ik aan «lejoor» en moest ik aan de ezel uit Winnie de Poeh denken. Die heet namelijk ook zo. In deze richtlijn legt Europa vast dat ook ondernemingen met een beperkte

internationale organisatie toch een dergelijke structuur dienen op te tuigen, met allerlei verplichtingen, ook voor werkgevers. Ook wordt vastgelegd welke bevoegdheden transnationaal geregeld dienen te worden. Gelet op hoe divers internationale, Europese organisaties zijn qua grootte, bestuursstructuur, aandeelhoudersverhoudingen en aansturingvormen, stelden wij onszelf de vraag of je dat wel in één trans-Europese inspraakstructuur zou moeten willen regelen. Wij denken van niet.

Er is al wat over gezegd, maar ik wil toch iets zeggen over de naleving van de WOR. Minder ondernemingen hebben in de periode van 2005 tot nu een OR ingesteld. Dat komt doordat er gewoon meer ondernemingen bij gekomen zijn. De daling is dus relatief. De aanwezigheid van een OR is in kleine ondernemingen traditioneel laag. In sommige ondernemingen is er ook gewoon geen behoefte aan.

De VVD pleit er al enige tijd voor om de OR mogelijk af te schaffen voor ondernemingen met tussen de 50 en 100 medewerkers, die een andere structuur hebben dan multinationale, grote en meervoudig complexe organisaties. In Europa is afgesproken dat we vanaf 50 medewerkers inspraak op deze manier regelen. Kan de minister zich voorstellen dat Nederland binnen de bestaande Europese verordeningen, op basis waarvan wij de grens op 50 hebben gesteld, een ander regime heeft voor de groep bedrijven met tussen de 50 en 100 medewerkers? Ik heb «OR light version» opgeschreven. Ik denk aan een minimaal inspraakstelsel, passend bij de samspraakcultuur die je in ondernemingen met minder dan 50 medewerkers ook hebt en waar het vaak ook prima gaat, waar althans het gebrek aan inspraak niet de reden is dat dingen goed of fout gaan. Dat geldt voor organisaties met 60 of 70 medewerkers evenzo. Ik ben het onmiddellijk met de heer Ulenbelt eens dat je structuren en wettelijke kaders nodig hebt als je duizenden mensen moet organiseren, maar voor kleine organisatie op één locatie waar mensen vaak tientallen jaren met elkaar werken, kan de VVD zich voorstellen dat de minister zich kan voorstellen dat je daarvoor een ander regime kunt hebben. Ziet de minister dat? Is hij bereid om eventueel met voorstellen daarvoor te komen?

De heer **Ulenbelt** (SP): De heer Meeuwis houdt heel omfloerst eigenlijk een pleidooi voor afschaffing van de ondernemingsraad voor bedrijven met tussen de 50 en 100 werknemers. Hoe moet die «OR light» er dan uitzien? Wat heeft die te doen? Alles is dan toch al geregeld in samspraak, zoals hij zegt? Dan is die OR toch helemaal niet nodig? De heer Meeuwis wil er eigenlijk vanaf.

De heer **Meeuwis** (VVD): Ik zei in de aanloop naar dit voorstel dat de VVD in het kader van deregulering en verminderde regeldruk voor het bedrijfsleven eerder heeft gepleit om voor die groep ondernemingen waar ook de organisatiegraad in deze zin heel klein is, de OR af te schaffen. Ik zeg daarbij dat er een Europese richtlijn is waarin de grens op 50 werknemers is gelegd. Daarin staat een aantal voorwaarden waaraan medezeggenschap moet voldoen. Dat ziet er anders uit dan Nederland het in de WOR heeft georganiseerd. De vraag is of een dergelijke verminderde druk en dus een verminderd bureaucratisch systeem voor die kleine ondernemingen zinvol zou kunnen zijn.

De heer **Kalma** (PvdA): Realiseert u zich dat in vergelijking met een aantal andere landen in Europa, de grens van 50 nog relatief hoog is? In andere landen, zoals Duitsland, ligt die lager. Maar wat wringt er nu echt, behalve een algemene behoefte, die ik mij voor kan stellen, om regels te verminderen? Is het niet zo dat als het met de medezeggenschap goed gaat in die kleine bedrijven, ze van die formele structuren niet echt last hebben en dat als het wat minder goed gaat, ze er altijd nog op kunnen terugvallen? Waarom die behoefte om de OR af te schaffen?

De heer **Meeuwis** (VVD): U geeft het antwoord in uw vraag. Het streven om minder druk, minder regels te hebben en dus om ondernemingen flexibel bezig te laten zijn in het realiseren van hun continuïteit, is in het belang van iedereen die bij die onderneming betrokken is. Dat is het generieke uitgangspunt als het gaat om regels. Ik ben niet tegen een ondernemingsraad voor ondernemingen met tussen de 50 en 100 werknemers. Als iemand, al heeft hij vijf werknemers in dienst, zegt: «we gaan met z'n vijven in de ondernemingsraad zitten», dan vind ik dat hartstikke mooi, prima. De behoefte om de OR af te schaffen komt echter voort uit de behoefte bij die ondernemingen. Ik corrigeer dat door aan te geven dat we weten dat er een Europese richtlijn is. Ik vraag mij gewoon af: kan het niet een tandje minder?

De heer **Koppejan** (CDA): Wat is dat tandje minder dan? Wat wilt u in de light-versie anders doen dan in de WOR? Geeft u dan ook eens precies aan voor welk probleem dat een oplossing biedt.

De heer **Meeuwis** (VVD): Dat is een goede vraag. Ik heb die overigens zo-even aan de minister gesteld. We zitten hier vandaag ...

De heer **Koppejan** (CDA): Wat bent u nu voor oppositiepartij? U moet toch ideeën hebben?

De **voorzitter**: Mijnheer Koppejan, u had niet het woord. Ik geef de heer Meeuwis kort de gelegenheid om te antwoorden. Dan gaan we over naar de minister.

De heer **Meeuwis** (VVD): Als ons verweten wordt dat wij geen ideeën worden, dan heb ik nog wel een uur of zes nodig om ze uit te spreken.

De **voorzitter**: Ik stel voor dat wij het antwoord laten aan de minister.

De heer **Meeuwis** (VVD): Precies. Ik wil eerst van de minister horen of hij ruimte ziet. Daarna komen we wel met een voorstel.

De **voorzitter**: Dank u wel. Het woord is aan de minister. Ik geef de Kamerleden enkel ruimte voor een interruptie wanneer de minister de individuele vragen van de leden heeft beantwoord.

Minister **Donner**: Dan beantwoord ik ze alleen nog maar collectief. Voorzitter. We bespreken vandaag de positie van ondernemingsraden binnen bedrijven. Dit is op zichzelf een bijzonder moment om dat te doen, gegeven het feit dat deze maand precies 60 jaar geleden de Wet op de ondernemingsraden hier in de Tweede Kamer aan de orde was. Mijn voorganger, minister Joekes, behandelde die toen. Wat toen een eerste stap was, is sindsdien onderdeel geworden van de praktijk van ondernemingen in Nederland. Ook uit de onderzoeken blijkt dat daar waar inderijd nog grote zorgen en tegenstellingen waren in de discussie, het nu onderdeel is geworden van wat gebruikelijk is.

Dat laat onverlet dat er voortdurend wisselingen zijn. Er is gewezen op het niveau van naleving. Ik zou zeggen: dat is het niveau waarop gebruikge maakt wordt van de wet. In Nederland is de inspraak geregeld als onderdeel van het burgerlijk recht, niet van het publiek recht. Het is een dwingend recht, maar er moet wel een beroep op gedaan worden. Dat is een verstandige overweging geweest. Medezeggenschap is iets wat gevoeld moet worden. Er moet behoefte aan bestaan. Je kunt het niet opleggen en dan zeggen: dan werkt het ook. Het moet beantwoorden aan de behoefte binnen de gemeenschap van een onderneming.

Als een bedrijf geen gebruik van de mogelijkheid maakt, is dat dan omdat men tevreden is met de situatie en er geen behoefte aan heeft of spelen

andere factoren een rol? Je moet niet zonder meer weglopen voor de vragen die met deze vraag samenhangen, maar het is een constatering dat in die situatie geen gebruikgemaakt wordt van een mogelijkheid die er wel is. Met het idee om ondernemingen dit verplicht op te leggen met boetes als sanctie – gij zult het hebben – ontstaat onmiddellijk de vraag: wat win ik daarmee?

De materie waar we over spreken, kun je enigszins vergelijken met de ontwikkeling van de Franse tuincultuur en de Engelse tuincultuur. De Fransen hebben prachtige tuinen gemaakt door bomen in de meest onmogelijke bochten te wringen en te leiden via ijzerdraadjes, takken en weet ik wat. Op het oog is het prachtig, maar je onderhoudt dit alleen door vervolgens ieder takje dat niet op zijn plaats zit, eraf te kappen en dus in wezen de dynamiek weg te laten. De Engelse tuincultuur gaat meer over de vraag hoe je de zaak ontwikkelt, maar wel zo dat deze samenkomt in bosjes en vergezichten. Uiteindelijk is dat ook de keuze die de wetgever indertijd gemaakt heeft.

We zijn met een van de meest wezenlijke elementen van de Nederlandse samenleving bezig, namelijk de ondernemingskant van Nederland: de wil om te ondernemen, de mogelijkheden om te ondernemen en de dynamiek die daarachter zit. Daar is terecht van gezegd dat die niet puur wordt geregeld door de verhouding werkgever-werknemer. Ook ondernemingen zijn gemeenschappen waarbinnen die werknemers ook een rol spelen, maar, let wel, we zijn hier ook bezig met een van de essentiële onderdelen waar de Nederlandse samenleving op draait, namelijk de wil om te ondernemen en de wil om hier in Nederland te ondernemen. Zo zit de huidige wereld namelijk ook in elkaar. We kunnen wel van alles opleggen, maar als het resultaat daarvan is dat ondernemingen wegtrekken uit Nederland, zitten we in de wat moeilijke positie dat we hier nog wel ons brood wensen te verdienen, maar dat we dat moeten doen bij bedrijven die in het buitenland zitten of die kiezen voor andere wettelijke regimes om de onderneming te laten regeren. Dan zijn we verder van huis dan met de systemen die we nu hebben. Hoewel je kunt zeggen: «zo af en toe zou ik wat meer van dit willen of wat meer van dat», moet je je afvragen wat het evenwicht is. We moeten niet het kind met het badwater weggooien. Dat is ook de achtergrond geweest voor de benadering van de discussie over de positie en het functioneren van de ondernemingsraden en wat er op dat terrein meer gedaan moet worden. Die vraag hebben we benaderd vanuit de invalshoek dat we zo goed mogelijk moeten aansluiten bij de behoefte die er leeft in de wereld van de ondernemingen zelf. Vandaar dat de SER is gevraagd om daarover advies op te stellen en te kijken naar de voorstellen op dat terrein. In de leidraad bij het kabinetstandpunt kunt u allen lezen dat we proberen om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de suggesties en voorstellen van de SER. Uiteraard plaatsen we bij bepaalde punten kanttekeningen, maar dat is het uitgangspunt. Tegelijkertijd wijs ik erop dat dit een eerste standpunt is. Op een aantal punten zal dat uitgewerkt moeten worden in de meer concrete voorstellen waar we over komen te spreken. Daarom is het minder verstandig om nu al over de elementen te gaan praten als wel om te spreken over de vraag hoe we het gaan uitwerken.

Een thema dat hier van verschillende zijden aan de orde is gekomen, is de vraag hoe je regelt dat door de werkgever en de OR afspraken gemaakt kunnen worden over bevoegdheden die niet uitgeoefend worden.

Nogmaals, dat is uiteraard niet het punt. Het voorstel wordt hier gedaan. Dat punt zullen we verder moeten uitwerken. De belangrijkste zorg daarbij is dat geen situatie moet ontstaan dat door gewoonrecht bepaalde bevoegdheden niet gebruikt werden, op die basis besloten is en dan achteraf aangevochten wordt dat er besluiten genomen worden. Dat schept onzekerheid. Nogmaals, de essentie van een onderneming om als onderneming te kunnen functioneren, is de besluitvaardigheid, de moge-

lijkheid en de ruimte om op nieuwe ontwikkelingen te kunnen inspelen. Die kun je niet afhankelijk maken van de onzekerheden rond de besluitvorming.

Er is gevraagd wanneer de Kamer wetsvoorstellen kan verwachten. Uit de discussie die we hier voeren, zal duidelijk zijn dat de gedane voorstellen zeker nog substantiële uitwerking vergen. Het is de bedoeling om over die uitwerking zo goed mogelijk met het medezeggenschapsveld en sociale partners te spreken. Hoezeer ik dus ook zou willen toezeggen dat het voor de zomer geregeld is, kan ik geen echte toezegging doen. Ik moet afwachten hoe het met de uitwerking loopt en in welke mate we daar overleg over kunnen voeren. Uit het feit dat de voorstellen er nu liggen, mag de Kamer afleiden dat het mijn ambitie is om ze tot wetsvoorstel in de Kamer te brengen, zo het mij gegeven is door de Kamer.

Een vraag die speelt is de volgende. Als we constateren dat we op zichzelf tevreden mogen zijn met de wijze waarop de medezeggenschap in Nederland functioneert, hoe houden we het dan of hoe maken we het opnieuw interessant voor mensen om daarin te participeren? Een aantal van de voorstellen dat het kabinet voorlegt, is ook bedoeld om ervoor te zorgen dat de ondernemingsraad zelf in overleg met de werkgever afspraken kan maken over op welk gebied hij wil functioneren. Ik constateer dat in de praktijk al vele initiatieven genomen zijn en worden om de aandacht en belangstelling voor de ondernemingsraad weer aan te wakkeren en dat ook de vakbeweging op dat punt actief is. Het is een van de achtergronden voor de gedachte om de ondernemingsraad de mogelijkheid te bieden om met projectgroepen en commissies te werken, omdat je mogelijk voor onderdelen wel de belangstelling krijgt waar die er niet is voor het geheel. De wet biedt daar nu al ruimte voor. We zullen bezien hoe we dat verder kunnen uitbreiden. Essentieel is wel dat ik meen dat dit niet een probleem is waarvan je kunt zeggen: «one size fits all», dus dat je het via wettelijke regels kunt doen.

Dat geldt ook voor de vraag of je de faciliteiten voor de leden van de ondernemingsraad moet uitbreiden. Daarbij moet je constateren dat op dit moment faciliteiten vaak al niet gebruikt worden, dat de wet verschillende mogelijkheden biedt en dat ondernemingen op dat punt die mogelijkheden kunnen uitbreiden. Uiteindelijk moet je ook het evenwicht in het oog houden. Je bent als wetgever namelijk faciliteiten aan het uitdelen op kosten van de ondernemer en de werkgever. Dat kan ertoe leiden dat de weerstanden tegen het geheel toenemen. Medezeggenschap zal werken als ze gevoeld wordt als iets wat beantwoordt aan een behoefte en niet als ze primair gevoeld wordt als een plicht.

De heren Koppejan en Kalma vroegen naar het effect op de medezeggenschap van de ontwikkeling dat bedrijven met een grotere tijdelijke schil binnen de onderneming functioneren. Ook in deze tijd blijkt dat weer. De wetgever heeft nu bepaald dat de inlener 24 maanden bij een bedrijf betrokken moet zijn voordat hij mee kiest voor de ondernemingsraad. Een aantal jaren geleden is er ook een voorstel geweest om die periode te verkorten. De SER heeft hierover verdeeld geadviseerd. Een van de belangrijke argumenten is juist dat naarmate je de periode verkort, je een groter segment van de echt tijdelijke arbeid erbij betreft die nu juist de langetermijnbelangen van de onderneming niet meedraagt. Het is dus een evenwicht geweest. Mede gelet op de advisering die er nu is geweest, zie ik geen aanleiding om die discussie wederom te voeren. Ik wijs er wel op dat de SER wellicht in het kader van adviezen over de zzp'ers – daarbij kennen we een soortgelijk vraagstuk – aanleiding ziet om daarop in te gaan. Dan zullen we dat tegen die tijd zien.

De heren en Koppejan en Kalma vroegen mij hoe ik sta tegenover experimenten voor vernieuwing in de medezeggenschap. Als er goede voorstellen zijn, werk ik daar graag aan mee. De essentie van experimenten is dat je ze nu niet paraat hebt, anders had ik er nu al een standpunt over. Het sluit aan bij mijn uitgangspunt voor medezeggenschap. Het is iets wat

wint, voor zover het een natuurlijke uitwas is van de wijze waarop een onderneming functioneert. Geen wildgroei; daarom moet wel degelijk een kanalisatie plaatsvinden, maar voor het overige moet de dynamiek van de medezeggenschap ontstaan binnen de onderneming. Deze kan niet door de wetgever erin geregeld worden.

Dat brengt mij bij het onderzoek naar de onderbenutting van de bevoegdheden bij zowel grote als kleine ondernemingen. Dat was de aanleiding van het onderzoek naar aanleiding van het SER-advies. Onderzocht werden de mogelijkheden van werknemers om invloed uit te oefenen en de benutting van de bevoegdheden. Ook dat hangt samen met de reële behoefte binnen bedrijven. Het is ettelijke keren onderzocht. Het is niet iets waarvan je constateert dat het een gevolg is van knelpunten die je kunt wegnemen.

Ik weet dat ik geen tegenvragen mag stellen, maar wellicht. U allen bent hier betrokken bij het functioneren van de Kamer. Hoe zit het met de ondernemingsraad van de Kamer? Benut die alle bevoegdheden? Maakt die overal gebruik van? Wellicht zou daar dan geëxperimenteerd kunnen worden met de oplossing van de heer Ulenbelt: geef de ondernemingsraad meer bevoegdheden en men is enthousiaster. Als dat proefondervindelijk bij de Kamer blijkt, zou dat wellicht een voorbeeld kunnen zijn elders in het land. Op dit moment geloof ik echter niet dat dat de oplossing is voor de problematiek van de belangstelling voor de ondernemingsraad. De heer Ulenbelt noemde de gemeenteraad als voorbeeld: geef de gemeenteraad meer bevoegdheden en men wordt enthousiaster over de gemeenteraad. Ik ken een aantal andere organen waarvoor je dat dan ook zou moeten overwegen. Het is vaak moeilijk om wethouders te krijgen. Moeten wij de wethouders dan ook meer bevoegdheden geven om meer mensen te trekken als wethouder, of als minister of zoiets? Ik weet niet of het panacee van «geef meer bevoegdheden en het loopt» zo werkt. Ik dacht dat ik ingegaan ben op de vraag of je financiële sancties moet geven bij niet naleven. Ik vind van niet. Dan krijgen we een OR-politie en halen we het uit de privaatrechtelijke sfeer en maken we een publiekrechtelijk kader dat opgelegd wordt.

De heer Koppejan vroeg ook nog naar het tijdig informeren van de Europese ondernemingsraad. Ik meen dat de nieuwe richtlijn op dat punt nieuwe bepalingen bevat. Meer in het algemeen wil ik ten aanzien van de vragen die erover gesteld zijn, constateren dat SZW dit voorjaar een symposium organiseert om te bekijken wat de invulling kan zijn van de nieuwe richtlijn om mede zicht te krijgen op dit soort vragen, ook over het functioneren van het geheel.

De heer Koppejan vroeg of we de raad van commissarissen niet verplicht moeten stellen voor alle beursvennootschappen. Op dit moment is de raad van commissarissen bij de structuurvennootschap verplicht, bij andere vennootschappen niet. Van de in Nederland op de beurs genoteerde vennootschappen is er geloof ik slechts één die geen raad van commissarissen heeft. Daar komt bij dat op grond van de corporate governance-code er een raad van commissarissen moet zijn en dat de code wordt gemonitord op het punt van de naleving. Dus ook als een wet niets voorschrijft, is het niet zo dat het niet de praktijk is.

Verschillenden van u vroegen mij naar het spreekrecht, naar de rol van de ondernemingsraad bij beloning en bonus et cetera. Als ik het goed heb, is dit onderwerp geweest van een wetsvoorstel dat hier onlangs behandeld is in de Kamer, dat door de Tweede Kamer is aanvaard en dat nu bij de Eerste Kamer ligt. Ik denk dat de discussie geen nieuwe resultaten oplevert als we haar nu opnieuw voeren. Ik verwijs dus naar die discussie. Tot zover de vragen van de heer Koppejan.

De **voorzitter**: De heer Koppejan heeft een vraag.

De heer **Koppejan** (CDA): De minister spreekt zich positief uit over experimenten voor vernieuwing in medezeggenschap. Hij zegt met zoveel woorden: als er goede voorstellen komen – dat kan bijvoorbeeld zijn via een instituut als het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie – is hij bereid om voorstellen te honoreren om dit verder te stimuleren.

Minister **Donner**: Over het belang van instituten zoals het NCSI ben ik het geheel met u eens. Goede voorstellen moeten ook in de praktijk goed zijn. Op zichzelf ben ik het geheel met u eens, maar de goede voorstellen moeten vervolgens bewijzen dat ze goed zijn door de wijze waarop ze in de praktijk gebruikt worden.

De heer **Koppejan** (CDA): We komen in een cirkelredenering terecht. Mijn voorstel is dat u ook ruimte biedt voor het subsidiëren van dit soort experimenten. Daarmee ga je dus ook toetsen of het werkt. U zegt dat eerst moet worden bewezen dat het werkt.

Minister **Donner**: Ik ga hier geen blanco subsidieregeling voor ieder voorstel geven. Ik sta open voor goede voorstellen. Als er goede voorstellen zijn, bekijken we hoe we daarmee omgaan.

De heer **Koppejan** (CDA): Oké.

Minister **Donner**: Dan de vragen van de heer Kalma. Hij vroeg of niet een te positief beeld wordt gegeven van de medezeggenschap. Hij wees erop dat de problematiek van de ondernemingsraden niet los gezien kan worden van de situatie waarin bedrijven door de crisis verkeren. Ik ben mij ervan bewust dat dit zonder meer op dit moment een factor is. Tegelijkertijd, de discussie over het functioneren van de medezeggenschap dateert van voor de crisis. Ook de onderzoeken hebben voor een belangrijk deel daarop betrekking. Die geven dat beeld. Natuurlijk zien we in de crisis scherper dat een aantal punten punt van aandacht moet zijn. Dat betreft in het bijzonder de vraag van de heer Kalma over de agenda voor morele versterking, zoals het kabinet die vorig voorjaar in het aanvullend beleidskader heeft aangenomen. Natuurlijk is de ondernemingsraad een element daarvan, maar de essentie ervan is meer de discussie over de governance in de onderneming, de verhouding tussen de verschillende organen van de onderneming en de vraag hoe macht en tegenmacht functioneren. Die discussie wordt in de regel ook gevoerd als het gaat over de structuur van de vennootschap of de verschillende rechtsvormen. Ik zou buiten het gebied treden dat wij nu betreden als ik het slechts belicht vanuit één invalshoek, namelijk die van de ondernemingsraad, want dan creëer je juist de distorsie in de discussie, omdat we het niet over de andere onderdelen hebben. Het is dus geen onwil, maar de vrees dat we een lange discussie hebben die vervolgens toch te eenzijdig blijkt. De heer Kalma vroeg over het onderzoek of niet te eenzijdig aan de kant van de werkgevers is onderzocht. Ik geef toe dat vanwege de invalshoek, namelijk de governance, langs die kant de invalshoek gezocht is voor het onderzoek. Dat laat onverlet dat naar onze mening bij het onderzoek wel degelijk ook gekeken is, zij het minder systematisch, via enquêtes, naar de ervaringen aan de andere kant. Daar zijn natuurlijk voortdurend signalen over. Ik heb daarom niet het beeld dat de onderzoeken een rooskleurig en eenzijdig beeld geven van de werkelijkheid. Dat laat onverlet dat hier veel meer werkt, namelijk het algemene beeld, het macrobeeld, en de werkelijkheid bij individuele ondernemingen, die soms zeer slecht kan zijn en die dan wel degelijk kan als zeer knellend wordt ervaren. De heer Kalma vroeg mij ook hoe het kabinet omgaat met de herijking van de positie van aandeelhouders. De minister van Justitie heeft daarover een brief toegezegd. Ik weet dat op dit moment nog afstemming over die brief plaatsvindt, maar dat die wel in voorbereiding is. In die brief wordt

meer in den brede ingegaan op de positie van de vergadering van aandeelhouders.

Hij vroeg vervolgens of de OR niet zelfstandig toegang moet krijgen tot de enquêteprocedure. Ik weet dat de minister van Justitie over deze materie over een voorontwerp heeft geconsulteerd. De standpunten over het enquêterecht voor de ondernemingsraad zijn uitermate verdeeld. Ze worden op dit moment bestudeerd op het ministerie van Justitie. De commissie vennootschapsrecht zal in maart adviseren over het voorontwerp, waarna het kabinet een standpunt erover zal innemen. Ik wil er op dit moment dus geen standpunt over innemen. Ik moet in eerlijkheid zeggen: dat bij de maatschappelijke onderneming voor een andere groep wel het enquêterecht wordt geïntroduceerd, is geen argument om het dan vervolgens voor iedere geleding in te voeren. Dan moet een bedrijf kiezen voor de rechtsvorm van de maatschappelijke onderneming. Dat zou een zeer gunstige ontwikkeling zijn, maar iedere rechtsvorm heeft zijn voor- en zijn nadelen.

Dan het punt dat de heer Kalma en ook de heer Koppejan heeft opgebracht: de problematiek van de positie van een ondernemingsraad bij de fusie van twee bedrijven. Het klopt dat dit de situatie schetst dat een van de twee zal worden opgeheven. Uiteraard hangt dit af van de vorm van de fusie. Veel van wat wij fusie noemen, is een overname door een ander bedrijf waarna de bepalingen van de ondernemingsraad gewoon mede betrekking hebben op het personeel van het eerste bedrijf. Ik ben het echter geheel met u beiden eens dat als het voorkomt, het zorgvuldig moet gebeuren. Ik weet dat in die situaties vaak afspraken gemaakt worden tussen beide bedrijven, ook over de overgang. Ik geloof dat ik hier lees dat de wet de afspraak ook in de praktijk toelaat of ze niet uitsluit, maar voor ik concreet kan antwoorden, moet het handschrift van mijn ambtenaar worden ontcijferd, want ik heb die kennis niet paraat.

De problematiek van de geheimhouding is door verschillenden van u aan de orde gesteld. We zijn het erover eens dat die geheimhouding nu al mogelijk is en kan worden opgelegd. Een vraag van verschillende leden is of niet te veel geheim wordt gehouden. Uiteraard gaat het wel vaak om informatie die het functioneren van de onderneming betreft die ook de concurrentiepositie van bedrijven betreft en waarbij belang is bij geheimhouding. Ik begrijp in ieder geval dat de ondernemingsraad goed kan functioneren met het advies zoals het is uitgebracht en dat er verschillende adviseurs zijn die in de ondernemingsraad waar het speelt, kunnen adviseren. Als een ondernemingsraad constateert dat hij beperkt wordt in zijn mogelijkheden, kan de kantonrechter tussenbeide komen en afwegen of het belang van geheimhouding opweegt tegen de belangen die anderen kunnen hebben bij het bediscussiëren van het geheel. Ook hierbij is echter de vraag of de wetgever meer kan doen dan de regels scheppen. Een ding is namelijk niet zo en dat is wat de heer Ulenbelt weergaf: hoe meer openheid, hoe beter. Die stelling geldt misschien voor het functioneren van publiekrechtelijke organen, hoewel ik ook dat niet in alle opzichten deel, maar zeker niet voor ondernemingen en voor private personen. Ik zou ook niet wensen dat de wetgever mij oplegt dat ik iedere diepste gedachte onmiddellijk openbaar maak om die voorwerp van discussie te maken. Dat is wel waar we het hier over hebben: over ondernemingen die functioneren in een heel andere omgeving dan publiekrechtelijke organen. We hebben dat eerder gewisseld. Het democratisch model is een model dat ontwikkeld is met het oog op de uitoefening van overheidstaken, namelijk waarbij de overheid niet op basis van overeenkomst of afspraak functioneert, maar op basis van publiekrechtelijke bevoegdheden. Dat beeld is niet automatisch geschikt voor ondernemingen waarvan we verwachten dat ze primair zo effectief, deskundig en economisch mogelijk reageren op omstandigheden zoals die zich voordoen. Dat verdraagt zich vaak niet met onmiddellijke openheid over ieder gegeven dat er bestaat, bijvoorbeeld de voorbereiding van een fusie. Als die

besproken wordt in de ondernemingsraad, hoeft daar niet onmiddellijk alle publiciteit aan gegeven te worden. Op het punt van de geheimhouding blijft het dus een praktisch element om het evenwicht te vinden in de praktijk, met de kracht en tegenkracht die er nu zijn. Dat was de laatste vraag van de heer Kalma.

De heer **Kalma** (PvdA): Er is een flink aantal vragen niet beantwoord door de minister. Ik noem er een, over suggesties in het kader van het belangrijke probleem tussen nationaal georganiseerde medezeggenschap en internationalisering van de economie. En voorstellen, de minister sprak van experimenten ...

De **voorzitter**: Ik heb liever dat u sec aangeeft welke vragen de minister niet beantwoord heeft. Dan heeft hij de gelegenheid daar straks op terug te komen. U moet niet opnieuw een pleidooi houden.

De heer **Kalma** (PvdA): Ik wil graag een antwoord op die vraag. Ik pik er nog een uit. Ik heb een aantal gerichte vragen gesteld over de naleving en hoe de minister die denkt te bevorderen. Er is weliswaar geen sprake van sancties, strafrechtelijk of anderszins, maar ik hoop dat de minister zich toch aangesproken voelt ...

De **voorzitter**: Voor de minister is het voldoende duidelijk welke vraag het betreft.

Minister **Donner**: De opmerking van de heer Kalma over de spanning tussen de nationaal geregelde medezeggenschap en de internationalisering zoals die zich voordeed, had ik niet zozeer als vraag gezien als wel als constatering en als schets van een dilemma en van wat het inderdaad is: spanning. Die is niet op te lossen via een regeling in nationaal medezeggenschapsrecht, omdat die alleen tot gevolg heeft dat bedrijven de rechtsvorm van een ander land kiezen en even hard hier blijven ondernemen. Die kwestie is internationaal. Je moet vaak constateren dat zelfs de Europese schaal al te beperkt is. Precies hetzelfde doet zich voor bij de grenzen van Europa. Tegelijkertijd ben ik niet pessimistisch, omdat het juist vanwege het gegeven dat het ook op prijs wordt gesteld en dat het mede een factor is waarom we in Nederland een hoge mate van arbeidsrust hebben in vergelijking met andere landen, het ook een aantrekkelijkheid kan zijn. Die spanning zal dus niet per definitie ten nadele van de medezeggenschap worden opgelost. Het is echter een terrein waarvan ik bij uitstek zeg: als we iets doen, moeten we het op Europees niveau doen. Dat is het kader van de nieuwe richtlijn. We moeten daarbij echter oppassen voor te rigide systemen die alleen maar tot gevolg hebben dat we een probleem oplossen dat zich in de praktijk daaraan onttrekt of zichzelf oplost.

Op de naleving ben ik in antwoord op de heer Koppejan ingegaan. Ik heb het punt van de heer Kalma genoteerd dat geen overheidsbemoeienis niet betekent dat je helemaal terzijde staat. Om die reden heb ik het voorwerp gemaakt van discussie in de SER. Daarom wordt ook een aantal voorstellen gedaan om de aantrekkingskracht te versterken. Ik denk dat het verstandiger is om in het kader van wat we concreet voorstellen, eventueel te bekijken wat we verder kunnen doen. Je moet eerst de voorwaarden scheppen. Dan kun je eventueel werven voor de ondernemingsraad.

Ik ben bij de vragen van de heer Ulenbelt. Een groot aantal vragen heb ik al beantwoord.

Het meest fundamentele punt waarop de heer Ulenbelt en ik verschillend denken over de medezeggenschap, betreft niet het belang en de functie die deze kan hebben, maar de vraag of je die per decreet kunt afdwingen

en of het dus een stap vooruit zou zijn om op tal van punten dan maar via wetgeving zaken te regelen. Dat is een elementair punt.

Hij vroeg naar de bevoegdheden en waarom de OR niet samen met de raad van commissarissen het salaris van het bestuur vaststelt. Dit onderwerp is onlangs nog uitvoerig besproken in de Kamer naar aanleiding van het spreekrecht van de ondernemingsraad in de algemene vergadering van aandeelhouders. Ik kan weinig toevoegen aan wat daar namens de regering is betoogd. Ik probeer dat dus ook niet.

De heer Ulenbelt vroeg naar het voorstel van mijn voorganger, de wet medezeggenschap werknemers, en het afzien van bevoegdheden. Ik wijs erop dat wat nu ter tafel ligt, wezenlijk anders is dan het voorstel dat er indertijd lag. Nu wordt alleen beoogd om de rechtszekerheid over de afspraken die er zijn te versterken omdat we met z'n allen schade gaan lijden als bedrijven niet meer de zekerheid en de duidelijkheid hebben over de besluiten die genomen moeten worden. Ik denk dat het verstandig is dat we die discussie voeren als er concrete voorstellen op dat punt ter tafel liggen.

Volgens de heer Ulenbelt moet je het gegeven «medezeggenschap volgt zeggenschap» omdraaien naar «de zeggenschap volgt de medezeggenschap». Ik denk dat het zelfs taalkundig niet zou kunnen, want het is méde-zeggenschap. Het proces van ondernemen zou een geheel ander karakter krijgen.

Zijn schets van het apenhuis in diergaarde Blijdorp deel ik niet als analyse van de werkelijkheid. Ik ben ten principale van mening dat wat we hier regelen, het natuurlijk leven is van het maatschappelijk verkeer in de samenleving. Dat regel ik niet per decreet. Als dat zich als een Bokito gedraagt, is dat omdat we ons met z'n allen als Bokito's gedragen en dan verander ik daar met de wet niets aan. Dan is het een kwestie van zelfbeheersing.

Ten slotte vroeg de heer Ulenbelt waarom wij het niet regelen zoals bijvoorbeeld in Denemarken, met een vertegenwoordiging van 50% van de werknemers in de raad van commissarissen. Dat is omdat ons concept voor de raad van commissarissen op een ander uitgangspunt berust, namelijk dat de raad er is voor de belangen van de hele onderneming. Daarom is het bijvoorbeeld anders geregeld in een pensioenfonds en in een onderneming. In een pensioenfonds kiezen we voor paritaire besturen, vanwege de verschillende belangen die door het bestuur behartigd moeten worden. In een onderneming is er één algemeen belang waar we de governance op dat punt proberen te regelen. Er is natuurlijk een meer praktisch argument voor waarom we het hier niet zo regelen zoals in Denemarken, en dat is gewoon omdat we hier Nederlanders hebben en geen Denen. Ik heb daar laatst de heer Schnabel over gehoord, die uit allerlei onderzoeken betoogde dat Denen in tal van opzichten sterk op Nederlanders gelijken, maar in één opzicht niet: zij hebben plezier aan elkaar en wij ergeren ons aan elkaar. Dat is wel een fundamenteel verschil als het gaat om samenwerken. Dit is wetenschappelijk inzicht; ik kan daar verder ook niets aan doen. Hij kon dit aantonen met allerlei statistieken!

De heer **Ulenbelt** (SP): De minister ontpopt zich als een verdediger van de geheimhouding in de directiekamers. We hebben de politiek, het bestuur van het land, de overheid gedemocratiseerd. Waar het in essentie om zou moeten gaan, is het democratiseren van de economie. De minister wil daar niet aan. Hij ziet dat als een vanzelfsprekendheid. Oude heersers vonden dat ook van het landsbestuur. Wil je echter wat aan die banken en die toestanden doen, dan moet je de economie democratiseren. In dat licht moet de minister dit verhaal zien. Dan zal hij in ieder begrijpen wat ik bedoel.

Minister **Donner**: Ik zit natuurlijk nog vrij kort in de politiek en meen ook dat voor het landsbestuur het politieke systeem alleszins adequaat is,

maar ik ben het met u eens dat als wij de economie zouden democratiseren naar dit model, we geen economie meer overhouden en ook geen ondernemingen. Dan is het probleem ook opgelost.

Voorzitter. Ik kom bij de vragen van de heer Meeuwis. Een aantal vragen is al beantwoord.

Heel in het bijzonder vroeg hij of we voor de ondernemingen met tussen de 50 en 100 werknemers geen lichter regime moeten introduceren. Hij formuleerde het zo dat hij zich als VVD'er kon voorstellen dat de minister zich kon voorstellen om een dergelijk lichter regime in te voeren. Ik kan hem antwoorden dat ik mij kan voorstellen dat als de minister een VVD'er was, hij zich dat zou kunnen voorstellen. We hebben deze discussie eerder gevoerd. Een aantal van de voorstellen dat nu ter tafel ligt, gaat in die richting, in die zin dat ondernemingen in dat kader op basis van onderlinge afspraak duidelijk keuzes kunnen maken, zo van: het hele regime is voor ons te zwaar, we maken een lijst van wat we wel en niet willen. Die mogelijkheid is er. Dat is de teneur van de voorstellen. Dat is dus niet een wettelijk regime voor het een of het ander. De onderneming zal dat zelf moeten ontwikkelen. Het argument voor zo'n lichter regime zou sterker zijn als je zou kunnen constateren dat bij ondernemingen met minder dan 50 werknemers die behoefte zich van nature zou hebben ontwikkeld. Dat zie ik ook niet onmiddellijk. Daarom denk ik dat het geen punt is van de werkgever, maar dat het vooral de vraag is hoe we dat kunnen organiseren via de voorstellen die we doen.

Ik hoop ook dat de voorliggende voorstellen de organisatie van het contact tussen de ondernemingsraad en de achterban kan versterken, waar de heer Meeuwis op wees.

Naar aanleiding van het betoog van de heer Ulenbelt stelde de heer Meeuwis de algemene vraag of het bewijsbaar is dat ondernemingen met een ondernemingsraad een beter sociaal beleid hebben dan bedrijven zonder ondernemingsraad. Mij is geen onderzoek op dit terrein bekend. Het is wel zo dat de waardering onder bestuurders en ondernemers voor de medezeggenschap zoals die er is, wel degelijk groot is. Deze wordt gezien als een belangrijk platform van overleg. Ik moet dus praktisch constateren dat dit inhoudt dat het sociaal beleid en het functioneren als maatschappelijke onderneming mede daar ter sprake komt. Blijft dat we ook hierbij te maken hebben met alle ondernemingen in een grote verscheidenheid. Ik weet niet of het veel toe zou voegen aan onze kennis en daarmee aan ons leed, als wij duidelijkheid hadden over de vraag of er met een ondernemingsraad meer sociaal beleid is dan zonder ondernemingsraad, want wat doe je met die kennis?

Daarmee dacht ik dat ik alle vragen beantwoord had.

De heer **Meeuwis** (VVD): Een vraag is niet beantwoord of ik heb het antwoord niet goed begrepen. Ik kan mij beide opties voorstellen. Die vraag betreft de wettelijke verankering van het overleg met de achterban. Mijn vraag was: wat gaan we hiermee oplossen? Ik zeg het maar even heel plat. Je moet die en die maar bellen en wat komt er dan allemaal goed? Wat regelen we dan eigenlijk?

Minister **Donner**: Op dit moment klaagt de ondernemingsraad over gebrek aan belangstelling vanuit de achterban voor het functioneren van de ondernemingsraad en klaagt de achterban over het gebrek aan inzicht in het werk van de ondernemingsraad. Daarom probeert het voorstel op deze wijze in ieder geval een bedding te geven om het te doen. Mogelijk leidt dat ook tot meer animo voor het ondernemingsraadwerk. Je kunt het niet opleggen, maar je kunt er wel een bedding aan geven waarbinnen het kan ontstaan. Als het dan niet ontstaat, ja, dan houdt het op. Dat is de teneur van het voorstel. Laten we echter eerst het voorstel doen, dan kunnen we daarna over de concrete invulling spreken.

De heer **Meeuwis** (VVD): Ik doe nog een korte waarneming. Bij de discussie over Denemarken zag ik in een keer licht in de tunnel over de discussie over het toezicht op de pensioenfondsen gloren. Daar is misschien een meer democratisch model aan de orde. Dat is echter een andere discussie.

Minister **Donner**: Ook daar werkt het niet! De **voorzitter**: Ik constateer dat het tijd is. We hebben helaas geen ruimte voor een tweede termijn, maar volgens mij heeft de minister zeer zorgvuldig de vragen van de leden beantwoord, waarvoor ik hem wil danken.
De heer Kalma heeft nog een vraag?

De heer **Kalma** (PvdA): Ik vind een AO wat minder geslaagd als er geen ruimte is voor een tweede termijn. Ik zou dus graag met de collega's in de procedurevergadering bespreken of er behoefte is aan een voortzetting van deze gedachtewisseling – waarvoor dank aan de minister – als vervolg op dit AO of in andere vorm.

De **voorzitter**: Ik ben het geheel met de Kamer eens. Ik houd ook niet van overleggen zonder tweede termijn. Ik maak de leden er toch op attent dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor het inperken van de tijd die zij hebben genomen voor de eerste termijn. Dit is de eerste keer dat ik een algemeen overleg afrond zonder dat er tijd en gelegenheid is voor een tweede termijn.
De minister?

Minister **Donner**: Ik wil uiteraard niet treden in de discussie binnen de commissie, maar wijs er wel op dat over de meeste onderwerpen die voorliggen, we de facto een tweede termijn hebben als de voorstellen uitgewerkt zijn.

De heer **Koppejan** (CDA): Ik sluit mij aan bij de opmerking van de heer Kalma. De minister zegt terecht dat wij de wetsvoorstellen nog gaan behandelen. Ik dank hem overigens voor de antwoorden binnen de beperkte tijd die hij had. Kan de minister nog wel concreter zeggen wanneer de Kamer die wetsvoorstellen mag verwachten? Hij geeft aan behoefte te hebben aan overleg. Terecht, maar ik wil wel een streefdatum horen, want anders wordt het allemaal een beetje té vrijblijvend. Waar richt de minister zich op?

Minister **Donner**: Zo ver mogelijk vóór het einde van het jaar.

De **voorzitter**: Maar niet voor het zomerreces, gaf u aan.

Minister **Donner**: Nee, ik denk niet dat dit realistisch is.

De **voorzitter**: Oké, dan gaan we uit van oktober.
Ik dank een ieder en sluit de vergadering.