

Vergaderjaar 2019–2020

**29 818**

## **Bepalingen over de medezeggenschap van werknemers (Wet medezeggenschap werknemers)**

**Nr. 45**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 juni 2020

Tijdens het AO Handhaving/Arbeidsomstandigheden van 28 juni 2018 (Kamerstuk 25 883, nr. 333) heb ik naar aanleiding van het Nalevingsonderzoek Wet op de ondernemingsraden (2017) (Kamerstuk 29 818, nr. 44) met uw Kamer gesproken over de mogelijke belemmeringen die werknemers ervaren om zitting te nemen in de ondernemingsraad (OR) en over de mate waarin flexkrachten bij de medezeggenschap worden betrokken. Hierbij zijn de kiesterminnen in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) als mogelijke drempel genoemd. Ik heb de Kamer toegezegd de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) van de SER te vragen welke mogelijke belemmeringen zij ziet voor deelname aan de OR en hierbij specifiek aandacht te besteden aan de betrokkenheid van flexkrachten.

Per brief d.d. 8 oktober 2018 heb ik de CBM gevraagd hoe zij tegen de termijnen in de WOR aankijkt en of zij andere obstakels ziet die werknemers er mogelijk van weerhouden zitting te nemen in de OR. De CBM heeft met drie brieven (d.d. 19 juli 2019, d.d. 8 oktober 2019 en d.d. 29 april 2020) op mijn verzoek gereageerd. Ik zal hierna ingaan op de voorstellen die de commissie doet.

#### *Kiesterminnen WOR*

De CBM schetst in haar brief van d.d. 19 juli 2019 een aantal ontwikkelingen die maken dat de huidige wettelijke kiesterminnen een drempel vormen. Het gaat dan om de toename van het aantal flexkrachten (werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, gedetacheerden en payrollwerknemers) en de daling van de gemiddelde duur van het dienstverband van werknemers. De commissie stelt daarom voor de termijnen voor actief en passief kiesrecht te verkorten.

Op dit moment is de termijn voor actief kiesrecht 6 maanden en de termijn voor passief kiesrecht 12 maanden. De CBM geeft in overweging gelijke termijnen te hanteren voor actief en passief kiesrecht en stelt voor beide wettelijke termijnen te verkorten naar 3 maanden.

Overigens biedt de WOR reeds de mogelijkheid om af te wijken van de wettelijke kiesterminen. De OR kan in zijn reglement kortere of langere termijnen opnemen dan de wettelijke termijnen en heeft hiervoor geen toestemming van de ondernemer nodig. In de praktijk wordt er echter weinig gebruik gemaakt van deze mogelijkheid. De CBM bevestigt het beeld, zoals naar voren gekomen tijdens het AO, dat de wettelijke termijn de gebruikelijke norm lijkt te zijn geworden.

Daarom ben ik voornemens het voorstel van de CBM over te nemen en de wettelijke termijnen voor actief en passief kiesrecht te verlagen naar 3 maanden.

Daarbij blijft de mogelijkheid bestaan om van deze wettelijke termijnen af te wijken.

#### *Termijnen uitzendkrachten*

De CBM gaat in haar brief d.d. 8 oktober 2019 nader in op verschillende manieren om flexkrachten (waaronder uitzendkrachten) meer bij de medezeggenschap te betrekken. Dit kan door oog te hebben voor hun belangen, door hen actief te betrekken of door hen zelf deel te laten nemen aan de medezeggenschap.

Voor wat betreft de deelname aan de medezeggenschap is het volgende van belang. De WOR bepaalt dat degenen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst met de werkgever als in de onderneming werkzame personen kwalificeren en kent aan hen medezeggenschapsrechten toe. Uitzendkrachten verwerven medezeggenschapsrechten in de onderneming waar zij werkzaam zijn (bij de inlener), wanneer zij daar 24 maanden gewerkt hebben op basis van een uitzendovereenkomst.

De commissie stelt voor de termijn waarna uitzendkrachten als in de onderneming werkzame personen kwalificeren te verkorten naar 15 maanden. Dit betekent dat een uitzendkracht na 15 maanden medezeggenschapsrechten gaat opbouwen en na 18 maanden actief en passief kiesrecht verwerft ( $15 + 3 = 18$  maanden). Deze termijn komt overeen met de 78 weken (= 18 maanden) waarin op dit moment maximaal van het uitzendbeding gebruik gemaakt kan worden op basis van de afspraken in beide uitzend-cao's.

Zoals u weet heeft de Commissie Borstlap in januari haar rapport aangeboden. De commissie doet in haar rapport onder meer een aantal suggesties om het uitzendregime te wijzigen, waaronder een beperking van het uitzendbeding tot de wettelijke termijn van maximaal 26 weken. Deze en andere suggesties maken, indien overgenomen, dat de voorstellen van de CBM wellicht aanpassing behoeven. Ik zal daarom bij de kabinetsreactie op het advies van de Commissie Borstlap ook ingaan op het voorstel van de CBM ten aanzien van de termijnen voor uitzendkrachten.

#### *Mogelijkheden om deelname aan de OR te bevorderen*

Ik heb de CBM ook gevraagd om te kijken naar andere mogelijkheden om deelname aan de OR te bevorderen en welke mogelijke belemmeringen de commissie hierbij signaleert. De brief van d.d. 8 oktober 2019 bevat een uitgebreide analyse van alle aspecten en actoren die een rol spelen bij

de medezeggenschap en schetst op hoofdlijnen wat nodig is om deelname aan de OR te bevorderen en mogelijke belemmeringen weg te nemen. Veel van deze belemmeringen zijn eerder genoemd, onder andere in het Nalevingsonderzoek WOR (2017).

In totaal benoemt de CBM 11 mogelijke belemmeringen<sup>1</sup>, die voor een deel met elkaar samenhangen. Wanneer een bestuurder het imago heeft dat hij het belang van medezeggenschap onvoldoende erkent, kan een werknemer onveiligheid ervaren en vrezen onvoldoende tijd te krijgen voor het OR-werk of gewenste scholing en bang zijn om een promotie of vast contract mis te lopen.

Wat betreft de mogelijkheden en actoren zet de CBM in grote lijnen uiteen waar de aanpak en oplossingen gezocht moeten worden. Het gaat dan om het beïnvloeden van kennis, houding en gedrag van mensen, het bieden van de juiste faciliteiten, het geven van voorlichting en het aanpassen van de wet. De belangrijkste actoren zijn uiteraard mijn eigen ministerie en de CBM, maar ook sociale partners, medezeggenschapsorganisaties, OR-opleiders en natuurlijk individuele werkgevers en werknemers. De CBM benadrukt dat het aan ieder van deze actoren is om op zijn terrein verantwoordelijkheid te nemen en te bekijken op welke manier zij het belang van medezeggenschap uit kunnen dragen en de naleving van de WOR kunnen bevorderen.

#### *Aanvullende maatregelen*

In de brief van d.d. 29 april 2020 werkt de commissie de geschetste aanpak en oplossingen nader uit door een aantal concrete maatregelen te noemen. Zo stelt de CBM voor wettelijk te regelen dat in het Instellingsbesluit kan worden afgeweken van de hoofdregel dat een vaste commissie voor de meerderheid uit OR-leden moet bestaan. Met de kanttekening dat in het geval een vaste commissie voor een minderheid uit OR-leden bestaat, het advies- en instemmingsrecht bij de OR blijft liggen. Ik neem het voorstel over om artikel 15 lid 2 WOR hiervoor aan te passen.

Daarnaast is de CBM voornemens in het voorbeeldreglement van de COR (Centrale Ondernemingsraad) te verduidelijken dat het geen verplichting is voor COR-leden om ook zitting te nemen in de GOR (groepsondernemingsraad). Zowel de leden van COR als van de GOR kunnen rechtstreeks uit de OR gekozen worden. Beide maatregelen kunnen ervoor zorgen dat OR-leden in minder gremia zitting hebben en dus minder tijd kwijt zijn aan het OR-werk. Dit kan de belemmeringen ten aanzien van tijd en werkdruk helpen te verminderen.

De commissie heeft het voorbeeldreglement eerder al op andere punten aangepast. Zo wordt uitgedragen dat ondersteuning door een ambtelijk secretaris de kwaliteit van de medezeggenschap bevordert en dat OR en bestuurder een convenant kunnen opstellen met nadere afspraken over faciliteiten. Daarnaast wordt in het nieuwe voorbeeldreglement voorlichting gegeven over de ruimte die de WOR reeds biedt om de medezeggenschap zelf vorm te geven. De commissie geeft in overweging het recht op een ambtelijk secretaris wettelijk vast te leggen en het opstellen van een convenant te verplichten. Vooralsnog zie ik hier geen aanleiding toe, aangezien de WOR deze mogelijkheden reeds biedt. Ik

---

<sup>1</sup> 1. Er is geen OR, 2. Overleg is al goed geregeld, dus geen behoefte aan OR, 3. OR krijgt te weinig tijd, 4. Werkdruk, 5. Gevoel van onveiligheid, 6. OR-werk is te moeilijk, denken mensen, 7. Praktische consequenties, zoals inkomenseffect, 8. Onbekend maakt onbemind, 9. Imago zittende OR en/of bestuurder, 10. Toename aantal flexibele krachten, 11. Klassieke medezeggenschap sluit niet aan op deel werkenden.

hecht veel belang aan de aanpassingen die de CBM heeft doorgevoerd en het feit dat zij de verschillende mogelijkheden die de WOR biedt nadrukkelijker benoemd. Het is vervolgens aan werkgevers en werknemers samen om te beslissen hoe zij de medezeggenschap in hun onderneming vorm willen geven.

Om meer inzicht te krijgen in de redenen van werkgevers om geen OR in te stellen en van werknemers om zich niet kandidaat te stellen verzoekt de CBM een aantal verdiepende vragen toe te voegen aan de werkgevers- en werknemersenquête die CBS en TNO uitvoeren (NEA/WEA) en aan het periodieke Nalevingsonderzoek WOR van mijn eigen ministerie. Ik zal hierover in overleg treden met CBS/TNO en bezien of het mogelijk is verdiepende vragen toe te voegen. Bij het uitvoeren van het eerstvolgende Nalevingsonderzoek zal ik bezien of ik aan het verzoek van de commissie tegemoet kan komen.

Tot slot verzoekt de CBM de wet te moderniseren en te verduidelijken dat het mogelijk is zaken ook digitaal te regelen en te organiseren waar nu een schriftelijkheidsvereiste of fysieke aanwezigheid is opgenomen. Ik neem dit punt mee met de overige wetswijzigingen.

#### *Pilot gedragsonderzoek*

De CBM stelt in haar analyse in de brief van d.d. 8 oktober 2019 terecht dat regelgeving de kaders schept en rechten afdwingbaar maakt, maar dat het binnen die kaders uiteindelijk aan de direct betrokkenen zelf is om de medezeggenschap vorm te geven. Daarvoor is het nodig om de kennis van zowel werknemers als werkgevers te vergroten en hun houding en gedrag te beïnvloeden, zodat het belang en de meerwaarde van een goede medezeggenschap door alle betrokkenen wordt erkend.

In dat kader voer ik momenteel een pilot uit om de naleving van de WOR te bevorderen met gedragsbeïnvloedingsinstrumenten. Door bureau D&B gedrag is onderzocht welke gedragsinstrumenten geschikt zouden zijn om het instellen van een OR te stimuleren. D&B adviseert een OR-ambassadeur in te zetten, te weten een werkgever die een OR heeft ingesteld en hier enthousiast over is. Een OR-ambassadeur op sectoraal niveau, lijkt daarbij het meest geschikt om mogelijke weerstanden en bezwaren weg te nemen bij niet-nalevers en hen te overtuigen van het nut en de meerwaarde van de OR. Momenteel wordt een pilot uitgevoerd samen met de sector Groothandel om te kijken hoe de OR-ambassadeur kan worden ingezet en om te toetsen of het instrument in de praktijk werkt.

Tot slot wil ik de commissie danken voor de heldere analyse en de concrete voorstellen die zij doet voor het aanpassen van de wet. Zoals gezegd ga ik met die voorstellen aan de slag. Daarnaast kijk ik met belangstelling uit naar de toekomstige activiteiten van de CBM, waaronder de korte filmpjes over de verschillende aspecten van het OR-werk die de commissie momenteel ontwikkelt. Ik ben mij bewust van al het werk dat de commissie reeds verzet om de medezeggenschap te bevorderen en van de aandacht die zij daarbij schenkt aan de belangen van flexwerkers.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees