

Vergaderjaar 2006–2007

29 818

Bepalingen over de medezeggenschap van werknemers (Wet medezeggenschap werknemers)

29 945

Vaststelling van regels voor overgangs- en invoeringsrecht voor de totstandkoming van de Wet medezeggenschap werknemers (Invoeringswet Wet medezeggenschap werknemers)

Nr. 29

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 september 2006

Per brief van 5 oktober 2005 heb ik aangegeven uw Kamer in de loop van 2006 nader te berichten over de richting die ik voor ogen heb met betrekking tot de medezeggenschap van werknemers in de onderneming (kamerstukken 2004-'05, 29 818 en 29 945, nr. 28). Met deze brief bied ik u het rapport «Vier scenario's voor de toekomst van de medezeggenschap»¹ aan en wil ik u informeren over de stand van zaken.

In mijn brief van 5 oktober 2005 heb ik geconstateerd dat het maatschappelijk debat over de knelpunten van de medezeggenschap en de hoofdlijnen van een toekomstige medezeggenschap sinds de indiening van het wetsvoorstel «Bepalingen over de medezeggenschap van werknemers (Wet medezeggenschap werknemers)» pas echt op gang is gekomen. Dat heeft geleid tot vele nieuwe inzichten in de samenleving, het medezeggenschapsveld en in uw Kamer. Ik heb hier goede notie van genomen en heb, gemachtigd door de Koningin, het wetsvoorstel Wmw en het wetsvoorstel Invoeringswet Wmw ingetrokken.

Vervolgens heb ik eind 2005 besloten een onderzoek uit te laten voeren naar ontwikkelingen en trends die de medezeggenschap beïnvloeden, en welke consequenties dit kan hebben voor mogelijke richtingen van medezeggenschap in de toekomst. Immers, er zijn veel aanwijzingen dat ondernemingen en de mensen die daarin werken veranderen. Ik noem als voorbeeld sociale innovatie en het daarbij horende slimmer werken, een ontwikkeling waarbij de inspraak van werknemers van essentieel belang is. Inspraak leidt hier tot meer betrokkenheid van werknemers en tot het versterken van het leervermogen van de onderneming. Naast dit voorbeeld zijn er ook bredere trends, zoals internationalisering en individualisering, die invloed hebben op mogelijke richtingen van de medezeggenschap.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Het rapport «Vier scenario's voor de toekomst van de medezeggenschap» bevat de uitkomsten van dit onderzoek. Het onderzoek is uitgevoerd door een combinatie van Basis & Beleid Organisatieadviseurs BV en het Hugo Sinzheimer Instituut.

De onderzoekers hebben een omgevingsverkenning gemaakt van de terreinen die invloed hebben op de medezeggenschap. Met behulp hiervan zijn trendscenario's rond medezeggenschap ontwikkeld, die voortbouwen op de ontwikkelingen in de omgeving. De trendscenario's (vier in getal) vertegenwoordigen elk een ontwikkelingsperspectief voor de medezeggenschap. De scenario's zijn objectief beschrijvend gemaakt, ten einde een open discussie over de toekomst van de medezeggenschap van werknemers mogelijk te maken. U treft de verantwoording en een korte samenvatting van het onderzoek aan als bijlage.

Gezien de terughoudende opstelling van dit kabinet bied ik u dit onderzoeksrapport aan zonder hier inhoudelijke conclusies aan te verbinden. Het rapport vormt een goede basis voor een open en fundamentele discussie over de toekomst van medezeggenschap van werknemers. Ik hecht er zeer aan dat deze discussie met en tussen alle betrokkenen wordt gevoerd, ten einde antwoorden te vinden op de problemen van vandaag en voorbereid te zijn op de mogelijkheden en behoeften van morgen. Dit onderzoek en de uitkomsten van de dialoog in het veld kunnen een volgend kabinet inspireren tot een toekomstbestendig medezeggenschapsstelsel.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus

Verantwoording en korte samenvatting «Vier scenario's voor de toekomst van de medezeggenschap»

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 5 oktober 2005 toegezegd de Tweede Kamer in de loop van 2006 nader te berichten over de richting die hij voor ogen heeft met betrekking tot de medezeggenschap van werknemers in de onderneming (kamerstukken 2004-'05, 29 818 en 29 945, nr. 28). Als eerste stap hiertoe heeft hij opdracht gegeven medezeggenschap vanuit een breder perspectief te bekijken door middel het uitvoeren van een omgevingsverkenning en het opstellen van toekomstscenario's. Een combinatie van Basis & Beleid Organisatieadviseurs BV en het Hugo Sinzheimer Instituut heeft de opdracht uitgevoerd voor een bedrag van € 134 589, inclusief btw.

Het onderzoeksrapport «Vier scenario's voor de toekomst van de medezeggenschap» bevat drie onderdelen:

1. Een algemeen deel met onder andere een historische schets van de medezeggenschap en een beschrijving van de medezeggenschap anno 2006.
2. Een omgevingsverkenning waarin diverse deskundigen hun vakgebied (o.a. HRM en organisatieontwikkeling, corporate governance, arbeidsverhoudingen en wetgevingsfilosofie) hebben bekeken vanuit de relevantie hiervan voor medezeggenschap van werknemers. Hierbij is beschreven hoe het functioneren van de medezeggenschap in de onderneming wordt beïnvloed door ontwikkelingen in deze vakgebieden.
3. Een beschrijving van vier trendscenario's, beschrijvingen van mogelijke toekomstige situaties, over de richting waarin de medezeggenschap van werknemers zich de komende jaren zal kunnen ontwikkelen.

De dubbele taak van de ondernemingsraad (belangenbehartiging van het personeel én het belang van de onderneming in al haar doelstellingen), en het spanningsveld dat dit met zich mee kan brengen, is als rode draad door het onderzoeksrapport terug te vinden. Dit laat onverlet dat de inspraak van werknemers breder is opgevat dan zoals deze door de ondernemingsraad als instituut zijn gezicht krijgt.

De onderzoekers hebben drie hoofdtrends uit de omgevingsverkenning gedistilleerd:

- Ten eerste «Differentiatie van de besturing van organisaties». Hierbij verschuift enerzijds het centrum van de besturing (de zeggenschap, zijnde het aangrijpingspunt van de medezeggenschap) naar buiten de organisatie, bijvoorbeeld naar internationaal niveau en/of de aandeelhouders. Anderzijds is er *binnen* organisaties een trend tot vermindering van de hiërarchische structuren en decentralisatie van de besluitvorming. Een mogelijke tegenbeweging van het verschuiven van de besturing naar de aandeelhouders is een toename van maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- De tweede hoofdtrend die wordt aangewezen is «Decentralisatie en differentiatie in de arbeidsvoorwaardenvorming». De onderzoekers verwachten dat het niveau waarop de arbeidsvoorwaardenvorming plaatsvindt verder zal decentraliseren van bedrijfstak- of concernniveau naar bedrijfsniveau en van bedrijfsniveau naar dat van afdelingen en teams. Dit zal gepaard gaan met de uitbreiding van individuele keuzemogelijkheden. Een mogelijke tegenbeweging is een zekere mate van (re)centralisatie van arbeidsvoorwaardenvorming, bijvoorbeeld door het ontstaan van nieuwe sector-cao's.
- «Groeiende diversiteit van het personeelsbestand» wordt als de derde hoofdtrend aangewezen, waarbij zowel de samenstelling als de behoeften van het personeelsbestand zeer divers kunnen zijn. Een

tegenstroom is dat er door «keuzemoeheid» meer behoefte komt aan een «convenient default».

De eerste twee hoofdtrends kunnen verschillende kanten op bewegen en zijn daarom leidend geweest bij het opstellen van de scenario's. Omdat de derde trend, de groeiende diversiteit van het personeelsbestand, tamelijk eenduidig is, zal men in elk scenario hierop een antwoord moeten formuleren.

De eerste aanzetten van de scenario's zijn getoetst tijdens een expert-meeting met wetenschappers en vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties. Op basis van de uitkomsten hiervan is besloten per scenario een maximum- en een minimumvariant op te nemen. De maximumvariant beschrijft de «best practice» van de (institutionele) medezeggenschap en de minimumvariant beschrijft een minimale inzet van de medezeggenschap. De thema's van de vier trendscenario's zijn:

I Medezeggenschap in organisatieontwikkeling.

Medezeggenschap is gefocust op organisatieontwikkeling en HRM en is niet betrokken bij de arbeidsvoorwaardenvorming.

Maximale variant: medezeggenschap draagt mede zorg voor succesvol verloop van veranderingsprocessen en een volwaardige deelname van de medewerkers hieraan.

Minimale variant: participatie van werknemers concentreert zich rond de organisatie van de arbeid en vormen van directe participatie zijn hierbij afdoende.

II Keten-/ netwerkmedezeggenschap.

Medezeggenschap focust zich op het verkrijgen van duidelijkheid over waar de zeggenschap zich bevindt.

Maximale variant: medezeggenschap krijgt transparantie inzake de zeggenschap over de onderneming en oefent invloed uit op strategische beslissingen.

Minimale variant: de zeggenschap over strategische vraagstukken blijft diffuus/ op zeggenschapsniveau wil men niet samenwerken met medezeggenschap waardoor de medezeggenschap zich op lokaal niveau beperkt tot onderwerpen die relatief dicht bij de dagelijkse activiteiten van de medewerkers liggen.

III Medezeggenschap partner van de vakorganisaties.

De arbeidsvoorwaardenvorming in de onderneming wordt vanuit het belang van de medewerkers door zowel de vakbond als de medezeggenschap opgepakt.

Maximale variant: taakverdeling tussen vakorganisatie en medezeggenschap is in samenspraak met bestuurder tot stand gekomen en medezeggenschap kan naast arbeidsvoorwaarden ook meepraten over HRM/ organisatieontwikkeling.

Minimale variant: taakverdeling tussen vakorganisatie en medezeggenschap is zonder samenspraak met bestuurder vastgesteld en door vechtrelatie tussen medezeggenschap en bestuurder is er nauwelijks overleg over HRM/ organisatieontwikkeling.

IV Medezeggenschap als bedrijfsbond.

De ondernemer onderhandelt (alleen) met het medezeggenschapsorgaan over het volledige pakket van arbeidsvoorwaarden.

Maximale variant: ondernemer en medezeggenschap onderhandelen als volwaardige partners over de arbeidsvoorwaarden, zonder tussenkomst van de vakbeweging.

Minimale variant: medezeggenschap biedt onvoldoende countervailing power in de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden.