

Vergaderjaar 2015–2016

**29 818**

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

**Nr. 40**

### **VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG**

Vastgesteld 11 november 2015

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 24 september 2015 overleg gevoerd met Vice-Minister-President, Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over:

- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 13 april 2015 inzake Stand van zaken medezeggenschap (Kamerstuk 29 818, nr. 39);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 29 mei 2015 houdende Reactie op verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake twee artikelen uit de Volkskrant en Het Financieele Dagblad over groeiende inkomens aan de top (Kamerstuk 30 111, nr. 85);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 26 augustus 2015 inzake Onderzoek «werknemers en insolventie» (Kamerstuk 33 695, nr. 9).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Van der Burg

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

**Voorzitter: Vermeij**  
**Griffier: Esmeijer**

Aanwezig zijn vier leden der Kamer, te weten: Vermeij, Tanamal, Karabulut en Anne Mulder,

en Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die vergezeld is van enkele ambtenaren van zijn ministerie.

Aanvang 10.01 uur.

De **voorzitter**: Ik heet Minister Asscher van Sociale Zaken van harte welkom, alsmede zijn ambtenaren, de mensen op de tribune en de mensen die meeluisteren. De heren Van Weyenberg en Heerma hebben zich afgemeld voor dit overleg. Wij zijn dus met een select gezelschap. Niettemin kan dit een heel mooi debat worden. De spreektijd is vijf minuten. Het woord is aan de eerste spreker, de heer Mulder.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Voorzitter. Wij hebben in de Kamer de afgelopen weken, maanden volop gesproken over cao's. Over een paar weken hebben wij daarover ook een debat. Wij hebben voor het zomerreces een rondetafelgesprek gevoerd over de vraag welke kant het op moet met de cao's en hoe je daarbinnen maatwerk creëert. Daartoe kun je een aantal maatregelen treffen. De VVD heeft weleens gezegd: stop met het algemeen verbindend verklaren zodat er meer maatwerk mogelijk is bij bedrijven die zich niet hebben aangesloten bij een branchevereniging. Je kunt iets doen aan de bovenwettelijke regelingen voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. Ondernemers lopen heel veel risico, ook financieel, met deze regelingen en nemen daardoor minder snel mensen in vaste dienst. Dat vaste contract is dus eigenlijk te vast. De vraag is hoe je maatwerk krijgt.

We hebben het gehad over dispensatieregelingen. Ik denk dat we daar over een paar weken ook nog over te spreken komen. Een rol kan ook worden ingevuld – dat is ook genoemd in het rondetafelgesprek dat we hier hebben gevoerd – door de ondernemingsraden. We spreken nu over medezeggenschap. In artikel 27, lid 1, van de Wet op de ondernemingsraden staat dat de instemming van een ondernemingsraad nodig is voor besluiten over pensioenen, rusttijden en beloningssystemen. In artikel 27, lid 3, staat eigenlijk dat de cao daarboven gaat. Als er cao's worden afgesloten waarin alles gedetailleerd is geregeld, komt de ondernemingsraad er niet meer aan te pas. Mijn fractie wil dat we in aanloop naar het debat over cao's gaan praten over de vraag of we, als we maatwerk willen creëren, de rol van de ondernemingsraad niet kunnen vergroten. De vakbond is immers steeds minder representatief. Nog maar een op de zes werkenden is lid. Laatst zagen we bij de cao voor de retail dat slechts 3% lid is. Moet je dan niet meer ruimte en bevoegdheden geven aan mensen die wel werkzaam zijn in het bedrijf? Daarover willen we een discussie.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Dit is een wonderlijke redenering van de heer Mulder. Dat is niet geheel verrassend, gegeven de vijandige houding van de VVD jegens werknemers. Als ik de redenering doortrek, zouden wij de fractie van de VVD kunnen afschaffen, want ja, het fractiebestuur regelt toch alles? We zouden ook het parlement kunnen afschaffen en we zouden zelfs het kabinet kunnen afschaffen. Er zijn toch immers mensen die we hebben aangewezen en die alles regelen? Ik vind het echt een wonderlijke omgang met de democratie, met mensenrechten en met verankerde grondrechten. Laat ik de redenering toch even volgen. Zullen we dan beginnen, zo stel ik de heer Mulder voor, met het geven van instemmings-

recht aan de ondernemingsraden ten aanzien van de salarissen van de hoogste bazen? Is dat een idee?

De heer **Anne Mulder** (VVD): Dat is een cocktail van beweringen en één vraag. Het woord «vijandig» laat ik maar voor rekening van mevrouw Karabulut. We hebben hier een rondetafelgesprek gehad. Over veel zaken was men het oneens, maar over één ding was men het wel eens: meer maatwerk. De vraag die wij hier moeten stellen is: hoe kunnen wij dat creëren? Dat kan mogelijk via de ondernemingsraden. Daar kun je iets op bedenken. Ik wil helemaal niemand afschaffen, ook geen vakbond. Misschien is het een optie om op hoofdlijnen afspraken te maken in cao's, die te laten uitwerken door de ondernemingsraden en pas daarna, nadat de ondernemingsraden er een rol in hebben gehad, ze algemeen verbindend te verklaren. Die optie moet in beeld moet komen voor het debat dat wij over een paar weken voeren. Je kunt zeggen: we gaan extra eisen stellen aan de algemeenverbindendverklaring, opdat maatwerk tot stand komt. Dat geeft een directe prikkel tot maatwerk. Dat is een optie en ik vraag de Minister om die eens uit te werken voor het debat. Wij willen immers maatwerk. Althans, dat bleek uit het rondetafelgesprek. Dus helemaal niet «afschaffen vakbonden» en helemaal niet «vijandig». Dat zijn de woorden van mevrouw Karabulut. Wij willen maatwerk. Immers, als je geen maatwerk levert, kunnen cao's banen vernietigen. Ik noemde al het bovenwettelijke. Als je een loonstijging van 3% afspreekt voor alle bedrijven, ook voor bedrijven die dat niet trekken, kunnen bedrijven failliet gaan en ben je die baan kwijt. Mevrouw Karabulut stelde een vraag over instemmingsrecht bij beloningen. Dat is nogal een stevige. Dan grijp je eigenlijk op het eigendomsrecht van de eigenaar in. Maar belangrijker nog, VNO-NCW heeft er ook iets over gezegd, namelijk dat je dan dingen doet die internationaal gek zijn. Bedrijven zullen zich hier niet meer vestigen of zullen weggaan. Wat nemen ze dan mee? Die banen. Ik dacht toch altijd dat de SP voor werk was, maar misschien vergis ik me.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik weet niet hoe het met de heer Mulder zit, maar het gros van de werknemers, goede werkgevers, steeds meer Nederlanders en Europeanen zien in dat de groeiende kloof tussen de salarissen van de top en die van de basis juist een gevaar is voor de continuïteit van bedrijven. Het toont maar weer aan hoe weinig de heer Mulder, hoe weinig de VVD, het belangrijkste kapitaal van bedrijven, namelijk werknemers, waardeert. Het toont ook maar weer aan wat een centralistische, antidemocratische partij de VVD eigenlijk is als zij zegt: de cao, die geldt voor alle werknemers in de bedrijven, gaan wij met een kleine, selecte groep afsluiten. Wat doet de heer Mulder dan met bijvoorbeeld de rol van werkgevers? Die moet dan ook van tafel. Wat doen de heer Mulder dan met het bestel dat wij in Nederland hebben waarin werkgevers en werknemers vertegenwoordigd door de bonden om de tafel zitten om te komen tot deugdelijke afspraken over allerlei onderwerpen? Moet dat dan ook maar allemaal opgedoekt worden? Ik proef hier een VVD die een zeer rauwe vorm van kapitalisme wil introduceren waardoor er veel sociale onrust zal ontstaan en heel veel bedrijven over de kop zullen gaan. Ik vraag de heer Mulder om daar nog eens goed over na te denken.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Dit zijn eigenlijk vooral grote woorden. Neem de beloning. De Minister doet in zijn brief het voorstel om in een overleg te spreken over beloning; geen instemmingsrecht maar een gesprek over beloning. Dat bevordert de transparantie. Zo kun je dus wel degelijk praten over beloning. Het gaat ons echter te ver om te zeggen dat de ondernemingsraad zeggenschap in dezen heeft en ook kan vetoën. Dat leidt immers tot het vertrek van bedrijven. Wij willen dus wel degelijk een rol voor de werknemers. Als dan wordt gezegd dat de VVD vijandig is

tegenover werknemers ... Ik heb net gezegd, namens de VVD: geef de werknemers die in het bedrijf werken een grotere zeggenschap over de arbeidsvoorwaarden, zodat er maatwerk kan plaatsvinden en je kunt zeggen dat je liever iets minder loon hebt en iets meer vakantiedagen of andersom. Dat is toch juist de werknemer helpen? Ik zou niet weten wat daaraan antidemocratisch is. Ik denk dat het vooral grote woorden zijn. Daarmee heb ik ook al iets gezegd over onze waardering van de brieven van de Minister.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Ik hoor u allemaal dingen zeggen die vooral over geld gaan. Mevrouw Karabulut zei het al, het grootste kapitaal in een bedrijf zijn toch echt de werknemers, maar daar gaat u gewoon aan voorbij, mijnheer Mulder. Ik hoor u ook allerlei redenen noemen waarom bedrijven zouden verdwijnen. U hebt het dan over loonstijging en nog een aantal zaken. Die loonstijging wordt echter altijd afgesproken tussen de sociale partners. Dat is een afspraak tussen werkgevers en de vakbonden. Als er een loonstijging komt, wordt dat niet met het mes op de keel gedaan. Werkgevers gaan daar altijd mee akkoord, maar daar willen ze vaak wel iets voor terug. Ik hoor u helemaal niets zeggen over hetgeen ze daarvoor terug moeten. Het gaat twee kanten op. U zegt dat er wel degelijk een rol voor de werknemers moet zijn, maar ik hoor u helemaal niets zeggen over cao's zoals de maatwerk-cao's en de cafetaria-cao's. Op sectorniveau gaat het vaak om minimum-cao's. Daarbij is er voor werknemers heel veel ruimte om hun zegje te doen, bijvoorbeeld via de ondernemingsraad. Dan gaat het bijvoorbeeld over ploegenregelingen in de metaal. Er wordt niets dichtgetimmerd, er is juist heel veel ruimte voor een ondernemingsraad. Dat zien we ook bij ziekenhuizen. Die zijn heel centralistisch geregeld, maar er is veel ruimte voor maatwerk. Daar hoor ik u niets over zeggen. U doet nu net alsof dat helemaal niet zo is, maar dat is wel degelijk het geval. Werkgevers willen zeker hun eigen belangen behartigen, maar bent u het met mij eens dat werknemers zekerheid, duidelijkheid en perspectief willen hebben en dat ze die kunnen krijgen via een onafhankelijke relatie als de vakbonden? Ik wil ook graag van u weten wat u vindt van werknemers als kapitaal. Wat doen werkgevers zonder goede werknemers? Geef daar eens een reactie op.

De **voorzitter**: Ik verzoek de leden, of zij nu een vraag stellen of een antwoord geven, om zo kort en bondig mogelijk te formuleren.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Dat was een lange vraag. Ik heb juist gezegd, en ik zal het herhalen, dat werknemers natuurlijk het kapitaal zijn van een bedrijf. Zonder werknemers kom je als bedrijf niet ver. Er is ondernemers en bedrijven veel aan gelegen om mensen aan te nemen, op te leiden en een vast contract aan te bieden, voor zover mogelijk. Dat was mijn punt: ze willen wel een vast contract aanbieden, maar door alle risico's die ze lopen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn ze daarin terughoudend. Ik ben zeer voor werknemers en ik wil ook dat zij een vast contract krijgen. Maar dat kun je alleen maar doen door het vaste contract wat minder vast te maken.

Verder haalt mevrouw Tanamal twee zaken door elkaar. Ten aanzien van topbeloningen moet je oppassen dat je internationaal ...

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Dat heb ik niet gezegd.

De **voorzitter**: De heer Mulder antwoordt en u hebt nog een interruptie in tweede instantie, mevrouw Tanamal.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Je moet met topbeloningen internationaal niet uit de pas lopen. De VVD is op zich niet tegen loonstijgingen, laat dat helder zijn. Als er ruimte is en als het wordt afgesproken, is dat prima. Het

gaat erom dat de loonstijging voor een hele sector geldt, terwijl individuele bedrijven die zo'n stijging niet kunnen ophoesten, die toch moeten betalen, ook al hebben ze niet voor de cao gekozen. Ze zijn namelijk niet aangesloten bij een branchevereniging. Dat is het probleem van de VVD met het algemeen verbindend verklaren. Bedrijven worden gedwongen tot een loonstijging hoewel ze die niet kunnen betalen, met het risico dat bedrijven verdwijnen en daarmee ook de werkgelegenheid.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Niet alleen de werknemers worden vertegenwoordigd, in dit geval door de bonden, ook de werkgevers zijn vertegenwoordigd. Ik heb u net gevraagd waarom u het niet afdoende vindt dat er cafetaria-cao's zijn en maatwerk-cao's. Waarom vindt u het niet afdoende dat er op sectorniveau minimum-cao's zijn waarin de ondernemingsraad afspraken maakt? Bent u het met mij eens dat het voldoende deskundig gebeurt als je dit laat doen door een onafhankelijke ondernemingsraad? Bonden en werkgevers weten elkaar al decennia te vinden en het gaat ook altijd goed. Ik begrijp uw bezwaar dan ook nog steeds niet helemaal goed. Waarom zou de ondernemingsraad het beter kunnen doen in plaats van de vakbonden?

De heer **Anne Mulder** (VVD): Of het goed gaat, is de grote vraag. Wij hebben de retail-cao gezien. Volgens een aantal mensen ging het niet goed; er zijn zelfs Kamervragen over gesteld. We hebben hier een rondetafelgesprek gevoerd over cao's, juist omdat het niet goed gaat. Dat wil niet zeggen dat het over de hele linie niet goed gaat. Er zijn immers wel degelijk voorbeelden aangereikt van cafetariamodellen en maatwerk. Maar het gaat lang niet overal goed. Er is ook een pleidooi geweest voor maatwerk, zelfs van de FNV, kan ik mij herinneren. Daar willen wij naartoe, vandaar dat wij een discussie starten over artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Hoe kun je dat zo aanpassen dat je meer maatwerk krijgt? Wij denken dat daar een grotere rol voor de ondernemingsraad bij hoort. Wij denken niet aan het opheffen van vakbonden, zoals wel wordt gesuggereerd. Daartoe hebben wij geen enkel voorstel gedaan. Wij stellen meer maatwerk voor, voor mensen die werken in het bedrijf, die weten wat er speelt en dat aan tafel kunnen inbrengen.

Mijn vraag aan de Minister is: kan hij in de aanloop van het debat over cao's eens in beeld brengen welke opties er zijn om maatwerk te creëren met behulp van de ondernemingsraad, welke wetten aangepast moeten worden en kan het überhaupt? ILO-verdragen (International Labour Organization) kunnen hier immers een rol bij spelen. Ik ken ze uit mijn hoofd: 135 en 154. Graag een reactie van de Minister, ook op het algemeen verbindend verklaren waarnaar nog onderzoek wordt gedaan. Dat onderzoek krijgen wij binnenkort. Je kunt zeggen: we gaan alleen avv'en als er in de cao sprake is van maatwerk. Zo zorg je voor een prikkel. Dat soort varianten, van algemeen verbindend verklaren tot maatwerk, wil mijn fractie graag in beeld gebracht zien in aanloop naar het debat dat we nog zullen voeren over cao's. Vervolgens kunnen we bezien waar zich meerderheden voor vormen in de Kamer.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Voorzitter. Wij zijn zeer tevreden dat de invloed van de ondernemingsraad wordt versterkt ten aanzien van beloningen en dat daarover in ieder geval een gesprek wordt aangegaan. De vraag is alleen of het hierbij slechts gaat over de salarissen – ik heb het niet over topinkomens, zeg ik tegen de heer Mulder, die al heel angstig kijkt – volgens de cao-schalen. Hebben de werknemers straks ook iets te zeggen over de beloningen en de bonussen die hen zelf aangaan? Is het niet handiger om in de ondernemingsraad vast te leggen dat er op dit onderdeel instemmingsrecht is, dus dat niet alleen een gesprek wordt aangegaan, maar ook een instemmingsrecht wordt afgesproken?

Verder heb ik een aantal vragen over ontwikkelingen die zich sinds de wetwijziging hebben voorgedaan. Het kabinet streeft ernaar toe te groeien naar een hoger niveau van medezeggenschap. Wat wordt precies bedoeld met «een hoger niveau van medezeggenschap»? De Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) heeft al een aantal initiatieven genomen, maar van de vakbonden hoor ik dat dit nog niet toereikend is. Een en ander wordt gedeeld door allerlei bedrijfscommissies en scholingsinsti-  
tuten. Ik hoor graag een reactie van de Minister.

Ik kom op het nalevingspercentage van de Wet op de ondernemingsraden. De naleving is goed, maar kan beter, zo stelt de Minister. Ik zou graag van hem horen welke maatregelen er nog genomen kunnen worden om het percentage te verhogen. Ik wil hem ook meegeven dat wij heel tevreden zijn over het feit dat in de reguliere nalevingsenquête de werknemerskant wordt meegenomen.

Uit de brief blijkt dat de scholing van de kleine ondernemingsraden behoorlijk is gedaald. Dat is gewoon zorgelijk. Wij vinden dat ongewenst. Scholing is een belangrijk punt. Om werkelijk invloed te hebben als we de kant opgaan die de heer Mulder schetst, is het belangrijk dat de ondernemingsraden heel goed geschoold zijn en heel goed weten waar ze het over hebben. De deskundigheid moet worden bevorderd. De CBM gaat dit nader onderzoeken. Wanneer kunnen wij de resultaten verwachten? Welke maatregelen kunnen worden genomen om de scholing te verbeteren, zeker in het geval van de kleine ondernemingsraden?

Er is onderzoek gedaan naar de faillissementsprocedure. Daarover hebben we een omvangrijk rapport ontvangen. Is de Minister van mening dat de rol van de ondernemingsraad in de faillissementsprocedure moet worden versterkt en, zo ja, hoe dan? Kan hij in kaart brengen wat het betekent voor de pensioenen van werknemers? Maandelijks gaan nog steeds veel bedrijven failliet. In het onderzoek wordt niet ingegaan op de gevolgen voor de pensioenen van de werknemers. Dat is een gemiste kans.

Over de jongeren hebben wij een brief ontvangen van de vakbonden. De jongeren zijn heel actief en zouden heel graag zeggenschap willen, vooral als ze als flexwerker of als uitzendkracht ergens aan het werk zijn. Het schijnt dat bedrijven en ondernemingsraden elkaar op dit punt wel willen vinden, maar dat het vaak niet lukt vanwege allerlei beperkende wet- en regelgeving. Is de Minister bereid om in kaart te brengen welke wet- en regelgeving de participatie van jongeren in de weg staat om actief deel te kunnen nemen aan de medezeggenschap? Zeker als ze werkzaam zijn als flexibele kracht of als uitzendkracht is dat belangrijk. Zij hebben immers te maken met flexcontracten, de niet zo vaste contracten. Is het mogelijk om de SER-commissie hierover om een advies te vragen?

De Minister schrijft dat er goede dingen worden gedaan, maar de vakbonden geven aan dat hij een iets te rooskleurig beeld geeft van de stand van zaken met betrekking tot medezeggenschap. Is de Minister bereid om kwalitatief onderzoek te doen naar de werkelijke invloed van werknemers op het beleid en naar de ontwikkelingen met betrekking tot de financiering van de scholing? Juist de kleine ondernemingsraden lijden onder het feit dat de scholing tegenwoordig moet worden betaald door de werkgever. Naar het schijnt kan er op dit vlak wel wat worden verbeterd. Dat zou ik graag van de Minister willen weten.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Begrijp ik het goed dat de fractie van de Partij van de Arbeid voorstander is van instemmingsrecht voor de ondernemingsraad als het gaat om topsalarissen? Vindt u het een goed idee dat wij bedrijven voortaan vragen om de loonkloof te publiceren? Wij moeten het nu hebben van heel slimme journalisten en allerlei onderzoeken. Ieder jaar moet er weer worden geploeterd om alle onderdeeljes bij elkaar te krijgen. Het lijkt mij een belangrijk instrument, juist ook voor werknemers, om de onderhandelingspositie te verstevigen.



Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Ik heb daar in ieder geval een vraag over, want ook in het stuk van de Minister gaat het over topinkomens, terwijl het volgens mij heel fijn is als je als ondernemingsraad wat te melden hebt over het inkomen op de werkvloer. Over waar mevrouw Karabulut aan refereert, ligt al een motie van collega Henk Nijboer en mevrouw Schouten. Daarop is nog geen reactie. In die motie wordt gevraagd om na te gaan wat de mogelijkheden zijn om daar wat aan te doen. Ik zou daar graag even op wachten. Wat dat inzichtelijk maken van de loonkloof betreft: daar ben ik zeker niet op tegen.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Voorzitter. Onlangs bleek dat salarissen van bestuurders van grote bedrijven weer zijn gestegen. Een gemiddeld salaris van de directie van een beursgenoteerd bedrijf, inclusief bonus, is 3,7 miljoen euro per jaar. De topman van Unilever kreeg maar liefst 273 keer de beloning van de laagst betaalde werknemer bij Unilever. Het verbaast mij dan ook dat de Minister, hoewel hij wel een voorzichtig stapje zet, niet echt wil ingrijpen. Natuurlijk, de Minister gaat niet over de salarissen. Maar hij gaat wel over het bevorderen en faciliteren van gezonde arbeidsverhoudingen. Het minste wat de Minister zou kunnen voorstellen, lijkt mij, is dat de werknemers er wél over gaan. De Minister zegt nu: oké, de ondernemingsraden zouden erover mee moeten praten. Maar wij en ook werknemers praten er voortdurend over. Er is heel veel verontwaardiging, al jarenlang, maar het gaat maar door. Met praten veranderen wij de werkelijkheid niet. Ik wil de Minister voorstellen om de ondernemingsraad een instrument met tanden te bieden: het instemmingsrecht in plaats van het praatrecht. Graag een reactie. Het is immers ook voor de pensioenen geregeld, dus waarom niet ook voor de topsalarissen?

Ik zei het al, dat is echter niet genoeg. Ieder jaar is het weer puzzelen en kijken hoe de salarissen aan de top zich ontwikkelen en hoe zich dat verhoudt tot de salarissen van de gemiddelde en van de laagstbetaalde werknemer. Is de Minister het met mij eens dat wij van bedrijven zouden moeten vragen om jaarlijks in het jaarverslag te publiceren wat die verhouding is? Dan kunnen wij daarmee verder, net als de werkgevers, de werknemers en zeker ook de ondernemingsraden. Graag een reactie. Er moet natuurlijk wel een gezonde verhouding zijn tussen top en basis. Ik zie bijvoorbeeld dat de hoogste baas bij Randstad bijna 600 keer zo veel verdient als een minimumloner. Je kunt geen enkele prestatie leveren die rechtvaardigt dat jij 600 keer zo veel verdient als iemand die net als jij iedere dag keihard werkt, maar dan tegen een heel laag salaris. Is de Minister bereid om na te denken over de vraag op welke manier wij een beloningsnorm kunnen introduceren die de verhouding bepaalt tussen de hoogste baas en laagste of de gemiddelde werknemer? Je kunt beginnen met het verder aanscherpen van de Corporate Governance Code voor goed bestuur voor ondernemingen. Je kunt met vakbonden en werkgevers afspraken maken over het onder cao brengen van een en ander. Een laatste optie is wellicht wetgeving. Ik wil hierop graag een reactie zien van de Minister.

Ik kom op de stand van zaken met betrekking tot de medezeggenschap. Na de wijziging van de wet op het punt van de financiering van het scholingsstelsel voor leden van de ondernemingsraad in 2013 komt de Minister nu met een stand van zaken met betrekking tot de ondernemingsraad. Eigenlijk beperkt het onderzoek zich tot een opsomming. Het geeft geen goed beeld van de stand van de ondernemingsraden. De ondernemingsraden en andere betrokken partijen zeggen dat zelf ook. We kunnen al wel zeggen dat de scholing van de ondernemingsraden verminderd is. Dat hebben wij ook voorspeld. Destijds hebben wij ook om die reden tegen de wet gestemd. Het is volgens mij duidelijk dat de wetswijziging ertoe heeft geleid dat er minder geld is voor scholing. De conclusie dat de wet vrij goed werkt en hooguit iets moet worden

aangescherpt, is prematuur. Kan de Minister zijn conclusie even intrekken en goed onderzoek doen teneinde een werkelijk beeld van de ondernemingsraden te krijgen? Hij zal het met mij eens zijn dat dit een ontzettend belangrijk instrument is. Zonder scholing zijn ondernemingsraden nergens.

Mijn laatste punt betreft de rechtspositie van werknemers bij insolventie van werkgevers. Bij een faillissement is de toekomst voor werknemers vaak heel onzeker. Wij hebben daar ook de voorbeelden van gezien. Komt er een overname, wordt de onderneming geheel of gedeeltelijk voortgezet? Mag ik daar dan blijven werken? Wat gebeurt er met de opgebouwde rechten? Is het een idee om in geval van surseance of faillissement de ondernemingsraad een zo groot mogelijke rol te geven in het proces, met als doel het veiligstellen van de belangen van de werknemers, wat nu vaak helemaal achteraan komt? Denk aan een instemmingsrecht bij overnames. Dan hebben ondernemingsraden echt invloed. Kan de Minister nadenken over een voorstel om de arbeidsrechtelijke bescherming zoals vermeld in het Burgerlijk Wetboek ook van toepassing te laten zijn bij een faillissement? Dit versterkt ook de positie van de werknemers, want uit onderzoek tot nu toe – er komt nog een vervolgonderzoek – blijkt dat, ook in internationaal verband, de positie van de werknemers bij een faillissement in Nederland erg zwak en kwetsbaar is.

De **voorzitter**: Dank. De Minister heeft een paar minuten nodig om zijn beantwoording voor te bereiden.

De vergadering wordt van 10.28 uur tot 11.34 uur geschorst.

De **voorzitter**: De eerste termijn van de kant van de Kamer is inmiddels afgerond. Het woord is aan de Minister.

Minister **Asscher**: Voorzitter. Wij spraken twee jaar terug in een algemeen overleg over de stand van zaken van de medezeggenschap in ons land. Het is goed om vandaag even terug te blikken en ook vooruit te blikken. Voordat wij dat doen, wil ik graag het belang van medezeggenschap benadrukken. Juist in het licht van wat er allemaal op de arbeidsmarkt gebeurt, neemt het belang van goede medezeggenschap in organisaties alleen maar toe. Het is goed om te constateren dat de medezeggenschap in Nederland goed geworteld is en dat de ondernemingsraad een volwassen orgaan is geworden. De ondernemingsraad wordt goed gewaardeerd en ook werkgevers zien de toegevoegde waarde, niet alleen door de bijdrage aan de formele besluitvorming maar misschien vooral door het overleg tussen ondernemers en werknemers en het draagvlak dat dit oplevert voor de koers van de onderneming. Ook onder werknemers is de waardering voor de ondernemingsraad groot. Kortom, de WOR (Wet op de ondernemingsraden) werkt. Echter, ook een goed medezeggenschapssysteem heeft altijd onderhoud nodig. Wij streven naar een hoger niveau van medezeggenschap dan nu. Dat kan bereikt worden door bevordering van de naleving van de wet, maar ook door innovaties in de medezeggenschapspraktijk. Ik kan mij voorstellen dat er kansen zijn voor de rol van de ondernemingsraad, bijvoorbeeld in het beter betrekken van flexibele arbeidskrachten via deelname aan commissies of projectgroepen of in het betrekken van nieuwe lichten mondige medewerkers. De WOR biedt een goede kans om medezeggenschap in bedrijven en instellingen vorm te geven, maar de praktijk van de medezeggenschap is en blijft primair een zaak van werkgevers en werknemers.

Het is dus goed dat de bevordering van de medezeggenschap als taak bij de SER is belegd en dat wij dat twee jaar terug in de wet hebben verankerd. Tegelijk met die verankering is twee jaar terug het systeem van



financiering van scholing en vorming van leden van de ondernemingsraad gewijzigd. In het kader van zijn nieuwe wettelijke taak heeft de SER een belangrijke rol toebedeeld aan de Commissie Bevordering Medezeggenschap. In 2014 is een eerste verkenning uitgevoerd naar de ontwikkelingen in het gebruik van scholingsfaciliteiten tussen 2012 en 2013. Uit die peiling volgt dat er geen ontwikkelingen zijn die nopen tot onmiddellijk ingrijpen. Wel is volgens de CBM nadere aandacht voor scholing bij kleine ondernemingsraden met vijf of minder zetels wenselijk, omdat er aanwijzingen zijn dat bij die groep sprake is van een behoorlijke daling, zowel in het aantal ondernemingsraden dat scholing heeft gevolgd, als in het gemiddeld aantal gevolgde dagdelen scholing en vorming. Verder bevestigt de verkenning eerdere aanwijzingen dat er sprake is van een terugloop in de scholing bij traditionele scholingsinstellingen. Er lijkt een verschuiving plaats te vinden in de aard van de door ondernemingsraden gevolgde scholing en in de aanbieders waar zij die scholing afnemen. Voor een goed inzicht is een uitgebreider onderzoek nodig. De SER is dat ook van plan en treft voorbereidingen voor een onderzoek door een extern en onafhankelijk bureau. Ik zie dat onderzoek met belangstelling tegemoet.

De afgelopen twee jaar heeft de SER verschillende andere activiteiten verricht om de medezeggenschap te bevorderen. In oktober organiseerde de SER een goed bezocht congres gericht op vernieuwing. Centraal stonden de moderne medezeggenschap, de positie van flexwerkers en good practices. In september 2014 organiseerde de SER het symposium Meedoen met medezeggenschap. Daarin stond het formuleren van uitgangspunten van goede medezeggenschap centraal. Aan de orde kwam ook een eerste voorzet voor een aparte paragraaf over medezeggenschap in de diverse governancecodes en sectorale codes. In 2014 organiseerde de SER samen met het Nationaal Register een expertmeeting over governance en medezeggenschap. Besproken is hoe de verbinding tussen governance en medezeggenschap kan worden verbeterd binnen de gouden driehoek van toezicht. Dat is de driehoek tussen ondernemingsraad, raad van bestuur en raad van toezicht c.q. raad van commissarissen. Daarnaast verschenen er verschillende publicaties met aanbevelingen over klassieke knelpunten, vacatures binnen de ondernemingsraad, geheimhoudingsplicht en het organiseren van draagvlak.

Het is belangrijk dat de CBM het land is ingegaan en heeft geïnvesteerd in contacten met het veld. Met zo'n bottom-upaanpak is de CBM te werk gegaan in overeenstemming met het karakter van de WOR zelf.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Over de stand van zaken en de CBM zeggen de ondernemingsraden en ook een deel van de vakbonden dat ze misschien wel de stand van de beleidsmakers weergeven maar niet de stand van de medezeggenschap. Erkent de Minister dat het tot nu toe slechts een quickscan is geweest? Is hij het met mij eens dat vervolgonderzoek, juist naar kwalitatieve aspecten, nodig is? Zo ja, hoe zorgt hij hiervoor?

Minister **Asscher**: Het antwoord is: ja. Ik zei al dat voor een goed inzicht uitgebreider onderzoek nodig is. Dat is de SER ook aan het voorbereiden. Dat moet juist zien op de punten die mevrouw Karabulut nu noemt.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Dan heb ik een vervolgvraag. De Minister refereerde al kort aan de scholing van ondernemingsraden. Die is gehalveerd, met name in het geval van kleine ondernemingsraden. Voorheen moesten grote bedrijven meer bijdragen en was het collectief geregeld. Nu is het allemaal heel moeizaam en lijkt het niet goed te gaan. Welk beeld heeft de Minister?

Minister **Asscher**: Ik heb daar net al het een en ander over gezegd. Ik heb mijn beeld net geschetst.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Welke vervolgactie ziet de Minister dan? Of legt hij zich neer bij deze situatie?

Minister **Asscher**: Wij waren het er net over eens dat een onderzoek belangrijk is dat een diepgaande analyse omvat van wat er nu precies gebeurt.

Mevrouw **Karabulut** (SP): De Minister komt dus met een vervolgonderzoek en daarna mogelijk ook met vervolgacties. Kan de Minister inzicht bieden in de vraag wanneer een en ander richting de Kamer komt?

Minister **Asscher**: Het onderzoek moest via een Europese aanbesteding plaatsvinden, waardoor het langzamer is gegaan dan gehoopt. Het verschijnt begin volgend jaar. Wij hadden het liever ietsje eerder gezien, maar het kreeg een dusdanige omvang dat een Europese aanbesteding nodig was. Nadat het verschenen is, zal ik het de Kamer aanbieden. Als het onderzoek aanleiding geeft voor maatregelen, zal ik die ook in mijn reactie aankondigen.

Laten wij vooruitkijken. Er staan twee voornemens tot wijziging van de WOR op stapel, allereerst het voornemen om in de WOR te verduidelijken dat de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft over besluiten van een onderneming tot vaststelling, wijziging of intrekking van de pensioenregeling, ongeacht de pensioenuitvoerder. De internetconsultatie van dat voorstel is intussen afgerond. De uitkomsten zijn verwerkt en het streven is om het wetsvoorstel dit najaar bij de Kamer in te dienen. Daarnaast is er het voornemen om expliciet in de WOR op te nemen dat de ontwikkelingen van de beloningsverhoudingen, inclusief die van het bestuur, ten minste één keer per jaar besproken moeten worden in de overlegvergaderingen binnen ondernemingen met 100 of meer werknemers. Ook die internetconsultatie is afgerond en de Raad van State heeft inmiddels advies uitgebracht. Ook dat wetsvoorstel hoop ik dit najaar aan de Kamer aan te bieden. In 2015–2016 zal het ministerie de periodieke enquête laten uitvoeren die de naleving meet. Dit betreft een werkgeversenquête. Het streven is om hieraan ook een werknemerspendant te koppelen. Ook daarvoor geldt een Europese aanbestedingsprocedure. Die is in volle gang. Bij de voorbereiding is gebruikgemaakt van externe deskundigen op het terrein van medezeggenschapsonderzoek.

Kortom, er is het een en ander in beweging. Sociale partners zijn goed bezig, vind ik, via de SER en de verschillende geledingen. Wij volgen de ontwikkelingen op de voet. Vanzelfsprekend blijf ik de Kamer informeren. Wat zou een hoger niveau van medezeggenschap inhouden, vroeg mevrouw Tanamal. Kwalitatief goede medezeggenschap voor iedereen, dus met meer naleving en medewerkers die op niveau kunnen meedenken ten behoeve van de onderneming. Voor dat niveau is die scholing wel degelijk van belang. Bij de bevordering van de naleving heeft de CBM in algemene zin al redelijk veel gedaan via publicaties en aanbevelingen. Van belang is dat wij helder krijgen waar de knelpunten zitten. In het onderzoek dat ik net aankondigde, wordt hier de nodige aandacht aan besteed.

Flexwerkers nemen nu relatief weinig deel aan de medezeggenschap, terwijl het van belang is voor alle werkenden binnen een organisatie, dus ook voor flexwerkers. De WOR kent nu grenzen voor actief en passief kiesrecht. Die grenzen kunnen belemmerend werken voor het betrekken van flexwerkers bij de medezeggenschap. De vraag of de WOR op dit punt moet worden aangepast en of de grenzen voor actief en passief kiesrecht niet kunnen worden weggenomen, past binnen de discussie die nu gaande is binnen de SER over de toegang tot de medezeggenschap. De

CBM organiseert op 15 oktober aanstaande een congres over dat onderwerp. «Medezeggenschap voor alle werkenden» is de titel. Ik zie uit naar de uitkomst van dat congres. Ik wil daar nu niet op vooruitlopen, want ook hier geldt: een eventuele wijziging is geloofwaardiger als die rust op de steun van de betrokken sociale partners.

Mevrouw Karabulut vroeg of ik zaken niet te rooskleurig voorstel. Ik denk dat ik geprobeerd heb om een reëel beeld te schetsen. De CBM heeft een aantal mooie stappen gezet, maar er is ook reden om te kijken naar de scholing bij met name kleinere bedrijven. Straks kunnen wij bij het nalevingsonderzoek zien hoe het gaat met de naleving. Ik denk dat dit een realistisch beeld is. Op zich is de stand van de medezeggenschap in Nederland goed, maar verbeteringen zijn altijd mogelijk.

Ik heb op verzoek van de Kamer gereageerd op een aantal artikelen in de Volkskrant en Het Financieele Dagblad over de stijgende inkomens aan de top. Als beloningen van bestuurders in de private sector disproportioneel stijgen ten opzichte van inkomens van gewone werknemers, is dat geen goede ontwikkeling. Het past ook niet in de economische situatie van het land, waar wij na vijf of zes moeilijke jaren weer een beetje aan het oprabbelen zijn maar veel werknemers daar nog weinig van gemerkt hebben. De besluitvorming over beloningen van bestuurders vindt in Nederland plaats in de onderneming zelf. Werknemers, aandeelhouders, commissarissen en bestuurders gaan over het beloningsbeleid, niet het kabinet. Dat werd net ook door de Kamerleden aangegeven. Maar meer openheid dient de ontwikkeling van evenwichtige beloningsverhoudingen binnen ondernemingen. Een rapportage over de beloningsverhoudingen kan binnen de onderneming discussie losmaken over de vraag wat passend is en wat een passende verhouding is tussen de bezoldiging van de bestuurders en de rest van het loongebouw. Overigens hebben beursgenoteerde ondernemingen in Nederland binnen de Corporate Governance Code vastgelegd hoe goed ondernemingsbestuur eruitziet. Een onderdeel daarvan is besluitvorming rond beloningen aan de top. Zo is daarin vastgelegd dat bij de vaststelling van die beloning de invloed ervan op de beloningsverhoudingen binnen de onderneming moet worden meegewogen. Dat is een goede zaak. Bovendien heeft de sector aangegeven dat de code juist op het terrein van beloning moet worden herzien. Eind dit jaar zou er vanuit de kant van corporate governance een consultatiedocument gereed moeten zijn met voorstellen tot verbetering. Met de door mij aangehaalde voorgestelde wijziging van de WOR willen wij als kabinet de medezeggenschap versterken door een jaarlijks gesprek tussen bestuur en ondernemingsraad over de beloningsverhoudingen onder het motto dat je in staat moet zijn uit te leggen waarom die verhouding redelijk is. Het wetsvoorstel benadrukt het belang van die discussie, omdat zo'n jaarlijks gesprek verplicht wordt gesteld in de onderneming. Waarom worden de onderhandelingen over de cao of de arbeidsvoorwaarden in het algemeen niet overgelaten aan de or in plaats van aan de vakbonden, vraagt de VVD. Immers, de WOR geeft het overleg met de vakbonden een hogere status dan overleg met de or, gezien artikel 27. Daar zijn goede redenen voor. Vakbonden zijn professionele onderhandelaars. Ze hebben meer distantie tot actueel gedoe op de werkvloer. De or heeft doorgaans minder kennis van dit aspect van het werk en or-leden staan in een hiërarchische verhouding tot de bedrijfsleiding, hetgeen ze nogal kwetsbaar maakt om over dit soort zaken te onderhandelen. Daarnaast beschikt de or ook niet over allerlei dwangmiddelen die van belang kunnen zijn als een onderhandeling niet goed loopt, zoals het organiseren van een staking. Ik weet dat de heer Mulder ook zeer hecht aan het ook verdragsrechtelijk vastgelegde grondrecht te kunnen staken. Kortom, het lijkt mij heel verstandig om die rol bij de vakbonden te houden.

Zou je bij de nadere invulling van de cao het avv'en afhankelijk kunnen stellen van het erbij betrekken van de or? Dat leidt tot een soort selectief

algemeen verbindend verklaren. Dat lijkt mij niet verstandig. Dan komt de politiek echt in de stoel te zitten van degene die bepaalt wat wij wel en niet avv'en. Weliswaar nemen de heer Mulder en ik nu een klein voorschotje op het debat dat nog gaat komen, waar ik mij evenzeer op verheug als hij, maar dan weet hij vast dat ik daar niet onmiddellijk enthousiast van word. Het is wel heel goed als de or erbij betrokken is. De WOR stelt terecht de afspraken met de bonden boven die met de or. Het avv-systeem steunt op werkgeversrepresentativiteit en op overleg met bonden. Het zou raar zijn om daar nu allerlei extra, meer wezensvreemde elementen in te voeren.

Het is wel belangrijk dat bonden hun draagvlak vergroten onder meer door met or's te overleggen. De Wet AVV laat daar ook alle ruimte voor. Sociale partners kunnen in cao's ruimte geven om in de bedrijven op decentraal niveau verdere afspraken te maken tussen or en bestuurders. Het systeem heeft dus wat dat betreft mogelijkheden tot maatwerk. Modernisering in de cao kan het best worden afgesproken in de cao. Daar zit de werkgever zelf aan tafel met de werknemers. Die kunnen dan afspraken maken over hoe een cao moet worden ingericht. Dat gebeurt ook.

Welke maatregelen nemen wij tegen de loonkloof, vraagt de SP. Aandeelhouders, commissarissen en bestuurders gaan over het beloningsbeleid en niet het kabinet. Aandeelhouders en bestuurders moeten de economische situatie in het land, waarbij veel mensen pijn hebben van de economische crisis, mee laten wegen in de besluitvorming over het beloningsbeleid. Het feit dat het beloningsbeleid primair een aangelegenheid is van de onderneming zelf doet niets af aan het feit dat wij van mening zijn dat de beloningsverhoudingen wel fatsoenlijk dienen te zijn. Het is belangrijk dat hogere inkomens ook een hogere bijdrage leveren, maar dat regelen wij via algemene belastingen en toeslagen. Niet voor niets was er ook een tijdelijke werkgeversheffing op hoge inkomens twee jaar in de crisis.

In de publieke sector geldt inmiddels de Wet normering topinkomens, waarmee wij de bezoldiging van topfunctionarissen maximeren. Het kabinet vindt dat de Corporate Governance Code, waarin beursgenoteerde ondernemingen vastgelegd hebben hoe een goed ondernemingsbestuur eruit moet zien, nageleefd dient te worden. Daarnaast worden wettelijke maatregelen getroffen tegen bestuursbeloningen als de bepalingen uit die code onvoldoende nageleefd worden. Variabele beloningen kon de raad van commissarissen in veel gevallen al aanpassen door gebruik te maken van zijn discretionaire bevoegdheid.

Met de clawbackwet heeft het kabinet de mogelijkheden voor de raad van commissarissen om bonussen aan te passen of zelfs terug te vorderen ook wettelijk vastgelegd. Dat kan als naar het oordeel van de rechter de uitkering van bonussen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Een bonus kan ook worden teruggevorderd als die is uitgekeerd op basis van onjuiste informatie. Het kan dan gaan over onjuiste informatie over de te bereiken doelstellingen, over de omstandigheden waarvan de bonus afhankelijk was gesteld of bijvoorbeeld over de uitstoot van dieselmotoren.

Daarnaast zal het kabinet binnenkort een wijziging van de Wet op de ondernemingsraden indienen, die de bestuurders voortaan verplicht met de or in gesprek te gaan over de beloningen en de beloningsverhoudingen, inclusief die van de bestuurders zelf. Op die manier stimuleren wij dat er een gesprek tot stand komt binnen de onderneming over de vraag wat een redelijke beloningsverhouding is.

De SP en de Partij van de Arbeid vragen: zou je niet beter een instemmingsrecht kunnen invoeren in plaats van dat gesprek? Het beloningsbeleid is voorbehouden aan de eigenaar van de onderneming. Dat zijn dus de aandeelhouders. Werknemers en or-leden staan in een hiërarchische verhouding tot de bedrijfsleiding. Dat maakt ze kwetsbaar als ze in de

positie komen dat ze moeten instemmen met de beloning van de baas. De WOR geeft or-leden niet voor niets rechtsbescherming. Die moet je niet op die manier in gevaar brengen. Daarnaast is het instemmingsrecht er voor structurele regelingen, bijvoorbeeld een functiewaarderingssysteem of de opbouw van een beloningssysteem. Een beloningsbeslissing is geen structurele regeling. Dat past niet in het systeem van de wet. Zou het niet een idee zijn om een beloningsratio wettelijk in te voeren of af te dwingen? Nee, ik denk dat het echt aan werkgevers en werknemers is om afspraken te maken over de beloning. Dat is het primaat van sociale partners. Ik vind wel dat sociale partners moeten worden gefaciliteerd. Daarom wordt de huidige wet- en regelgeving met dit wetsvoorstel aangevuld, zodat de beloningsverhouding in ieder geval een onderwerp is waarover gesproken moet worden. Ik verwacht dat dat ook een dempende werking heeft.

Jaarverslagvereisten zijn geregeld in het Burgerlijk Wetboek. Daar is de Minister van V en J verantwoordelijk voor, dus ook voor eventuele wijzigingen. In dat verband is de Europese Commissie op Europees niveau bezig met voorstellen om een transparantieplichting op te gaan nemen voor ondernemingen in Europa.

Eind augustus stuurde ik de Kamer het onderzoek naar de positie van werknemers bij insolventie.

**De voorzitter:** Voordat u daaraan begint, is er een vraag van mevrouw Karabulut.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Om even bij dat laatste aan te sluiten, moet ik uit de woorden van de Minister opmaken dat hij er in principe voorstander van is dat bedrijven transparant zijn over de loonkloof?

Minister **Asscher**: Daar is veel voor te zeggen, maar het is wel verstandig om te bekijken hoe de Europese regelgeving eruitziet, zodat je dat in één keer in heel Europa vastlegt. De Commissie heeft aangekondigd op korte termijn met die voorstellen te komen. Die zal Nederland dan vanzelfsprekend implementeren.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Dit vind ik iets te gemakkelijk. Ik weet niet hoe lang dat duurt. Het gaat mij even om de positie van de Minister van Sociale Zaken. Die zegt: de beloning is een aangelegenheid van werknemers en werkgevers. Daar ben ik het mee eens, maar daar moeten wel deugdelijke instrumenten voor zijn. De Minister zal ook met alle interesse de ontwikkelingen aan de top volgen en heeft daar ook een oordeel over. Ik denk dat wij een grote stap voorwaarts zouden maken wanneer deze Minister van Sociale Zaken, later de verantwoordelijk Minister, zou zeggen: in principe zouden bedrijven die transparantie kunnen leveren. Als dat via Europa nog jarenlang duurt, waarom zouden wij dan niet zelf alvast het voortouw nemen in Nederland?

Minister **Asscher**: Wij nemen het voortouw door het voorstel te doen om de WOR te wijzigen. Dat wordt binnenkort aan de Kamer voorgelegd. Voor de rest bekijken wij met een positieve insteek het voorstel dat de Europese Commissie op dit punt heeft aangekondigd te zullen doen. Dat is niet iets wat zij over jaren zal doen. Dat komt op korte termijn.

De positie van werknemers bij faillissement of insolventie is een belangrijk onderwerp, ook gezien de discussie die ik met de Kamer heb gevoerd over een aantal faillissementen. Denk aan het faillissement van kinderopvangorganisatie Estro, maar ook aan het wetgevingsprogramma van Justitie over de herijking van het faillissementsrecht. Het onderzoek geeft een beeld van de Nederlandse situatie vergeleken met de landen om ons heen. In Nederland verliezen werknemers een deel van hun arbeidsrechtelijke bescherming als er een faillissement plaatsvindt. Dat geldt ook

als bedrijfsonderdelen uit faillissement doorstarten. Dat komt doordat regels inzake overgang van onderneming dan niet van toepassing zijn. In de landen om ons heen is dat anders geregeld.

Bij het onderzoek is ook gekeken naar suggesties in de literatuur over mogelijke aanpassing van de positie van werknemers bij faillissement. De opvattingen hierover zijn sterk verdeeld. Aan de ene kant pleit men voor versterking van de rechten van werknemers bij faillissement, aan de andere kant voor een neerwaartse aanpassing van die rechten bij de surseance-regeling om de effectiviteit van die regeling in het kader van het voorkomen van een faillissement te vergroten. Duidelijk is dat het verschil van rechtsbescherming van werknemers bij faillissement en daarbuiten steeds vaker onderwerp is van discussie als het gaat om financiële problemen bij bedrijven. Het is de vraag of daar nog voldoende balans in zit. Dan gaat het onder meer om de delicate balans tussen werknemersbescherming en de reële mogelijkheid voor bedrijven om financiële problemen buiten faillissement op te lossen of, als dat niet mogelijk is, om een doorstart van bedrijfsonderdelen uit faillissement te laten plaatsvinden.

Ik wil die problematiek, die verschillende rechtspersonen raakt, zorgvuldig in kaart brengen. Het onderhavige rechtsvergelijkende onderzoek is daartoe slechts de eerste stap. In overleg met mijn collega van Veiligheid en Justitie en met belanghebbende partijen uit het veld, wil ik kijken of er aanleiding is tot het nemen van maatregelen, waarover ik de Kamer in het eerste kwartaal van 2016 hoop te berichten. Een advies van de Stichting van de Arbeid over datzelfde onderwerp hoop ik snel tegemoet te zien, zodat dat kan worden meegenomen. Ook wil ik de uitkomst van het WODC-onderzoek (Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum) naar praktijkgevallen betrekken bij mijn afweging.

Als het gaat om medezeggenschap, constateert het onderzoek dat in de praktijk vaak wordt verondersteld dat regels voor informatie en consultatie van werknemers bij insolventie niet van toepassing zijn. Ik heb dat intussen onder de aandacht gebracht van de CBM, met het verzoek om te bekijken in hoeverre er meer bekendheid kan worden gegeven aan het feit dat die regels dan wel gelden.

Mevrouw Tanamal vraagt of ik van mening ben dat de rol van de ondernemingsraad in de faillissementsprocedure versterkt moet worden. Uiteraard heeft een faillissement grote dramatische gevolgen voor werknemers. Daar heeft zij gelijk in. Ik vind het om te beginnen van belang dat de medezeggenschapsrechten die er zijn, worden toegepast in de praktijk. Wij zien in ons onderzoek dat dat vaak helemaal niet zo is. Vandaar dat ik de CBM heb gevraagd om daar eerst meer bekendheid aan te geven. Gebruik de rechten die er al zijn. Het onderzoek geeft verder een aantal ideeën over het versterken van de positie van de ondernemingsraad bij faillissement, bijvoorbeeld de introductie van een speciale medezeggenschapsprocedure bij een faillissement. Ik heb de commissie gevraagd ook te kijken naar die suggesties. Ik neem die mee in mijn afweging voor eventuele maatregelen, waar ik in Q1 2016 op terug hoop te komen.

Mevrouw Tanamal vraagt ook of wij kunnen kijken naar de gevolgen voor het pensioen van werknemers bij het onderzoek naar werknemers en insolventies. Ik wil bij dat onderzoek ook kijken naar de gevolgen voor pensioenen van de werknemers. Eerst werd het vooral bekeken vanuit de arbeidsrechtelijke positie, maar ik ben het met mevrouw Tanamal eens dat gevolgen voor de pensioenen echt onderdeel zijn van de magnitude van de gevolgen van een faillissement voor werknemers.

Mevrouw Karabulut vroeg of het niet tijd is om de arbeidsrechtelijke bescherming van werknemers volledig van toepassing te laten zijn bij faillissement. Dat is een van de vragen van het onderzoek. Het is goed om bij Q1 te kijken waar je in die afweging van belangen uitkomt. Aan de ene kant is er een belang voor werknemers dat er een doorstart mogelijk is. Soms is dat alleen maar mogelijk met een ander arbeidsrechtelijk regime



dan het bestaande. Dat is de aanname van het huidige faillissementsrecht. Aan de andere kant zien wij ontwikkelingen van een soort constructies waarbij faillissement een zichtbare tussenstap is om goedkoper met werknemers om te kunnen gaan. Daar is het natuurlijk niet voor bedoeld. Wij hebben nu die eerste rechtsvergelijking gezien. Nu gaan wij de diepte in. Ik hoop in het eerste kwartaal met voorstellen te komen. Mevrouw Karabulut vraagt ook naar de rol van de or bij surseance en faillissement. Ik heb daar net in antwoord op de vraag van mevrouw Tanamal van gezegd dat men in de eerste plaats vaak niet weet welke regels nu al gelden. Die gaan wij bekender maken. In de tweede plaats heb ik de CBM gevraagd naar een aantal van die suggesties te kijken. In de derde plaats kunnen wij ook op dit punt met voorstellen komen in het eerste kwartaal van volgend jaar.

De **voorzitter**: Ik zie dat de leden behoefte hebben aan een tweede termijn. Daar hebben wij ook gewoon de tijd voor. Eén minuut moet wel lukken. Het luistert niet heel erg nauw.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Voorzitter. Laat ik beginnen met waar de Minister en de VVD het over eens zijn, namelijk dat het belangrijk is om draagvlak onder afspraken over arbeidsvoorwaarden te creëren. De Minister zegt: de vakbond heeft distantie. Je kunt ook zeggen: ze zijn zo ver verwijderd van het bedrijf omdat ze bijna geen leden hebben, waardoor ze niet representatief zijn. Dat is een ander woord voor distantie. Over de ondernemingsraad kun je ook zeggen: men kan externe deskundigen inhuren. Je kunt wel iets zeggen over de hiërarchie, maar het alternatief is dat een vakbond zaken doet waarvan nog maar een op de zes werkenden lid van is, in bepaalde sectoren zelfs nog maar een paar procent. Dus wil je daar dan alles laten? Volgens mij heeft de wetgever dat ook niet zo bedoeld, want in artikel 32 van de Wet op de ondernemingsraden wordt er wel degelijk een grotere mogelijkheid geboden aan ondernemingsraden. Ik krijg daar graag een reactie op van de Minister. Dan zegt de Minister: met het algemeen verbindend verklaren komen wij in politiek vaarwater terecht. Ja, daar komen wij toch al in terecht, want in een algemeenverbindendverklaring staan eisen: bijvoorbeeld de representativiteitseis. Die wordt trouwens niet ingevuld door de vakbond maar door de bedrijven, want daar komt de representativiteit van 50% en hoger vandaan. Ik begrijp wat de Minister ervan vindt, maar mijn vraag is om bij de discussie die wij in de Kamer gaan voeren over cao's, wel opties op tafel te leggen, met voor- en nadelen van een grotere positie van de or. Hoe kan dat dan? In welke mate kan dat dan? Welke juridische haken en ogen zitten daaraan vast? Ik heb al twee internationale verdragen genoemd: verdragen 135 en 154 van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Het zou goed zijn voor het debat als dit soort feiten en afwegingen op tafel komt, zodat wij dat debat over een paar weken goed kunnen voeren.

Tot slot, over het stakingsrecht zijn de Minister en de VVD het weer eens. Ik ben daar persoonlijk zeer voor. Ik was 35 jaar geleden voor het eerst in mijn leven in Den Haag om te demonstreren tegen Bestek'81. Althans, voor de goede orde: mijn vader ging staken; ik ging met mijn broertje en moeder naar Madurodam. Ik heb niet gestaakt. Maar dat stakingsrecht heeft mijn belangstelling voor politiek zeer vergroot!

Minister **Asscher**: Mooi zeg.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Voorzitter. Ik wil de Minister bedanken voor de beantwoording van de vragen. Ik ben tevreden dat hij het onderdeel pensioen bij faillissementen meeneemt. Wij horen ook heel graag hoe het gaat met de zeggenschap van jongeren en flexwerkers. Maar goed, wij wachten af wat er in de SER bediscussieerd wordt.

Ik ben heel erg blij dat de Minister van die verstandige woorden spreekt over de rol van de vakbonden bij het afsluiten van cao's. Wij zijn het met elkaar erover eens dat werknemers zekerheid, duidelijkheid en perspectief willen. Daar kun je zeker van zijn door de onafhankelijke positie die de vakbond nou eenmaal inneemt en zijn deskundigheid. Het kan toch niet zo zijn dat elke or kan besluiten om de boel maar weer open te breken? Een ander punt is de sociale partners. Die weten elkaar altijd te vinden. Ik vind het jammer dat er wordt gedaan alsof werkgevers zo af en toe arme stakkers zijn die het allemaal niet meer kunnen betalen en daarom het land ontvluchten. Laten wij wel zijn, sommige werkgevers zijn heel calculerend en er zijn landen waar je voor een paar euro per week aan het werk gaat. Ik denk niet dat dat met 2% loonstijging in Nederland heeft te maken. Er is sprake van een glijdende schaal. Wanneer wij de plannen van de heer Mulder zouden doorzetten, vraag ik mij af hoe dat dan zou moeten, want dan heb je geen handtekeningen meer nodig als je als onafhankelijk lid in een or wilt gaan zitten. Iedereen kan dat doen zonder enige achterban, zonder dat er sprake is van enige representatie. Hoe gaat het dan met de scholing? Wij willen toch allemaal dat or's toegerust zijn om goed te kunnen onderhandelen en goed met werkgevers het gesprek te kunnen aangaan? Ik vraag mij af of werkgevers bereid zijn om de or's zo te scholen dat ze in staat zijn om goede arbeidsvoorwaarden af te spreken. Ik heb de heer Mulder daar niet over gehoord. Ik vraag mij af of dat nog kan. Ik heb in ieder geval het gevoel dat de VVD dit als een manier ziet om te knabbelen aan werknemersrechten, zoals dat de laatste tijd wel vaker gebeurt. Ik houd mij daar verre van.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Dit is een beetje uitlokking.

De **voorzitter**: Zeker, zeker.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Mevrouw Tanamal had het over de vaardigheden van ondernemingsraden. Zij kunnen, voor onderhandelingen bijvoorbeeld, deskundigen inhuren. Dus je kunt daar iets op bedenken zodat ze in die positie komen. Daar moet dat debat over een paar weken over gaan. Willen wij dit? Welke haken en ogen zitten daaraan? Heeft het voor- en nadelen? Kun je die nadelen ondervangen en, zo ja, hoe dan? Hoe hebben wij een goed debat over hoe wij kunnen komen tot maatwerk in de cao's? Iedereen is daarbij gebaat: werkgevers en werknemers.

De **voorzitter**: Hebt u nog behoefte om een reactie te geven?

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Uiteraard. De heer Mulder zegt: ze kunnen daar iemand voor inhuren. Dan worden natuurlijk gewoon weer de vakbonden ingehuurd, want daar zit nou eenmaal de deskundigheid. Wij kunnen gewoon niet zonder die deskundigheid. Maar het budget dat daarvoor nodig is, hebben ze dan weer van de werkgever nodig. Die werkgevers moeten de scholing al betalen. Wij zien dat dat een stuk minder gaat bij de kleine or's. Dan moeten ze ook nog gaan betalen voor het budget om de onderhandelaars in te huren. Ik denk dat de heer Mulder de werkgevers daar niet blij mee maakt.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Als dat laatste het geval is, zou mevrouw Tanamal het juist moeten steunen, haha. Maar de discussie wordt vervolgd.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Voorzitter. Mooi om zo die achtergrond van de heer Mulder te horen, maar dan denk je: waar is het misgegaan?

De heer **Anne Mulder** (VVD): Ik ben daarna economie gaan studeren net als de heer Den Uyl en toen zag ik het licht.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik kan bevestigen dat de meeste economen er de afgelopen jaren behoorlijk naast hebben gezeten. Maar alle gekheid op een stokje, de heer Mulder wil de hele polder in Nederland op zijn kop zetten. Dat doet ook enorm tekort aan al die werknemers, al die hardwerkende Nederlanders die het mogelijk maken dat wij zo veel bedrijven hebben met steeds meer groeiende winsten. In plaats van met elkaar na te denken over hoe wij de democratie kunnen versterken, wil de VVD de toon zetten om alleen maar stappen terug te zetten, de rol van vakbonden maar ook werkgevers uit te schakelen en in een soort Wilde Westen terecht te komen. De SP zal daar samen met andere organisaties, zoals de vakbonden, volop tegen strijden, zoals de vader van de heer Mulder jaren geleden ging staken en gebruikmaakte van zijn stakingsrecht.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Wat vindt mevrouw Karabulut dan van de representativiteit van de vakbonden? Die neemt gewoon af. Een op de zes werkenden is nog lid. De achterban van de vakbonden is vergrijsd. Wil mevrouw Karabulut hun formele rol aan tafel dan in stand laten, terwijl wij juist zoeken naar draagvlak? Die vakbonden kunnen dat helaas, ook voor de vakbonden, niet meer leveren. Daar gaat de discussie over. Dan kunnen wij wel zeggen dat ze in hun rol moeten blijven, maar wij zien dat hun ledenaantal daalt en dat ze niet meer representatief zijn. Dat zien wij gebeuren. Daar moeten wij als Kamer toch iets mee doen?

Mevrouw **Karabulut** (SP): Het is maar waar je naar kijkt. Ik denk dat de heer Mulder en de VVD gewoon ontzettend bang zijn. Ik zie een heel sterke vakbond. Ik zie allemaal werknemers opstaan, of ze nou een tijdelijk, onzeker contract hebben of dat ze vastere contracten hebben. Ik zie in die hele vakbeweging in allerlei sectoren werknemers opstaan om te zeggen: «Het is genoeg. Het is genoeg dat wij heel veel arbeid leveren, maar dat steeds meer van wat onze arbeid oplevert, verdwijnt naar het kapitaal. Het is genoeg dat steeds minder mensen genoeg verdienen met hard werken, maar steeds meer mensen steeds meer verdienen door met geld geld te maken.» Ik begrijp wel waarom de VVD daar bang voor is, want als puntje bij paaltje komt, staat de VVD alleen voor de belangen van enkelen en laat zij werkend Nederland gewoon rechts liggen.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Ik voel de neiging om in te gaan op al dit soort beweringen, maar vindt mevrouw Karabulut de vakbonden, waar een op de zes werkenden nog lid van is, voldoende representatief?

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik ken ook mijn geschiedenis. Ik weet wat het socialisme ons heeft gebracht, wat de rol van de vakbonden daarin is geweest en wat het organiserend belang van werknemers is. Dat heeft ons beschaving gebracht. Ik zal niet toestaan dat de VVD en andere neoliberalen weer teruggaan in de tijd, naar de middeleeuwen, zonder werknemersrechten. Ik ben heel optimistisch.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Dit is geen antwoord op mijn vraag.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik zie de vakbonden juist vernieuwen. Ik zie ze weer opstaan. Ik zie de vakbonden juist ontzettend hun best doen om meer mensen daarbij te betrekken. Ik zie jongeren opstaan. Ik vind dat geweldig! Die willen gewoon volwassen lonen. Ik zou willen dat de heer Mulder dat ondersteunt. Dus ik ben helemaal niet zo somber ingesteld als de heer Mulder.

De **voorzitter**: Mevrouw Karabulut, gaat u verder met uw betoog.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Dit is geen antwoord op de vraag of ze representatief zijn.

De **voorzitter**: Nee, maar iedereen gaat over zijn eigen vragen en zijn eigen antwoorden.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Blijkbaar wordt die vraag niet beantwoord omdat het antwoord te moeilijk te is.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik vind helemaal niks te moeilijk. Ik zeg gewoon dat ik vind dat de vakbonden ontzettend goed bezig zijn en dat wij dat vooral moeten ondersteunen. De heer Mulder moet misschien ook eens in gesprek gaan met de werkgevers over wat de consequenties zouden zijn wanneer je zijn model van het Wilde Westen zou invoeren. Die zijn daar ook helemaal niet blij mee.

Ik was bij de beloningen aan de top. De Minister zegt: ik ga niet over die beloningen, daar gaan de eigenaren van de bedrijven over. Dat is zo. Alleen, wij hebben het hier over het salaris van een soort werknemers die zich een klasse apart achten. Dit gaat niet over het willen ontnemen van zeggenschap van de rechtmatige eigenaar. Dit gaat over gezonde verhoudingen binnen bedrijven. Als het argument van de Minister zou zijn «de ondernemingsraad mag wel een beetje praten, maar je moet hem geen instemmingsrecht geven, want zijn positie is te kwetsbaar», dan zou dat juist ervoor pleiten om te zeggen: oké, dan moeten wij tot andere vormen komen. Dan moeten wij bijvoorbeeld beloningsnormen afspreken, zodat je die kwetsbaarheid wegneemt. Ik zou de Minister willen vragen om in gesprek te gaan met de bedrijven, vakbonden en ondernemingsraden, ook omdat de vakbonden zeggen dat waar de Minister mee komt, geen belangrijke, noodzakelijke aanvulling is op bestaande vormen. Wij zullen met een aantal voorstellen komen die wel degelijk invloed en zeggenschap geven aan werknemers als tegenmacht. Ik denk dat dat nodig is.

Ik rond af. In 1990 had een bestuurder aan de top iets minder dan twee weken nodig om even veel te verdienen als een minimumloner in één jaar. Tien jaar later was dat nog maar één week. Aan de vooravond van de crisis, in 2007, hadden ze nog maar drie dagen nodig om te verdienen wat iemand met het minimumloon in een heel jaar verdient. Wil de Minister mij zeggen: hebben wij stevige maatregelen nodig of niet?

Minister **Asscher**: Voorzitter. Ik dank de heer Mulder voor het feit dat hij het medezeggenschapdebat heeft willen verbreden tot een debat over de positie van de vakbeweging en de toekomst van de cao. Dat zijn gerelateerde onderwerpen, omdat dat allemaal van belang is voor werknemers. Het is goed om in de discussie over de collectieve arbeidsovereenkomst mee te nemen dat werkgevers daar in grote lijnen tevreden over zijn. Die hechten aan dat instrument, omdat dat past bij de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarbij wordt gezegd: wij willen geen onderlinge concurrentie door te dumpen op loonkosten maar op de kwaliteit van wat wij bieden. Dat heeft Nederland ver gebracht en dat zal Nederland ook in de toekomst ver brengen, tenzij je een heel ander model voorstaat en zegt: nee, het is voor Nederland juist een probleem dat er fatsoenlijk beloond wordt; wij zouden de competitie moeten aangaan met lagelonenlanden. Daar zijn er een boel van. Dan zijn die cao's een sta-in-de-weg. Ik denk dat noch ondernemers noch werknemers daarvoor kiezen, maar dat is de onuitgesproken wens die doorklinkt in de woorden van de heer Mulder, ondanks het feit dat hij als kind bij een staking in de buurt is geweest.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Ik vind dit jammer. De Minister maakt er nu een karikatuur van: aan de ene kant dit, aan de andere kant dat. Nee, het gaat om maatwerk. Wij hebben een heel rondetafelgesprek gehad over de

vraag hoe je dat kunt vormgeven. Er stond vorige week nog een artikel in de krant van de heer Hans Biesheuvel, ondernemersvertegenwoordiger. Die zegt hetzelfde. Dus ik vind het jammer dat de Minister er nu een karikatuur van probeert te maken: je hebt of dit of dat en dan wil je op lage lonen concurreren. Maar het gaat erom dat je toekomstbestendigheid creëert in de cao, dat er maatwerk mogelijk is. Daar gaat het de VVD om. Het is dus geen zwart-witdiscussie. Ik vind het jammer dat de Minister die debattruc gebruikt. Zo ken ik hem helemaal niet.

Minister **Asscher**: Ik maak zeker geen karikatuur van de heer Mulder of zijn betoog. Als iemand dat doet, is hij dat zelf door aan te geven dat je, vanwege het slinkende ledenaantal van de vakbond, de ondernemingsraad zou moeten laten onderhandelen over de cao. Dat vind ik inderdaad een heel raar voorstel. Er wordt mij gevraagd wat ik daarvan vind. Dan moet ik dat antwoord geven. Ik doe dat altijd beleefd en rustig, zoals men mij kent. Als dan als belangrijkste bron iemand wordt aangehaald van wie ik niet weet hoeveel leden hij heeft, dan maakt dat het verhaal niet sterker. Dat zeg ik oprecht. Zo iemand zegt: ik vertegenwoordig de ondernemers. Maar dan moet je eens beleefd vragen: hoeveel betalende leden hebt u dan? Ik denk dat het er minder zijn dan die van de kleinste vakcentrale. Maar goed, wij zullen afwachten of dat antwoord komt.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Wij hebben hier een rondetafelgesprek gehad. De Minister was daar niet bij, misschien ambtenaren van hem wel.

Minister **Asscher**: Zeker.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Dan heeft hij het toch gezien? Je kunt het overall over oneens zijn, maar de rode lijn was: maatwerk. Het debat ging over de vraag: hoe doen wij dat precies? Dat heeft niets van doen met twee uitersten die tegenover elkaar zouden staan. De discussie ging over de vraag: hoe ga je gegeven wat wij hebben, maatwerk leveren? Daar hebben allerlei mensen opvattingen over. De een is meer representatief dan de ander. De een praat namens een organisatie, de ander namens een bedrijf, weer een ander namens de vakbond. Dan ligt het voor de hand dat wij daar heel rustig wat mee doen in de Kamer, zonder iemand uit het debat proberen te drukken door te zeggen: ja, maar dit of maar dat.

Minister **Asscher**: Daar ben ik het helemaal mee eens. Maatwerk is goed. Dat kan ook in cao's worden bereikt. Je ziet dat ook steeds meer gebeuren. Ik vind het heel goed als wij partijen in staat stellen om recht te doen aan veranderende omstandigheden en om maatwerk te leveren. Ik reageer op het voorstel, maar misschien heb ik het niet goed begrepen. Het voorstel was volgens mij niet «hoe kun je wat meer maatwerk krijgen?», maar «laten wij de vakbonden niet meer laten onderhandelen over de cao.» Dat was het voorstel zoals het tot mij kwam via de media. Zo begreep ik het ook uit de eerste termijn. Als dat daar niet ligt, biedt ik mijn oprechte excuses aan. Dan hebben wij gewoon een genuanceerd gesprek.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Een grotere rol voor de ondernemingsraad; dat is wat ik heb gezegd. Dat is trouwens ook vanochtend te zien op RTL. Dat heb ik ook in dit debat naar voren gebracht. Nu wordt het geframed als: de VVD wil het stakingsrecht afschaffen; de VVD wil vakbonden muilkorven. Helemaal niet! Het gaat om maatwerk. Daar moeten wij hier met z'n allen naartoe. Volgens mij bestaat daar een zekere consensus over. De vraag is hoe je dat precies doet.

Minister **Asscher**: Ik ben een beetje in verwarring. Dat heb je soms. De ochtend is nog niet zo oud. Ik hoor twee dingen. Ik hoor: het enige wat de VVD wil, is een discussie organiseren over maatwerk. Daar kan niemand tegen zijn. Dat kan de VVD ook heel goed en ik verheug mij op dat debat. Dat heb ik al aangegeven. Het andere wat ik hoor is: om die discussie op gang te brengen stellen wij nu vast voor dat vakbonden niet meer onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden in de cao. Dat vind ik dan weer een wat minder genuanceerde bijdrage aan het debat. Daar reageer ik op.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Ik heb het woord «niet» niet gebruikt.

De **voorzitter**: Nee, de Minister gaat nu verder.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Nee, ik hecht daar waarde aan. Het is te makkelijk om te zeggen: het is dit. Precies zoals ik het hier zeg, heb ik het gezegd: het gaat mij er niet om de rol van de vakbond helemaal af te schaffen. Dat heb ik nooit gezegd. Het gaat mij erom de rol van de ondernemingsraad wat te vergroten, zodat maatwerk geleverd kan worden.

Minister **Asscher**: Oké, maar dan zie je de functie van zo'n debat. Dan is het dus helemaal geen karikatuur. Dan is het voorstel dus niet de rol van de vakbonden eruit te halen. Dan is de vraag: kun je de rol van de ondernemingsraad niet wat versterken? Daar ben ik erg voor. Dat heb ik ook in mijn eerste termijn gezegd. Je ziet dat bijvoorbeeld het draagvlak kan toenemen door de ondernemingsraad te betrekken bij de onderhandelingen. Dat gebeurt ook steeds meer. Ik denk dat dat ook een logische ontwikkeling is en dat de vakbeweging daar baat bij heeft. Ondernemingsraden huren vaak weer expertise in van de vakbeweging om sterker te kunnen staan in hun rol vanuit de medezeggenschap. Ik denk dat wij dan kunnen spreken van een goed debat, want dan blijkt er ten onrechte een beeld ontstaan te zijn in de media en heb ik de heer Mulder graag geholpen om de nuance terug te brengen in het beeld van het standpunt van de VVD.

Ik ga nu niet verder in op het debat dat wij voor de boeg hebben, behalve dat ik daarnaartoe leef en dat de heer Mulder mij vroeg om een aantal opties in kaart te brengen en te voorzien van een juridische appreciatie. Hij benoemt een aantal ILO-verdragen die daar een rol in zouden kunnen spelen. Ik zou het volgende willen voorstellen. Ik vind het ingewikkeld om à l'improviste opties te bekijken, maar als hij een aantal gedachten waar hij mee speelt op wat voor een manier dan ook, bij voorkeur schriftelijk, aan ons wil voorleggen, dan zorg ik ervoor dat ik bij dat debat goed beslagen ten ijs kom. Als ik al eerder wat heb aan juridische mogelijkheden om wijzigingen aan te brengen zoals hij die wenst, dan deel ik dat met de Kamer. Ik ben daar graag toe bereid, maar ik heb even zijn hulp nodig, want «opties» vind ik een beetje breed. Ik ga uiteraard uitzoeken wat ik kan uitzoeken voor hem.

De **voorzitter**: Dat loopt dan via de commissie...

Minister **Asscher**: Via de commissie uiteraard.

De **voorzitter**: ... zodat andere leden daar ook kennis van kunnen nemen en wellicht dingen kunnen toevoegen of aanvullen.

De heer **Anne Mulder** (VVD): Dank voor de medewerking van de Minister zodat wij dat debat goed kunnen voeren.

Minister **Asscher**: Zeker. Met plezier.



In eerste termijn hebben wij al gedebatteerd over de vraag wat de goede weg is om op een normale manier over beloningsverhoudingen in gesprek te raken. Mevrouw Karabulut vroeg in tweede termijn: is een instemmingsrecht uiteindelijk niet een veel logischere benadering? Zij was niet overtuigd van mijn redenering dat dat or-leden in een kwetsbare positie zou kunnen brengen. Toch zou ik haar willen vragen om daar nog eens over na te denken. Ik zal op mijn beurt nadenken over de mogelijke voordelen van zo'n instemmingsrecht. Maar ik ben oprecht bezorgd dat als je de ondernemingsraad, die soms toch al onder druk komt door zijn rol – daarom heeft hij die bescherming – in de positie brengt in te stemmen met de beloning van de baas, dat nog weleens slechter kan uitpakken dan als de baas moet uitleggen waarom de verhoudingen zo zijn en daar een gesprek over moet voeren. Ik weet niet of dat wapen zo veel meer tanden heeft en of dat zal leiden tot veel betere beloningsverhoudingen. Mijn inschatting zou op dit moment zijn dat je daarmee de ondernemingsraad in een heel ingewikkelde positie brengt en dat het nog maar de vraag is of dat zal leiden tot redelijke verhoudingen. Ik zal niet beweren dat de loop van de geschiedenis onherroepelijk veranderd wordt door het wetsvoorstel waar ik mee kom, maar ik denk wel dat het een logische aanvulling is om één keer per jaar verplicht het gesprek te voeren over die beloningsverhoudingen. Dan moeten de mensen in de top uitleggen waarom zij vinden dat die verhouding redelijk is. Ik ben het er zeer mee eens dat je daar krankzinnige voorbeelden van ziet. Ik denk dat dat een dempende werking zal hebben, maar wij zullen daar ongetwijfeld verder over debatteren aan de hand van het wetsvoorstel dat ik dit najaar hoop aan te bieden.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik snap dat en ik zie zeker wat de Minister bedoelt, maar de andere kant van het verhaal is dat ze met alleen een gesprek wel heel erg met lege handen staan. Ik zou de Minister op mijn beurt willen vragen of hij bereid is om met de vakbonden en de werkgevers na te denken en in gesprek te gaan over de manier waarop wij de positie van werknemers in het geheel als tegenmacht of als gezonde «meemacht» kunnen verstevigen. Daarbij denk ik bijvoorbeeld aan het onder de cao brengen van de salarissen van die vaak toch mannen die zich een salaris van 500 keer zo veel waard wanen. Er zou nagedacht moeten worden over andere manieren, bijvoorbeeld via de governance code, om die positie te versterken. Wat er nu ligt – ik vrees dat de ondernemingsraden daarin gelijk hebben – zal heel weinig toevoegen.

Minister **Asscher**: Wel zeker. In aanloop naar de behandeling van het wetsvoorstel in de Kamer, misschien nog dit najaar en anders begin volgend jaar, ga ik natuurlijk ook het gesprek aan met sociale partners. Je ziet daar ook beweging in. Toen ik voor het eerst in een Kamerbrief het voornemen aankondigde om dit in de Wet op de ondernemingsraden te gaan regelen, leidde dat tot een heel felle reactie. Intussen merk ik dat ook bij veel werkgevers het gevoel bestaat: die verhoudingen moeten ook niet te ver uit het lood worden geslagen; dat is eigenlijk ook kwetsbaar. Het is uiteindelijk ook niet uit te leggen als je het bedrijf door extreme bonussen of extreme beloningen in gevaar brengt en daarmee de rechten van werknemers. Op dat punt is dus wat – niet bij iedereen – aan het gebeuren in het debat. Dat is goed. Dus ik zal zeker met sociale partners het gesprek voeren voordat wij de wet behandelen. Ik zal daar op een open manier met de Kamer over debatteren.

De **voorzitter**: Hartelijk dank. Daarmee zijn wij aan het eind gekomen van dit overleg.

De Minister heeft een drietal toezeggingen gedaan. Ik verzoek eenieder even zorgvuldig mee te luisteren.

Begin 2016 ontvangt de Minister het SER-onderzoek naar de scholing bij de or. Daarna zal hij de Kamer informeren inclusief een kabinetsreactie daarop.

Minister **Asscher**: Het onderzoek wordt in 2016 gehouden.

De **voorzitter**: O, het onderzoek wordt in 2016 gehouden. Wanneer is het dan klaar?

Minister **Asscher**: Ik vrees dat ik de Kamer net onjuist heb geïnformeerd. Excuses.

De **voorzitter**: Foei!

Mevrouw **Karabulut** (SP): Dat vraagt om een VAO.

Minister **Asscher**: Ja, nu komt er een VAO; ik dacht het al. Het is SER-onderzoek zelf is pas in augustus klaar. Dat is het SER-onderzoek en niet ons eigen onderzoek. Het nalevingsonderzoek is er in Q1.

De **voorzitter**: In het najaar kunnen wij dat dan pas ontvangen. Dan gaan wij dat wijzigen. In het najaar van 2015 – ik hoor de Minister net zeggen: uiterlijk begin 2016 – komen twee wetsvoorstellen voor een wijziging van de Wet op de ondernemingsraden naar de Kamer. Met betrekking tot insolventie voor werknemers gaat de Minister verschillende rechtsgebieden in kaart brengen. Hij zal de Kamer hierover in het eerste kwartaal van 2016 informeren, inclusief eventuele voorstellen. Ik hoor dat dat alleen gaat over de pensioenen. Dan wijzigen wij dat ook. De termijnen zijn verder oké? Ja. Dan gaan wij dat zo noteren. Ik dank de leden, de Minister, de mensen in de zaal en de mensen die hebben meegeluisterd.

Sluiting 11.25 uur.