

Vergaderjaar 1995–1996

**24 615**

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

**Nr. 6**

### **VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK**

Vastgesteld 29 mei 1996

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> heeft op 25 april 1996 overleg gevoerd over **wetsvoorstel 24 615 (Wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Nieuw Burgerlijk Wetboek)**.

Van het overleg brengt de commissie bijgaand stenografisch verslag uit.

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

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

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Doelman-Pel (CDA), Biesheuvel (CDA), Vliegenthart (PvdA), ondervoorzitter, De Jong (CDA), voorzitter, Scheltema-de Nie (D66), Van Middelkoop (GPV), Schimmel (D66), Rosenmöller (GroenLinks), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Middel (PvdA), Van Hoof (VVD), Boogaard (groep-Nijpels), Noormanden Uyl (PvdA), Vreeman (PvdA), Adelmund (PvdA), Dankers (CDA), Giskes (D66), Marijnissen (SP), Essers (VVD), Van der Stoep (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Klein Molekamp (VVD) en Van Blerck-Woerdman (VVD).

Plv. leden: Soutendijk-van Appeldoorn (CDA), Esselink (CDA), Sterk (PvdA), Terpstra (CDA), Van Rooy (CDA), Van der Vlies (SGP), Fermina (D66), Rabbae (GroenLinks), Van der Ploeg (PvdA), Wolters (CDA), Dijksma (PvdA), M.M.H. Kamp (VVD), Nijpels-Hezemans (groep-Nijpels), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Van Nieuwenhoven (PvdA), Apostolou (PvdA), Ten Hoopen (CDA), Van Boxtel (D66), J.M. de Vries (VVD), B.M. de Vries (VVD), Leerkes (Unie 55+), Van Vliet (D66), Hofstra (VVD) en Hoogervorst (VVD).



# Stenografisch verslag van een openbaar gesprek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Donderdag 25 april 1996

Aanvang 11.45 uur

## Voorzitter: De Jong

Aanwezig zijn 5 leden der Kamer, te weten:

De Jong, Middel, Van Rooy, Van der Stoel en Schimmel,

alsmede de heren J.W. van den Braak, G. Bruinsma en mevrouw I. van den Burg (GBIO) en mevrouw S. Rood en de heer R. Debrichy (VASMO).

De **voorzitter**: Welkom bij dit gesprek. Ik geef het woord eerst aan het GBIO en de VASMO voor een korte inleiding.

De heer **Van den Braak**: Voorzitter! Met de pet op van GBIO-bestuurder wil ik een enkele algemene opmerking maken over het GBIO, het Gemeenschappelijk begeleidingsinstituut voor ondernemingsraden. Het onderwerp scholing kwam in de vorige ronde al nadrukkelijk aan de orde: de ongeveer 40 mln. die via het GBIO wordt uitgegeven. Het GBIO is opgericht in 1975, inmiddels 21 jaar terug, door de Stichting van de Arbeid ingevolge een verzoek destijds van de SER om op basis van de wettelijke bepalingen en de daarbij behorende heffing een stuk scholing, vorming, begeleiding en ondersteuning daarbij voor zijn rekening te nemen. In het GBIO-bestuur zitten de werkgevers- en de werknemersorganisaties. Mevrouw Van den Burg en ik zijn samen vice-voorzitter van het GBIO-bestuur. Prof. Fase, die helaas is verhinderd, is de voorzitter. De heer Bruinsma is de algemeen directeur van het instituut. Hij weet er natuurlijk veel meer van dan wij. Hij zal dan ook een groot deel van uw vragen voor

zijn rekening nemen. Zijn expertise gaat ook veel langer terug dan in ieder geval de mijne, want ik ben pas sinds 1 januari jongstleden bestuurslid. Het bestuur is betrekkelijk klein. Daarin zitten van werkgeverszijde VNO-NCW met twee zetels en het MKB met een zetel. Sinds kort hebben ook de overheidswerkgevers, de VSO, twee zetels. Die hebben wij heel cordiaal en royaal toegelaten tot ons bestuur, omdat de overheid nu eenmaal sinds kort ook de WOR toepast. Wij hebben als VNO-NCW twee zetels afgegeven ten behoeve van de overheidswerkgevers, dus u ziet hoe goed de onderlinge samenwerking verloopt.

Wij doen dat werk al 21 jaar, omdat wij gemeenschappelijk met de vakbeweging ervan overtuigd zijn dat het van belang is om een stuk scholing en vorming goed gestalte te geven. Dat wordt inderdaad steeds belangrijker, omdat de ondernemingsraad steeds meer wettelijke taken vervult sinds 1975 en omdat er, los van de wet, in de praktijk steeds meer onderwerpen op het bordje van de ondernemingsraad zijn gekomen. Ik zal nu maar overslaan hoe wij dat allemaal precies vormgeven. Via de heffing en via richtlijnen krijgt een ondernemer een tegemoetkoming in de kosten, als hij en het scholingsinstituut aan bepaalde voorwaarden voldoen. Wij moeten als GBIO niet meer en niet minder doen dan de kwaliteit van de scholing die feitelijk door de vele scholingsinstituten wordt geboden goed in de gaten houden, opdat de OR-leden goed gevormd en goed geschoold hun belangrijke werk, zowel voor de werknemers als voor de ondernemer als tegenspeler, kunnen doen.

Mevrouw **Rood**: Voorzitter! Ik ben

voorzitter van de VASMO, de heer Debrichy is bestuurslid. Gezien de korte tijd die wij hebben, hebben wij onze reactie op papier gezet en aan u uitgereikt.

De VASMO is de beroepsvereniging van ambtelijk secretarissen van medezeggenschapsorganen in Nederland. De doelstelling van de VASMO is het behartigen van de belangen van de beroepsgroep en het bevorderen van de kwaliteit van de beroepsuitoefening en impliciet daarmee ook de medezeggenschap. De VASMO vertegenwoordigt de groep van medewerkers van medezeggenschapsorganen die dagelijks werkt met de WOR. Vanuit die praktijk is gekeken naar de huidige WOR en de meerwaarde van de voorliggende wetsvoorstellen.

Vooraf wil ik twee opmerkingen maken. Wij zijn praktijkmensen. Onzes inziens moet de wet zo helder en zo actueel mogelijk zijn, omdat alleen dat voortdurende discussies voorkomt. De wet is nodig voor die situaties waarin ondernemingsraden te maken hebben met onwillige bestuurders en vaak als gevolg daarvan met een onwillige cultuur. Bij bestuurders die de meerwaarde van medezeggenschap erkennen komt de wet nauwelijks aan de orde.

De heer **Middel** (PvdA): Voorzitter! Ik heb aan beide sprekers een vraag. In het verleden is juist vanuit de VASMO terecht gewezen op de moeilijke positie waarin ambtelijk secretarissen soms zaten, vooral als zij in dienst waren van de bestuurder, bijvoorbeeld een directiesecretaresse, en de andere helft van de week waren vrijgesteld als medewerker van de OR. Daardoor kun je in dubbele loyaliteiten terecht komen, terwijl je met één rechtspositie zit.

Dat botst en kan tot problemen leiden. Vindt de VASMO dat in het huidige wetsvoorstel, zeker na de eerste discussieronde in juli jongstleden, nog steeds sprake is van een moeilijke situatie voor de mensen in de praktijk?

De heer Van den Braak zegt met de pet op van vice-voorzitter van het GBIO dat het GBIO let op de kwaliteit van de scholing. Als je die kwaliteit relateert aan de uitbreiding van de taken van OR-leden, kun je dan met het huidige aantal huidige dagen dat de wet toestaat of verplicht stelt – het is maar hoe je het formuleert – nog wel spreken over optimale kwaliteit?

Mevrouw **Van Rooy** (CDA): Voorzitter! Kan er door de VASMO nog iets worden gezegd over de wijze waarop de positie van ambtelijk secretarissen in de landen om ons heen is geregeld? Is dat vergelijkbaar met de voorstellen die er nu liggen of is dat anders?

Doet het GBIO onderzoek naar de scholing en ziet het daarin een ontwikkeling naar bepaalde terreinen die meer in beeld komen? Is de ervaring van het GBIO dat de totaliteit van de scholing toereikend is en dat de mogelijkheden ook altijd worden benut door ondernemingsraden? Of is er behoefte aan meer, zoals nu wordt voorgesteld, op het terrein van de arbeidsomstandigheden en het milieu?

Mevrouw **Schimmel** (D66): Voorzitter! Beide organisaties hebben toch het meeste zicht op de praktijk. Vanuit de cursussen komen allerlei zaken naar voren en de VASMO zit eigenlijk met de neus bovenop alle vergaderingen. Wat zijn voor u de belangrijkste knelpunten bij de uitvoering van de WOR? In de enquête van het Praktijkblad voor Medezeggenschap wordt een aantal knelpunten opgesomd. Ik wil graag horen waar u tegenaan loopt.

De VASMO zegt dat de wet vooral helder moet zijn. De wet is niet zozeer nodig wanneer er met willige bestuurders te praten valt, maar het gaat vooral om de onwillige bestuurders. Wat moet de wet dan doen om de positie van de ondernemingsraad ten opzichte van onwillige bestuurders te verbeteren? Ik denk dat het met onwillige heren slecht kersen eten is. Kun je dat kersen eten ook via de wet regelen?

De heer **Van den Braak**: Voorzitter! De heer Bruinsma is vijf jaar algemeen directeur van het GBIO en ik ben nog geen vijf maanden vice-voorzitter van het GBIO. Ik wil de beantwoording van de vragen over de praktijk, waar wij als GBIO natuurlijk een heel goed zicht op hebben – zijn de vijf dagen per jaar voldoende, etcetera? – graag aan hem overlaten.

De heer **Bruinsma**: Het is langzamerhand gebruikelijk dat ondernemingsraden vrij vaak op cursus gaan. Wij zien het scholingsgedrag van ondernemingsraden. Dat is ook in Europese zin redelijk uniek. De meeste ondernemingsraden gaan minstens een keer in de zittingsperiode op cursus. Ik kan niet zeggen dat alle ondernemingsraden alle scholingsdagen gebruiken. In die zin is de minimumbepaling van 15 dagen in drie jaar of vijf dagen per jaar een mogelijke bepaling. Wij zien ook niet alles. Ik moet erbij zeggen dat in ons werk de heffing wordt gebruikt om meerdaagse scholingen te financieren. In de praktijk zien wij dat ondernemingsraden de eendaagse bijeenkomsten, die buiten onze regeling vallen, ook binnen de 15-dagengrens brengen. Maar goed, gemiddeld zou ik uitkomen op een aantal van zes à negen dagen in een gemiddelde zittingsperiode van drie jaar dat de scholingsrechten daadwerkelijk bij ons worden gebruikt.

Het is moeilijk om uitspraken te doen over de kwaliteit. Wij vinden wel dat de opleidingen op dit niveau een heel behoorlijke kwaliteit vertonen. Wij doen er onderzoek naar. Wij zien dat de cursisten zeer tevreden zijn. Inhoudelijk wordt in de scholing vrij nauwkeurig gevolgd waar ondernemingsraden mee bezig zijn. Dat is op zichzelf heel interessant. In de beginjaren van het GBIO speelden vooral de opstartproblemen een rol. Men was heel sterk bezig met de vraag: wat staat er eigenlijk in de wet? In latere jaren zijn veel meer bedrijfsinhoudelijke thema's aan de orde gekomen. Wij merken nu dat er steeds sprake is van mengvormen, omdat er steeds nieuwe OR-leden bijkomen. Het is de bedoeling dat de OR-leden van de werkvloer komen en dat zij geregeld wisselen. Dat gebeurt ook vrij frequent. Wij zien dan ook een voortdurende aanwas van nieuwe OR-leden die op een vrij behoorlijk

niveau moeten worden "ingeschoold". In de cursussen zie je voortdurend thema's terugkomen zoals de wetgeving en het functioneren van de OR: hoe doe je dat OR-werk eigenlijk? Tegelijkertijd zie je dat de inhoudelijke thema's steeds diepgravender worden. Dat heeft ermee te maken dat een groot aantal OR-leden wel een ruime ervaring heeft in dit werk en de cursussen vooral gebruikt om zich inhoudelijk bij te scholen.

Het zal geen verrassing vormen wat wij tegenkomen aan opkomende thema's. Het zijn de bekende onderwerpen. De laatste tijd zijn de discussies over de arbeidsvoorwaarden in opkomst. Dat is op zichzelf geen thema. De OR is in een cursus niet bezig met de vraag: wat gaan wij op arbeidsvoorwaardelijk terrein doen? Men pakt de inhoudelijke onderwerpen op dat terrein wel beet. Wij zien in onze programma's dat men dat over het algemeen invult in het kader van de CAO-afspraken. Als ergens in een CAO is afgesproken dat ondernemingsraden op dat punt invulling moeten geven, komen wij vervolgens het onderwerp in de cursussen tegen. Het wordt daar uitgebreid behandeld. Die cursussen zijn ook vrij sterk gericht – het gaat om ongeveer 80% van het cursuswerk – op de eigen onderneming, het maatwerk. In die zin is de inhoudelijkheid, de gerichtheid op het bedrijf heel sterk. Je ziet twee elementen. Aan de ene kant is de ondernemingsraad heel sterk bezig met alles wat te maken heeft met het terrein van sociaal beleid en de thema's die de vakbeweging vaak behandelt. Aan de andere kant is de ondernemingsraad zeer sterk betrokken bij de vormgeving van ondernemingsbeleid. Wij zien dan ook dat discussies over decentralisatie van ondernemingsbeleid en het aanboren van nieuwe markten, allerlei thema's waarover de ondernemer ook advies vraagt of moet vragen aan de ondernemingsraad, terugkomen in de cursussen met een heel behoorlijke inhoudelijke kwaliteit.

Er is gevraagd of het aantal scholingsdagen voldoende is. Ik hoop dat u zich de positie kunt indenken waarin ik verkeer als ik op dit punt uitspraken doe. Het GBIO kan zo goed functioneren, omdat de sociale partners een duidelijke rolverdeling hebben afgesproken op dit terrein. Wij functioneren in het kader van een wettelijke regeling. Is

er eenmaal een regeling voor scholing en vorming, dan voeren wij die behoorlijk uit. Vanuit onze optiek kan ik wel opmerken dat je een onderscheid zou moeten maken tussen macro- en microniveau. Gegeven het gebruik van de scholingsrechten, kun je zeggen dat op macroniveau het aantal dagen genoeg is. Dat wil niet zeggen dat je op het niveau van de onderneming of de ondernemingsraad niet af en toe knelpunten zult zien. Wij komen die alleen niet tegen. Onze regelgeving is vrij helder: wij vergoeden in feite de minimumaanspraak die ondernemingsraden kunnen hebben. Wij hebben een vrij helder beleid. Een ondernemingsraad kan bij ons voor vijf dagen per jaar scholingsrechten verzilveren met een financiële bijdrage van 50%. Als de ondernemer met de OR een aantal van 30 dagen zou afspreken, dan vergoeden wij die niet. Wij houden ons aan het wettelijk minimum. Zij hebben wel de vrijheid om dat af te spreken. Dat is het lastige: af en toe zijn er knelpunten, maar wij zullen die niet tegenkomen.

Kom je in een onderzoek niet af en toe iets tegen? Dat is ook altijd moeilijk, omdat de interpretatie lastig is. Wij hebben in een onderzoek van onze kant gevraagd, bijvoorbeeld toen wij wilden weten of de kleine ondernemingsraad genoeg gebruik maakte van scholingsrechten, of er op dat punt knelpunten waren. Dan zie je dat men af en toe zegt dat er te weinig scholingsrechten zijn. Maar als je vraagt naar het belang daarvan, dan wordt het toch ook gerelativeerd. Het is altijd ingewikkeld. Als 10% zo'n uitspraak doet, dan kan dat voor die 10% best kloppen, terwijl anderen dat niet als een probleem formuleren.

Hetzelfde geldt voor de VGW-commissie. Ook daar hebben wij gevraagd naar belemmeringen voor het functioneren. De VGW-commissies zeggen dan breed dat het VGW-beleid wezenlijk is voor hen en dat zij op dat punt resultaten bereiken, maar dat zij af en toe ook belemmeringen tegenkomen. Een van de belangrijkste belemmeringen is naar hun mening dat zij vaak onvoldoende deskundigheid hebben. Maar als je vraagt welke belemmeringen er zijn om die deskundigheid te realiseren, dan komen zij toch voornamelijk met knelpunten zoals: wij kunnen moeilijk een paar dagen uit het bedrijf weg, wij kunnen onze

scholingsvraag niet goed formuleren, wij hebben er moeite mee om helder te krijgen wat wij eigenlijk aan deskundigheid nodig hebben en wij kennen het aanbod niet goed. Onderaan het lijstje staat dan: wij hebben te weinig scholingsdagen. Dat is niet te ontkennen, maar het staat wel onderaan. Door 8 à 9% wordt dat als een belemmering genoemd, maar zeker niet als de zwaarste belemmering. Maar goed, ook hier speelt het thema van het macro- en het microniveau. Macro zijn er dagen genoeg. In bepaalde ondernemingen kun je wat dat betreft af en toe op knelpunten stuiten. In een groot aantal gevallen zullen wij het ook niet merken, als ondernemers met de VGW-commissie afspraken maken over scholing en die ook realiseren. Dergelijke scholingsdagen vallen buiten ons gezichtsveld.

**Mevrouw Rood:** De heer Middel heeft gevraagd of wij tevreden zijn met het huidige voorstel. Neen, dat zijn wij niet. Wij zijn weliswaar heel blij dat de ambtelijk secretaris is opgenomen in artikel 21, lid 1, maar vervolgens wordt er naar een moeilijke constructie gekeken via het arbeidsbureau. Waarom is het niet toegevoegd aan artikel 21 en alle leden? Daarmee is de zaak overzichtelijker gemaakt. In het huidige voorstel zal er voor een ambtelijk secretaris in zijn algemeenheid geen aanleiding zijn om geen lid meer te worden van een commissie of een OR alleen om zich te beschermen. Die behoefte zal blijven bestaan.

**Mevrouw Van Rooy (CDA):** U zegt dus dat artikel 21 in zijn totaliteit van toepassing moet zijn op de ambtelijk secretaris?

**Mevrouw Rood:** Ja, in zijn totaliteit, dus in alle leden. Nu is het alleen artikel 21, lid 1. Wij begrijpen niet waarom dat onderscheid wordt gemaakt.

Ik wil in dit verband – het geldt ook voor OR-leden – niet onvermeld laten de huidige ontwikkeling van het sowieso ontduiken van de bescherming van OR-leden. Steeds vaker komt een ontslagprocedure via artikel 1639w aan de orde. In die procedure kan het OR-lid geen kant op, ook niet de ambtelijk secretaris. Het OR-lidmaatschap komt niet aan de orde en wordt ook niet geregis-

treerd. Ik wil u daar toch met nadruk op wijzen.

Mevrouw Van Rooy vraagt hoe het in de landen om ons heen is geregeld. Ik kan er weinig over zeggen. Onze beroepsvereniging bestaat vijf jaar. Wij zijn heel erg bezig met de huidige ontwikkelingen en proberen daarin een positie te verwerven. Steeds meer ondernemingsraden doen een beroep op een ambtelijk secretaris. Van collega's die werkzaam zijn bij multinationals horen wij dat er ook goede regelingen zijn in andere landen. Ik heb er geen inzicht in hoe dat verder is. Ik moet u daarop het antwoord schuldig blijven.

Mevrouw Schimmel vraagt naar de knelpunten: wat moeten wij doen aan die onwillige bestuurder, want daar gaat het eigenlijk om; daar zijn wij mee bezig. Onze ervaring is dat er een aanzienlijk verschil is in functioneren tussen kleine en grote ondernemingsraden. Dan heb ik het grofweg in zijn algemeenheid over 1000-plus en 1000-min. Het handhaven van het onderscheid 100-plus en 100-min maakt dat verschil sowieso nog groter. Die verschillen ontstaan met name door mogelijkheden en faciliteiten voor OR-leden. Bovendien worden OR-leden door de huidige ontwikkelingen van bezuinigingen en steeds hogere productie zwaar onder druk gezet. De heer Bruinsma reageerde daar al op. Men moet vaak kiezen tussen het OR-lidmaatschap en de baan. Dat is het simpele feit. Wij vinden dat op dit punt op zijn minst de aanbevelingen die de SER indertijd heeft gedaan in de wet moeten worden opgenomen.

**Mevrouw Van Rooy (CDA):** Kunt u zeggen op welke aanbevelingen u nu doelt?

**Mevrouw Rood:** Ik doel op de aanbevelingen van de SER over plaatsvervangende OR-leden, carrièreplanning en dergelijke. Die onderwerpen spelen op dit moment een grote rol in het functioneren van ondernemingsraden en de bemensing daarvan.

Belangrijk voor het functioneren van ondernemingsraden zijn het adviesrecht, instemmingsrecht en informatierecht. De huidige snelle ontwikkelingen laten onzes inziens geen andere keuze dan aan beide artikelen, zowel het instemmingsrecht als het adviesrecht, een

kapstokartikel toe te voegen. De ontwikkelingen gaan zeer snel: flexibilisering, medezeggenschap op maat, andere dingen op maat. Iedere keer is er een nieuwe naam. Er zijn steeds nieuwe ontwikkelingen. Doet men dat niet, dan zal de wet steeds achter de feiten blijven aanlopen. Onzes inziens zou een kapstokartikel moeten worden toegevoegd, waarbij alle onderwerpen die vallen onder het sociaal beleid onder het instemmingsrecht vallen met uitzondering van die onderwerpen die in de CAO zijn geregeld. Dat geldt ook voor het adviesrecht: alle onderwerpen die vallen binnen het sociaal-economisch beleid. Het neveneffect daarvan is dat op dat moment de bestuurder er belang bij heeft om een ondernemingsafpraak te maken. Immers, de OR is dan in een onderhandelingspositie. Ook die OR begrijpt dat niet alle zaken instemming behoeven. Daar kun je afspraken over maken. Maar zoals het nu is geregeld met een ondernemingsovereenkomst, heeft de bestuurder die dat toch al niet wil er geen enkel belang bij om zo'n overeenkomst te sluiten. Op de een of andere manier moet de OR in een zodanige positie worden gebracht dat hij daarin ook een onderhandelingspositie heeft. Onzes inziens zou dat worden bereikt met kapstokartikelen.

Ik kom even terug op het verschil tussen kleine en grotere bedrijven. Ook heel kleine bedrijven vormen een onderwerp. Onzes inziens hoort er in de huidige trend van verzelfstandiging van het individu medezeggenschap te worden geregeld voor iedereen, dus ook voor heel kleine bedrijven. Op de een of andere manier moet daarvoor toch een oplossing kunnen worden gevonden. Waar moet die grens precies liggen? Genoemd wordt 35. Ik zou mij er iets bij kunnen voorstellen, maar het is een grens die je op dat moment redelijk willekeurig trekt. De grens 100-plus en 100-min zou moeten worden afgeschaft. Dat wekt alleen verwarring en het voegt nog iets toe aan het toch al bestaande verschil tussen kleine en grote bedrijven. Waarom zou je niet uitgaan van 35-plus en 35-min? Dat maakt dingen helder. Dat streven wij na. Zolang de wet niet helder is en er steeds mogelijkheden zijn om discussies te voeren, zijn die discussies er gewoon.

De heer **Middel** (PvdA): Ik kan mij de positie van de heer Bruinsma heel goed voorstellen. Die positie nodigt niet uit tot pregnante stellingnames. Ik kan mij zijn opmerking heel goed voorstellen dat er op macroniveau niet zo vreselijk veel aan de hand is gelet op het aantal uren en dat heel veel ondernemingsraden geen gebruik maken van hun rechten, om welke reden dan ook, misschien wel omdat het heel goed gaat. Ik ben vooral benieuwd naar die ondernemingsraden die op een serieuze manier invulling geven aan hun werk en in de praktijk aanlopen tegen een gebrek aan mogelijkheden. Nu weet ik dat hij als directeur van het GBIO zeker twee keer per jaar naar alle scholingsinstituten gaat. Die scholingsinstituten hebben weer contact met ondernemingsraden die tegen dergelijke problemen aanlopen. Zonder de heer Bruinsma te willen vastpinnen op verregaande uitspraken, wil ik toch een indicatie van hem hebben welk beeld in de praktijk naar voren komt bij die ondernemingsraden die gebruik maken van scholingsrechten en die redelijk objectief constateren: dat is niet genoeg, gezien de taken die wij hebben.

Ik heb een heel simpele vraag aan de VASMO. Als je de redenering doortrekt van individualisering en recht op medezeggenschap – dat is allemaal heel mooi; ik ben het er ook volstrekt mee eens – waarom zou je dan een grens trekken bij 35? Waarom ga je dan niet verder?

De heer **Bruinsma**: Ik wil toch een onderscheid maken tussen de OR en de VGW-commissie. Als ik rondga, kom ik de verhalen over te weinig scholingsrechten voor de OR in feite niet of nauwelijks tegen. Ik kom wel tegen dat een groot aantal ondernemingen boven dat minimum uitgaat en daadwerkelijk veel ruimere afspraken maakt. Ik kom niet tegen dat wij vanuit instituten worden benaderd met de vraag of een OR niet wat meer op cursus kan. Bij de VGW-commissie ligt dat wat ingewikkelder. Daarbij speelt een soort kip-en-ei-discussie. De instituten en het GBIO constateren gezamenlijk dat VGW-commissies betrekkelijk weinig op cursus gaan. Ik kom uit op zo'n 10% per jaar, terwijl dat bij de OR op 60% ligt. Wij praten er ook over met de instituten. Hoe komt dat nou? Heeft dat te maken met het scholingsrecht of heeft het

ermee te maken dat die VGW-commissie niet actief is? Hoe moet je dat verklaren? De meningen daarover zijn zeer verdeeld. Er wordt gezegd: de VGW-commissies hebben op dit moment nog niet zoveel taken; ze zijn ook wat minder actief; ze redden het wel; als zij deskundigheid nodig hebben, halen zij die gewoon uit de onderneming. Wij horen heel veel van dergelijke geluiden. Daar wordt wat meer dan elders gezegd dat het toch ook voorkomt dat de ondernemingsraden af en toe een gebrek aan scholingsdagen hebben. Dat kan te maken hebben met een actieve OR die zijn 15 dagen gebruikt, vervolgens ook de VGW-commissie op scholing laat gaan en dan tegen een tekort aanloopt. Dat kom ik in die gesprekken met de scholingsinstituten wel tegen, maar nogmaals, het gaat om vrij kleine aantallen. Wij hebben wel altijd het probleem, dat wij ook met de instituten bespreken, hoe je het aanbod zo passend mogelijk kunt maken. Dat is wel helder. De VGW-commissie zit over het algemeen dichter tegen het ondernemingsbeleid aan; ze zit dichter aan tegen de praktijk. Die wil heel praktische oplossingen voor praktische problemen binnen de onderneming halen. Het is knap lastig te organiseren, ook voor de instituten, om daar een goed passend opleidingsbeleid voor te bieden.

Mevrouw **Rood**: De heer Middel vraagt waarom je het onderscheid niet zou leggen bij 35. Dat wil ik ook niet. Volgens mij zou het er ook niet moeten zijn, maar in praktische zin kan ik mij voorstellen dat in heel kleine bedrijven zich het probleem voordoet uit hoeveel leden een echte ondernemingsraad moet bestaan. Dat zijn toch zaken die ik niet helemaal kan overzien. In principe zou het natuurlijk hetzelfde moeten zijn, maar ik zie in feite alleen maar praktische bezwaren. Ik zou niet weten hoe je die moet oplossen. Dat is eigenlijk mijn opmerking. Daarom heb ik het getal genoemd. Het lijkt een redelijk getal.

De **voorzitter**: Wij zijn hiermee gekomen aan het einde van dit openbaar gesprek. Ik dank de vertegenwoordigers van het GBIO en de VASMO hartelijk dat zij hier hebben willen komen. Graag tot een

volgende keer, als dat nodig mocht  
zijn.

Sluiting 12.07 uur.