

Vergaderjaar 2002–2003

28 792

Evaluatie Wet op de ondernemingsraden (WOR)

Nr. 1

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 7 februari 2003

Hierbij doe ik u toekomen het kabinetsstandpunt naar aanleiding van de evaluatie van de Wet op de ondernemingsraden. De evaluatie is toegezegd tijdens de parlementaire behandeling van de wijziging van de WOR 1998 (Handelingen II, 27 augustus 1997, blz. 7098).

Uitgangspunt van het kabinet is dat de overheid de voorwaarden moet creëren die ondernemer en ondernemingsraad (OR) de mogelijkheid bieden om op basis van wederzijds respect en de eigen verantwoordelijkheden te komen tot een verbetering van de medezeggenschap in de onderneming. Daartoe doet het kabinet voorstellen om de regelgeving te versoepelen, de bestaande decentralisatie verder uit te breiden en procedures te vereenvoudigen.

Ik ben voornemens om, rekening houdend met de opvattingen van Uw Kamer, deze voorstellen en conclusies voor advies voor te leggen aan de SER. Hierbij zal tevens aan de SER worden gevraagd welke opvattingen de SER heeft over een eventuele kaderwet voor ondernemingsraden.

Tevens zend ik u hierbij ter kennisname de laatste onderzoeken¹ die mede als basis hebben gediend voor het kabinetsstandpunt. Het betreft de rapportages van twee onderzoeken uit de Monitor Medezeggenschap, een project dat gedurende de periode 2000–2003 in opdracht van SZW door Research voor Beleid wordt uitgevoerd: «De faciliteiten, bevoegdheden en informatievoorziening van OR-en en het effect van het netwerk op het functioneren van de OR» en «Medezeggenschap in kleine ondernemingen».

En tot slot de eindrapportage van een onderzoek dat is uitgevoerd ter controle van een deelstudie uit 2001 van de Monitor Medezeggenschap: «Naleving van de Wet op de ondernemingsraden, stand van zaken 2002».

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

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

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	3
1. Inleiding	3
2. Doelstelling van de WOR	4
2.1. Algemeen	4
2.2. Wijziging van de WOR in 1998	5
3. Evaluatie	6
3.1. Opzet evaluatie WOR	6
3.2. Evaluatie WOR bij de overheid	7
3.3. Evaluatie ATW	8
4. Structuur van de medezeggenschap en de naleving van de instellingsplicht	8
4.1. Structuur	8
4.2. Naleving	9
4.3. Overgang van bedrijven met 35–50 werknemers	11
4.4. Voorstellen	11
5. Werkingssfeer en samenstelling OR	12
5.1. Uitzendkrachten en gedetacheerden	12
5.2. Samenstelling OR	14
5.3. Voorstellen	15
6. Bevoegdheden	16
6.1. Omvang en gebruik	16
6.2. Informatievoorziening	18
6.3. Nieuwe bevoegdheden	18
6.4. De OR en arbeidsvoorwaarden	19
6.5. Ondernemingsovereenkomsten	22
6.6. PVT's en bevoegdheden	22
6.7. Voorstellen	23
7. Faciliteiten	23
7.1. Faciliteiten van de ondernemingsraad	23
7.2. Kwaliteit OR	25
7.3. PVT's en faciliteiten	26
7.4. Voorstellen	26
8. De OR en ontwikkelingen op het terrein van de corporate governance	27
9. De bedrijfscommissies	28
10. De voorstellen van het kabinet	29
Lijst met afkortingen	31
Bijlage 1: Overzicht wetten/besluiten op basis waarvan OR-en taken en bevoegdheden hebben	32
Bijlage 2: Overzicht onderzoeken in kader evaluatie WOR	33

Samenvatting

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) is in 1998 gewijzigd. Tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel is toegezegd dat na vier jaar een evaluatie zou worden gehouden en aan de Tweede Kamer zou worden toegezonden¹. In deze nota is het kabinetsstandpunt, naar aanleiding van de diverse onderzoeken die in het kader van de evaluatie van de WOR zijn gehouden, verwoord.

De onderzoeken die de afgelopen jaren zijn uitgevoerd leveren in hoofdlijnen het volgende beeld op:

- Ruim 70% van het aantal OR-plichtige bedrijven heeft ook daadwerkelijk een OR
- van de bevoegdheden die in de wet voor de OR zijn opgenomen wordt steeds vaker gebruik gemaakt
- de bestaande faciliteiten worden door de meeste OR-leden als voldoende beschouwd
- gebrek aan kennis van zowel de wet als van de vele en diverse onderwerpen op de agenda van de OR is de oorzaak van het niet gebruik maken van bevoegdheden
- aan de andere kant is de OR overbelast
- er is reden voor zorg over de relatie OR-achterban

De naleving van de WOR zou moeten worden verbeterd evenals de toepassing van de wet in de praktijk. Dit is primair de verantwoordelijkheid van sociale partners, de ondernemer, de OR en de achterban van de OR.

De belangrijkste voorstellen ter ondersteuning hiervan zijn:

- introductie van de mogelijkheid om op basis van een CAO een andere medezeggenschapsstructuur in de onderneming te realiseren;
- naast de al bestaande mogelijkheid om de bevoegdheden van de OR uit te breiden, introductie van de mogelijkheid om bij ondernemings-overeenkomst de bevoegdheden in te perken, zodat bijvoorbeeld een geleidelijke groei kan worden bewerkstelligd of beter aangesloten kan worden bij de specifieke omstandigheden in de onderneming; de wet zal wel een vangnetfunctie blijven behouden;
- een regeling t.b.v. een landelijke synchronisatie van verkiezingen en vereenvoudiging van de verkiezingen;
- andere maatregelen t.b.v. de relatie tussen de OR en de achterban: voortaan zal de OR in zijn reglement moeten opnemen bij welke onderwerpen de achterban wordt geraadpleegd en op welke wijze en onder welke voorwaarden de werknemers onderwerpen op de agenda van de OR kunnen plaatsen.

Het is van belang de ontwikkelingen in de naleving en de toepassing van de WOR te monitoren en periodiek daarvan verslag te doen aan de Tweede Kamer.

Hoofdstuk 1 Inleiding

Medezeggenschap van werknemers via ondernemingsraden (OR-en) is een belangrijke bouwsteen in het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen. Medezeggenschap biedt mogelijkheden voor vernieuwing in de onderneming met inschakeling van werknemers en is een middel tot motivatie van werknemers. Werknemers worden gestimuleerd zich mede verantwoordelijk te voelen voor het reilen en zeilen van de onderneming. Uit het onderzoek «De volwassen OR» van Van het Kaar en Looise² komt naar voren dat de OR een volwaardig ondernemingsorgaan is geworden. De onderzoekers kwamen tot deze conclusie omdat er een duidelijke groei werd geconstateerd op terreinen zoals: omgaan met en toepassen van bevoegdheden, verbeteren van de verhouding OR-ondernemer, onder-

¹ Handelingen II, 27 augustus 1997, blz. 7098.

² Van het Kaar, R.H., en Looise, J.C. «De volwassen OR: groei en grenzen van de Nederlandse ondernemingsraad», 1999, Samsom.

schrijven door ondernemer en werknemers van de positieve bijdrage van de OR aan de onderneming en aan de positie van de werknemers. Het goed functioneren van OR-en draagt bij aan het draagvlak van het ondernemingsbeleid bij de werknemers. Goed functionerende OR-en kunnen tevens een bijdrage leveren aan de invulling van afspraken op decentraal niveau, en daardoor verantwoord invulling helpen geven aan de voortgaande behoefte aan differentiatie en decentralisatie van besluitvorming naar ondernemingsniveau.

Het goed functioneren van OR-en vereist een goed wettelijk kader, maar is evenzeer afhankelijk van de praktische invulling die ondernemers en de OR-en daaraan geven. In het onderzoek dat t.b.v. de evaluatie van WOR is gedaan is aan beide aspecten aandacht gegeven.

Het congres ter gelegenheid van het 50-jarig bestaan van de WOR, gehouden op 6 april 2000 en georganiseerd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de Sociaal-Economische Raad (SER), stond in het teken van de toekomst van de Nederlandse medezeggenschap in Europees perspectief¹. Op Europees niveau is inmiddels een aantal richtlijnen met betrekking tot de medezeggenschap tot stand gekomen², evenals een aantal richtlijnen die de medezeggenschap in bepaalde situaties regelen³. Daarnaast is nog een tweetal richtlijnen op dit terrein in ontwikkeling⁴.

Kenmerk van de Europese medezeggenschapsregeling is het contract-model. Dit houdt in dat binnen door de Europese wetgever aangegeven kaders de werkgevers en werknemers vrijgelaten worden om de medezeggenschap zoveel mogelijk toe te snijden op hun eigen situatie. Komen de partijen niet tot overeenstemming dan geldt het wettelijke systeem. Deze systematiek is gebaseerd op het feit dat diverse Europese landen verschillende tradities hebben op het gebied van de medezeggenschap. In Nederland staat bij de regeling van de medezeggenschap de wet centraal, maar in de wet worden wel mogelijkheden gegeven om invulling te geven aan de medezeggenschap in de eigen onderneming. Voorbeelden hiervan zijn de ondernemingsovereenkomst op basis van artikel 32 van de WOR en de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet (ATW) en de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) bieden om binnen bepaalde grenzen eigen regelingen te treffen die afwijken van de standaardregelingen.

Een andere belangrijke ontwikkeling is de voortgaande decentralisatie en differentiatie in de arbeidsvoorwaardenvorming. Steeds vaker worden in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) afspraken gemaakt die op sector-, ondernemings- of individueel niveau verder ingevuld kunnen worden. De OR krijgt daarbij vaak de taak om verder in overleg met de ondernemer nadere afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden. Deze ontwikkelingen en de (veranderende) rolverdeling tussen overheid, sociale partners en het medezeggenschapsorgaan op het terrein van de arbeidsvoorwaardenvorming is uitvoerig besproken in het parlement⁵.

Daarnaast krijgt de OR op basis van wetgeving steeds meer taken en bevoegdheden. Op basis van meer dan 20 wetten en besluiten⁶ heeft de OR taken en bevoegdheden gekregen (zie bijlage 1). Deze lopen uiteen van het recht op informatie en overleg tot de mogelijkheid om door middel van afspraken met de ondernemer af te wijken van wettelijke voorschriften.

Hoofdstuk 2 Doelstelling van de WOR

2.1. Algemeen

De doelstelling van de medezeggenschap is een bijdrage te leveren aan het op evenwichtige wijze afwegen van belangen van werknemers en

¹ Conferentie «Toekomst Nederlandse medezeggenschap in Europees perspectief», maart 2000, uitgave Ministerie SZW en SER en «Hoogtepunten van de conferentie», juli 2000, uitgave Ministerie SZW en SER.

² Richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (PbEG L 254, 30-9-1994), Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (PBL80, 29-34); Richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PBL294/22-32).

³ Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen (PBI 82/16); Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PBL225/16-21).

⁴ Richtlijn over de rol van de werknemers in de Europese Coöperatieve Vennootschap; richtlijn betreffende de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten.

⁵ «Notitie (zelf)regulering; relatie wetgever, sociale partners/medezeggenschapsorgaan in de arbeidsverhoudingen», EK, 1999/00, nr. 222, 222a; Handelingen I, 1999/00, 8 februari 2000, blz. 593-605, 629-635, 651-660; EK, 2000/01, nr. 229; EK, 2001/02, nr. 9; Handelingen I, 13 november 2001, blz. 225-246; TK, 2001/02, 28 000 XV, nr. 45; Kamerstukken I, 2001/02, 222a, nr. 9b.

⁶ Weening, H.A., en Teulings, S.M., «Betrokkenheid groeit met de Tijd», 2001, Elsevier.

werkgever bij de besluitvorming binnen de onderneming. De WOR biedt hiervoor de juridische basis. Achterliggende gedachte is dat het instellen van een OR, als orgaan van de onderneming, in het belang is van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen. De verplichting om een OR in te stellen is rechtstreeks opgelegd aan de ondernemer. De OR heeft naast de taak van het voeren van overleg met de ondernemer ook tot taak de belangen van de werknemers te vertegenwoordigen (art. 2 WOR).

De WOR is erop gericht enerzijds een stevige juridische basis en ordening te bieden, anderzijds door zijn opzet en structuur voldoende flexibel te zijn om de OR en degenen die daar mee te maken hebben een aan nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen snel en gemakkelijk aan te passen instrument te bieden. Wetgeving is daarbij ondersteunend en moet betrokkenen in staat stellen om, in het belang van het goed functioneren van de onderneming, doelmatig te participeren. De verwezenlijking van effectieve medezeggenschap is primair de verantwoordelijkheid van betrokkenen zelf. Het is noodzakelijk dat betrokkenen zelf gebruik maken van de mogelijkheden die op basis van de wetgeving voorhanden zijn, maar ook gestimuleerd worden om zelf en met behulp van anderen te investeren in de kwaliteit van hun handelen.

2.2. Wijziging van de WOR in 1998

De modernisering die met de wetwijziging in 1998 is aangebracht wilde uitdrukkelijk bovenstaande uitgangspunten in de wet verstevigen maar bovendien nieuwe elementen toevoegen die de wet aan de laatste maatschappelijke ontwikkelingen zou aanpassen. Het ging daarbij in het bijzonder om meer decentralisatie en flexibilisering gericht op het vergroten van de mogelijkheden voor maatwerk en differentiatie. Bovendien werd aangesloten op recente ontwikkelingen in organisatiestructuren in het bedrijfsleven die mede hun oorzaak vonden in sterke internationalisering van het bedrijfsleven.

Een van de belangrijkste wijzigingen in de WOR van 1998 is de structuur van het medezeggenschapstelsel. Tot de wetwijziging bestond er voor ondernemingen met meer dan 100 werknemers de verplichting om een OR in te stellen. Voor ondernemingen met 35 tot 100 werknemers gold een beperkter regime («kleine OR»).

Met ingang van 4 maart 1998 is de structuur als volgt:

50 of meer werknemers	ondernemingsraad
10–50 werknemers	vrijwillige personeelsvertegenwoordiging (PVT), of verplichte PVT indien meerderheid werknemers dit wenst, of indien geen PVT dan verplichte personeelsvergadering (PV)
1–10 werknemers	vrijwillige PVT, beperkt regime

Tevens zijn de instelling en de taken van de centrale- en groepsondernemingsraad (COR en GOR) verduidelijkt en verzelfstandigd.

Met de wetwijziging is ook het eenderde criterium¹ komen te vervallen. Voortaan tellen alle medewerkers mee, ongeacht de overeengekomen werktijd.

Op het terrein van de bevoegdheden is het adviesrecht van de OR uitgebreid met de onderwerpen: belangrijke technologische voorzieningen, belangrijke maatregelen in verband met het milieu en belangrijke financiële besluiten met betrekking tot kredietverstrekking en zekerheidstelling. Ook het instemmingsrecht is uitgebreid met regelingen met betrekking tot de privacybescherming, personeelsinformatiesystemen en het ziektever-

¹ Werknemers die minder dan eenderde van de normale werktijd werkzaam waren in ondernemingen met minder dan 100 werknemers telden niet mee bij de bepaling of er een «kleine OR» ingesteld moest worden. Deze werknemers hadden ook geen actief en passief kiesrecht.

zuimbeleid. Om de toepassing van het adviesrecht en het instemmingsrecht te verbeteren is de procedure van de bespreking van de algemene gang van zaken aangepast. De ondernemer moet nu in deze vergadering ook mededeling doen over besluiten die hij in voorbereiding heeft met betrekking tot aangelegenheden die vallen onder het advies- of instemmingsrecht en daarbij afspraken maken over wanneer en op welke wijze de OR in de besluitvorming wordt betrokken.

Wat betreft de medezeggenschapsaanspraken is in de WOR opgenomen dat gedetacheerden en uitzendkrachten zowel bij de uitlener als bij de inlener medezeggenschapsrechten hebben. De medezeggenschapsaanspraken bij de inlener komen pas tot gelding, indien zij meer dan twee jaar bij de inlener werkzaam zijn.

In 1998 werd een wettelijke basis gegeven aan de ondernemingsovereenkomst. In het kader van de ondernemingsovereenkomst kunnen ondernemer en OR afspraken maken over de praktische invulling van de medezeggenschap, zoals de interpretatie van wettelijke begrippen, gebruik van voorzieningen, rechtspositie van de bij het OR-werk betrokkenen, uitbreiding van bevoegdheden etc. De afspraken kunnen niets afdoen aan de basisrechten en bevoegdheden van de OR, maar strekken tot in- en aanvulling daarvan, toegespitst op de bedrijfsomstandigheden. Daarmee werd meer maatwerk in de medezeggenschap mogelijk.

Tot slot werden in de rechtspositionele en de facilitaire sfeer nog een aantal verbeteringen aangebracht. Zo werd de bescherming tegen benadeling voor de oprichters van de OR opgenomen in de wet en werden de faciliteiten en de rechtsbescherming van de ambtelijk secretaris opgenomen. Het scholingsverlof voor leden van de OR en de commissies werd uitgebreid en er werd een regeling voor het achterbanberaad opgenomen.

Hoofdstuk 3 Evaluatie

3.1. Opzet evaluatie WOR

De evaluatie van de wijzigingen in de WOR 1998 is toegezegd tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel. Het betreft een eenmalige evaluatie naar de effecten van de wijzigingen na verloop van 4 jaar¹. In dit kader is ook een overzicht gegeven van de onderwerpen die onderzocht zouden moeten worden².

De onderhavige evaluatie is mede gebaseerd op onderzoeken die in opdracht van SZW zijn uitgevoerd (zie bijlage 2). Om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen op een aantal terreinen, gemeten over een langere periode (2000 tot 2003), is ook een monitor gestart naar het functioneren van OR-en. De monitor bestaat uit een aantal onderdelen, te weten: nalevingsonderzoeken, een jaarlijks onderzoek onder OR-en naar het functioneren van de medezeggenschap, het verzamelen en toegankelijk maken van relevante informatie over ontwikkelingen op terrein van medezeggenschap en ronde tafelgesprekken. De monitor zal uiteindelijk leiden tot een trendrapportage medezeggenschap in 2003.

Daarnaast is bij de evaluatie gebruik gemaakt van onderzoeken die door anderen zijn verricht, van literatuuronderzoek, jurisprudentie, informatie uit omringende landen en congressen³. In december 2001 is een brief gezonden aan werkgevers- en werknemersorganisaties en OR-platforms met de vraag hoe zij aankijken tegen de huidige medezeggenschapsregeling in het kader van de Europese en maatschappelijke ontwikkelingen, hoe de wijzigingen in de WOR 1998 in de praktijk werken en welke wijzigingen in de WOR zij noodzakelijk vinden om te komen tot effectieve

¹ Handelingen II, 27 augustus 1997, blz. 7098.

² Handelingen II, 3 juni 1997, blz. 6063, Kamerstukken I, 1997/98, 24 615, nr. 81a, blz. 17.

³ O.a. Conferentie «Toekomst Nederlandse medezeggenschap in Europees perspectief» april 2000 ter gelegenheid van het 50-jarig bestaan van de WOR.

medezeggenschap. Een groot aantal organisaties heeft hierop gereageerd¹. Daarop aansluitend zijn bij SZW twee werkconferenties gehouden (27-3-2002 en 17-4-2002), waar op informele wijze met hoogleraren, deskundigen, werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers, OR-leden, (juridisch) adviseurs, opleiders van gedachten is gewisseld over medezeggenschap op basis van contract, de OR in het kader van de arbeidsvoorwaardenvorming, de positie van de PVT en verbetering van het functioneren van de OR. Tenslotte is informeel overleg gevoerd met werkgevers- en werknemersorganisaties over knelpunten met betrekking tot de medezeggenschap van uitzendkrachten en gedetacheerden.

3.2. Evaluatie WOR bij de overheid

Op 5 mei 1995 is de WOR, met een overgangstermijn van twee jaar, ook van toepassing geworden op grote delen van de overheidssector: Rijk, Politie, Provincies, Gemeenten en Waterschappen. De medezeggenschap van zowel het overheidspersoneel als die van de werknemers in de marktsector is daarmee onder één wettelijk regime gebracht. In februari 2001 is het kabinetsstandpunt over het evaluatieonderzoek naar de Wet van 13 april 1995, houdende regeling van de medezeggenschap van het overheidspersoneel in de Wet op de ondernemingsraden² (hierna: de Wijzigingswet), aan de Tweede Kamer aangeboden.

In dat kabinetsstandpunt werd ingegaan op de vraag of en in welke mate de uitgangspunten en doelstellingen die ten grondslag liggen aan de Wijzigingswet zijn gerealiseerd. Die doelstellingen laten zich kort samenvatten als marktconforme medezeggenschap voor het overheidspersoneel en verbetering van de kwaliteit van de medezeggenschap bij de overheid. Hierbij heeft één onderwerp extra aandacht gekregen: de werking van de beschermende bepaling van het primaat van de politiek in de (rechts)praktijk.

Het toenmalige kabinet constateerde dat de doelstellingen van de Wijzigingswet al in overwegende mate zijn bereikt met het tot stand brengen van deze wet. De medezeggenschap bij de overheid is geïntegreerd in de medezeggenschapsregeling voor de marktsector. Tevens kwam het toenmalige kabinet tot de conclusie dat de WOR bij de overheid in de praktijk bevredigend functioneert. De direct betrokkenen zijn tevreden met de WOR en ervaren over het algemeen weinig knelpunten. Er is daarom geen aanleiding tot het treffen van wettelijke maatregelen.

Het toenmalige kabinet gaf in haar standpunt aan dat de nadere invulling die in de jurisprudentie is gegeven aan de bescherming van het primaat van de politiek, zoals neergelegd in artikel 46d, sub b, WOR geen aanleiding geeft tot het aanpassen van de wet. De bijzondere positie van de overheidswerkgever lijkt gegeven de stand van zaken van de praktijk en de jurisprudentie voldoende gewaarborgd in de WOR.

Op 8 november 2001 is dat kabinetsstandpunt besproken tijdens een Algemeen Overleg met de Vaste Commissie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van de Tweede Kamer³. In het overleg stond in het bijzonder het primaat van de politiek centraal. Bij de invoering van de WOR bij de overheid is bepaald dat de publiekrechtelijke vaststelling van taken van publiekrechtelijke lichamen en onderdelen daarvan, evenals het beleid ten aanzien van de uitvoering van die taken, uitgezonderd worden van medezeggenschap. De Hoge Raad heeft daarbij gesteld dat besluitvorming over de publiekrechtelijke vaststelling van taken niet uitsluit dat de voorschriften voor medezeggenschap gelden voor de gevolgen hiervan voor het personeel⁴. In dit geval is er sprake van gefaseerde besluitvorming. Alleen als in het besluit zelf ook expliciet de gevolgen voor het

¹ VNO-NCW, MKB Nederland, FNV, CNV, Unie mhp, MNO, NVM, LOMOZ, R.O.V.O.R., VASMO, PRO, SORRO, KGCA, Platform, SER.

² Kamerstukken II, 2000/01, 27 610, nr. 1.

³ Kamerstukken II, 2001/02, 27 610, nr. 3.

⁴ HR 26 januari 2000, NJ 2000, 223, SR 2000, p. 88–89; HR 1 maart 2002, RvdW 2002, 53.

personeel geregeld worden, zal er overleg met de OR moeten plaatsvinden alvorens het besluit genomen kan worden. Door zowel de FNV als door het Platform Rijk Ondernemingsraden (PRO) wordt gepleit voor het opheffen van het primaat van de politiek. Het toenmalige kabinet was echter van mening dat er geen aanleiding is om het primaat van de politiek op te heffen. Politieke besluiten die strekken tot het publiekrechtelijk vaststellen van taken van publiekrechtelijke lichamen of onderdelen daarvan, moeten genomen kunnen worden, zonder dat een kleine selectie van de bevolking die hier toevallig als personeelslid bij betrokken is, medezeggenschap heeft over de besluitvorming. Het huidige kabinet sluit zich hierbij aan. Het primaat van de politiek in de medezeggenschap voor de overheid blijft gehandhaafd.

3.3. Evaluatie ATW

In zijn standpunt¹ naar aanleiding van de evaluatie van de ATW geeft het vorige kabinet aan dat het overleg op ondernemingsniveau, tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan, over arbeids- en rusttijden een impuls dient te krijgen. Het toenmalige kabinet wilde daarbij een zo groot mogelijke openheid en transparantie bereiken van het ondernemingsbeleid dat betrekking heeft op arbeids- en rusttijden. Voorgesteld werd om aan artikel 31b WOR toe te voegen dat de werkgever in zijn gegevensverstrekking over zijn sociaal beleid expliciet aandacht besteedt aan het arbeids- en rusttijdenbeleid, en dat aan het medezeggenschapsorgaan het recht wordt toegekend op inzage in de wettelijk verplichte arbeidstijdenregistratie. Tijdens het Algemeen Overleg op 28 november 2001 met de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer kon de Kamer zich op hoofdlijnen verenigen met deze conclusies². Inmiddels is aan de SER advies gevraagd over aanpassing van de ATW, inclusief eerdergenoemde aanpassingen in het kader van de medezeggenschap³.

Hoofdstuk 4 Structuur van de medezeggenschappen naleving van de instellingsplicht

4.1. Structuur

De structuur van de medezeggenschap is met de wetswijziging van 1998 ingrijpend gewijzigd⁴. In het kader van diverse nalevingsonderzoeken⁵ is onderzocht welke invloed de structuurwijziging heeft gehad op de naleving van de WOR. De belangrijkste wijzigingen hadden betrekking op de wijziging van de instellingsgrens van de OR van 35 naar 50 werknemers, het vervallen van het regime van de kleine OR-en (35 tot 100 werknemers), de instelling van de PVT en het schrappen van het eenderde criterium.

Bij de Europese richtlijnen op het terrein van de medezeggenschap is gekozen voor een andere opzet dan in de WOR. In de WOR staat het wettelijk regime voorop, terwijl de Europese regelingen uitgaan van het contractmodel. De structuur van de WOR staat ter discussie⁶. Daarbij gaat het vooral om de vraag of de huidige wettelijke basis van de medezeggenschap gehandhaafd moet worden of het contractmodel ingevoerd zou moeten worden en in welke mate. Diverse organisaties zijn van mening dat de WOR het karakter van een kaderwet c.q. vangnet zou moeten krijgen met mogelijkheden van maatwerk op ondernemingsniveau⁷, al dan niet onder handhaving van de huidige rechten en bevoegdheden als basis, terwijl andere organisaties juist pleiten voor handhaving van de huidige structuur van de WOR⁸. Daarbij is echter geen specificatie aangegeven over wat wordt bedoeld met een kaderwet c.q. vangnet. Toch wordt het belang van de huidige wettelijke regeling als basis voor de regeling van de medezeggenschap in de onderneming door de meeste organisa-

¹ Kamerstukken II, 2000/01, 27 865, nr. 1.

² Kamerstukken II, 2000/01, 27 865, nr. 2.

³ Brief SWZ, kenmerk AV/WTZ/2002/22 162, d.d. 3 april 2002.

⁴ Zie voor de wijzigingen 2.2 De wijziging van de WOR in 1998.

⁵ Bruin, E., Huijgen, F., «Naleving van de Wet op de ondernemingsraden», september 2000, Elsevier; Engelen, M., Van der Aalst, M., Homstra, E., «Naleving van de Wet op de ondernemingsraden, stand van zaken begin 2001», oktober 2001, Elsevier; Van der Veen, E., Engelen, M. «Medezeggenschap in kleine ondernemingen», augustus 2002, Elsevier.

⁶ Zie Conferentie «Toekomst Nederlandse medezeggenschap in Europees perspectief», maart 2000, uitgave Ministerie SZW en SER en «Hoogtepunten van de conferentie» juli 2000, uitgave Ministerie SZW en SER; Terpstra, D., De zandzak, Cozijnsen B. en Hoekstra, P. Or en management: partners op survival, OR-informatie 27, 8 maart 2001; Korevaar, K., Wor moet experimenteren, OR-informatie, 18 april 2002. «Arbeidsverhoudingen op een Keerpunt?» Eindverslag Bilderberg-conferentie 2001, NCW; «Otten, B., Reijnen, M., «Medezeggenschap in de 21e eeuw», GTP, 2001, Sdu.

⁷ MKB Nederland, CNV, FNV, VNO-NCW.

⁸ MNO, LOMOZ, NVM, VASMO, Platform, SORRO-overleg.

ties onderschreven. Daarnaast kwam tijdens een werkconferentie¹ naar voren dat eerst op basis van experimenten gekeken zou moeten worden hoe medezeggenschap op basis van contract en/of op basis van onthefing in afwijking van de WOR vorm zou kunnen krijgen en zou kunnen werken. Afwijkende medezeggenschapsstructuren zouden de mogelijkheid kunnen bieden aan organisaties, die op een andere dan de traditionele wijze zijn georganiseerd (b.v. werken met taakgroepen, zelfsturende teams etc.) of te maken hebben met fusies en reorganisaties, om flexibel in te spelen op deze ontwikkelingen. Daarbij moet uiteraard wel voldaan worden aan de voorwaarden die in Europese richtlijnen aan de medezeggenschap worden gesteld. In Duitsland is bij de laatste wijziging van de medezeggenschapswetgeving² een nieuw artikel 3 opgenomen dat de mogelijkheid biedt om bij CAO tot een andere structuur voor de medezeggenschap te komen, aangepast aan de structuur van de onderneming c.q. het concern. Het aantal werknemers dat in de onderneming werkzaam moet zijn om een OR in te stellen kan niet worden gewijzigd bij CAO.

Conclusie

Een grotere vrijheid om bij CAO af te wijken van de wettelijke structuur van de medezeggenschap is zeer wel denkbaar. Op basis van een CAO kan door partijen worden afgesproken hoe de medezeggenschap binnen de onderneming vorm krijgt. Partijen kunnen zelf aangeven of er een GOR of COR moet komen of alleen maar OR-en, of er wel of geen commissies komen, voor welke onderdelen van de onderneming één OR wordt ingesteld of juist meerdere OR-en. Daarnaast kunnen partijen bij de CAO afspreken hoe de medezeggenschap vorm krijgt bij reorganisaties of fusies. De regel dat een ondernemer een OR bij 50 werknemers moet instellen kan niet worden gewijzigd. Op basis van de huidige wet (artikel 5a WOR) kan ook een OR worden ingesteld bij minder dan 50 werknemers. Het is op basis van Europese wetgeving³ niet mogelijk om de grens van 50 werknemers te verhogen, bijvoorbeeld naar 100 werknemers. Het is daarbij van belang om de ontwikkelingen op dit terrein te monitoren, zodat inzicht wordt gekregen of aan de gewenste flexibiliteit van de medezeggenschap binnen de onderneming kan worden voldaan.

4.2. Naleving

Van alle ondernemingen die op basis van de WOR een OR moeten instellen (vanaf 50 werknemers) heeft ruim 70% inderdaad een OR⁴. Daarbij blijkt dat de naleving bij grotere ondernemingen beter is dan bij kleine ondernemingen. Dit cijfer ligt lager dan eerst steeds werd aangenomen. Dit is geen gevolg van een vermindering van de naleving, maar hangt samen met een gewijzigde onderzoeksmethode die een nauwkeurigere meting mogelijk maakt.

Naleving WOR onder bedrijven met meer dan 50 werknemers naar grootteklasse

50–99 werknemers	61%
100–199 werknemers	84%
200 of meer werknemers	95%
Totaal	74%

Uit: Naleving van de Wet op de ondernemingsraden, stand van zaken 2002

De naleving in ondernemingen van 50 of meer werknemers in de sectoren verschilt. De naleving is het laagst in de bouw- en horecasector (60%), de horeca (61%) en de transportsector (62%). De sectoren overheid (98%), overige dienstverlening (90%) en openbare nutsbedrijven (89%) hebben de hoogste nalevingspercentages.

¹ Werkconferentie SZW, 27 maart 2002.

² Betriebsverfassungsgesetz 1972, in der Fassung des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001.

³ Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (PBL80, 29–34).

⁴ Van der Veen, J., Engelen, M., Van der Aalst, M., «Naleving van de Wet op de ondernemingsraden, stand van zaken 2002», oktober 2002, Elsevier.

Van belang voor het aanwezig zijn van een OR is ook of werknemers lid zijn van een vakbond. Hoe hoger de organisatiegraad, des te hoger is ook het percentage ondernemingen dat een OR heeft. Een organisatiegraad van meer dan 50% geeft een nalevingspercentage van 87%, terwijl een organisatiegraad van minder dan 10% een nalevingspercentage van 65% oplevert. Van invloed is tevens de samenstelling van het werknemersbestand van de onderneming. Hoe meer vaste krachten in de onderneming hoe hoger het nalevingspercentage. Meer dan 80% vaste werknemers levert een nalevingspercentage van 77 op, terwijl 20% vaste werknemers niet meer dan 41% nalevingspercentage oplevert. De meest genoemde reden om geen OR te hebben is volgens de bestuurder dat het personeel er geen behoefte aan heeft (48%). Andere redenen zijn dat er te weinig kandidaten zouden zijn (21%), dat er andere vormen van overleg zijn (13%) en dat de bestuurder geen behoefte heeft aan een OR (11%).

Het totale overzicht van de naleving van de WOR is opgenomen in onderstaande tabel.

Totaaloverzicht naleving WOR¹

Aantal werknemers	3–9	10–35	35–49	50–99	100–199	200 of meer
Ondernemingsraad	12%	17%	26%	61%	84%	95%
PVT	2%	13%	21%			
PV	45%	49%	34%			
Geen	40%	22%	19%	39%	16%	5%

Bovenstaande tabel uit: Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden, stand van zaken 2002

¹ PV's en PVT's in ondernemingen met meer dan 50 werknemers zijn niet in de tabel opgenomen. In deze tabel gaat het om de naleving van de WOR en deze ondernemingen zijn verplicht om een OR te hebben. Voor ondernemingen met 3–9 werknemers stelt de WOR geen verplichtingen m.b.t. de medezeggenschap

De instelling van een PVT heeft in 88% een vrijwillige basis, de verplichte instelling van een PVT op basis van de wens van de meerderheid van de werknemers blijkt weinig voor te komen¹. Bij veel ondernemingen worden de leden van de PVT niet rechtstreeks gekozen, maar hangt de keuze af van wie zich aanmeldt (41%). Het is vaak moeilijk om genoeg gegadigden te vinden zodat een stemming overbodig is. Bij 39% van de ondernemingen vindt de verkiezing van PVT-leden plaats zoals in de WOR is geregeld.

Volgens bestuurders van ondernemingen zonder PVT heeft het personeel geen behoefte aan PVT (36%). Andere redenen om geen PVT in te stellen zijn dat er andere vormen van overleg zijn (35%), dat er te weinig kandidaten zijn (11%) en dat de bestuurder geen behoefte heeft aan een OR (5%).

De naleving van de WOR is een verantwoordelijkheid van werkgevers(organisaties) en werknemers(organisaties). Een middel om de naleving te bevorderen is het synchroniseren van OR-verkiezingen. Dit houdt in dat in de WOR wordt geregeld dat in een bepaalde periode OR-verkiezingen gehouden moeten worden. Dit geeft de mogelijkheid aan werkgevers(organisaties) en werknemers(organisaties) om gericht gedurende een bepaalde periode activiteiten te ontplooiën om te komen tot een OR, eventueel ondersteund door een gerichte voorlichtingscampagne door de overheid. Dit kan leiden tot zowel een betere naleving van de WOR als een activering van werknemers om zich kandidaat te stellen voor de OR-verkiezingen. In een aantal Europese landen (België, Duitsland, Oostenrijk, Frankrijk, Spanje en Portugal) bestaat een dergelijk systeem van OR-verkiezingen al.

¹ Verveen, E., Engelen, M., «Medezeggenschap in kleine ondernemingen», augustus 2002, Elsevier.

In het kader van een effectieve medezeggenschap is opnieuw gekeken naar de procedures rondom de verkiezing van de OR en het instellen van commissies. Van diverse organisaties zijn reacties ontvangen m.b.t. deze aspecten¹. De verkiezingsprocedure kan vereenvoudigd worden door zowel werknemersorganisaties als werknemers gelijktijdig hun kandidatenlijst te laten indienen. Voor de kandidaatstelling van werknemers kan dan volstaan worden met een minimum aantal van 10 handtekeningen. Het instellen van commissies kan vereenvoudigd worden door aan de OR de bevoegdheid te geven om commissies in te stellen met als enige voorwaarde dat in ieder geval een lid van de commissie tevens lid is van de OR. Het wordt dan aan de OR zelf overgelaten om voor een bepaalde taak, beleidsterrein of onderdeel van de onderneming een commissie in te stellen.

Conclusie

Van alle ondernemingen die op basis van de WOR een OR moeten instellen heeft ruim 70% inderdaad een OR. Daarbij blijkt dat de naleving bij grote ondernemingen beter is dan bij kleinere ondernemingen. Bijna driekwart van de ondernemingen met minder dan 50 werknemers heeft een of andere vorm van medezeggenschap. Om de naleving te bevorderen zal door werkgevers- en werknemersorganisaties aandacht moeten worden geschonken aan voorlichting aan zowel werknemers als werkgevers over de verplichting tot het instellen van een OR en het belang van een OR. Daarnaast zullen werkgever en leden van de OR/PVT zich moeten inzetten om werknemers te stimuleren om zich kandidaat te stellen voor de OR/PVT. Dit kan gestimuleerd worden door het synchroniseren van OR-verkiezingen, het vereenvoudigen van de kandidaatstelling en het vereenvoudigen van de procedure om commissies in te stellen.

4.3. Bedrijven met 35–50 werknemers

Met de herziening van de WOR is de grens voor het instellen van een OR in een bedrijf verhoogd van 35 naar 50 werknemers. Hierbij werd de vrees geuit dat de bestaande OR-en in bedrijven met 35–50 werknemers zouden verdwijnen.

Bij ondernemingen met 35–50 werknemers heeft 81% een vorm van medezeggenschap op basis van de WOR. Bij ondernemingen met 10 tot 35 werknemers is dat 78%². Het blijkt dat het overgrote deel van de ondernemingen die voor de herziening van de WOR een OR had, deze nog steeds heeft³. Over het algemeen hebben ondernemingen (10 tot 50 werknemers) die voor de herziening van de WOR geen OR hadden deze nu ook niet. Wel hebben de meeste kleine ondernemingen een PV of PVT. Zo'n 26% van deze kleine ondernemingen heeft geen enkele vorm van medezeggenschap op basis van de WOR.

De meest genoemde reden waarom een OR in stand wordt gehouden is de verplichting op basis van een CAO. Daarnaast speelt ook de opvatting dat de OR een zinvolle bijdrage aan het bedrijfsbeleid levert en dat de OR een zinvolle rol heeft in de communicatie met het personeel.

Conclusie

Na de herziening van de WOR zijn OR-en die al bestonden in ondernemingen met 35 tot 50 werknemers in de meeste gevallen in stand gehouden. Er is geen aanleiding om de instellingsgrenzen van een OR, PVT of PV te wijzigen.

4.4. Voorstellen

1. (par. 4.1.) In de WOR een regeling opnemen die het mogelijk maakt dat bij CAO een andere medezeggenschapsstructuur in de onderneming

¹ MKB, FNV, MNO, LOMOZ, VNO-NCW, NVM, Pro, Platform, KGCA.

² Van der Veen, J., Engelen, M., Van der Aalst, M., «Naleving van de Wet op de ondernemingsraden, stand van zaken 2002», oktober 2002, Elsevier.

³ Verveen, E., Engelen, M., «Medezeggenschap in kleine ondernemingen», augustus 2002, Elsevier.

- kan worden gerealiseerd, onder handhaving van het aantal werknemers waarbij een OR moet worden ingesteld en monitoring van de ontwikkelingen op dit terrein.
2. (par. 4.2.) Een wettelijke regeling ontwerpen ten behoeve van de synchronisatie van OR-verkiezingen.
 3. (par. 4.2.) De OR-verkiezing vereenvoudigen door gelijktijdig indiening van kandidatenlijsten door werknemersverenigingen en werknemers, met het verminderen van het aantal benodigde handtekeningen naar minimaal 10.
 4. (par. 4.2.) De procedure om commissies in te stellen vereenvoudigen door aan de OR over te laten welke commissie hij wil instellen onder voorwaarde dat in ieder geval een lid van de OR in de commissie zit.

Hoofdstuk 5 Werkingsfeer en samenstelling OR

5.1. Uitzendkrachten en gedetacheerden

In dit hoofdstuk wordt een onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten, degenen die in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking worden gesteld aan een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde (bijvoorbeeld uitzendkrachten die via een uitzendbureau (uitlener) naar een werkgever (inlener) worden uitgezonden) en gedetacheerden, degenen die op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever werkzaam zijn en (incidenteel of structureel) worden uitgezonden naar een andere werkgever.

Uitzendkrachten en gedetacheerden konden vóór 1998 alleen dan medezeggenschapsrechten doen gelden in een onderneming, indien zij voldeden aan twee vereisten: men diende feitelijk werkzaam te zijn in de desbetreffende onderneming én men diende dat te doen op basis van een arbeidsovereenkomst met de ondernemer die de onderneming in stand houdt. In feite betekende dit voor gedetacheerde werknemers dat zij noch medezeggenschapsrechten hadden bij de werkgever waarmee zij een arbeidsovereenkomst hadden, noch bij de werkgever waar zij werden uitgezonden. Voor uitzendkrachten was de situatie onduidelijk omdat de meningen verschilden over de vraag of zij al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam waren. Dit leidde in de praktijk tot de situatie dat uitzendkrachten geen medezeggenschapsrechten hadden bij de uitlener noch bij de inlener. Alleen indien gebruik werd gemaakt van artikel 6, vierde lid, WOR, waarbij bepaalde categorieën werknemers worden aangemerkt als werkzaam in de onderneming, konden gedetacheerden en uitzendkrachten medezeggenschapsrechten krijgen. In deze situatie is verandering gekomen door een wijziging in de WOR van 1998 en de inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en zekerheid¹.

In eerste instantie werd in artikel 1, derde lid, WOR geregeld dat werknemers, die een arbeidsovereenkomst hebben met een ondernemer, maar niet in zijn onderneming werkzaam zijn, medezeggenschapsrechten kregen bij de ondernemer waarmee zij een arbeidsovereenkomst hebben. Bij de inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en zekerheid is het huidige artikel 1, derde lid, WOR tot stand gekomen². Met de invoering van de Wet Flexibiliteit en zekerheid is vastgelegd dat een uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst is³. Dit artikel is ook van toepassing op gedetacheerden indien zij in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking worden gesteld aan een derde. Voor zowel uitzendkrachten als gedetacheerden is daarmee de medezeggenschap geregeld. Uitzendkrachten en gedetacheerden hebben medezeggenschapsrechten bij zowel de uitlener als de inlener. Doordat uitzendkrachten en gedetacheerden pas medezeggenschapsrechten bij de inlener krijgen indien zij langer dan 24 maanden bij de inlener werkzaam zijn

¹ Stb. 1998, 300, inwerkingtreding per 1-1-1999.

² Artikel 1 lid 3 WOR: Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt onder in de onderneming werkzame personen mede verstaan:

a. degenen die in het kader van werkzaamheden van de ondernemingen daarin ten minste 24 maanden werkzaam zijn krachtens een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek, en

b. degenen die krachtens een publiekrechtelijke aanstelling bij dan wel krachtens arbeidsovereenkomst met de ondernemer werkzaam zijn in een door een andere ondernemer in stand gehouden onderneming.

³ Artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek (BW): De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

geweest, hebben uitzendkrachten en gedetacheerden in de praktijk geen medezeggenschapsrechten bij de inlener. Zij zijn over het algemeen korter bij de inlener werkzaam¹.

In incidentele gevallen komt het voor dat werknemers door werkgevers aan derden ter beschikking worden gesteld om daar arbeid te verrichten. Deze werkgevers hebben in feite een geheel andersoortige beroeps- of bedrijfsactiviteiten dan het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in het kader van de uitoefening van hun beroep of bedrijf. Deze werknemers vallen niet onder het regime van de uitzendovereenkomst². Hun medezeggenschap is geregeld in artikel 1, derde lid, onder b, WOR.

Op dit moment wordt in de EU onderhandeld over een richtlijn met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten. Een van de onderwerpen is de medezeggenschap van uitzendkrachten. Daarbij wordt in het voorstel van de Europese Commissie uitgegaan van zowel medezeggenschapsrechten bij de uitlener als de inlener³.

Zowel uitzendkrachten en gedetacheerden als inleners en OR-en van inleners weten nauwelijks dat er gewijzigde regelgeving is op het gebied van de medezeggenschapsrechten. De uitleners zijn beter op de hoogte van de nieuwe regelgeving. Het merendeel van de uitzendkrachten en gedetacheerden vindt het een goede zaak dat hun medezeggenschapsrechten zijn geregeld. Slechts een enkeling overweegt echter ook daadwerkelijk gebruik te maken van het passief kiesrecht.

De medezeggenschap heeft zowel bij de uitleners als de uitzendkrachten en gedetacheerden zelf een lage prioriteit. Slechts bij een vijfde van de uitleners functioneert een OR en bij nog eens een vijfde deel is sprake van een OR in oprichting. Bij een meerderheid van de uitleners is geen OR aanwezig en zijn er ook geen concrete plannen voorhanden om hierin verandering aan te brengen. Voorzover er uitzendkrachten en gedetacheerden in de OR zitten is dit meestal niet een gevolg van de wetswijziging, maar op andere gronden. Het gaat daarbij meestal om gedetacheerden en bijna niet om uitzendkrachten.

Van diverse organisaties zijn reacties ontvangen over de medezeggenschapsrechten van uitzendkrachten en gedetacheerden⁴. Om meer duidelijkheid te krijgen over de ervaringen uit het veld is op ambtelijk niveau gesproken met werkgevers- en werknemersorganisaties⁵. Hierbij kwam naar voren dat de praktijksituatie van uitzendkrachten en gedetacheerden zeer divers is. Er bestaan in de praktijk vele kleine bedrijven met 3 tot 10 vaste medewerkers, maar met minimaal 100 uitzendkrachten. In dit soort situaties is de WOR, met de verplichting tot de instelling van een OR, niet toegesneden op de praktijk. Werknemersorganisaties pleiten ervoor om de termijn van 24 maanden te verkorten tot 3 maanden, conform de Duitse wetgeving op dit terrein⁶. MKB-Nederland en NBBU zijn tegen verdere uitbreiding van de medezeggenschapsrechten bij de inlener, terwijl VNO-NCW ervoor pleit om de termijn voor medezeggenschapsrechten bij de uitlener zodanig aan te passen dat pas na 26 weken de termijnen voor de medezeggenschap ingaan. Hiermee wordt voorkomen dat de «ziek-en-piek krachten» meetellen voor het instellen van een OR bij het uitzendbureau.

Conclusie

De medezeggenschap van uitzendkrachten en gedetacheerden bij de uitlener is nog niet goed geëffectueerd. Het is een verantwoordelijkheid van de werkgever om samen met de werknemers (vaste krachten, uitzendkrachten en gedetacheerden) te komen tot instelling van een OR. De medezeggenschap van uitzendkrachten en gedetacheerden bij de inlener

¹ Van den Tillaart, H., Warmendam, J., Van den Berg, S.J., «Medezeggenschap van uitzendkrachten en gedetacheerden in inlenende en uitlenende bedrijven», juni 2001, Elsevier.

² Kamerstukken II, 1996/97, 25 263, blz. 10 en 33.

³ Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten COM (2002) 149 def.

⁴ VNO-NCW, MKB-Nederland, FNV, Unie mhp.

⁵ Gesprekken met ABU, NBBU, FNV, CNV, Unie mhp.

⁶ Artikel 7 van het Betriebsverfassungsgesetz 1972, in der Fassung des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001.

komt door de huidige formulering in de WOR, niet tot stand. Het uitgangspunt van de WOR en de toekomstige richtlijn, dat uitzendkrachten en gedetacheerden zowel medezeggenschapsrechten hebben bij de uitlener als de inlener, moet gehandhaafd blijven. De termijn van 24 maanden zal bekort moeten worden om effectieve medezeggenschap van uitzendkrachten en gedetacheerden bij de inlener te realiseren. De medezeggenschap van werknemers die door hun werkgever aan derden ter beschikking worden gesteld, maar die dit niet doen in het kader van hun beroeps- of bedrijfsactiviteit, is voldoende geregeld met artikel 1, lid 3, onder b, WOR.

5.2. Samenstelling OR

Tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel tot wijziging van de WOR¹ is door de Tweede Kamer gevraagd om een onderzoek naar de samenstelling van OR-en. De veronderstelling werd geuit dat het functioneren van de OR in veel bedrijven een toenemend probleem zou vormen, doordat het accent vaak te zeer lag op de lagere functieniveaus die in de OR vertegenwoordigd zouden zijn. Onderzocht is in hoeverre OR-leden en bestuurder de indruk hebben dat bepaalde groepen zijn onder- of oververtegenwoordigd én hoe feitelijk de verhoudingen liggen (evenredigheidsvraag)². Daarnaast is gekeken of de samenstelling van de OR van invloed is op de vertegenwoordiging van alle groepen werknemers en op het (representatief) functioneren. Onder representativiteit wordt in het onderzoek verstaan de mogelijkheid om alle groepen werknemers in een organisatie te vertegenwoordigen, onafhankelijk van de samenstelling van de OR.

Zowel OR-en als bestuurders hebben de indruk dat jongeren, etnische minderheden, leidinggevenden, deeltijdwerkers, vrouwen, werknemers die korter dan vijf jaar in een onderneming werken en hoger opgeleiden zijn ondervertegenwoordigd. Deze beeldvorming blijkt niet geheel te kloppen. Leidinggevenden zijn *niet* ondervertegenwoordigd. Een overzicht van de samenstelling van OR-en is te vinden in onderstaande tabel.

Tabel: Samenstelling van OR-en in vergelijking met de onderzochte ondernemingen en met de totale werkzame beroepsbevolking (bron: CBS ultimo 1995–1997)

	aandeel in OR	aandeel onder werknemers	aandeel onder werkzame beroepsbevolking (CBS)
vrouwen	25%	42%	40%
jongeren (jonger dan 25 jaar)	1%	16%	15%
lager opgeleiden (basis)	4%	7%	8%
etnische minderheden	2%	7%	7%
gehandicapte werknemers	1%	2%	3%
werknemers korter dan 5 jaar in onderneming werkzaam	16%	45%	51%
deeltijdwerkers (<25 uur)	7%	29%	26%
georganiseerde werknemers (vakbondsleden)	57%	niet bekend	28%
hoger opgeleiden (hbo/wo)	28%	24%	25%
leidinggevenden	22%	10%	–

Uit: Onderzoek samenstelling ondernemingsraden, blz. jji.

Bij 55% van de ondernemingen komt de samenstelling van de OR goed tot redelijk overeen met de samenstelling van het personeelsbestand. Bijna een kwart (23%) van de ondernemingen heeft een tamelijk afwijkende samenstelling en in 16% is sprake van een zeer ongelijke samenstelling. Vakbondsleden zijn sterk oververtegenwoordigd in de OR. Onder vakbondsleden komen vaak meer mannen, ouderen, fulltimers, autoch-

¹ Handelingen II, 3 juni 1997, blz. 6044; Handelingen II, 3 juni 1997, blz. 6063.

² De Vries, R., Schins-Derksen, E., «Onderzoek samenstelling ondernemingsraden», september 2000, Elsevier.

tonen voor die langer dan 5 jaar werkzaam zijn bij dezelfde onderneming dan onder de gemiddelde beroepsbevolking. Verder is de organisatiegraad afhankelijk van de sector, de grootte van de onderneming en het onderwijsniveau.

Hoewel het dus heel goed kan voorkomen dat een bepaalde groep in een OR onder- of oververtegenwoordigd is, wil dat nog niet zeggen dat deze OR niet of juist beter functioneert. Het effect van de onder- dan wel oververtegenwoordiging van bepaalde groepen op het functioneren van de OR is dat

- er op het terrein van kennis en vaardigheden geen verschil is tussen een OR met een afwijkende samenstelling en een OR met een meer evenredige vertegenwoordiging;
- bij OR-en waar een bepaalde doelgroep is vertegenwoordigd (ongeacht het aantal) vaker aandacht geschonken wordt aan de positie van die doelgroep dan bij OR-en waar de doelgroep niet vertegenwoordigd is. Uitzondering is de positie van vrouwen; daarbij is het niet aangetoond dat het al dan niet deelnemen van vrouwen in de OR effect heeft op de belangenbehartiging;
- bij OR-en die onevenwichtig zijn samengesteld de belangstelling vanuit het personeel minder is dan bij de OR met een evenredige vertegenwoordiging.

Belemmeringen om deel te nemen aan de OR zijn voor veel werknemers onder meer tijdgebrek door werkdruk en verplichtingen thuis, het niet willen belasten van collega's en gebrek aan belangstelling voor medezeggenschap. Voor vrouwen zijn onder meer gebrek aan zelfvertrouwen, de vergadercultuur die niet aanspreekt en angst voor isolement in de OR belemmerende factoren. Jongeren hebben te weinig binding met de ondernemingen en allochtonen hebben veelal een probleem met de Nederlandse taal.

De samenstelling van de OR kan belangrijk zijn voor het functioneren. Het is echter geen doel op zich om een evenredige vertegenwoordiging te verkrijgen. Het ontbreken van een vertegenwoordiger van een bepaalde groep in de OR kan iets zeggen over de relatie met de achterban. Veel is afhankelijk van hoe de OR de achterban benadert bijvoorbeeld bij het werven van kandidaten. Meestal worden in de aanloop naar de verkiezingen bepaalde werknemers gevraagd zich kiesbaar te stellen (coöptatie). Doorgaans heeft deze benadering niet veel succes. Om werknemers te betrekken bij het OR-werk zal de communicatie met de achterban verbeterd moeten worden. Daarnaast zal een optimaal gebruik van de faciliteiten door de OR nodig zijn om op deze wijze de werkdruk te beperken. Daarnaast kan via gerichte activiteiten een betere belangenvertegenwoordiging van één specifieke groep werknemers worden georganiseerd, bijvoorbeeld via cursussen, specifiek gericht op het betrekken van bepaalde groepen werknemers bij de OR.

Conclusie

Er zijn geen redenen en het is ook niet wenselijk om door middel van wettelijke maatregelen de samenstelling van de OR te beïnvloeden. Het is in eerste instantie een verantwoordelijkheid van ondernemer, OR en werknemers zelf om te komen tot een representatieve OR.

5.3. Voorstellen

5. (par. 5.1.) De termijn van 24 maanden uit artikel 1, lid 3, onder a, WOR, wordt gewijzigd in 6 maanden, zodat uitzendkrachten en gedetacheerden effectieve medezeggenschap kunnen uitoefenen bij de inlener

6.1. Omvang en gebruik

De kern van de indirecte medezeggenschap wordt gevormd door de in de WOR vastgelegde bevoegdheden van de OR: het initiatiefrecht, het adviesrecht, het instemmingsrecht en het recht op informatie. De respectievelijke bepalingen van artikel 23, artikel 25, artikel 27 en de artikelen 31 en 31a tot en met c vormen een waarborg voor het OR-werk.

Onderzoek heeft uitgewezen dat OR-en hun bevoegdheden steeds beter weten te gebruiken¹. Het aantal bevoegdheden is bovendien groeiende, doordat in een groot aantal nieuwe wetten de bevoegdheden van de OR worden uitgebreid² en de OR extra bevoegdheden krijgt gebaseerd op artikel 32 WOR via een met de ondernemer gesloten ondernemingsovereenkomst of via de CAO. Zo heeft 14% van de OR-en extra bevoegdheden (bovenwettelijke) gekregen in overleg met de ondernemer; bij 5% van de OR-en is dit ook vastgelegd in een ondernemingsovereenkomst op grond van artikel 32, lid 2, WOR³. Van de OR-en bij bedrijven die onder een CAO vallen is aan 17% extra bevoegdheden op basis van de CAO toegekend⁴. De meeste OR-en (77%) vinden dat zij over ruim voldoende bevoegdheden beschikken.

De toename en grote spreiding van bevoegdheden leidt niet altijd tot een grote spreiding van onderwerpen die de OR behandelt. De grootste nadruk ligt nog altijd bij het arbeidsomstandighedenbeleid, zowel in het overleg binnen de OR als daar waar het gaat om het maken van afspraken met de ondernemer. De nadruk ligt in ieder geval meer bij ondernemingsgebonden onderwerpen en minder bij maatschappelijke onderwerpen zoals arbeid en zorg⁵. Dit duidt op niet-gebruik. Een verklaring hiervoor is dat de OR niet alleen op de hoogte moet zijn van deze nieuwe mogelijkheden maar hij moet zich ook de kennis eigen maken of zich laten adviseren om op een verantwoorde manier met deze nieuwe bevoegdheden om te gaan. De vraag is of de OR in staat is om al deze nieuwe bevoegdheden (tijdig) te doorgronden en daar effectief gebruik van te maken. Het krijgen van extra bevoegdheden betekent ook dat de OR de ondernemer moet kunnen aanspreken. Ook bij de ondernemer ligt dus een vraag of er voldoende inzicht en kennis is om over deze nieuwe onderwerpen op een vruchtbare wijze met de OR te praten.

Met het in de WOR in artikel 36 neergelegde recht om desnoods de rechter in te schakelen om een dergelijke bevoegdheid uit te oefenen is nog niet gewaarborgd dat de bevoegdheden ook kwalitatief goed kunnen worden uitgevoerd.

Van groot belang voor het toepassen van bevoegdheden is de relatie tussen OR en ondernemer⁶. Over het algemeen is de relatie goed, waardoor OR-en steeds meer gebruik maken van hun bevoegdheden. In die gevallen dat de relatie niet goed is, loopt ook meestal de uitoefening van de bevoegdheden minder soepel en is de behoefte aan duidelijke wettelijke bepalingen groter.

De mate waarin OR-en van hun bevoegdheden gebruik maken is niet alleen afhankelijk van de relatie die ze hebben met de ondernemer maar ook van de kennis die de OR-leden hebben. Het betreft hier niet alleen kennis over de WOR zelf en haar toepassing maar ook over de onderwerpen waarvoor op een gegeven moment een bepaalde bevoegdheid wordt gehanteerd. Een aantal OR-en heeft een gebrek aan inhoudelijke kennis van de WOR, zodat zij praktijksituaties niet altijd naar de wettelijke bevoegdheden weten te vertalen. Het beeld is dus niet onverdeeld gunstig. Er wordt weliswaar meer gebruik gemaakt van bevoegdheden, maar men moet daar bij in ogenschouw nemen dat het aantal onder-

¹ Van Ewijk, M., en Engelen, M., «De faciliteiten, bevoegdheden en informatievoorziening van OR-en en het effect van het netwerk op het functioneren van de OR; augustus 2002», Elsevier; Van het Kaar, R.H., en Looise, J.C., «De Volwassen ondernemingsraad: groei en grenzen van de Nederlandse ondernemingsraad», 1999, Samsom.

² Zie bijlage 1.

³ Bruin, E., en Huijgen, F., «Naleving van de Wet op de ondernemingsraden», september 2000, Elsevier.

⁴ Van Ewijk, M., en Engelen, M., «De faciliteiten, bevoegdheden en informatievoorziening van OR-en en het effect van het netwerk op het functioneren van de ondernemingsraad»; augustus 2002, Elsevier.

⁵ Drs. Weening, H.A. en Drs. Teulings, S.M., «Betrokkenheid groeit met de tijd; Veranderingen in de agenda van ondernemingsraden»; februari 2001, Elsevier.

⁶ Van het Kaar, R.H., en Looise, J.C., «De Volwassen ondernemingsraad: groei en grenzen van de Nederlandse ondernemingsraad», 1999, Samsom.

werpen waarvoor de bevoegdheden van de OR ingezet kunnen worden, ook is gegroeid.

Om bovenstaande redenen is al enige tijd een discussie gaande bij zowel de OR-en en hun platforms als onder wetenschappers of de huidige limitatieve opsomming van bevoegdheden in de wet niet beter vervangen kan worden door meer algemeen geformuleerde bepalingen die vervolgens middels de CAO of zelfs door de OR en de ondernemer in onderling overleg worden ingevuld (kapstokbepalingen)¹. Dit laatste zou zijn weerslag moeten krijgen in een ondernemersovereenkomst op dit punt. Op deze wijze zou meer flexibiliteit en maatwerk toegesneden op de situatie in het bedrijf mogelijk zijn.

Bij deze discussie over het vergroten van de flexibiliteit van de wet wordt tegelijk, zo blijkt uit onderzoek² en uit de praktijk van het OR-werk³, aangegeven dat een vangnet in de wet zoals dat nu vorm heeft gekregen met een uitdrukkelijke opsomming van de bevoegdheden een belangrijke waarborg kan zijn als de verhoudingen tussen OR en ondernemer minder goed zijn. Met andere woorden in deze discussie speelt het bewaren van een goed evenwicht van enerzijds een meer flexibele wet en anderzijds de waarborgfunctie voor de rechten van de OR-en een belangrijke rol.

Conclusie

Het huidige systeem (artikel 32 WOR) kent de mogelijkheid om via de CAO en de ondernemingsovereenkomst meer bevoegdheden dan de in de wet uitdrukkelijk vastgelegde bevoegdheden aan de OR toe te kennen. Het biedt geen wettelijke basis voor het beperken van bevoegdheden van de OR waardoor er geen werkelijke onderhandelingsruimte ontstaat. Natuurlijk kan de OR vrijwillig afzien van het uitoefenen van een bevoegdheid maar dit kan de OR in conflict brengen met de ondernemer of met zijn achterban. Immers de achterban heeft bepaalde verwachtingen van de OR en de ondernemer zoekt door inschakeling van de OR naar optimalisering van zijn beslissingen en naar draagvlak.

Er zijn omstandigheden denkbaar waarin betrokken partijen het wenselijk vinden om naar beneden van de wettelijke bevoegdheden af te kijken. Te denken valt aan de reeds vele jaren bestaande OR die met een andere invulling van zijn bevoegdheden beter wil aansluiten op de behoefte in de onderneming of aan de beginnende OR die nog in zijn werk en kennis moet groeien en in dat kader tijdelijk minder bevoegdheden wil hebben. Deze en andere variaties kunnen worden gerealiseerd door het in de WOR mogelijk te maken dat bij ondernemingsovereenkomst niet alleen naar boven maar ook naar beneden van de wettelijke bevoegdheden kan worden afgeweken.

Het kan ook het instellen van een OR vergemakkelijken in een onderneming waar nog nooit een OR heeft gefunctioneerd. Het werkprogramma kan dan bijvoorbeeld aangepast worden aan enerzijds de aanwezige deskundigheid en mogelijkheden van de OR en anderszijds aan de prioriteiten die in het bedrijf spelen en de onderwerpen die de ondernemer voor advies en instemming aan de OR wil voorleggen. Het vastleggen van afspraken over de beperking van bevoegdheden in een ondernemingsovereenkomst legitimeert – overigens net zoals bij de uitbreiding van bevoegdheden – de gang van zaken voor de duur van de afspraak naar alle partijen (OR, ondernemer en achterban).

Anders dan bij afspraken waar het gaat om uitbreiding van de wettelijke bevoegdheden, zullen afspraken waarbij bevoegdheden voor de OR worden beperkt met meer waarborgen moeten worden omkleed, immers het betekent het verminderen van de mogelijkheden van de OR op medezeggenschap. Tegelijk is het van belang dat hier echt maatwerk kan worden geleverd. Dit betekent dat het voor de hand ligt dat afspraken hieromtrent op ondernemingsniveau gemaakt kunnen worden.

In de tweede plaats kunnen afspraken tussen OR en de ondernemer over

¹ Werkconferentie SZW, 27 maart 2002 o.a. CNV, FNV, Unie mhp, diverse platforms.

² Van Ewijk, M., en Engelen, M., «De faciliteiten, bevoegdheden en informatievoorziening van OR-en en het effect van het netwerk op het functioneren van de OR»; augustus 2002, Elsevier.

³ Werkconferentie SZW, 27 maart 2002.

het beperken van de bevoegdheden van de OR alleen gemaakt worden middels de ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 32, lid 2 van de WOR. Hiermee wordt tevens de maximale looptijd bepaald immers het voorstel is de de ondernemingsovereenkomst een maximale looptijd van 5 jaar te geven.

In de derde plaats dienen er grenzen te worden gesteld aan het naar beneden afwijken van bevoegdheden. De minimumgrens ligt in ieder geval bij die bevoegdheden die vastgelegd zijn in hogere regelgeving. Zo zal niet afgeweken kunnen worden van de rechten van de OR op het terrein van het informatierecht zoals vastgelegd in de Richtlijn Informatie en Raadpleging¹. Dit betekent dat de mogelijkheid naar beneden af te wijken beperkt blijft tot de instemmings- en adviesbevoegdheden van de OR.

Tenslotte worden grenzen gesteld door andere regelgeving (zie bijlage 1). Met de mogelijkheid om naast het uitbreiden van de bevoegdheden van de OR ook afspraken te maken over minder bevoegdheden bij OR-en wordt niet alleen de flexibiliteit vergroot maar wordt tevens de naleving bevorderd omdat de drempel om een OR in het bedrijf op te richten wordt verlaagd.

6.2 Recht op informatievoorziening

Voor de OR is het van groot belang dat hij tijdig over voldoende informatie beschikt om zijn taken uit te voeren. Het gaat hier bijvoorbeeld om informatie die nodig is om het adviesrecht of het instemmingsrecht uit te voeren. De ondernemer dient de OR tijdig van deze informatie te voorzien. Dit kan zowel ongevraagde en gevraagde informatie betreffen.

Het grootste deel van de OR-en krijgt ongevraagd informatie (78%); het betreft dan financieel-economische informatie (66%), strategische informatie (43%), informatie over sociaal beleid (43%) en informatie over winstbestemming (42%). Ondanks deze stroom ongevraagde informatie geeft 77% van de OR-en aan dat aanvullende verzoeken om informatie zijn gedaan.

Overigens geeft een kwart van de OR-en aan dat zij de (on)gevraagde informatie niet snel genoeg hebben gekregen.

Wat betreft de informatie zoals bedoeld in de artikelen 31 en 31a van de WOR, ontvangen de meeste OR-en deze informatie van hun bestuurder. Eenderde geeft aan de informatie niet tijdig te krijgen. Trage en late informatievoorziening is voor een OR een oorzaak voor een minder goede relatie met de bestuurder.

OR-en zijn redelijk positief over de informatieverstrekking (verplicht en vrijwillig) over het algemene, financieel-economische, organisatorische en personeelsbeleid. Minder positief zijn zij over de informatieverstrekking over het commerciële, markt en technologiebeleid².

Conclusie

Het tijdig en zo volledig mogelijk beschikken over informatie is voor het OR-werk van cruciaal belang en dat geldt zowel voor de ondernemer als voor de OR-leden.

De WOR geeft met onder andere de artikelen 24, 31 en andere in deze voldoende houvast om tijdig de gewenste informatie te verkrijgen.

6.3. Nieuwe bevoegdheden

Hoewel de meeste OR-en tevreden zijn met de bestaande bevoegdheden is er toch een aantal wensen op dit terrein. Dit komt met name naar voren bij de reacties die een groot aantal organisaties hebben opgestuurd in verband met de evaluatie van de WOR.

Sommige platforms missen bij het instemmingsrecht de mogelijkheid in

¹ Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (Pb L 80, 29–34).

² Kaar, R.H. van het, en Looise, J.C., «De Volwassen ondernemingsraad: groei en grenzen van de Nederlandse ondernemingsraad», 1999, Samsom.

te stemmen met regelingen die de ondernemer heeft ingesteld inzake vergoedingen en voorzieningen die aan de werknemers ter beschikking worden gesteld zoals kinderopvang.

FNV en CNV pleiten ervoor het adviesrecht zodanig uit te breiden dat het mogelijk wordt voor de OR advies uit te brengen in het geval de ondernemer een onderneming in het buitenland wil overnemen of afstoten en deze overname andere gevolgen heeft dan gevolgen voor de werkgelegenheid bijvoorbeeld gevolgen voor de zeggenschap over de onderneming. Nu heeft de OR alleen adviesrecht in geval er gevolgen voor de werkgelegenheid zijn (de zgn. buitenlandclausule).

NVM, FNV en CNV pleiten voor een beroepsrecht in geval voorstellen van de OR in het kader van de uitoefening van hun initiatiefrecht worden afgewezen.

De FNV heeft bovendien nog eens aan de orde gesteld een bevoegdheid in de wet op te nemen voor de OR om advies uit te brengen inzake de winstbestemming.

Conclusie

Het kabinet ziet geen aanleiding, gelet op enerzijds de geconstateerde onderbenutting anderzijds de overbelasting van de OR, om aan de in de WOR opgenomen bevoegdheden nieuwe toe te voegen. Mochten OR en ondernemer behoefte hebben aan meer bevoegdheden dan de nu bestaande, dan acht het kabinet de huidige mogelijkheid om de bevoegdheden uit te breiden middels CAO of ondernemersovereenkomst als bedoeld in artikel 32 van de WOR een betere weg. Op deze wijze is immers maatwerk mogelijk en kan optimaal invulling gegeven worden aan de verantwoordelijkheid die OR en ondernemer hebben wat betreft het vormgeven van de medezeggenschap in hun organisatie.

6.4. De OR en arbeidsvoorwaarden

Al in 1999 was geconstateerd dat de OR steeds vaker taken en bevoegdheden krijgt toebedeeld in de arbeidsvoorwaardensfeer op grond van een CAO. Toentertijd was vastgesteld dat aan bijna eenderde van de ondernemingsraden op enigerlei wijze in de CAO een rol is toebedeeld. Het betrof vooral taken en bevoegdheden op het gebied van de werktijden (arbeidsduur, ploegendiensten etc.). In 60% van de gevallen ging het om instemmingsrecht; ook vond regelmatig overleg plaats tussen ondernemer en OR over arbeidsvoorwaarden (bij 62% van de OR-en)¹. In 30% van de gevallen leidde dit tot een overeenkomst tussen ondernemer en OR. Een recenter beeld uit 2001 laat zien dat er verschillende CAO's zijn waarin bepaald wordt, dat bedrijven met de OR afspraken kunnen maken die afwijken van de CAO². De afwijkende afspraken gelden voor zaken als arbeidstijden, oproepdiensten, kostenvergoedingen en reisen. In onderstaande box is een aantal voorbeelden van CAO's opgenomen waarin de OR of extra bevoegdheden krijgt of, waarin de CAO bepaalt dat de OR afspraken kan maken met de ondernemer over (extra) arbeidsvoorwaarden.

Bevoegdheden:

- CAO Academische Ziekenhuizen (2001–2002): instemmingsbevoegdheid van de OR t.a.v. het aanwijzen van brugdagen door het bestuur
- CAO Openbare Bibliotheken (1999–2000): de OR krijgt onder andere het recht op overleg m.b.t. alle wijzigingen van statuten of huishoudelijk reglement, het recht op het hebben van een gesprek met de kandidaat voor de directeursfunctie (volgt bestuur voorstel OR niet dan alleen gemotiveerd afwijken mogelijk), begroting en beleidsplan eerst dan vaststellen nadat overleg met OR is geweest

¹ Van het Kaar, R.H., en Looise, J.C., «De Volwassen ondernemingsraad: groei en grenzen van de Nederlandse ondernemingsraad», 1999, Samsom.

² CAO-maandoverzichten (2001), FNV.

- CAO Bouw UTA (2001–2002): recht op overeenstemming voor de OR (vetorecht) als het gaat om het afwijken van bepaalde in de CAO vastgelegde handelwijzen waaraan de werkgever zich moet houden gericht op het voorkomen van fysieke belasting
- CAO voor de Gemaksvoedingsindustrie (2001–2003): het recht op initiatief voor de OR als het gaat om overleg met de werkgever inzake werkdruk Arbeidsvoorwaarden:
- CAO Jeugdhulpverlening (2002): verplicht overleg met de OR over de hoogte van de eindejaarsuitkering
- CAO Unilever Nederland (1999–2001): de OR krijgt de mogelijkheid overleg te voeren met de directie over bepaalde onderdelen van het proces inzake het resultaatsafhankelijke bonussysteem.
- CAO voor de Gemaksvoedingsindustrie (2001–2003): instemmingsrecht voor de OR als het gaat om de invoering door de werkgever voor een resultaatafhankelijke beloning in plaats van de vaste uitkering van 3%.
- CAO Academische Ziekenhuizen (2001–2002): instemmingsrecht voor de OR als het gaat voorstellen van het bestuur inzake het vergoeden van de kosten van dagelijks woon-werkverkeer.

Zowel de FNV als de Unie mhp zijn van mening dat de OR instemmingsrecht zou moeten hebben ten aanzien van vaststelling, wijziging of intrekking van arbeidsvoorwaarden, voorzover deze niet zijn geregeld in een voor de onderneming geldende CAO. Overigens dienen naar de mening van de FNV en De Unie mhp de op deze wijze gemaakte afspraken niet door te werken in de arbeidsovereenkomst.

Het CNV is van mening dat de OR geen instemmingsrecht mag worden toegekend met betrekking tot arbeidsvoorwaarden. De wens tot maatwerk moet in de collectieve arbeidsovereenkomst zelf tot stand worden gebracht. Dat kan er overigens wel toe leiden dat in de CAO de OR een rol krijgt toebedeeld wat betreft de uitwerking van de CAO-afspraken op ondernemingsniveau. De regie moet volgens het CNV echter bij de CAO-partijen blijven.

VNO/NCW is voorstander van een grotere rol van de OR bij het vastleggen van arbeidsvoorwaarden. Op deze wijze meent VNO/NCW te kunnen bereiken dat ondernemers toch collectieve afspraken maken over de arbeidsvoorwaarden daar waar geen CAO met de vakbeweging afgesloten is/kan worden of de wel aanwezige CAO niets over bepaalde onderwerpen geregeld heeft. Volgens het VNO biedt de ondernemingsovereenkomst conform artikel 32 van de WOR hiervoor een kader. Vraagstuk is daarbij de directe doorwerking naar de individuele arbeidscontracten. Een oplossing zou zijn – meent het VNO – dat de afspraken over arbeidsvoorwaarden tussen ondernemer en ondernemingsraad automatische doorwerking hebben naar de individuele arbeidsovereenkomst (mits niet in strijd met de billijkheid). Hiermee zou naar de mening van het VNO een eind komen aan de praktijk dat nadat de OR akkoord is gegaan met de invoering, wijziging of intrekking van een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, ook de individuele werknemers daaraan hun akkoord moeten geven.

De NVM pleit voor een heldere en wettelijke status voor de OR bij het vaststellen van arbeidsvoorwaarden en wil ook automatische doorwerking naar de individuele arbeidsovereenkomst. Ook het KGCA pleit voor een verduidelijking als het gaat om die arbeidsvoorwaarden die niet al in een CAO zijn vastgelegd. Echter het KGCA zet wel vraagtekens bij de directe doorwerking.

De VASMO is huiverig voor de toegenomen rol van de OR bij de arbeidsvoorwaarden-vorming. Zij wijst erop dat de OR een ander belang dient dan dat van de individuele werknemer. De OR dient namelijk ook op het bedrijfsbelang te letten. Daarnaast moet de OR nog meer doen binnen het bedrijf en het klimaat tussen werkgever en OR kan te lijden hebben onder het voortdurend onderhandelen over arbeidsvoorwaarden.

Een ander aspect waarop VASMO wijst is dat de OR wel moet worden toegerust om goed te kunnen onderhandelen met de ondernemer over arbeidsvoorwaarden.

De toenmalige minister van SZW heeft op 9 juli 2002 de Tweede Kamer de notitie inzake «(Zelf)regulering» toegestuurd¹. In deze notitie staat de formele juridische positie van CAO respectievelijk OR in de arbeidsvoorwaardenvorming centraal, inclusief de al dan niet mogelijke doorwerking van de afspraken tussen ondernemer en OR in de individuele arbeidsovereenkomst. Daarbij is ook aandacht geschonken aan de geldigheidstermijn van afspraken met de OR en eventuele strijdigheid met Europese regelgeving.

Conclusie

Vaststaat dat het primaat ten aanzien van de primaire arbeidsvoorwaarden bij de CAO-partijen ligt. De CAO is en blijft het belangrijkste instrument met betrekking tot de arbeidsvoorwaardenvorming. Dat betekent dat zodra een onderwerp inhoudelijk in de CAO is geregeld, er geen ruimte meer is voor de ondernemingsraad.

Het is niet mogelijk dat de werkgever met de OR in plaats van met de vakbond een CAO afsluit. De OR is een orgaan van de onderneming en derhalve geen onafhankelijke onderhandelingspartner van de werkgever. In de Wet CAO is verder bepaald dat alleen verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid CAO's kunnen afsluiten; de OR is geen vereniging noch een andere rechtspersoon. Verder beperken verdragen² de mogelijkheid dat zelfstandige activiteiten van de OR de activiteiten van vakbonden overlappen. De OR mag de positie van vakbonden niet ondermijnen. Het primaat voor het afsluiten van CAO's ligt dus bij de sociale partners. In de praktijk blijkt behoefte aan decentralisatie en maatwerk op het terrein van de arbeidsvoorwaardenvorming via de CAO. Maatwerk op ondernemingsniveau kan op verschillende wijzen worden geregeld. Zo kan maatwerk worden geleverd door het sluiten van een ondernemings-CAO. Maatwerk kan ook in de vorm van decentralisatiebepalingen in een bedrijfstak-CAO die daardoor meer het karakter krijgt van een raam-CAO. Deze kan dan vervolgens op ondernemingsniveau worden ingevuld door de afzonderlijke werkgever en de werknemersorganisatie(s). Regelmatig komt het voor dat CAO-partijen in de CAO de mogelijkheid opnemen voor decentrale afspraken waarbij nadere invulling van een CAO-bepaling of afwijking van een CAO-bepaling wordt overgelaten aan de individuele ondernemer en de OR. Tegen deze vorm van decentralisatie is op zich geen enkel bezwaar; dit is een zaak van sociale partners. Op deze wijze is het voor de sociale partners goed mogelijk maatwerk te leveren en verantwoordelijkheden voor bepaalde onderdelen van de arbeidsvoorwaarden op het laagste niveau te brengen.

Afspraken over arbeidsvoorwaarden die tussen ondernemer en OR worden gemaakt hebben geen directe doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers. Willen de afspraken doorwerken in het individuele arbeidscontract dan zal de uitdrukkelijke of stilzwijgende instemming nodig zijn van ieder van de betrokken werknemers afzonderlijk. Ook kan de werkgever een eenzijdig wijzigingsbeding in de individuele arbeidsovereenkomst opnemen, waarop hij zich kan beroepen indien er aantoonbare zwaarwichtige belangen in het spel zijn (artikel 7:613 BW). Deze weg kan in alle gevallen worden gevolgd wanneer de werkgever afspraken maakt met de OR waarvan doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomst wordt beoogd.

Om de OR en de ondernemer in staat te stellen om namens CAO-partijen afspraken te maken op een bepaald punt in de CAO vermeld, is het in de eerste plaats noodzakelijk dat de CAO-partijen de mogelijkheid van decen-

¹ Kamerstukken I, 2001/02, 222a, nr. 9b.

² ILO-verdrag 135 (Convention concerning Protection and Facilities to be Afforded to Workers' Representatives in the Undertaking, inwerkingtreding 30 juni 1973) en ILO-verdrag 154 (Convention Collective Bargaining, 1981).

trale afspraken aangeven in de CAO. CAO-partijen kunnen de door de ondernemer en OR gemaakte decentrale afspraken als de hunne beschouwen en overnemen (zodanig na ledenraadpleging) en de voorgescreven wettelijke formaliteiten vervullen om de decentrale afspraken het karakter van een CAO te verlenen. Een dergelijke CAO geldt dan alleen voor de betreffende onderneming waar de afspraak is gemaakt. Dit heeft tot gevolg dat de werknemers van het betreffende bedrijf, die lid zijn van een vereniging die (mede) de CAO heeft gesloten en die onder de werkingssfeer van de CAO vallen, zijn gebonden aan die afspraken. Verder is de werkgever op grond van artikel 14 van de Wet CAO verplicht om niet of anders georganiseerde werknemers dezelfde afspraken aan te bieden.

6.5. Ondernemingsovereenkomsten

In artikel 32, lid 2 WOR wordt de mogelijkheid geopend dat tussen de ondernemer en de OR bij schriftelijke overeenkomst meer bevoegdheden dan in de WOR vastgelegd aan de OR kunnen worden toegekend. Op dit moment is de ondernemingsovereenkomst van artikel 32, lid 2 WOR een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Behalve op grond van de WOR is het ook mogelijk dat op grond van specifieke wetten specifieke regelingen tot stand komen tussen ondernemer en OR waarmee bijvoorbeeld afgeweken kan worden van bepalingen uit deze specifieke wetten. Als voorbeeld geldt hierbij de Arbeidstijdenwet. In deze wet is de geldigheidsduur van de regeling tussen ondernemer en OR beperkt tot ten hoogste vijf jaar. In de notitie «(Zelf)regulering» is opgenomen dat in dit kader bij de evaluatie van de WOR gekeken zou worden naar de geldigheidsduur van de ondernemingsovereenkomst conform artikel 32, lid 2 WOR.

Conclusie

In de paragrafen hiervoor is de ondernemingsovereenkomst genoemd als middel om afspraken te maken over juist minder bevoegdheden dan de wettelijke (paragraaf 6.1) en om afspraken te maken over nieuwe bevoegdheden (paragraaf 6.3). Gezien deze voorstellen krijgt de ondernemingsovereenkomst meer betekenis. De huidige wet stelt geen grenzen aan de geldigheidsduur van de ondernemingsovereenkomst. Een nieuwe ondernemingsraad en een nieuwe ondernemer zijn in beginsel aan die overeenkomst gehouden. Dit laat onverlet dat zij kunnen gaan onderhandelen over een nieuwe overeenkomst. Het is voor de duidelijkheid beter dat er een maximale geldigheidsduur wettelijk wordt vastgelegd. Wat betreft de geldigheidsduur kan het beste aangesloten worden bij de looptijd die nu maximaal geldt voor een CAO (artikel 18 Wet CAO), en de termijn die in de Arbeidstijdenwet is gesteld, nl. 5 jaar.

6.6. PVT's en bevoegdheden

De bevoegdheden van PVT's zijn beperkter dan die van de OR-en. De belangrijkste zijn:

- Instemmingsrecht met betrekking tot de regeling van werktijden, arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim.
- Adviesrecht met betrekking tot voorgenomen besluiten van de ondernemer die kunnen leiden tot verlies van de arbeidsplaats of tot een belangrijke verandering van de arbeid of de arbeidsvoorwaarden van ten minste een vierde van de werknemers.
- Recht op informatie: desgevraagd moet de ondernemer alle informatie verschaffen die de PVT voor de vervulling van haar taak redelijkerwijs nodig heeft. De ondernemer is niet verplicht dit schriftelijk te geven.

Bij de meeste ondernemingen krijgt de PVT adviesrecht (85%). Hoewel ook het instemmingsrecht conform de WOR verplicht is, krijgt echter 85% van de PVT's dit recht in de praktijk niet¹. Bij een klein aantal PVT's (10%)

¹ Verveen, E., en Engelen, M., «Medezeggenschap in kleine ondernemingen», augustus 2002, Elsevier.

heeft de PVT extra bevoegdheden gekregen. Overigens weten veel PVT-leden vaak niet goed wat hun rechten officieel zijn.

De leden van de PVT geven aan dat de PVT in hun ogen niet zo'n officieel orgaan is; vaak is er geen reglement of zijn er geen statuten. De PVT-leden vinden dat de PVT goed functioneert, doordat er veel overleg met de ondernemer is waarbij ook beslissingen worden genomen. De behoefte aan een formele status is dan ook niet groot.

De terreinen waar het overleg over wordt gevoerd zijn zeer divers. In 32% van de gevallen van overleg met de bestuurder gaat het over arbeidsvoorwaarden, in 63% van de gevallen over arbeidsomstandigheden, in 20% van de gevallen over moderne technologie en in 13% van de gevallen over seksuele intimidatie/gelijke behandeling.

Conclusie

Er is geen aanleiding verandering aan te brengen in de bestaande bevoegdheden van de PVT.

6.7 Voorstellen

6. (par. 6.1) Introductie van de mogelijkheid dat OR en ondernemer bij ondernemingsovereenkomst afspreken de bevoegdheden van de OR te beperken. Deze mogelijkheid is in de tijd beperkt door de maximale looptijd van de ondernemingsovereenkomst.
7. (par 6.5.) Aan de ondernemingsovereenkomst een maximale looptijd verbinden van 5 jaar.

Hoofdstuk 7 Faciliteiten

7.1 Faciliteiten van de ondernemingsraad

De kwaliteit van de medezeggenschap in een bedrijf of instelling is sterk afhankelijk van de faciliteiten die de leden van de OR ter beschikking staan, van het gebruik ervan en van de kennis en kunde van het OR-lid. De WOR geeft recht op bepaalde voorzieningen en waarborgt bepaalde rechten voor OR-leden, te weten:

- de OR regelt in een eigen reglement zijn werkzaamheden (artikel 14)
- de OR kan deskundigen raadplegen (artikel 16)
- de ondernemer is verplicht voorzieningen aan de OR ter beschikking te stellen zodat deze kan functioneren en stelt de OR in staat de in de onderneming werkzame personen te raadplegen en stelt deze personen in de gelegenheid hieraan hun medewerking te verlenen (artikel 17, lid 1)
- de OR vergadert zoveel mogelijk tijdens normale arbeidstijd (artikel 17, lid 2)
- OR-leden en OR-commissie-leden behouden hun loon als zij voor de OR bezig zijn (artikel 17, lid 3)
- de ondernemer is verplicht de leden van de ondernemingsraad gedurende een in onderling overleg met de OR te bepalen aantal dagen, in werktijd en met behoud van loon de gelegenheid te bieden de scholing te volgen welke hij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen; daarbij geldt dat het aantal uren niet lager kan worden vastgesteld dan 60 uur per jaar en het aantal dagen voor OR-leden niet lager dan 5 (artikel 18, lid 2 en 3)
- OR-leden, kandidaat-leden, de ambtelijk secretaris en oprichters hebben bescherming tegen benadeling (artikel 21) en middels het BW hebben zij ontslagbescherming
- de kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de invulling van de taak van de OR komen voor rekening van de ondernemer (artikel 22).

De bevoegdheden van de OR kunnen worden uitgebreid bij CAO en door het sluiten van een overeenkomst tussen OR en ondernemer (artikel 32 WOR).

In het onderzoek naar de faciliteiten is met name de praktische ondersteuning vanuit de bestuurder voor het werk van de OR onder de loep genomen. Faciliteiten kunnen onder andere betreffen kantoorruimte, een ambtelijk secretaris of notulisten, eigen budget en/of financiële compensatie voor OR-werk. 91% van de OR-en heeft dergelijke faciliteiten via de bestuurder verkregen en de meeste OR-en zijn in het algemeen ook tevreden (87%) over de faciliteiten die de bestuurder biedt¹.

Van personele ondersteuning (administratief medewerkers, notulisten, ambtelijk secretaris) maakt 64% van de OR-en gebruik. In 30% van de gevallen betreft dat een ambtelijk secretaris. De ambtelijk secretaris is over het algemeen een fulltime secretaris; in verband met de kosten van een secretaris moet overleg met de ondernemer worden gevoerd. De WOR (artikel 21) kent aan de ambtelijk secretaris het recht toe op bescherming tegen benadeling. Op grond van het BW heeft de ambtelijk secretaris ontslagbescherming (artikel 7:670 BW). In de zorgsector is in de daar geldende CAO het recht op het gebruik van een ambtelijk secretaris vastgelegd. Het LOMOZ wijst erop dat goede en voldoende ambtelijke ondersteuning een randvoorwaarde voor het OR-werk is. Dit platform pleit er voor om het recht op een ambtelijk secretaris voor de OR in de WOR op te nemen. De WOR zou verder moeten regelen op hoeveel uren «secretaristijd» een OR aanspraak kan maken. Ook de VASMO zou het liefst zien dat de ambtelijk secretaris als recht in de wet wordt opgenomen. Nu is dat in de wet slechts een mogelijkheid die openstaat voor de ondernemer om een ambtelijk secretaris toe te voegen aan de OR. Volgens de VASMO zouden hieraan ook scholingsrechten gekoppeld moeten worden. Het KGCA is van mening dat in de wet een minimumnorm voor het aantal uren voor (ambtelijk) secretariaat zou moeten worden opgenomen, zoals nu in sommige CAO's.

Een belangrijke voorwaarde voor het OR-werk is een goede informatievoorziening. Over het algemeen krijgt de OR de verplichte informatie als bedoeld in artikel 31 en 31a van de WOR (betreft basisinformatie over de onderneming, jaarverslag en jaarrekening). OR-leden geven wel aan dat de informatie soms te laat verstrekt wordt (30%). Een klacht van OR-leden is in het algemeen dat de OR vaak om de informatie moet vragen en deze niet altijd op tijd krijgt². OR-en zijn redelijk positief over de informatieverstrekking (verplicht en vrijwillig) over het algemene, financieel-economische, organisatorische en personeelsbeleid. Minder positief zijn zij over de informatieverstrekking over het commerciële, markt- en technologiebeleid³.

Wil een OR goed kunnen functioneren dan moet de relatie met de achterban goed zijn. Daartoe heeft de wet ook faciliteiten voor de OR en de werknemers vastgelegd in artikel 17, lid 1 van de WOR. De overgrote meerderheid van de OR-en (86%) maakt maandelijks of vaker gebruik van het meest gebruikte communicatiekanaal nl. directe gesprekken tussen OR-leden en personeel. De OR weet (naar eigen zeggen) meestal goed wat in de achterban speelt, terwijl de achterban naar het oordeel van de OR weinig belangstelling toont in het OR-werk. Maar liefst 32% van alle onderzochte OR-en meldt dat de achterban niet is geïnteresseerd in de activiteiten van de OR. De OR-leden geven aan dat met name het vinden van kandidaten voor de OR een probleem is. De OR-en geven zelf aan dat een betere communicatie tussen OR en achterban daar verbetering in zou kunnen brengen⁴. Bijna 60% van de OR-en geeft aan dat de communicatie met de achterban matig tot zeer slecht verloopt⁵.

¹ Van Ewijk, M., en Engelen, M., «De faciliteiten, bevoegdheden en informatievoorziening van OR-en en het effect van het netwerk op het functioneren van de OR», augustus 2002, Elsevier.

² Van Ewijk, M., en Engelen, M., «De faciliteiten, bevoegdheden en informatievoorziening van OR-en en het effect van het netwerk op het functioneren van de OR», augustus 2002, Elsevier.

³ Kaar, R.H. van het, en Looise, J.C., «De Volwassen OR: groei en grenzen van de Nederlandse OR», 1999, Samsom.

⁴ Van Ewijk, M., en Engelen, M., «De faciliteiten, bevoegdheden en informatievoorziening van OR-en en het effect van het netwerk op het functioneren van de OR», augustus 2002, Elsevier.

⁵ Bruin, E., en Huijgen, F., «Naleving van de Wet op de ondernemingsraden» september 2000, Elsevier.

Conclusie

Het kabinet is van mening dat de inrichting van werkzaamheden een zaak is van de OR zelf. De OR heeft immers het beste zicht op de eigen werkzaamheden, de situatie in het bedrijf en de organisatie ter plekke en weet dan ook het beste hoe het secretariaat ingericht moet worden, de actuele informatieverstrekking door de bestuurder vorm moet worden gegeven en de communicatie met de achterban dient te worden ingericht.

De OR kan kiezen voor een ambtelijk secretaris. Het is niet meer dan billijk dat – in verband met de kosten voor de ondernemer – dit gebeurt in overleg met de ondernemer. In bepaalde sectoren in de zorg¹ maken sociale partners hierover CAO-afspraken. Het kabinet ziet geen reden om een recht op een ambtelijk secretaris in de wet op te nemen en daarmee de flexibiliteit die nu in de wet zit opgesloten te verminderen.

De relatie met de achterban blijkt in een groot aantal gevallen voor verbetering vatbaar te zijn. Het is primair de taak van de OR zelf oplossingen te vinden die aansluiten bij de omstandigheden in de onderneming. Daarbij zou een ondersteuning kunnen zijn in de wet de verplichting op te nemen dat de OR in zijn reglement vastlegt over welke onderwerpen de achterban zal worden geraadpleegd. De OR zou verder verplicht kunnen worden in haar reglement vast te leggen op welke wijze en onder welke voorwaarden de achterban onderwerpen op de agenda van de OR kan plaatsen.

7.2 Kwaliteit OR

Het volgen van scholing is een belangrijk element in de kwaliteit van het OR-werk. De OR-en geven aan dat tijdgebrek invloed heeft op de mate waarin en de wijze waarop OR-leden scholing volgen. Met name de korter durende cursussen worden gevolgd².

De ondernemer kan OR-leden geheel of gedeeltelijk vrijstellen van reguliere werkzaamheden in het bedrijf om zodoende meer tijd te steken in het OR-werk. Bij 71% van de OR-en hebben één of meer leden een vrijstelling om een kwart of meer van hun tijd te besteden aan OR-werkzaamheden³. Uit recent onderzoek⁴ blijkt dat bij 93% van de OR-en minstens één lid gedeeltelijk is vrijgesteld. Ook blijkt de helft van de OR-en de combinatie van OR-werk met regulier werk te zwaar te vinden.

De FNV vindt de huidige regeling met betrekking tot loondoorbetaling en beschikbaar stellen van (werk)uren (artikel 17 en 18 WOR) gelet op de werkdruk in bedrijven niet langer voldoende. De FNV pleit ervoor de minimale omvang van de vrijstelling van een OR-lid per jaar te stellen op 200 uur. Daarnaast moet de OR over ten minste 600 uur per jaar kunnen beschikken om aan een of meer leden toe te wijzen ten behoeve van specifieke taken. Uit dit totaal aantal uren zou ook de ambtelijk secretaris kunnen worden aangesteld. Hoewel het CNV niet aangeeft om hoeveel uren het zou moeten gaan, pleit ook het CNV voor een uitbreiding en voor het zelfstandig door de OR beschikken over deze tijd. Evenals de FNV signaleert het CNV het in de knel komen van OR-werk door zaken als vacatures en tijdgebrek.

De FNV pleit verder voor compensatie voor buiten werkuren verricht OR-werk zoals dat in Duitsland in de wet is vastgelegd⁵. De Unie mhp pleit eveneens voor wettelijke compensatie.

Belangrijk voor de kwaliteit van de OR is kennis van de OR-leden van zowel de wet als de onderwerpen die zij behandelen. OR-leden geven aan dat zij soms geen gebruik maken van bevoegdheden, omdat zij een gebrek aan kennis over de toepassing van de WOR hebben⁶. Ook worden wettelijke bevoegdheden niet altijd op tijd ingezet.

Het aantal onderwerpen op de agenda van de OR is groot, zodat er heel wat geleverd wordt van de kennis van de OR-leden. Kennis van belangrijke

¹ Het betreft de CAO's Geestelijke gezondheidszorg (2001–2002), Gehandicaptenzorg (2001–2002) en Jeugdhulpverlening (2002–2002).

² Jaarverslag GBIO 2001.

³ Bruin, E., en Huijgen, F., «Naleving van de Wet op de ondernemingsraden», september 2000, Elsevier.

⁴ Van Ewijk, M., en Engelen, M., «De faciliteiten, bevoegdheden en informatievoorziening van OR-en en het effect van het netwerk op het functioneren van de OR», augustus 2002, Elsevier.

⁵ Betriebsverfassungsgesetz 1972, in der Fassung des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23 juli 2001.

⁶ Van Ewijk, M., en Engelen, M., «De faciliteiten, bevoegdheden en informatievoorziening van OR-en en het effect van het netwerk op het functioneren van de OR», augustus 2002, Elsevier.

onderwerpen als arbeidsomstandigheden, financieel-economisch inzicht, arbeidstijden etc. is dan ook noodzakelijk, al was het maar om ingewonnen adviezen van deskundigen op hun waarde te kunnen schatten. Meer dan de helft van de OR-en geeft aan dat het niet deskundig zijn ten aanzien van dergelijke onderwerpen belemmerend is voor de behandeling in de OR¹.

Conclusie

Het kabinet acht het niet noodzakelijk de faciliteiten voor de OR uit te breiden. Dit is primair een zaak van betrokkenen zelf. Indien in een specifieke situatie behoefte is aan meer faciliteiten dan kan dat middels een afspraak tussen OR en ondernemer of via de CAO op grond van artikel 32 WOR worden bereikt.

Het kabinet constateert wel dat de kwaliteit van OR-en kan worden verbeterd. Knelpunten die in dit verband veel worden genoemd, zijn de diversiteit aan onderwerpen op de OR-agenda waardoor snel kennisachterstand ontstaat en tijdgebrek.

Investeren door de OR in scholing van zijn leden, raadplegen van deskundigen en planning van zijn werkzaamheden is van groot belang. Een taak voor de overheid ligt hier niet. Dit is een zaak van de OR in overleg met de ondernemer, en voor de vakbeweging die hun leden in de OR kunnen ondersteunen. De OR-platforms kunnen een bijdrage leveren door de uitwisseling van know-how en best-practises.

7.3 PVT's en faciliteiten

In kleine ondernemingen waar PVT's functioneren, blijkt dat bij 58% van de ondernemingen de PVT-leden beschikken over een mogelijkheid tot scholing. Toch worden er maar weinig afspraken door de PVT(-leden) met de ondernemer over scholing gemaakt². De verklaring zit in de geringe behoefte aan scholing bij PVT-leden. De PVT-leden geven aan dat de PVT goed functioneert omdat er veel overleg plaatsvindt en de PVT bij alle belangrijke beslissingen wordt betrokken. Deze directe en korte communicatielijnen en het vaak werkgerelateerde PVT-overleg maken dat de behoefte aan scholing minder is dan bij de OR, waar ingewikkelde problemen op de agenda staan en het aantal bevoegdheden ook veel groter is.

De FNV pleit voor een wettelijk recht van tenminste drie dagen verlof voor scholing en vorming voor leden van een PVT. Nu is in de wet vastgelegd dat PVT-leden slechts recht hebben op doorbetaalde verlofdagen voor scholing in overleg met de ondernemer. Tevens wijst de FNV erop dat de ondernemer, anders dan bij de OR geen gebruik kan maken van het subsidie-instrument dat het GBIO hanteert. De FNV pleit voor uitbreiding van de heffingsregeling tot ondernemingen met een PVT.

Het Platform van ondernemingsraden en werknemersvertegenwoordigingen in de bibliotheekwereld pleit ook voor versterking van de faciliteiten en in het bijzonder voor het vastleggen van minimumnormen voor scholing en verlof voor PVT-werk in de wet. Ook het KGCA sluit zich hierbij aan en pleit voor het openstellen van de subsidie van het GBIO voor PVT's.

Conclusie

Er is gezien de gebleken behoefte bij de PVT-leden onvoldoende reden tot uitbreiding van faciliteiten.

7.4 Voorstellen

8. (par. 7.1) Een wettelijk verplichting voor de OR om in de reglementen vast te leggen over welke onderwerpen de achterban zal worden

¹ Weening, H.A., en Teulings, S.M., «Betrokkenheid groeit met de tijd; Veranderingen in de agenda van ondernemingsraden», 2001, Elsevier.

² Verveen, E., en Engelen, M., «Medezeggenschap in kleine ondernemingen», augustus 2002, Elsevier.

Hoofdstuk 8 De OR en ontwikkelingen op het terrein van de corporate governance

De OR heeft naast de rol die de WOR hem toebedeelt, ook bevoegdheden op basis van het Burgerlijk Wetboek (BW). In het BW is de soort rechtspersoon van invloed op de structuur van het bedrijf. Hiermee komen we op het terrein van de corporate governance.

Corporate governance betreft het samenstel van leiding, toezicht, organisatie en de positie van belanghebbenden in met name grote ondernemingen. Een belangrijk element van corporate governance is de wijze waarop bestuur en toezicht zich opstellen tegenover de aandeelhouders en aan hen verantwoording afleggen. In Nederland wordt uitgegaan van het stakeholdersmodel, waarin naast de aandeelhouders ook de werknemers een belangrijke rol vervullen. Men ziet dit vooral in het structuurregime, dat verplicht of vrijwillig toegepast wordt door ondernemingen. Het structuurregime houdt in dat grote rechtspersonen verplicht zijn tot instelling van een raad van commissarissen (RvC), die bepaalde wettelijke bevoegdheden heeft, zoals benoeming en ontslag van bestuurders, vaststelling van de jaarrekening en goedkeuring van belangrijke besluiten van het bestuur (zie bijvoorbeeld artt. 2:153–164 BW). De RvC dient het belang van de vennootschap en de daarmee verbonden onderneming als richtsnoer te nemen voor haar taakvervulling, inclusief het belang van de werknemers. De OR heeft hierin, als vertegenwoordiger van werknemersbelangen, een functie gekregen. Zo heeft de OR onder meer de bevoegdheid om een persoon als kandidaat voor de RvC voor te dragen voor benoeming en de bevoegdheid om bezwaar te maken tegen de voorgenomen benoeming van een kandidaat. Verder heeft de OR nog bevoegdheden ten aanzien van het ontslag van commissarissen.

De SER heeft op 19 januari 2001 een advies uitgebracht over het structuurregime¹. Naar aanleiding hiervan heeft het toenmalige kabinet een wetsvoorstel ontworpen dat momenteel ter behandeling bij de Tweede Kamer ligt². De meest relevante verandering voor de medezeggenschap van werknemers is dat de OR een nieuw voordrachtsrecht krijgt voor ten hoogste 1/3 van de commissarissen. Daarnaast behoudt de OR zijn recht om kandidaten aan te bevelen voor de RvC. Hij verliest echter zijn huidig recht van bezwaar tegen de voorgenomen benoeming van een commissaris. Ook kunnen OR, commissarissen en aandeelhouders in overleg tot een andere benoemingsregeling komen.

Op het terrein van de topinkomens is een nieuwe wet tot stand gekomen³. Deze wet tot openbaarmaking bezoldiging dient er toe dat bestuurders en commissarissen in de financiële verslaggeving van de rechtspersoon meer openheid moeten geven over hun bezoldiging en effectenbezit. Daarnaast heeft het toenmalige kabinet een wetsvoorstel aangekondigd betreffende de versterking van de positie van de algemene vergadering van aandeelhouders inzake de bezoldiging van bestuurders en commissarissen.

De Tweede Kamerleden Harrewijn en Rosenmöller (GroenLinks) hebben op 12 december 2001 een wetsvoorstel ingediend dat tot doel heeft de openbaarheid van topinkomens binnen de WOR te regelen, door middel van een informatierecht voor de OR.⁴ De plenaire behandeling van dit wetsvoorstel is nog niet voorzien.

¹ Het functioneren en de toekomst van het structuurregime, Sociaal-Economische Raad, advies 01/02.

² Kamerstukken II, 2001/02, 28 179.

³ De wet openbaarmaking bezoldiging en aandelenbezit bestuurders en commissarissen, Stb 2002, 225.

⁴ Kamerstukken II, 2001/02, 28 163, nrs. 1–7.

Hoofdstuk 9 De bedrijfscommissies

De bedrijfscommissies zijn in 1950 in het leven geroepen als uitvoeringsorganen van de WOR voor groepen van ondernemingen. De belangrijkste taak van de bedrijfscommissie is te bemiddelen en te adviseren bij geschillen tussen OR en ondernemer over de toepassing van de WOR (art. 36, derde lid, WOR). De bedrijfscommissie functioneert in deze situaties als «zeef» voor de kantonrechter. Daarnaast houdt de bedrijfscommissie zich bezig met voorlichtende activiteiten en het stimuleren van de instelling van OR-en.

Op basis van de WOR is de SER op een aantal punten betrokken bij de bedrijfscommissie. In de eerste plaats worden bedrijfscommissies ingesteld – en opgeheven – door de SER (art. 37 WOR). De leden van de bedrijfscommissies worden benoemd door de werkgevers- en werknemersorganisaties die volgens de SER representatief zijn voor de betrokken ondernemers en de in hun ondernemingen werkzame personen (art. 38 WOR). In plaats van een bedrijfscommissie kan de SER ook een bestaand (hoofd)bedrijfschap aanwijzen als bedrijfscommissie (art. 43 WOR). Tevens stelt de SER bij verordening nadere regels, met name omtrent de samenstelling, de werkwijze en het voorzitterschap van bedrijfscommissies (art. 39 WOR). Verder kan de SER een bedrijfscommissie aanwijzen indien er meer dan één bevoegd zou zijn of wanneer er sprake is van een groep ondernemingen van dezelfde ondernemer (art. 46 WOR). Tenslotte dienen bedrijfscommissies een jaarverslag in te dienen bij zowel de minister van SZW als bij de SER (art. 40 WOR).

De bevoegdheden van de SER met betrekking tot de instelling, samenstelling en werkwijze van de bedrijfscommissies worden voor de overheidssector uitgeoefend door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).

De ene bedrijfscommissie functioneert beter dan de andere. Een aantal commissies had nauwelijks iets om handen, andere commissies hadden het drukker, maar functioneerden niet optimaal¹. Het functioneren van de bedrijfscommissies is in 1995 besproken in de Tweede Kamer². Bij de wijziging van de WOR is toegezegd extra aandacht te besteden aan het functioneren van de bedrijfscommissies³.

Op verzoek van de toenmalige minister van SZW⁴ is de SER in 1998 begonnen met de hergroepering van de bedrijfscommissies. De gedachte achter de hergroepering is dat de expertise en daarmee de professionaliteit van zowel een bedrijfscommissie als het secretariaat ervan verbeterd naarmate meer geschillen worden behandeld. Hiertoe dienden de ressorten van de bedrijfscommissies te worden vergroot, hetgeen de aanleiding vormde voor een groot aantal samenvoegingen. Het oorspronkelijke aantal van 68 bedrijfscommissies is teruggebracht naar 25.

Daarnaast heeft de SER in 2002, in het kader van het verbeteren van het functioneren van bedrijfscommissies, de SER-Verordening op de bedrijfscommissies 1971 vervangen door de Verordening op de bedrijfscommissies 2002⁵. De wijzigingen hebben betrekking op de procedure van het bemiddelingsverzoek, met name de doorzendplicht, de termijnen en de hoorzitting. Tevens is de verordening aangepast aan nieuwe wetgeving, zoals de WOR en de Wet op de Bedrijfsorganisatie. Ook de minister van BZK heeft de regeling Samenstelling en werkwijze Bedrijfscommissies voor de Overheid, na advies van de WOR-kamer van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP), aangepast om het functioneren te verbeteren. De wijzigingen zijn conform de wijzigingen in de SER-verordening⁶.

¹ Van Horne, J., «Onderzoek Bedrijfscommissies in kaart», Sinzheimer cahier nr. 7, SDU 1993.

² Kamerstukken II, 1994/95, 24 132, nr. 1.

³ Kamerstukken II, 1995/96, 24 615, nr. 3, blz. 33/34.

⁴ Brief minister SZW d.d. 5-3-1996, kenmerk AV/A&M/96/0352.

⁵ publicatieblad SER, 7 juni 2002, nr. 33, inwerkingtreding 9-6-2002.

⁶ Samenstelling en werkwijze bedrijfscommissie van de overheid 2002; Stcrt. 16/4/02, nr. 73, pag. 9.

Conclusie

Er zijn zowel door de SER als de minister van BZK, in het kader van het verbeteren van het functioneren van de bedrijfscommissies, de nodige stappen gezet. In hoeverre deze maatregelen inderdaad zullen bijgedragen aan het goed functioneren van de bedrijfscommissies kan nu nog niet worden aangegeven, daarvoor is de termijn van functioneren in de nieuwe samenstellingen te kort en de wijziging van de Verordening en de Regeling te recent. Het functioneren van de bedrijfscommissies kan verder worden bevorderd door een aantal bepalingen in de WOR aan te passen dan wel te schrappen. Het betreft de bevoegdheid van de SER om kamers bij bedrijfscommissies in te stellen, de aanwijzing van een (hoofd-) bedrijf-schap als bedrijfscommissie en de procedure met betrekking tot het indienen van het (gewijzigde) OR-reglement bij de bedrijfscommissie.

Voorstellen

9. (hfd. 9) De SER krijgt de bevoegdheid om kamers bij de bedrijfscommissies in te stellen.
10. (hfd. 9) Een (hoofd)bedrijf-schap kan aangewezen worden als bedrijfscommissie.
11. (hfd. 9) Laten vervallen van de wettelijke verplichting om (gewijzigde) OR-reglementen bij de bedrijfscommissie in te dienen.

Hoofdstuk 10 De voorstellen van het kabinet

Op het terrein van de structuur van de medezeggenschap en het verbeteren van de naleving van de instellingsplicht:

1. (par. 4.1.) In de WOR een regeling opnemen die het mogelijk maakt dat bij CAO een andere medezeggenschapsstructuur in de onderneming kan worden gerealiseerd, onder handhaving van het aantal werknemers waarbij een OR moet worden ingesteld en monitoring van de ontwikkelingen op dit terrein.
2. (par. 4.2.) Een wettelijke regeling ontwerpen ten behoeve van de synchronisatie van OR-verkiezingen.
3. (par. 4.2.) De OR-verkiezing vereenvoudigen door gelijktijdig indiening van kandidatenlijsten door werknemersverenigingen en werknemers, met het verminderen van het aantal benodigde handtekeningen naar minimaal 10.
4. (par. 4.2.) De procedure om commissies in te stellen vereenvoudigen door aan de OR over te laten welke commissie hij wil instellen onder voorwaarde dat in ieder geval een lid van de OR in de commissie zit.

Op het terrein van de werkingsfeer en samenstelling van de OR

5. (par. 5.1.) De termijn van 24 maanden uit artikel 1, lid 3, onder a, WOR, wordt gewijzigd in 6 maanden, zodat uitzendkrachten en gedetacheerden effectieve medezeggenschap kunnen uitoefenen bij de inlener

Op het terrein van de bevoegdheden van de OR

6. (par. 6.1) Introductie van de mogelijkheid dat OR en ondernemer bij ondernemingsovereenkomst afspreken de bevoegdheden van de OR te beperken. Deze mogelijkheid is in de tijd beperkt door de maximale looptijd van de ondernemingsovereenkomst.
7. (par 6.5.) Aan de ondernemingsovereenkomst een maximale looptijd verbinden van 5 jaar

Op het terrein van de faciliteiten van de OR en PVT

8. (par. 7.1) Een wettelijk verplichting voor de OR om in de reglementen vast te leggen over welke onderwerpen de achterban zal worden geraadpleegd en op welke wijze en onder welke voorwaarden de achterban onderwerpen op de agenda van de OR kan plaatsen.

Op het terrein van de bedrijfscommissies

9. (hfd. 9) De SER krijgt de bevoegdheid om kamers bij de bedrijfscommissies in te stellen.
10. (hfd. 9) Een (hoofd)bedrijfschap kan aangewezen worden als bedrijfscommissie.
11. (hfd. 9) Laten vervallen van de wettelijke verplichting om (gewijzigde) OR-reglementen bij de bedrijfscommissie in te dienen.

Monitoring en evaluatie

12. Het is van belang de ontwikkelingen in de naleving en de toepassing van de WOR te blijven monitoren en periodiek daarvan verslag te doen aan de Tweede Kamer.

Lijst met afkortingen

ATW	Arbeidstijdenwet
Arbowet	Arbeidsomstandighedenwet
BW	Burgerlijk Wetboek
BZK	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
CAO	collectieve arbeidsovereenkomst
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
COR	centrale ondernemingsraad
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
GOR	gemeenschappelijke ondernemingsraad KGCA (geen afk.) Organisatie scholing en trainingen voor OR-leden
LOMOZ	Vereniging van OR-en in de zorgsector
MKB-Nederland	Koninklijke Vereniging voor Midden en Kleine Bedrijven Nederland
MNO	Multinationale ondernemingen overleg
NVM	Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap
OR	ondernemingsraad
Platform	Platform van ondernemingsraden en werknemersvertegenwoordigers in de bibliotheekwereld
PRO	Platform Rijk Ondernemingsraden
PVT	personeelsvertegenwoordiging
PV	personeelsvergadering
R.O.V.E.R.	Regionaal Overleg Voor Ondernemingsraden
RvC	Raad van Commissarissen
SER	Sociaal-Economische Raad
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
SORRO	Secretarissen ondernemingsraad Ronde Tafel Overleg
Unie mhp	Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel
VASMO	Vereniging van Ambtelijk Secretarissen van Medezeggenschapsorganen in Nederland
VNO-NCW	Vereniging VNO-NCW
WOR	Wet op de ondernemingsraden

1. Wet op de ondernemingsraden
2. Besluit verstrekking financiële informatie aan ondernemingsraden
3. Burgerlijk Wetboek
4. Algemene wet gelijke behandeling
5. Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen
6. Arbeidsomstandighedenwet
7. Arbeidsomstandighedenbesluit
8. Arbeidstijdenwet
9. Arbeidstijdenbesluit
10. Wet aanpassing arbeidsduur
11. Wet op de Reïntegratie van Arbeidsgehandicapten
12. Wet melding collectief ontslag
13. Wet op de Europese ondernemingsraden
14. Wet inschakeling werkzoekenden
15. Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
16. Wet persoonsregistratie
17. Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden
18. Wet financiering loopbaanonderbreking
19. Wet Flexibiliteit en Zekerheid
20. Wet Arbeid en Zorg
21. Wet Verbeterde Poortwachter
22. Fusiegedragsregels 2000

In opdracht van het Ministerie van SZW zijn de volgende onderzoeken afgerond:

- Naleving van de Wet op de ondernemingsraden, stand van zaken begin 2000, E. Bruin, F. Huijgen, september 2000, Elsevier;
Dit nalevingsonderzoek is specifiek gericht op de ontwikkeling in de naleving van de WOR. Verder wordt inzicht gegeven in de samenstelling van de OR, werkwijzen, faciliteiten, bevoegdheden en dergelijke. Toegezonden aan de TK d.d. 7 november 2000
- Onderzoek samenstelling ondernemingsraden, R. de Vries, E. Schins-Derksen, september 2000, Elsevier;
In dit onderzoek komt aan de orde de mate waarin de verschillende geledingen in het bedrijf in de ondernemingsraad vertegenwoordigd zijn en hoe men probeert evenredige vertegenwoordiging te bewerkstelligen. Toegezonden aan de TK d.d. 7 november 2000
- Betrokkenheid groeit met de tijd, veranderingen in de agenda van ondernemingsraden, H. A. Weening, S. M. Teulings, februari 2001, Elsevier;
Onderzoek naar de manier waarop ondernemingsraden omgaan met de agendaverbreiding die in de laatste jaren is opgetreden en naar de betrokkenheid bij «maatschappelijke onderwerpen» in het bijzonder. Toegezonden aan de TK d.d. 19 maart 2001
- Medezeggenschap van uitzendkrachten en gedetacheerden in inlenende en uitlenende bedrijven, H. van den Tillaart, J. Warmerdam, S. van den Berg, juni 2001, Elsevier. Onderzoek naar de manier waarop medezeggenschapsrechten van gedetacheerden en uitzendkrachten in de praktijk zijn geregeld. Wat zijn de knelpunten en wat zijn de effecten van de regeling op basis van de herziening WOR in de praktijk. Toegezonden aan de TK d.d. 4 juli 2001
- Medezeggenschap in kleine ondernemingen, E. Verveen, M. Engelen, augustus 2002, Elsevier. Onderzoek naar de vormgeving van de medezeggenschap in kleine ondernemingen (minder dan 50 werknemers) en naar de kwaliteit van de medezeggenschapsvormen. Toegezonden aan de TK in februari 2003 tezamen met Evaluatie WOR.
- De faciliteiten, bevoegdheden en informatievoorziening van OR-en en het effect van het netwerk op het functioneren van de OR, M. van Ewijk, M. Engelen, augustus 2002, Elsevier. Onderzoek naar de voornaamste facetten rond het functioneren van medezeggenschap: bevoegdheden, faciliteiten en informatievoorziening. Ook het effect van de relatie met de achterban en het netwerk van de OR op het functioneren van de OR is onderzocht¹. Toegezonden aan de TK in februari 2003 tezamen met Evaluatie WOR.

In het kader van de Monitor WOR, tevens in opdracht van het Ministerie van SZW, zijn de volgende onderzoeken beschikbaar:

Er is doorlopend onderzoek gedaan naar de stand van zaken en recente ontwikkelingen met betrekking tot medezeggenschap via OR-en en PVT's. In de onderzoeken «Analyse bestaande bronnen» is (alleen literatuur)-onderzoek gedaan naar de volgende onderwerpen: naleving wetgeving, structuur van medezeggenschap, bevoegdheden, faciliteiten, informatieverstrekking en rechtspositie, relatie medezeggenschapsorgaan met andere actoren, maatschappelijke onderwerpen, scholing, bijzondere categorieën (overheid, kleine bedrijven, EOR), geschillen, internationale vergelijking, effectiviteit van medezeggenschap). Het betreft de volgende rapporten:

- Analyse bestaande bronnen tot oktober 2000, E. Hornstra, M. van Ewijk, M. Engelen, M. van der Aalst, juni 2001. SZW werkdocument no. 192

¹ In de rapportage van dit onderzoek is een deelstudie van de WOR Monitor opgenomen dat oorspronkelijk als SZW werkdocument is gepubliceerd (no 215): Faciliteiten en bevoegdheden van OR-en en de relatie met de achterban, M. van Ewijk, M. Engelen, juli 2001.

- Analyse bestaande bronnen tot mei 2001, M. van Ewijk, M. Engelen, januari 2002. SZW werkdocument no. 229
- Analyse bestaande bronnen mei-oktober 2001, J. van der Veen, R. Doormaal, M. van der Aalst, april 2002. SZW werkdocument no. 250.
- Analyse bestaande bronnen november 2001–april 2002, J. van der Veen, M. van Ewijk, M. van der Aalst, oktober 2002. SZW werkdocument no. 267.

Daarnaast zijn twee nalevingsonderzoeken verricht:

- Naleving van de Wet op de ondernemingsraden, stand van zaken begin 2001, M. Engelen, M. van der Aalst, E. Hornstra, oktober 2001, Elsevier. Onderzoek naar de naleving van de WOR, naar de redenen waarom ondernemingen geen OR hebben, andere vormen van medezeggenschap, structuur van de medezeggenschap (bijv. COR/GOR, commissies) en de relatie met de bestuurder. Toegezonden aan de TK d.d. 22 november 2001.
- Naleving van de Wet op de ondernemingsraden, stand van zaken 2002, J. van der Veen, M. Engelen, M. van der Aalst, oktober 2002, Elsevier. Onderzoek naar de naleving van de WOR met als doel de resultaten die in 2001 zijn gevonden te controleren en om meer informatie te vergaren over de achtergrond bij het al dan niet naleven van de WOR. Toegezonden aan de TK in februari 2003 tezamen met Evaluatie WOR.