

Vergaderjaar 2012–2013

29 818

Bepalingen over de medezeggenschap van werknemers (Wet medezeggenschap werknemers)

Nr. 37

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 18 april 2013

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 13 maart 2013 overleg gevoerd met minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over:

- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 2 december 2011 over scholing van ondernemingsraadleden, kabinetsstandpunt medezeggenschap 2009 en een reactie op de motie-Hamer c.s. (29 544, nr. 264) over een intensievere betrokkenheid van ondernemingsraden (29 818, nr. 35);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 20 januari 2012 met reactie op de brief van de NVMedezeggenschap naar aanleiding van het SER-advies Toekomst scholing en vorming leden ondernemingsraad (2012Z00848);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 7 maart 2013 met de stand van zaken van de medezeggenschap in Nederland (29 818, nr. 36).**

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

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

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

Voorzitter: Van der Burg
Griffier: Weeber

Aanwezig zijn zes leden der Kamer, te weten: Van Vliet, Ulenbelt, Tanamal, Potters, Van der Burg en Van Weyenberg,

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

Aanvang 10.01 uur

De **voorzitter**: Goedemorgen, dames en heren. Ik heet de minister en zijn staf van harte welkom, evenals de Kamerleden en de mensen die dit debat volgen. Er geldt een spreektijd van vijf minuten.

De heer **Van Vliet** (PVV): Voorzitter. Medezeggenschap is een groot goed. We zijn dus een warm voorstander van ondernemingsraden. Op de website van de Tweede Kamer viel mij op dat er op 13 juni 2013 verkiezingen worden gehouden voor de ondernemingsraad van het personeel van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Dat is een mooie zaak. Ik zag ook dat je verkiesbaar bent als je een halfjaar werkzaam bent in de «onderneming». Volgens mij staat in de wet dat je een jaar werkzaam moet zijn in de onderneming. Blijkbaar is er dus ruimte voor goedkeuring van een verruimende interpretatie, maar dit kan ook leiden tot verwarring. Het gaat mij vooral om het nog beter verankeren van de medezeggenschap in de maatschappij via modernisering op een aantal punten. Ik zal daar straks nader op ingaan. Mijn persoonlijke betrokkenheid bij de ondernemingsraad is te verklaren uit het feit dat ik zelf lid ben geweest van een ondernemingsraad bij een industriële onderneming. Ik was daar fiscalist. De directie stelde het absoluut niet op prijs dat ik lid werd van de ondernemingsraad, maar ik heb dat toch gedaan. Er was een aandeelhouder uit de sfeer van de private equity. De belangen die in die onderneming werden afgewogen, waren af en toe nogal tegenstrijdig. De directie en de aandeelhouder hanteerden de «Nilfisk-theorie»: als er ergens een dubbeltje lag, werd dat opgezogen en bleven we leeg en met schulden achter. De ondernemingsraad, die geacht wordt het belang van de hele onderneming in de gaten te houden en zeker het belang van de werknemers als belangrijke belanghebbenden, maakte zich natuurlijk zorgen over de werkgelegenheid en het voortbestaan van die onderneming. Zo kunnen de belangen binnen een organisatie nogal uiteenlopen. Bij de Tweede Kamer, waar ook een ondernemingsraad is, zijn die belangen wellicht niet zo tegenstrijdig. De samenstelling van een or kan dus heel belangrijk zijn voor de specifieke situatie binnen een club. Kijkend naar de Wet op de ondernemingsraden, valt mij op dat er een onderscheid wordt gemaakt op grond van de kwaliteit van een lid van de or. Bepalend voor dat onderscheid is of men wel of niet lid is van een vakbond. In het kader van een mogelijke modernisering van de medezeggenschap vind ik dat een belangrijk punt, want ik vind dat er niet echt meer een rechtvaardiging is te vinden voor het feit dat je gemakkelijker en sneller kunt toetreden tot een ondernemingsraad als je lid bent van een vakbond. In de wet staat namelijk dat men, als men een vrije lijst wil laten meedoen aan verkiezingen voor een ondernemingsraad, een minimumaantal handtekeningen moet verzamelen. Die drempel is hoger dan voor een vakbondslijst. Dat vind ik erg jammer, want een ondernemingsraad is bij uitstek een stakeholder die kijkt naar de belangen van de hele onderneming, van de hele organisatie waarvoor die werknemers werken, en niet naar een groter verband of een groter geheel. Een ondernemingsraad bemoeit zich binnen een onderneming terecht met zaken die daar gebeuren om te bezien of die zaken goed gaan. Dan is het jammer

als aan de muren van de kantine alleen posters hangen van vakbonden, terwijl dat eigenlijk mededelingen zijn van de ondernemingsraad.

De heer **Van Weyenberg** (D66): Ik heb een verhelderende vraag. Ongeveer een kleine maand geleden hebben wij gestemd over een amendement op de Wet op de ondernemingsraden om die drempel juist weg te helpen. Dat amendement van D66 is mede dankzij de steun van de PVV aangenomen. Daar was ik natuurlijk blij mee, maar ik vraag mij af welke additionele drempels de heer Van Vliet nog ziet en wil wegnemen, want ik ben benieuwd of we ook op dat punt samen kunnen optrekken.

De heer **Van Vliet** (PVV): Er resteert in de wet nog steeds een ongelijkheid tussen vakbondslijsten en vrije lijsten. Dat is gewoon een hard feit. Ik wil dus voortgaan op het pad van de modernisering om te bekijken of wij dat onderscheid verder kunnen minimaliseren.

De heer **Van Weyenberg** (D66): U vindt het dus mooi dat die drempel weg is, maar u wilt eigenlijk ook het hele principe van de aparte lijsten een keer ter discussie stellen.

De heer **Van Vliet** (PVV): Dat is voor mij het ideale toekomstperspectief, omdat ik het onderscheid niet gerechtvaardigd vind. Ik zat nog middenin dat verhaal. Toch dank ik collega Van Weyenberg voor deze vraag. Een ondernemingsraad is dus bij uitstek een orgaan binnen een onderneming of een werkgever en is niet iets van een groter geheel. Ik kan mij iets voorstellen bij het feit dat sociale partners er ergens boven zweven met de SER en het richtinggevend handelen daarvan ten aanzien van de wet, maar ik vind het in deze tijd, waarin vakbonden grosso modo een vijfde van het aantal werknemers in Nederland vertegenwoordigen, kunstmatig dat er binnen de wet een onderscheid is. Ik respecteer de goede rol van de vakbonden, maar ik zou ook graag respect willen voor de rol van een of binnen een specifieke onderneming. Vandaar dat ik de minister vraag wat zijn visie is ten aanzien van de intentie om de medezeggenschap op dit punt te moderniseren. Ik acht het echt van belang dat we uiteindelijk komen tot een evenwichtiger samenstelling van ondernemingsraden, zeker op het punt van aandeelhouders uit de private equity die zo'n tent aan het leegroven zijn. Dan moet je een robuuste or hebben, met ook mensen uit de hogere echelons, die vaak niet bij een vakbond zitten. Dat is mede de achtergrond van mijn opmerkingen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. De minister wil geen fundamentele veranderingen in de Wet op de ondernemingsraden. Het resultaat is dat wij hier met een minister zitten die een beetje op de winkel past en die geen ambitie heeft op het gebied van het verbeteren van de medezeggenschap in de Nederlandse bedrijven. Waarom heeft de minister geen ambitie? Die hebben we bij sociaaldemocraten altijd gezien op het punt van medezeggenschap; waarom dan niet bij deze minister? We hebben democratie in de politiek. Daarbij geldt «één mens, één stem». In de economie en in de bedrijven is het precies omgekeerd. Daar geldt niet «één mens, één stem». Daar geldt: één aandeel is één stem. We zitten met een ontzettende ellende door de doorgeschoten aandeelhouderswaarde. Ik vraag de minister om eens te onderzoeken wat de rol van de ondernemingsraden is geweest in al die bedrijven waar wij ellende hebben gezien; bij de banken, bij de ziekenhuizen, bij de schoolfabrieken en bij nogal wat bedrijven. Als de ondernemingsraden meer rechten hadden gehad, bijvoorbeeld het enquêterecht, waren ze dan in staat geweest om ons land te behoeden voor dat mismanagement in die bedrijven? Neem bijvoorbeeld het bedrijf Prins Dokkum. Dat is een klein bedrijf, met 34 mensen. Daar wordt nu gestaakt tegen sluiting. Er zit een

goede personeelsvertegenwoordiging, maar er moet nu gestaakt worden om de ondernemer ertoe te bewegen om in gesprek te gaan met de personeelsvertegenwoordiging. Minister, wordt het dan langzamerhand niet tijd dat de personeelsvertegenwoordiging dezelfde rechten krijgt als de ondernemersraad?

Twee derde van het aantal bedrijven heeft een ondernemingsraad. Een derde heeft dus geen ondernemingsraad. De minister zegt dat dit allemaal breed gedragen wordt. Ik vind het nogal wat dat 30% geen ondernemingsraad heeft. Dat leidt tot concurrentievervalsing: in bedrijven met een ondernemingsraad worden daar tijd en geld aan besteed. Waarom is de minister niet van plan om die bedrijven een boete op te leggen, zodat in ieder geval hun concurrentievoordeel ten opzichte van concurrerende bedrijven weg is?

De heer **Potters** (VVD): Is de heer Ulenbelt ervan op de hoogte waarom er bij die 30% geen or is? Hij zegt nu heel eenzijdig dat dit aan de werkgever zou liggen, maar werknemers hebben er heel vaak zelf geen behoefte aan of er is geen personeel dat zich kandideert. Kortom, er zijn heel veel verschillende redenen. Misschien ligt het wel in de laatste plaats aan de werkgever dat er geen or is. Vaak is er ook al een heel goede vorm van medezeggenschap.

De **voorzitter**: Wat is uw vraag?

De heer **Potters** (VVD): Mijn vraag is: is de heer Ulenbelt op de hoogte van de redenen waarom dit zo is en waarom legt hij het eenzijdig bij de werkgevers neer?

De heer **Ulenbelt** (SP): U moet maar eens op een kerstborrel komen als de baas heeft gehoord dat het personeel of de vakbond een ondernemingsraad wil beginnen. Die baas zegt dan op de ouderwetse barse manier: «Daar begin je niet aan; anders krijg je trammelant». Daarvan zijn voorbeelden te over. In bedrijven waar mensen zich niet kandidaat willen stellen, heerst vaak een klimaat waarin de werkgever medezeggenschap absoluut niet tolereert. De werkgever heeft de plicht om een ondernemingsraad mogelijk te maken. Het concurrentievoordeel dat hij heeft zonder ondernemingsraad, leidt bovendien tot valse concurrentie. Het zou de VVD moeten aanspreken om dat oneerlijke speelveld eerlijker te maken.

De heer **Potters** (VVD): Dit is een klein beetje uitlokking. Ik zou het heel graag bij de feiten willen houden. Zou de heer Ulenbelt willen reageren op de feiten uit het rapport? Daaruit blijkt dat er soms inderdaad geen behoefte is aan een or. Hoe kijkt de SP daartegen aan? Ik vind het leuk dat de heer Ulenbelt op verschillende borrels komt, maar misschien zou hij wat minder feitenvrij politiek moeten bedrijven en zou hij gewoon het rapport moeten lezen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Het is heel simpel: een op de vijf ondernemers bij wie er geen or is, geeft zelf aan dat hij daar geen behoefte aan heeft. Dat is nogal wat. Bij 22% van die ondernemingen zijn er onvoldoende kandidaten. Dat wordt gezegd door de werkgever, niet door die mensen zelf. Volgens mij heb ik het gelijk dus geheel aan mijn zijde en baseert de vertegenwoordiger van de VVD zich op een paar cijfers die hij onjuist interpreteert.

De **voorzitter**: De heer Ulenbelt vervolgt zijn betoog.

De heer **Ulenbelt** (SP): Veel ondernemingsraadsleden zijn overbelast. Er is geen tijd voor achterbanraadpleging. Wellicht zijn kandidaten daardoor

moelijk te vinden. Het is vaak een helse klus. Mijn vraag aan de minister is of hij de minimale tijd die mensen aan or-werk mogen besteden, wil uitbreiden.

Laten we een beetje ambitieus zijn: waarom verruimen we de rechten van de ondernemingsraden niet? Dan komt er ook vast meer interesse in het ondernemingsraadswerk. Ik denk bijvoorbeeld aan adviesrecht over de winstbestemming, instemmingsrecht over de beloningsstructuur aan de top, instemmingsrecht of misschien zelfs vetorecht bij overplaatsing, die op dit moment een groot drama is. Er is dus nog genoeg te doen.

Dan de buitenlandse ondernemingen. We hebben bij Solvay maar ook bij Organon gezien dat de medezeggenschap het heel moeilijk heeft als de beslissingen in het buitenland worden genomen. Ik heb ergens een suggestie gelezen waarmee dat probleem opgelost zou kunnen worden, namelijk om in de wet op te nemen dat het buitenlandse moederbedrijf een bestuurder in Nederland moet aanwijzen die de rechten en plichten van de werkgever in het kader van de Wet op de ondernemingsraden vervult. Dan is er geen enkele onduidelijkheid meer over tot wie de ondernemingsraad zich moet richten en dan weet de werkgever ook waaraan hij toe is.

We kennen de werknemerscommissaris. Wim Kok was er één. Dat is helemaal niet goed gegaan bij PostNL. Agnes Jongerius gaat die functie nu vervullen. Ik ben bang dat dat hetzelfde zal gaan. Ik zou haar willen helpen: waarom nemen we niet in de wet op dat werknemerscommissarissen een mandaat van de ondernemingsraad hebben, zodat zij daaraan nadrukkelijk verantwoording moeten afleggen? Dan komt het misschien toch nog helemaal goed met Agnes Jongerius bij PostNL.

De minister wil het overlaten aan werkgevers en werknemers, maar ik denk dat de economie van algemeen en nationaal belang is en dat wij werkgevers en vakbonden in de gelegenheid moeten stellen om met meer rechten de ellende op te ruimen die in verschillende sectoren is ontstaan.

De heer **Van Weyenberg** (D66): Voorzitter. We spreken vandaag over de medezeggenschapsraad. Gelet op de relatie van dit kabinet met de oppositie, de Eerste Kamer en de sociale partners, is het in ieder geval fijn om te kunnen constateren dat we vanochtend met een ervaringsdeskundige aan tafel zitten.

Ik wil het over drie punten hebben: het aantal bedrijven zonder een ondernemingsraad, de weinig aangevraagde ontheffing bij de SER en de relatie tussen de ondernemingsraad en de vakbeweging.

Maar liefst 29% van het aantal bedrijven dat volgens de wet een ondernemingsraad zou moeten hebben, heeft geen ondernemingsraad. Dat vind ik zorgelijk. Ik vind dat de minister in zijn brief vrij gemakkelijk aangeeft dat dit eigenlijk geen knelpunt is. Juist zeggenschap en inspraak zijn immers van groot belang. Ja, het klopt dat volgens dat onderzoek maar liefst 55% van het personeel in die gevallen aangeeft geen behoefte te hebben aan een ondernemingsraad, maar dat roept natuurlijk ook vragen op over de rol en het functioneren van ondernemingsraden. Als dat beeld bij veel werknemers heerst, begin ik steeds beter te begrijpen waarom het zo buitengewoon ingewikkeld is om leden voor de ondernemingsraad te vinden. Ik vraag de minister dus hoe hij die cijfers duidt en of hij toch niet een klein beetje bezorgd is over die 30% die geen ondernemingsraad heeft. En kan hij ons ook vertellen hoe dat onderzoek is gedaan dat de cijfers heeft geleverd waaruit de minister in zijn brief put? Is er ook gevraagd wat de werknemers zelf vinden? Ik denk niet dat ik per definitie de negatieve grondhouding van de heer Ulenbelt over het antwoord van ondernemers deel, maar ik vind deze vragen wel relevant.

Ook opvallend is de stijgende trend in het aantal werkgevers dat aangeeft eigenlijk geen behoefte te hebben aan een ondernemingsraad. Dat percentage is tussen 2008 en 2011 verdubbeld: van een kleine 10% naar

een kleine 20%. Zou de minister zijn visie kunnen geven op waar dit vandaan komt? En is hij hierover in gesprek met werkgeversorganisaties?

De heer **Van Vliet** (PVV): Als de werkgevers aangeven dat zij hier geen behoefte aan hebben, terwijl wij weten dat een ondernemingsraad bij uitstek het orgaan is waarin werknemers hun stem kunnen laten gelden, is dat voor D66 dan een heel relevant gegeven?

De heer **Van Weyenberg** (D66): Nou, het valt mij wel op dat dat percentage verdubbeld is in drie jaar tijd. Ik heb het ook in werkgeversrollen altijd juist heel fijn gevonden om met een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging te kunnen streven naar draagvlak. Ik ben dus heel benieuwd waar deze stijgende trend vandaan komt en hoe de minister die waardeert.

De heer **Van Vliet** (PVV): Dan even een afbakening van mijn vraag: als de werkgever aangeeft dat het van hem niet hoeft, zou dat voor D66 dan een reden zijn om te zeggen dat er daar geen or hoeft te komen?

De heer **Van Weyenberg** (D66): De ervaring is volgens mij dat dat dan vaak het geval is, tenzij de werknemers erom vragen. Ik ben dus bijvoorbeeld nieuwsgierig in hoeveel van deze gevallen daarvan sprake is. De tabellen tellen immers op tot meer dan 100%, want meerdere antwoorden zijn mogelijk. Komt het vaak voor dat de werknemers dit graag willen, maar dat de werkgever dit tegenhoudt? Dat kan ik uit deze cijfers niet opmaken, maar ik vind dit een interessante vraag die ik graag voorleg aan de minister.

De **voorzitter**: U vervolgt uw betoog.

De heer **Van Weyenberg** (D66): De minister zei tijdens het debat over de scholing van ondernemingsraadsleden dat een dispuut over het niet instellen van een ondernemingsraad een zaak tussen werkgever en werknemers is en dat het dus valt onder het privaatrecht. Dat deel ik wel, maar hoe voorkomen we dat werknemers maar afzien van een conflict met de werkgever en het er dus maar bij laten zitten? Dat ligt eigenlijk in het verlengde van mijn antwoord van zojuist aan de heer Van Vliet. Dit is dus een herhaling van mijn vraag aan de minister of hier vaak sprake van is. Hoeveel rechtszaken zijn er bijvoorbeeld gevoerd over het niet-instellen van een ondernemingsraad? Heeft de minister daar een beeld van? Als je wilt afzien van een ondernemingsraad terwijl je die volgens de wet wel moet hebben, moet je een ontheffing aanvragen bij de SER. Dat is in maar liefst zes gevallen gebeurd. Dat staat in schril contrast tot de 29% van het aantal bedrijven dat geen OR heeft, terwijl dat volgens de wet wel zou moeten. De minister zei tijdens het debat over de scholing van ondernemingsraadsleden dat hij hier in dit debat van vandaag op zou terugkomen. Ik hoor dus graag van hem wat hij vindt van dat grote verschil in cijfers en of de ontheffingsprocedure eigenlijk een puur papieren exercitie is die slechts in zeer uitzonderlijke gevallen wordt gebruikt. Als dat laatste zo is, ziet de minister dat dan als een probleem? Met betrekking tot de relatie tussen de vakbeweging en de ondernemingsraad sluit ik mij allereerst graag aan bij de vragen van de heer Ulenbelt over de relatie tussen de personeelsvertegenwoordiging en de ondernemingsraad. Hoe ziet de minister die verhouding? Ik bemerk bij vakbonden een toenemende neiging om meer in actie te komen voor hun eigen achterban. Ik begrijp natuurlijk dat vakbonden service willen bieden aan hun leden. Daar zijn ook allerlei mogelijkheden toe, van rechtsbijstand tot cursussen enzovoorts. Wat mijn partij betreft, kan dit echter natuurlijk niet gaan om zaken waarbij de vakbonden een publieke rol hebben, bijvoorbeeld het afsluiten van cao's. Daarom krijgen de vakbonden

bijvoorbeeld vakbondstientjes voor alle werknemers in het bedrijf, juist omdat zij daar namens alle werknemers onderhandelen. We hebben recent twee cao's gezien met veel voordelen voor vakbondsleden, bijvoorbeeld een extra vrije dag voor leden van de vakbond of € 1.000 extra voor leden van de vakbeweging in het sociaal plan. Waar stopt dat? Ik citeer de heer Stam van FNV Havens: «Inderdaad, we hebben wel genoeg gedaan voor niet-leden. We staan voor collectiviteit en solidariteit, niet voor profiteurs die te beroerd zijn om € 160 per jaar te betalen. Concreet betekent dat wat ons betreft dat niet-leden bij een reorganisatie er als eersten uit vliegen.» Ik krijg hierop graag een reactie van de minister. Ik ben mij ervan bewust dat er nog een uitgebreide set schriftelijke vragen van mij bij het departement ligt, maar de principiële vragen hoe de minister de publieke rol van de vakbeweging ziet in relatie tot hun rol voor leden en waar wat hem betreft de grens ongeveer ligt, wil ik in dit debat toch graag op tafel hebben. Wat mij betreft, geeft de vakbeweging hom of kuit: of zij onderhandelt namens haar leden – maar dat is dan ook het einde van de verplichtstelling, dus van het avv'en, en leidt zelfs tot een heel debat over de rol van de cao; die weg zou ik niet op willen gaan – of zij blijft haar publieke rol vervullen, ook in de polderoverleggen. Tot slot heb ik de vraag hoe ondernemingsraden en medewerkers kunnen worden betrokken bij de cao. Als een cao wordt afgesloten, heeft de ondernemingsraad nu adviesrecht. Heeft de minister weleens overwogen om dat aan te scherpen of om zelfs een toets te laten doen door alle medewerkers in bedrijven?

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Voorzitter. Dit is mijn allereerste AO.

De **voorzitter**: Dat is heel bijzonder. Wij wensen u heel veel succes in deze maidenspeech in AO-verband, maar u mag wel geïnterrupteerd worden.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Ja, dat weet ik.

Ik vind dit een heel belangrijk onderwerp en ik ben blij dat ik het woord over dit onderwerp mag voeren. Ik ben zelf voorzitter van een ondernemingsraad geweest en ik ben als vakbondsbestuurder bij vakbond De Unie regelmatig met dit onderwerp in aanraking gekomen. Ik weet dan ook uit eigen ervaring waar OR-leden tegen aanlopen. Het zal helder zijn dat de PvdA een groot voorstander is van medezeggenschap. Een sterke positie van de ondernemingsraad vinden wij belangrijk. Evenals vorige kabinetten beoordeelt het huidige kabinet de stand van zaken voor werknemers in Nederland als overwegend positief. In navolging van hoe werkgevers en werknemers tegenover het stelsel staan, kiest het kabinet daarom niet voor ingrijpende wijzigingen. Toch zijn wij van mening dat er ruimte is voor verbetering en dat de positie van de ondernemingsraad verder verstevigd zou kunnen worden. Het baart ons zorgen dat nog steeds 29% van het aantal bedrijven geen ondernemingsraad heeft; ik heb gehoord dat dit ook bij andere fracties het geval is. De onderzoeksgegevens die door de minister worden aangehaald, zijn ons inziens enigszins vertekend, omdat met name de werkgevers bevraagd zijn over de reden waarom er geen ondernemingsraden zijn. Verder wil ik graag van de minister weten of het gebrek aan ondernemingsraden spoort met de Europese regels inzake medezeggenschap. En klopt het dat het ministerie van SZW daarover een brief van de EU heeft ontvangen?

Ik wil graag ingaan op een aantal in de brief genoemde percentages. Het percentage ondernemingen dat aangeeft dat er naast de or veel andere vormen van overleg zijn, is toegenomen. Hoe beoordeelt de minister die ontwikkeling? Functioneren de andere vormen van overleg als aanvulling op de ondernemingsraad of als vervanging daarvan? Wij vinden immers dat dat wel een verschil maakt. Vindt de minister het net als wij zorgelijk

dat het aantal ondernemingen dat als reden voor het niet hebben van een or aangeeft dat er volgens de werkgever geen behoefte aan is onder het personeel of dat er niet voldoende kandidaten zijn, is toegenomen? Wij vragen ons af waar deze toenames vandaan komen. Gaat de minister er specifiek werk van maken om die percentages wat omlaag te krijgen? Als ik de brief van de minister goed begrijp, is in dit kader een belangrijke rol weggelegd voor de nieuwe Commissie Bevordering Medezeggenschap, die ervoor moet zorgen dat het nalevingspercentage omhoog gaat. Heeft de minister in dit kader concrete doelstellingen voor die commissie geformuleerd? Hoe gaat hij de effectiviteit van die commissie beoordelen? En wat gaat hij doen als ondanks alle goede bedoelingen het percentage na een bepaalde periode niet omhoog blijkt te gaan of zelfs blijkt te dalen? In hoeverre ligt het dan voor de hand om te kijken naar een krachtigere handhaving van de wet? Ziet de minister bijvoorbeeld mogelijkheden voor sanctionering, dus voor boetes? De heer Ulenbelt had het over de fiscus, ook in relatie tot concurrentievervalsing, want daar is natuurlijk wel degelijk sprake van tussen enerzijds ondernemingen die investeren in personeelsleden en in de uren die zij hiervoor beschikbaar hebben en anderzijds ondernemingen die dat niet doen.

Het gebrekkige contact met de achterban is een probleem. We zien regelmatig dat er besluiten worden genomen zonder dat de achterban wordt geraadpleegd. Wij zouden graag van de minister horen hoe hij staat tegenover de verplichting voor de or om in het eigen reglement een bepaling op te nemen over hoe de or de eigen achterban gaat raadplegen. Is hij bereid om daarvan werk te maken? In het kabinetsstandpunt uit 2009 over medezeggenschap stond ook het een en ander over communicatie met de achterban. De PvdA vindt het jammer dat er op dit terrein nog weinig is gebeurd. Wellicht kan de minister een stap in de goede richting zetten.

Verder is uitgebreid gesproken over de scholing van or-leden. Er wordt niet gesproken over de personeelsvertegenwoordiging, die ook minder gebruikmaakt van scholing om haar deskundigheid te bevorderen dan de ondernemingsraad. Wij denken dat er wellicht een meerwaarde ligt in een sterkere verankering van het scholingsrecht voor de personeelsvertegenwoordiging in de Wet op de ondernemingsraden. Is het in dit kader een idee om het scholingsrecht te voorzien van een minimumaantal dagen per lid per jaar, net als bij de ondernemingsraad? Daarop krijg ik graag een reactie van de minister.

Een ander punt waarover wij zorgen hebben, betreft de geheimhouding voor de ondernemingsraden. Hiermee wordt menig or door de ondernemer geconfronteerd. Dat heeft gevolgen voor de kwaliteit van de medezeggenschap. Or-leden kunnen zo niet goed gevoed worden door hun collega's. Het draagvlak voor de ondernemingsraad kan hiermee ondermijnd worden en werknemers kunnen het vertrouwen in hun eigen ondernemingsraad verliezen. Uit onderzoek van FNV Bondgenoten heb ik begrepen dat in 80% van het aantal gevallen van geheimhouding het argument van de ondernemers «onrust in de organisatie» is. We vragen ons af of dat een legitiem argument is. Bovendien kan in het geheim vergaderen op zich al onrust teweegbrengen. We vinden in ieder geval dat dit percentage buitensporig hoog is. Ik hoor graag van de minister of ook hij hier zorgen over heeft en of hij mogelijkheden ziet om het opleggen van geheimhouding strakker in te kaderen, zodat er altijd een mogelijkheid is om de achterban te raadplegen. Is de minister bereid om met de sociale partners hierover in overleg te treden?

In een eerder stadium hebben wij al aangegeven dat de PvdA voorstander is van een beperkt enquêterecht voor de ondernemingsraad. In het verleden konden de sociale partners het daar niet over eens worden. Is de minister bereid om dit onderwerp opnieuw ter sprake te brengen bij de werkgevers en de werknemers en bij de Commissie Bevordering Medezeggenschap? Wij vinden dit namelijk een belangrijk instrument

voor de ondernemingsraad. Daarbij willen wij de vakbeweging, die natuurlijk ook het enquêterecht heeft, niet tekortdoen; wij bedoelen dus niet dat dat recht daar weg zou moeten.

Over de internationale concerns is in 2010 de motie-Hamer c.s aangenomen. Bij de plenaire behandeling van de aanpassing van de WOR, een maand geleden, is al het een en ander gewisseld over de uitvoering van deze motie. Met betrekking tot het eerste deel van de motie is besloten om in de WOR te verduidelijken dat het informatierecht zich ook uitstrekt tot internationale zeggenschapsverhoudingen. Met betrekking tot het tweede deel van de motie is de uitvoering een beetje boven de markt blijven hangen, maar de minister heeft aangegeven welwillend te staan ten opzichte van de suggestie om te zoeken naar oplossingen op Europees niveau. In zijn brief aan de Kamer schrijft hij dat de Nederlandse regelgeving op punten boven de Europese regelgeving uitgaat en dat de implementatie van de Europese regelgeving niet in alle lidstaten even gevorderd is. Ligt het dan niet voor de hand om in Europa te pleiten voor het aanscherpen van de Europese regelgeving naar Nederlandse maatstaven en om de implementatie van die regelgeving te bevorderen? En is de minister bereid om de Europese regelgeving die aangescherpt zou kunnen worden, in kaart te brengen en de Kamer per brief te informeren over hoe de regering zich hiervoor sterk gaat maken? Vanuit het veld bereiken ons berichten ...

De **voorzitter**: Dat was een mooie laatste zin.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Ja?

De **voorzitter**: Ja.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Die berichten sluiten bij het voorgaande aan.

De **voorzitter**: Dank voor uw mooie eerste inbreng in de Kamer; gefeliciteerd daarmee. De heer Ulenbelt heeft een vraag aan u.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb bewust niet geïnterrupteerd, want het was een soort maidenspeech. In 2004 stelde minister De Geus voor om nationale verkiezingen te houden voor de ondernemingsraden, dus op één dag of in één week. Daar was de PvdA indertijd voor. Zou u dat alsnog willen voorstellen? Bij deze minister hebben we immers misschien een kans om dat voor elkaar te krijgen.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Ik weet dat er sprake is geweest van een nationale dag voor or-verkiezingen. Vanuit de vakbond waar ik zelf werkte, weet ik ook dat werkgevers daar minder van gecharmeerd waren, ook omdat zij dit organisatorisch lastig vonden. Dat neemt echter niet weg dat ik de minister er graag toe uitnodig om hier zijn visie op te geven en aan te geven of hij hier mogelijkheden toe ziet. Ik weet echter dat de werkgevers en trouwens ook de ondernemingsraden daar niet allemaal om stonden te springen. Daar gaat het uiteindelijk toch om?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik vind ook dat wij een taak hebben om de medezeggenschap te bevorderen. Wellicht kan dit daartoe leiden. In België is hier wel sprake van en daar is dit uitermate succesvol. Als de Belgen dat kunnen organiseren, moeten wij dat toch zeker kunnen?

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Dat ben ik natuurlijk met u eens; wat zij kunnen, kunnen wij ook. Toch vind ik dat wij dat bij de vakbeweging en de werkgevers moeten laten. Omdat er toen bezwaren waren, denk ik niet dat wij moeten regelen dat zo'n dag er moet komen, maar dat neemt niet weg

dat dit wel degelijk onderzocht kan worden. Nogmaals, ik nodig de minister ertoe uit om aan te geven of hij hierover in gesprek wil.

De heer **Potters** (VVD): Voorzitter. In het VAO over de Wet op de ondernemingsraden van dinsdag 12 februari, waarin ik mijn maiden-speech hield, is het thema «medezeggenschap» al uitgebreid behandeld. De VVD heeft toen aangegeven dat de begrippen «eigen verantwoordelijkheid» en «zelfregulering» centraal staan bij medezeggenschap. De VVD constateert dat de medezeggenschap in Nederland goed werkt en dat alle partijen verantwoordelijkheid nemen en daar op een goede manier mee omgaan. Het belang van de onderneming en van de werknemers staat voorop en de blik is vooral op de toekomst gericht. Sociale partners nemen hun verantwoordelijkheid en de rol van de overheid kan in dit verband beperkt zijn. Dat is een mooi resultaat na 62 jaar ondernemingsraden. Mogelijk is dit ook een van de succesfactoren voor het Nederlandse bedrijfsleven. In het VAO heb ik dat ook al nadrukkelijk aangegeven.

Op het punt van de medezeggenschap is de VVD het dan ook eens met de visie van de minister. Hij constateert terecht dat door de overheid afgedwongen medezeggenschap niet werkt. De VVD is dan ook van mening dat de rol van de overheid beperkt kan blijven en dat vooral de sociale partners aan zet zijn. Waarom vind ik dat zo belangrijk? Het is misschien goed om hier aan te geven dat het ook gaat om de intrinsieke motivatie van de or. We zien gelukkig dat een hele hoop werkgevers en werknemers samen hand in hand staan om hun onderneming goed te runnen en eigenlijk niet zitten te wachten op overheidsbemoeienis. De medezeggenschap moet wel meebewegen in het huidige tijdsgewricht. Ik ben blij dat het amendement-Van Weyenberg, dat wij gesteund hebben, een grote meerderheid heeft gekregen tijdens het vorige VAO, want dat gaat ook over de moderne verhoudingen. Wij zijn het met D66 eens over de wenselijkheid van verdere modernisering van die verhoudingen. De sociale partners zijn uitstekend in staat om elkaar op hun verantwoordelijkheid te wijzen zonder tussenkomst van de overheid.

De heer **Ulenbelt** (SP): U steunt de voorstellen van D66 voor modernisering van de medezeggenschap. Bij D66 komt dat neer op: vakbonden eruit. Is dat ook de opvatting van de VVD?

De heer **Potters** (VVD): Het is voor de VVD belangrijk dat de sociale partners in evenwicht omgaan met de medezeggenschap. Het gaat ons dus niet alleen om de werkgeversrol of om de rol van de werknemers. Het gaat om evenwicht tussen beide partijen. Wij vinden dat wij op dit punt terughoudend moeten zijn en dat wij vooral modernisering moeten bevorderen. Volgens mij zijn de VVD en D66 partijen die gaan voor moderne verhoudingen. In dat evenwicht zouden we dit graag willen bezien.

De heer **Ulenbelt** (SP): Wat is dan precies «modernisering»? Past bij «modernisering» dat we voortaan gaan vakbondslijsten meer toelaten bij or-verkiezingen?

De heer **Potters** (VVD): Dat is een goeie vraag, maar misschien kan de minister die vraag beter beantwoorden. Het gaat mij erom dat wij er alles aan doen om moderne verhoudingen tussen werkgevers en werknemers te bevorderen. Het wegnemen van die drempel, zoals wij in het VAO hebben gedaan, is volgens mij een eerste stap, maar we moeten goed bekijken hoe wij tot moderne en evenwichtige verhoudingen kunnen komen. Dit zou een voorbeeld kunnen zijn, maar ik ga daar op dit moment nog even niet op in.

De heer **Van Weyenberg** (D66): Mijn naam werd zojuist genoemd. Ons door de Kamer aangenomen voorstel hield in dat er geen extra drempels zijn voor niet-vakbondsleden om belangrijk or-werk te doen en zich verkiesbaar te stellen. Dat is dus een positieve agenda om meer mensen een kans te geven om zich verkiesbaar te stellen voor een or en geen anti-vakbondsagenda, die de heer Ulenbelt mij zojuist in de schoenen probeerde te schuiven. Ik heb ook een vraag aan de heer Potters. In december 2011 wilden de toenmalige coalitiepartijen met hun gedoogpartners nog eens bekijken of het mogelijk was om in een soort werknemersraadpleging te laten toetsen of een cao-resultaat ge-avv't moest worden. Dat was een voorstel van de heer Van den Besselaar. Ik ben nieuwsgierig hoe de VVD-fractie nu in dat dossier staat.

De heer **Potters** (VVD): Wij hebben in onze eigen fractie een duidelijke rolverdeling gemaakt. Collega Cora van Nieuwenhuizen gaat hierover en heeft daar inmiddels ook vragen over gesteld. Het lijkt mij niet handig om over dit punt nu nogmaals een standpunt in te nemen. Volgens mij kent u het standpunt van de VVD. Daar laat ik het even bij.

De heer **Van Vliet** (PVV): De heer Potters sprak over modernisering van de medezeggenschapsraad. Ik hoorde dat de VVD zich daarbij vastklinkt aan D66. Het zou de heer Potters sieren als hij ook de PVV durft te noemen, want ik begon mijn betoog met dezelfde modernisering.

De heer **Potters** (VVD): Mijn oprechte excuses. Het amendement-Van Weyenberg is inderdaad door een brede meerderheid aangenomen, inclusief de PVV. Ik heb u horen spreken over modernisering, maar u plaatste dat vooral in de context van het beschermen van de belangen van de werknemers. In die zin zou ik graag wat meer evenwicht zien in uw betoog, zodat u kijkt naar modernisering voor beide partijen.

De **voorzitter**: De heer Potters vervolgt zijn betoog.

De heer **Potters** (VVD): Ik vraag de minister hoe hij aankijkt tegen zelfregulering, zelfhandhaving, de rol van de overheid ofwel de beperkte rol van de overheid in dezen.

De VVD constateert dat eind 2011 71% van het aantal ondernemingen met meer dan 50 werknemers een or heeft. Dat is een goed resultaat. We zien inderdaad ook dat er bij 29% nog geen or is, maar de minister heeft daar duidelijk op gereageerd. Volgens mij is het niet alleen een kwestie van niet willen door de werkgever. Sterker nog: er zijn zeer legitieme redenen waarom er soms geen or is. Soms kunnen er niet genoeg leden gevonden worden, maar misschien nog belangrijker is dat er soms al een heel goed overleg is tussen werkgever en werknemers en dat een or dus alleen een extra drempel zou zijn. De VVD pleit in dit kader dan ook voor het optrekken van de drempel voor een verplichte or, namelijk van 50 werknemers naar 100 werknemers. We hebben het over deregulering en vermindering van de lasten. Soms is het gewoon erg moeilijk om een or in te stellen. Het zou dus niet zo moeten zijn dat er op dit punt extra lastendruk ligt bij werkgevers en misschien ook bij de or-leden zelf. Als er geen behoefte is aan een or, zou die grens misschien naar 100 werknemers verhoogd kunnen worden. Ik hoor graag van de minister hoe hij hiertegen aankijkt. Ik merk daarbij op dat de VVD natuurlijk altijd voor een vrijwillige or is, ook in bedrijven met minder dan 100 werknemers. De VVD is blij met de extra rol die de SER krijgt, maar die rol zou wel moeten inhouden dat de SER vooral probeert om te innoveren, te professionaliseren en de medezeggenschap verder te stimuleren. We willen hier wel een kanttekening bij plaatsen. Het moet niet zo zijn dat de SER de rol gaat spelen van een orgaan dat boven de partijen staat. De SER moet vooral een orgaan zijn dat naast de partijen staat en dat partijen

wel op hun verantwoordelijkheid wijst, maar die verantwoordelijkheid niet gaat overnemen. Wij willen graag van de minister horen hoe hij aankijkt tegen de rol van de SER en tegen de rol die de SER nu gaat vervullen. Wij zijn geen voorstander van verdere uitbreiding van de regelgeving op het punt van de medezeggenschap in Europees dan wel in nationaal verband. Enkele collega's hebben gezegd dat we de teugels misschien wat moeten aanhalen, dat wij op Europees niveau misschien strenger moeten zijn en dat wij wellicht de Nederlandse norm moeten opleggen. Dat vinden wij niet nodig. We zien juist dat de zelfregulering goed werkt en dat verdere implementatie van Europese wetgeving in Nederlandse wetgeving ook goed werkt. We horen dan ook graag van de minister dat er wat hem betreft op dit punt geen verdere wet- en regelgeving komt.

De heer **Ulenbelt** (SP): U wilt modernisering. Ik neem aan dat dat neerkomt op het veranderen van regels. U vraagt u de minister echter ook om de regels niet te veranderen. Hoe zit het nu?

De heer **Potters** (VVD): Volgens mij shopt u nu een beetje selectief in mijn tekst. Moderniseren, ja; als daartoe regels veranderd, vereenvoudigd, versimpeld en misschien zelfs afgeschaft moeten worden, ja. Daar zijn wij dan een groot voorstander van, maar bouw geen extra regels of extra controlemechanismen in, want dan verzwaar je dit van overheidswege alleen maar. We willen die zelfregulering juist verder stimuleren.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Ik heb een vraag over uw opmerking over het verhogen van de grens van 50 naar 100 werknemers voor de or-verplichting. U zei dat een vrijwillige or natuurlijk altijd mag. Ik heb daar toevallig recent naar gekeken. Het gaat bij deze aantallen werknemers vooral om het mkb. In het mkb blijkt men juist heel tevreden te zijn over het functioneren van de ondernemingsraad. Ik vraag mij dus af waarom u dit voorstel doet. En bent u met mij van mening dat de medezeggenschap juist bij kleinere bedrijven ook gegarandeerd zou moeten worden, zeker als werkgevers aangeven dat zij daar eigenlijk geen problemen mee hebben? En hoe vrijwillig is een vrijwillige or als die er niet is? Begrijpt u wat ik daarmee bedoel?

De heer **Potters** (VVD): Ik probeer te begrijpen wat u bedoelt. Laten we vooropstellen dat wij tevreden zijn over de manier waarop de medezeggenschap nu functioneert. Daar heb ik in mijn betoog nadrukkelijk aandacht voor gevraagd. Het instellen van een vrijwillige or is, als beide partijen daar echt behoefte aan hebben, veel beter dan vanuit de overheid van bovenaf opleggen dat er een or moet komen; laat staan als daar ook nog allerlei extra handhavingsacties bij komen. Het gaat ons erom dat de grens opgetrokken kan worden naar 100 werknemers, omdat wij zien dat er, als er behoefte aan is, daadwerkelijk een or komt. Dat komt dan niet alleen vanuit werknemers, maar ook vanuit werkgevers. Ik ben zelf werkgever geweest en ik was erg blij met een goed functionerende or, omdat die je ook een kritische spiegel voorhoudt en de stip aan de horizon, waar je naartoe wilt, kritisch bekijkt. Dat is heel goed, maar er zijn ook redenen waarom er geen or hoeft te zijn. Dat heeft ook met de moderne verhoudingen te maken. Als er al een heel goed overleg op de werkvloer is, waardoor beide partijen tot de conclusie komen dat zij dat gedoe rondom zo'n or niet nodig hebben, moet die ruimte er ook zijn. In het kader van de deregulering zou ik dat dan ook willen voorstellen.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Ik begrijp wel wat u zegt over gevallen waarin er een goede overlegstructuur is binnen een bedrijf. Het adviesrecht en het instemmingsrecht zijn echter belangrijk. Wat als die goede verhouding er niet is? Ik vind dat je de medezeggenschap van het personeel moet garanderen. Een personeelsvertegenwoordiging, waarvan in die gevallen

dan sprake zal zijn, is daarvoor volgens mij niet afdoende, zeker niet als het erom gaat. Ik zou u dus eigenlijk willen vragen om dit te heroverwegen, zeker omdat het mkb zelf heeft aangegeven dat het hier niet echt op aandringt.

De **voorzitter**: Wat is uw vraag?

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Om dit te heroverwegen.

De heer **Potters** (VVD): Ik spreek op werkbezoeken heel veel ondernemers. Zij zeggen dat zij, als zij daar behoefte aan hebben, zeker een or instellen en dat zij ook blij zijn dat die or een advies geeft. Dat mag wat die ondernemers betreft ook dwingend zijn. Er zijn echter ook ondernemers die een or in hun organisatie niet echt functioneel vinden, die niet voldoende goede leden kunnen vinden en die al een heel goede overlegvorm hebben, zonder dat er echt sprake is van een verplichte or. De VVD pleit ervoor om die zelfregulering verder te stimuleren en om vanuit de overheid niet constant regels op te willen leggen als je ziet dat het op zich goed functioneert. Ik vraag de minister wat zijn standpunt hierover is en of hij dit wellicht aan de SER wil voorleggen.

De **voorzitter**: We zijn aan het eind gekomen van de eerste termijn van de Tweede Kamer. De minister kan direct antwoorden.

Minister **Asscher**: Mevrouw de voorzitter. Een maand geleden hadden we het debat over de financiering van de scholingskosten van or-leden. Volgens mij was dat een heel aardig debat en dat heeft bij de stemming ook geleid tot grote steun voor het desbetreffende wetsvoorstel. Daar ben ik de Kamer erkentelijk voor. Ook het amendement-Van Weyenberg is aangenomen. Ik vind het wel jammer – als het goed is, komt constructiviteit van twee kanten – dat hij mijn suggestie niet heeft gevolgd om een bepaalde drempel op te nemen. De heer Van Weyenberg heeft gezien welke brief de Stichting van de Arbeid daarover heeft gestuurd. Ik ben benieuwd of hij daar in de tweede termijn nog iets over wil zeggen, maar dat is vanzelfsprekend aan hem.

Het is goed dat we nu dit algemeen overleg hebben. Ik sluit mij graag aan bij de opmerking van eigenlijk alle Kamerleden dat we een goed functionerend stelsel van medezeggenschap hebben, met een levendige praktijk en een goed werkbaar wettelijk kader. Wij willen dat verder bevorderen. Ik wil graag uiteenzetten wat ik daarbij voor ogen heb en op welke manier ik dat wil bereiken. Het is goed om de traditie van medezeggenschap daarbij te betrekken. We hebben sinds 1950 de WOR, de Wet op de ondernemingsraden. Die wet is in de loop van de jaren een aantal keren aangepast aan de actualiteit. Het is dus een levende wet, die ook breed geaccepteerd wordt, zowel door werkgevers als door werknemers. Verschillende leden van deze commissie hebben daarvan in hun inbreng blijk gegeven. Het belangrijkste kenmerk van het stelsel is dat het in de dagelijkse praktijk van een organisatie zelf vorm moet krijgen. Dat is de steeds terugkerende constante, ook in de contacten hierover met de sociale partners, ervaringsdeskundigen en experts. Dat hoeft niet te verbazen, want door de overheid afgedwongen of opgelegde medezeggenschap zal niet brengen wat wij daarmee beogen. Het moet gaan om daadwerkelijke medezeggenschap. De wet is dus een vangnet, een bewaking van het stelsel, maar de sociale partners zijn zelf op decentraal niveau verantwoordelijk voor de invulling van de medezeggenschap. Daar ligt de expertise, opgedaan in de dagelijkse praktijk. Dat blijkt ook uit het feit dat de handhaving van de wet in dit geval niet aan de overheid is opgedragen; werkgevers en werknemers zijn daar zelf verantwoordelijk voor. Ik vind dit een mooi punt van ons stelsel van medezeggenschap.

Hoe staan we ervoor? Is er dan helemaal geen aanleiding om te praten over modernisering? Ik zal straks een aantal dingen zeggen over de onderzoeken die ik naar de Kamer heb gestuurd, maar ik zou het jammer vinden als we ons bij het praten over modernisering beperken tot het reduceren van de invloed van de vakbeweging. Dat is namelijk, als je niet oppast, een negatieve agenda. Ik denk dat het heel erg voor de hand ligt om de nieuwe SER-commissie niet alleen te bevragen op de punten die we hebben besproken, maar haar ook te vragen om na te denken over modernisering. Ligt het bijvoorbeeld niet voor de hand dat ondernemingsraden ook nieuwe thema's zouden moeten of kunnen bespreken, bijvoorbeeld op het punt van duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen? Is het bijvoorbeeld niet goed om na te gaan denken over moderne manieren van raadpleging van de achterban of van andere werknemers? Sommige woordvoerders hebben daarnaar gehint. De techniek is sinds 1950 nogal voortgeschreden. Ik zou me dus kunnen voorstellen dat het interessant is om daarover het advies van die SER-commissie te vragen. Dat wil ik ook doen, naast de andere in de brief en in de inbrengen van de woordvoerders genoemde thema's. We doen elke drie jaar onderzoek naar de stand van de medezeggenschap. Het recentste onderzoek heb ik de Kamer toegezonden en daar is over gesproken. In het onderzoek is gekeken naar de naleving, maar ook naar de structuur, het functioneren en de meerwaarde. Uit dat onderzoek blijkt dat vrijwel alle werkgevers vinden dat ondernemingsraden een nuttige functie vervullen als extra informatiekanaal, om draagvlak te verwerven voor beslissingen – daar verwees de heer Potters naar – en voor het onderhandelen over het personeelsbelang. Zoals al is aangegeven, is er in 71% van het aantal bedrijven een or en in 29% van het aantal bedrijven dus niet. Ik ben het met de verschillende sprekers eens dat dit beter moet. Het nalevingspercentage zit al ongeveer tien jaar op dit niveau. Ik zie daar dus geen sterk veranderde trend in. In 75% van het aantal bedrijven is het op orde. Het moet omhoog. Ook daarvoor wil ik de SER-commissie in stelling brengen om te adviseren hoe we dat zouden kunnen doen.

In 57% van het aantal gevallen waarin er geen ondernemingsraad is, komt dat voort uit het feit dat het personeel daar geen behoefte aan heeft. In het licht van de eigen verantwoordelijkheid is dat een belangrijk signaal. Bovendien wil dit niet meteen zeggen dat er geen andere vormen van overleg zijn. Een verstandig bedrijf overlegt natuurlijk met zijn werknemers om te profiteren van de kennis, de invloed en de adviezen van de werknemers, de mensen in de dagelijkse praktijk. Er zijn natuurlijk ook voorbeelden waarin er iets anders aan de hand is, bijvoorbeeld dat er actief wordt tegengewerkt of dat in weerwil van de wettelijke bepalingen mensen hun medezeggenschapsrecht wordt ontnomen. De heren Ulenbelt en Van Vliet verwezen daarnaar en ik zal daar straks op ingaan, want ook daarvoor moeten we natuurlijk een oplossing hebben. Ik zou echter niet de stelling willen huldigen dat dit voor die 29% geldt. Ik denk dat dit in het grootste deel van die gevallen niet aan de orde is.

De heer **Van Vliet** (PVV): Ik wil werknemers die zeggen dat het voor hen niet zo nodig hoeft, niet tegen hun zin een or door de strot duwen, maar hoe weten we zeker dat dat geluid afkomstig is van die werknemers zelf en niet gemanipuleerd wordt via andere kanalen?

Minister **Asscher**: Ik zal daar straks aan de hand van uw vragen op ingaan.

Het feit dat het een goed werkend stelsel is waarin geen van de Kamerleden een fundamentele of radicale wijziging voorstelt, wil niet zeggen dat we klaar zijn of dat er geen knelpunten zijn. Ik denk daarbij aan het grote aantal vacatures in ondernemingsraden, de soms eenzijdige samenwerking, communicatieproblemen in sommige gevallen met de achterban

– daar vroeg de PvdA-fractie aandacht voor – en de knelpunten die zich voordoen in internationale ondernemingen, waarover we ook in ons debat van vorige maand hebben gesproken. Enerzijds is het stelsel vitaal in beweging, maar anderzijds hebben wij de plicht om de praktijk up-to-date te houden en ervoor te zorgen dat het stelsel toekomstbestendig is. De SER is niet voor niets gekozen als een plek waar over modernisering, up-to-date houden en actualisering wordt gesproken en besloten. Het is het huis van de sociale partners, een bij uitstek gezaghebbend orgaan op dit terrein, niet als een orgaan boven de partijen maar namens de partijen. Het is een heel logische plek om daarover te praten. De Commissie Bevordering Medezeggenschap heeft een algemene opdracht ter bevordering van de medezeggenschap, maar daarnaast kunnen wij die commissie ook op specifieke punten om advies vragen, bijvoorbeeld over modernisering. Die commissie heeft daar allerlei methoden voor. Zij kan formele aanbevelingen doen, maar zij kan ook op allerlei meer praktische en pragmatische manieren invloed uitoefenen op de bestaande medezeggenschap. Er zitten vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties in, evenals onafhankelijke leden, de externe deskundigen, die dus geen lid zijn van de vakbeweging. Zij zullen koepels en specialisten uit het veld horen, zoals de opleiders voor OR-leden, wetenschappers en belangenbehartigers van deelterreinen. Op die manier zorgen zij ervoor dat zij een goed beeld hebben van de bestaande praktijk in Nederland. Op dat punt is er natuurlijk een enorm verschil tussen enorme multinationale ondernemingen en mkb-bedrijven met 60 werknemers. Ik heb begrepen dat de commissie niet te klagen heeft over aandacht of belangstelling om mee te praten. De commissie staat onder voorzitterschap van professor Grapperhaus, kroonlid van de SER. De commissie wordt door velen uit het veld benaderd om mee te denken, te adviseren en aanbevelingen te doen. De commissie heeft «meerwaarde van zeggenschap» als hoofdthema voor het eerste jaarprogramma gekozen. Dat vind ik een goede insteek. Dat is volgens verschillende Kamerleden ook de meerwaarde. De commissie wil van onderop werken, vanuit de praktijk. Innovatie van medezeggenschap moet een thema zijn. De commissie wil ook de klassieke knelpunten aangrijpen, de vacatures, de samenstelling en communicatieproblemen binnen de or. Zij zal ook de aanpassing van het ontheffingsbeleid agenderen, want daar is niet voor niets naar gevraagd. Ik zeg dit zo expliciet omdat ik geen goed antwoord heb op de vraag hoe het kan dat er zo weinig ontheffingsverzoeken zijn, terwijl de verplichting in zo veel gevallen niet wordt nageleefd. Laat de commissie daar maar eens goed naar kijken. Misschien komen we wel tot de conclusie dat de methode voor een ontheffingsaanvraag onvoldoende bekend is. Die methode kan ook procedureel te ingewikkeld zijn. Een van de vragen van de heer Van Weyenberg ging daarover. Er kunnen drempels bestaan. Zo'n ontheffing is namelijk een goede manier om door een ander te laten beoordelen of er heel legitieme redenen zijn om geen medezeggenschapsraad te kiezen en of er kan worden afgezien van de wettelijke verplichting.

De heer **Potters** (VVD): De minister gaat in op de vraag waarom zo weinig ondernemingen een ontheffingsaanvraag indienen. Ik heb daar ook aandacht voor gevraagd. Mijn vraag was heel expliciet of er te veel rompslomp is of dat administratief gezien een te hoge drempel bestaat voor een aanvraag. Daardoor zien ondernemingen om die reden misschien af van een aanvraag. Wil de minister die vraag ook expliciet laten meenemen in het onderzoek?

Minister **Asscher**: Die vraag wil ik zeker meegeven. Ik wil de commissie zo breed mogelijk laten bekijken wat de reden is dat er zo weinig ontheffingsverzoeken zijn, terwijl we zien dat de verplichting in 29% van de gevallen niet wordt nageleefd. Administratieve drempels kunnen daar

een goede verklaring voor zijn. Als dat inderdaad het geval is, verzoek ik de commissie om meteen aanbevelingen te doen om die drempels te verlagen. Dan blijft het systeem werken. Het is namelijk onze verantwoordelijkheid om het systeem van medezeggenschap te bewaken.

De **voorzitter**: Op welke termijn kan de Kamer die informatie verwachten?

Minister **Asscher**: Dat is aan de commissie zelf. De vraag om advies kan ik op korte termijn met de Kamer delen. Dan kan zij zien dat ik de genoemde punten daadwerkelijk aan de SER-commissie heb meegegeven.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Ik begrijp dat er geen concrete doelstellingen aan de commissie zijn gesteld, maar hoe beoordelen wij dan haar effectiviteit? Is er een evaluatie aan verbonden? Ik begrijp dat zij nieuw is en vol enthousiasme aan de slag gaat, maar hoe beoordelen wij in de loop der tijd of de commissie effectief is?

Minister **Asscher**: Er zijn wel degelijk concrete doelstellingen aan de commissie meegegeven, namelijk het bevorderen van de medezeggenschap en het wegnemen van knelpunten. Er zitten echter geen kwantitatieve targets bij. Dat komt doordat ik eerst meer wil weten over de achtergronden van het niet-naleven van de verplichting. Zolang we daarnaar gissen en de een denkt dat mensen massaal worden tegengewerkt en de ander denkt dat er geen behoefte aan bestaat, is zo'n numerieke doelstelling in mijn ogen niet van grote toegevoegde waarde. Als de commissie echter aan het werk is en er op een gegeven moment een nieuw onderzoek naar de naleving van de wet verschijnt, kan vastgesteld worden of het al dan niet voldoende is. Ik houd de Kamer vanzelfsprekend op de hoogte van de adviezen en aanbevelingen die de commissie doet. Bij gelegenheid moet wij dus constateren of het afdoende is.

Voorzitter. Ik kom op de beantwoording van de vragen van de heer van Vliet van de PVV. Hij geeft aan dat de drempel voor niet-vakbondsleden een ongewenst onderscheid oplevert. Welnu, ervan uitgaande dat de Eerste Kamer zou instemmen met het door de Tweede Kamer aangenomen wetsvoorstel – ook al mag je daar nooit te vroeg van uitgaan – vervalt daarmee de drempel als gevolg van het aannemen van het amendement-Van Weyenberg. Ik ben daar iets minder vrolijk over, maar we moeten sportieve verliezers zijn. Ik doe er verder niets aan. Ik ga het wetsvoorstel verdedigen in de Eerste Kamer. Als het wordt aangenomen, is de drempel verdwenen. De kandidaatstelling binnen de vakbonden is nu eerder de drempel, want die moet eerst nog door de eigen verenigingsdemocratie heen. Een vakbondslid heeft dus eigenlijk een hogere drempel om in de or te komen dan een niet-vakbondslid. In die zin kan het omgekeerd werken, maar dat is vast niet de bedoeling.

Dit brengt mij op de vragen van de heer Ulenbelt. Ik heb net gezegd dat ik in de adviesaanvraag voor de commissie ook wil meegeven wat ten grondslag ligt aan niet-naleving. Als sprake zou zijn van intimidatie en dergelijke, moeten wij bekijken hoe daarop gereageerd moet worden. De heer Ulenbelt vroeg of de rechten van de or uitgebreid moeten worden, bijvoorbeeld in de richting van het benoemen of het verlenen van een mandaat aan een werknemerscommissaris. Dat vind ik geen goed idee. Commissarissen werken namelijk zonder last of ruggespraak en hebben het belang van de gehele onderneming te behartigen, inclusief de werknemers. Ik zou het dus geen goede situatie vinden. Er is ook het een en ander veranderd in de rol van commissarissen. Een commissaris is strikt gezien een belangenbehartiger. Wij kennen het systeem van de

werknemerscommissaris in Duitsland, maar dat werkt niet zonder nadelen. Vooral nog ben ik daar dus geen voorstander van. Moet de minimale tijd die voor or-werk beschikbaar is, worden verruimd? Ondernemingsraden vergaderen nu zo veel mogelijk tijdens normale werktijd. Er is een faciliteitenregeling en er is sprake van doorbetaling van loon. Wat mij betreft moeten wij nu niet voorstellen om dat uit te breiden als niet is aangetoond dat dit daadwerkelijk een knelpunt is. Ik wil het wel meegeven aan de SER-commissie. Zij moet zich buigen over het grote aantal vacatures. Mochten die vacatures er mede zijn omdat men te weinig gefaciliteerd wordt, dan kan ik wellicht met het voorstel meegaan en zeggen dat de faciliteitenregeling moet worden uitgebreid. Ik wil het wel via die weg doen.

De heer Ulenbelt vroeg ook naar de rol die ondernemingsraden hebben gespeeld in bedrijven waar private equity een rol speelde of dingen zijn misgegaan. De ondernemingsraad heeft in Nederland een sterke positie. Bij belangrijke besluiten zoals een reorganisatie is er een adviesrecht. Dat advies moet ook serieus genomen worden; het is niet zomaar een advies. De ondernemingsraad kan naar de rechter stappen als het advies in de wind geslagen wordt. Op andere terreinen, die eerder de arbeidsvoorwaarden van het personeel raken, heeft de or zelfs instemmingsrecht. Dat is bijvoorbeeld het geval inzake beloningsbeleid. Dat instemmingsrecht is heel stevig. Ik verwijs naar Organon. Het instemmingsrecht speelde toen een belangrijke rol in de besluitvorming over de overname van het bedrijf. Ik ben dus niet voornemens om een onderzoek te doen naar de vraag of het anders was gegaan als de or nog sterkere rechten had gehad. Ik denk dat de or heel stevige rechten heeft en dat er voornemens geen reden is om die uit te breiden. Desalniettemin gaan er dingen mis. Daar kunnen allerlei oorzaken aan ten grondslag liggen. Ik wil het niet koppelen aan het in mijn ogen goed werkende stelsel van medezeggenschap.

Moet er voor de or een verdergaande bevoegdheid komen op het gebied van beloning van topbestuurders? Er moet evenwicht zijn in de invloed en de samenwerking van verschillende partijen binnen een onderneming. Ik ben het met de heer Ulenbelt eens dat het niet goed is als het hele gewicht op de belangen van aandeelhouders of eigenaren komt te liggen. Andersom is het ook niet goed als het evenwicht anderszins verstoord wordt. Ik benadruk dat de controle op beloningsbeleid de verantwoordelijkheid van de raad van commissarissen en de aandeelhouders is. Ik wil daar nu geen wijziging in aanbrengen, want ik denk dat het evenwicht binnen bestaande ondernemingen daardoor te veel wordt verstoord. Er zijn wel op allerlei terreinen instrumenten ter beïnvloeding beschikbaar. Via het advies- en instemmingstraject heeft de or veel invloed. Ook daarbuiten kan de or een rol spelen. Sinds juli 2010 is er bijvoorbeeld spreekrecht op aandeelhoudersvergaderingen. Daar wordt niet altijd gebruik van gemaakt, maar de or heeft het recht om zich uit te spreken over het beloningsbeleid, bijvoorbeeld aan de top van een bedrijf. Daarmee is ook de relatie, en in mijn ogen het evenwicht, tussen de or en de aandeelhouders in een bedrijf versterkt. Als de or daar goed gebruik van maakt, kan de invloed zeer ver reiken. Opnieuw geldt daarbij dat het stelsel van medezeggenschap permanent in beweging is. Ik kan me heel goed voorstellen dat dit thema in veel ondernemingsraden een rol speelt. Laten we bezien in hoeverre er goed gebruik van wordt gemaakt. Het betreft namelijk een relatief nieuw recht ten opzichte van de in de jaren vijftig geïntroduceerde wettelijke medezeggenschap. Ik heb er best vertrouwen in dat het een rol kan gaan spelen, zeker omdat het maatschappelijk debat een rol speelt bij de manier waarop aandeelhouders en raden van commissarissen ernaar kijken.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik had nog wel een paar andere vragen. Ik heb eerst een vraag over buitenlandse bedrijven. Bij Organon ging het anders dan bij Solvay in Weesp. Dat had er vooral mee te maken dat in het kader

van de Nederlandse wetgeving, de WOR, duidelijk was wie de werknemer was. Dat is niet het geval bij een aantal andere bedrijven die in buitenlandse handen zijn. Binnen Europa moet een Europese onderneming bekendmaken wie de partij is voor de Europese ondernemingsraad. Zo kunnen we het toch ook in Nederland doen? Een Nederlands bedrijf in buitenlandse handen moet dan aangeven wie de werkgeversrechten in dit land behartigt. Dan is voor iedere or duidelijk waar hij moet zijn.

Minister **Asscher**: Ik zal zo nog even ingaan op de rol van de or in multinationale ondernemingen. Ik weet niet zeker of ik de vraag van de heer Ulenbelt daarmee helemaal kan beantwoorden, maar anders kom ik er in tweede termijn op terug.

De heer Ulenbelt en de heer Van Weyenberg vroegen of het niet tijd wordt om de positie van de personeelsvertegenwoordiging, de pvt, te versterken. Het is belangrijk om voorop te stellen dat een personeelsvertegenwoordiging kan worden ingesteld in bedrijven van 10 tot 50 werknemers, als werknemers daar behoefte aan hebben. Het betreft dus kleine bedrijven. Ik zal zo ingaan op de suggestie van de heer Potters om de grens op te rekken. De wet regelt ook dat de pvt faciliteiten moet krijgen en op een aantal onderwerpen instemmingsrecht moet krijgen. De pvt moet minder rechten dan de or hebben, maar kan niet helemaal geen rechten hebben. De pvt heeft dus een bepaalde positie. Vanaf 50 werknemers moet een ondernemingsraad met alle bijbehorende rechten en plichten worden ingesteld. Juist omdat het nu kleinere bedrijven betreft, waarbij de balans tussen het vanzelfsprekende contact tussen werkgever en werknemer, tussen de werkvloer en de bestuurskamer, minder wettelijke borging dan bij grotere bedrijven zou behoeven, vind ik het niet voor de hand liggend om de bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging uit te breiden.

De heer Van Weyenberg vroeg of het niet tijd is om het adviesrecht uit te breiden tot een raadpleging van al het personeel. In het huidige systeem vertegenwoordigen gekozen or-leden het personeel zonder last of ruggespraak. Het is dus een vorm van getrapte democratie waarin mensen anderen vertegenwoordigen. Iedere dag is natuurlijk een mooie dag om kroonjuwelen tevoorschijn te toveren, dus waarom niet in het kader van de medezeggenschap? Het lijkt mij goed dat mensen die bepaalde ideeën hebben en een vertegenwoordigende rol spelen, voor de or gevraagd worden. Zij kunnen vaak namelijk geschoold worden, zich extra laten informeren en met elkaar een beeld vormen van de situatie. Volgens mij heeft het dus meerwaarde om gekozen vertegenwoordigers een dergelijke rol te geven. Ik wil dat systeem dus niet zo snel omgooien. Ik vind dat bij modernisering wel de vraag hoort of je met de moderne media niet meer gebruik moet maken van raadplegingen van al het personeel. Dat moet wat mij betreft niet ter vervanging dienen van de rol en de rechten van de ondernemingsraad. Vanzelfsprekend kunnen ondernemingsraden altijd een achterbanraadpleging houden, maar het lijkt me interessant om te bezien of een normalere en misschien lichtere methode mogelijk is.

Hoe zit het met de rol van de vakbeweging bij het afsluiten van cao's en met de vraag of er specifieke voordelen aan leden mogen worden gegeven? Vakbonden sluiten namens alle werknemers cao's af. Daarom is draagvlak cruciaal. Wij hebben advies gevraagd aan de SER om het draagvlak te vergroten. Met de heer Van Weyenberg en de heer Van Vliet hebben wij namelijk best zorgen dat het prachtige systeem van cao's, inclusief het algemeen verbind verklaren, onder druk komt te staan door het eventueel afkalven van dat draagvlak. Het algemeen verbindend verklaren zorgt voor een gelijk speelveld in sectoren, arbeidsrust en een heel stabiel Nederlands systeem. In mijn ogen moeten we daar heel precies naar kijken. Ik wacht het advies af. Daarnaast is er een uitgebreide set Kamervragen over gesteld. De antwoorden daarop hoop ik deze week

naar de Kamer te sturen. Voor de rest wil ik daar nu niet op ingaan, maar hopelijk ziet men wel in dat ik gevoelig ben voor het draagvlakelement. Ik hecht daarbij veel waarde aan de bestaande Nederlandse systematiek. Die heeft ons namelijk heel veel gebracht, voor arbeidsrust gezorgd en de concurrentie op slechte arbeidsvoorwaarden beperkt. Dat is volgens mij een van de verworvenheden van de sociaaleconomische staat van de Nederlandse economie.

De heer **Van Weyenberg** (D66): Ik wacht de antwoorden met veel belangstelling af, maar ik heb wel de volgende specifieke vraag. De minister zegt dat hij aan cao-afspraken hecht. Bevestigt hij dat de vakbeweging via het betalen van het vakbondstientje namens al het personeel onderhandelt?

Minister **Asscher**: Het betalen van dat vakbondstientje is op zichzelf niet verplicht. Dat is dus niet de cruciale factor in dezen. Het is een mogelijkheid, maar geen verplichting. Het is een van de elementen die een rol kunnen spelen, maar niet het doorslaggevend element. De heer Van Weyenberg vroeg ook of werknemers bij het nalevingsonderzoek naar hun mening is gevraagd. Het antwoord is nee. De vakbeweging is wel tevreden over het functioneren van de wet. Dan kun je nog zeggen dat er misschien een groep niet-georganiseerde werknemers is die heel ontevreden is, maar dat kan ik niet zeggen. Men is echter wel nadrukkelijk betrokken bij de oprichting van ondernemingsraden. Ik heb dus geen aanleiding om te denken dat dit het grote probleem is. Terugkomend op de vragen van de heer Van Vliet en de suggestie van de heer Ulenbelt vind ik wel dat dit een rol moet spelen bij het beantwoorden van de vraag waarom de naleving achterblijft en het beoordelen van de ontheffingsverzoeken. Stel dat wij een gemanipuleerd, vertekend beeld voor ogen hadden en werkgevers op grote schaal zouden aangeven dat iedereen tevreden is terwijl dat niet het geval is, dat ze de werknemersverenigingen een rad voor ogen zouden hebben gedraaid of dusdanig zouden hebben gemanipuleerd dat die dat niet durven te zeggen; dan moet dat aan het licht komen in het onderzoek naar de naleving en bij het beoordelen van de vraag of de ontheffingsprocedure functioneert. Ik heb geen cijfers over het aantal rechtszaken dat vanwege het ontbreken van een ondernemingsraad is gevoerd. Ik weet wel dat er rechtszaken zijn en dat indien voldaan wordt aan de wettelijke voorwaarden – en die zijn vrij evident – de rechter een bepaalde ondernemer verplicht om een ondernemingsraad in te stellen. Ik weet niet om hoeveel rechtszaken het gaat, want er is geen systeem waarin dit wordt geadmistreerd. Maar werknemers kunnen het instellen van een ondernemingsraad wel degelijk afdwingen bij de rechter en dat gebeurt in voorkomende gevallen ook. Ik heb al het een en ander over de ontheffingsprocedure en het ontheffingsbeleid gezegd, want daar vroeg de heer Van Weyenberg ook naar. Ik ben mevrouw Tanamal zeer dankbaar voor haar inhoudelijke en stevige eerste inbreng in de Kamer. Ik vind het een eer dat ik de minister ben die als eerste haar vragen mag beantwoorden. Zij vroeg naar de eventuele plicht van de or om de achterban ergens bij te betrekken of die te raadplegen. Ik ben het zeer met haar eens dat het goed is als de ondernemingsraad steun zoekt bij de achterban en die bij het werk betreft. Dat vergroot ook de betrokkenheid bij het or-werk en maakt de kans groter dat mensen zich daarvoor willen kandideren. Dat zorgt ervoor dat het systeem van medezeggenschap levend blijft. In de praktijk gebeurt dat ook regelmatig. De wet bepaalt reeds dat de achterban agenda's en verslagen van vergaderingen dient te krijgen. In mijn ogen is het daarop aan de ondernemingsraad zelf om te bedenken hoe hij de achterban er verder bij betreft. Ik wil ervoor oppassen dat de wetgever de manier waarop de ondernemingsraad het moet doen, verder invult. Ik kan me wel voorstellen dat er aantrekkelijke nieuwe mogelijkheden komen om de

achterban erbij te betrekken, geïnformeerd te houden en vragen te laten stellen. Dat kan het gevolg zijn van ontwikkelingen op het gebied van communicatietechnologie.

Moet het scholingsrecht voor de personeelsvertegenwoordiging worden aangescherpt? Er staat al een recht op scholing in de wet. De werkgever draagt de kosten daarvoor. Juist vanwege het feit dat voor bedrijven met 10 tot 50 medewerkers de pvt bestaat en voor mensen met meer dan 50 medewerkers de ondernemingsraad bestaat, zie ik geen aanleiding om het scholingsrecht uit te breiden. Ik heb ook niet de indruk dat er wat dat betreft problemen zijn voor kleinere bedrijven, van 10 tot 50 werknemers. Mevrouw Tanamal gaf aan dat het voor de PvdA belangrijk is dat het tijdstip, de wijze en de inhoud van de advisering door de ondernemingsraad voldoende wettelijk zijn ingekaderd. Zij vroeg zich ook af of aansluiting is gezocht bij de Europese richtlijnen. We hebben de Europese richtlijn voor medezeggenschap in internationale concerns omgezet in de Wet op de Europese ondernemingsraden, de WEOR, waarmee Nederland aan de richtlijn voldoet. De WEOR gaat niet specifiek in op de Organon-casus, waarnaar de heer Ulenbelt verwees. Hij vroeg zich af wat de mogelijkheden zijn voor medezeggenschap, om de besluitvorming van een concern te beïnvloeden, in een ander land dan waar het hoofdkantoor gevestigd is. Eigenlijk geeft de WEOR alleen aan dat een concern met vestigingen in meerdere lidstaten verplicht is om een Europese or op te richten. In dit geval ging het overigens om een Amerikaans moederbedrijf, dat niet werd geraakt door Europese regelgeving.

Er werd benadrukt welke onderdelen van de uitvoering van de motie-Hamer c.s. niet verder kwamen. Ik heb een maand geleden volgens mij eerlijk verteld wat we daaraan kunnen doen, maar het heeft wel degelijk tot een wetswijziging geleid. Ondernemingen die deel uitmaken van een internationaal concern met een buitenlands moederbedrijf, moeten aan de or duidelijk maken wat hier zeggenschapspositie is. Dan weet de or tijdig op wie hij zich moet richten. In mijn ogen is dat ook het antwoord op een vraag van de heer Ulenbelt. Het betreft een verplichting die als gevolg van de motie-Hamer c.s. in de wet is opgenomen. Ik hoor in tweede termijn vast wel of ik hiermee tegemoetkom aan de vragen die de geachte afgevaardigden daarover gesteld hebben. Dat kunnen we waarmaken van de motie-Hamer c.s., maar wij kunnen op basis van het Nederlands recht geen verplichtingen aan buitenlandse ondernemingen opleggen.

Er is ook gevraagd of het opleggen van geheimhouding verder beperkt moet worden en of ik dat met de sociale partners wil opnemen. In het huidige systeem kan de werkgever om geheimhouding vragen en zijn dingen die naar hun aard geheim zijn, geheim. Dit betreft een van de meer klassieke knelpunten waar in het verleden ook heel veel over gediscussieerd is. Het is ook per bedrijf erg verschillend. Ik wil dan ook niet te snel een generieke regeling treffen voor het beperken van de geheimhouding. Ik vind het wel interessant om ook hierover aanbevelingen te vragen. In hoeverre levert dit problemen op? Zijn er bedrijven of bedrijfstakken waarin de geheimhouding te ver gaat of waar men de indruk heeft dat werkgevers te ruim gebruikmaken van hun mogelijkheid om geheimhouding te vragen? Dat vind ik een interessante vraag, maar ik zie nu geen reden om generiek te zeggen dat we iets moeten veranderen aan de geheimhouding. Soms liggen daar namelijk volstrekt legitieme belangen aan ten grondslag.

Mevrouw Tanamal vroeg of de overlegvormen naast de or als een aanvulling op of een vervanging van de or moeten worden gezien. In mijn ogen betreft het een aanvulling. Het betreft klankborden, werkgroepen, allerlei vormen. Het verschilt natuurlijk ook naar de behoefte binnen een bedrijf, het soort bedrijf en het soort relatie tussen werknemers en leidinggevenden op de werkvloer. Daarvoor kunnen allerlei vormen bestaan. De or gaat over de formele medezeggenschap en kent een wettelijk vastgelegd systeem. Andere overlegvormen moeten daar wat mij

betreft niet voor in de plaats komen, maar kunnen een aanvulling daarop zijn. Als het goed functioneert, is er natuurlijk ook sprake van een wisselwerking tussen wat in de or aan de orde komt en in klankborden en andere gremia waarin wordt meegepraat over de vraag hoe het met een bedrijf gaat.

Dit brengt mij op de vraag van de heer Potters of het in het licht van de modernisering niet tijd wordt om de grens van 50 naar 100 werknemers te verhogen, ook gelet op het argument van regeldruk. Ik moet bekennen dat ik daar niets voor voel, want het zou betekenen dat we overgaan naar vrijwilligheid. Ik heb net betoogd dat het verdedigbaar is dat een personeelsvertegenwoordiging minder rechten heeft, omdat het kleinere bedrijven betreft. Juist in de groep van bedrijven met 50 tot 100 medewerkers lijkt het mij van belang om reële medezeggenschap te gunnen aan de werknemers. Er is een hele reeks onderzoeken naar de naleving geweest, waaruit blijkt dat ook werkgevers en werknemers in het mkb grote waardering hebben voor het stelsel en de daadwerkelijk effecten van medezeggenschap op grond van de huidige wet. Het verdubbelen van de grens van 50 naar 100 medewerkers zou een heel fundamentele wijziging inhouden. Juist in kleinere organisaties, bijvoorbeeld met 51 medewerkers, kan directe medezeggenschap via de or gestalte krijgen. Ik vind dat een groot goed. Juist bij heel grote organisaties kun je je voorstellen dat er bijna als vanzelf een ondernemingsraad wordt ingesteld, omdat er toch een zekere ordening zal zijn. Juist in de groep bedrijven met tussen de 50 en 100 medewerkers is het volgens mij belangrijk dat het niet alleen van vrijwilligheid afhangt, maar dat men weet dat het volgens de wet verwacht wordt. In die zin hoeven werkgevers en werknemers zich niet af te vragen of het verstandig en nuttig is om een or in te stellen. Nee, de wetgever heeft bepaald dat dit verstandig is. Vanzelfsprekend, als het te grote administratieve lasten of regeldruk oplevert of het te veel nadelen voor een bedrijf oplevert, kan de ontheffingsprocedure gevolgd worden. Die ontheffingsprocedure moet dan wel functioneren. Daar heb ik eerder al het een en ander over gezegd.

De heer **Potters** (VVD): Is het mogelijk om deze vraag aan de SER-commissie voor te leggen? De grens van 50 werknemers is namelijk in de oude verhoudingen ontstaan. We leven nu in een totaal ander tijdsgewricht waarin kleine ondernemingen zich misschien wat meer als grote ondernemingen gaan gedragen. Ik wil graag weten of de SER advies wil geven over de vraag wat het goede evenwicht is. De minister geeft zelf aan dat een pvt in een bedrijf tot 50 werknemers ook heel goed kan functioneren. Kan dit dan ook niet het geval zijn in een bedrijf tot 100 werknemers? Dat lijkt me ook goed om de balans te vinden tussen het nut van het verplichte instellen van een or – ik heb het niet over het vrijwillig instellen van een or, want dat kan altijd – en de druk die het met zich meebrengt om een or in te richten. Dat vraag ik ook omdat uit de brief van de minister blijkt dat het soms moeilijk is om goede kandidaten te vinden, waardoor de samenstelling van een or eenzijdig is. Ik vraag de minister daarom om dit voor te leggen aan de SER.

Minister **Asscher**: Ik geef de heer Potter twee argumenten waarom ik van mening ben dat wij dit niet als separate vraag aan de SER-commissie moeten voorleggen. Bovendien heb ik nog een derde, pragmatisch argument. In de eerste plaats vind ik dat wij een commissie die tot doel heeft om de medezeggenschap te bevorderen, moeten laten adviseren op basis van de problemen en niet naar de grens moeten laten kijken. Als uit het advies van de commissie over de vacatures of de naleving blijkt dat de grens het probleem is, dan staat het haar vrij om daar aanbevelingen over te doen. Als je de commissie vraagt om te adviseren over wat typisch aan ons is, namelijk de grens, dan vind ik dat wij haar niet goed benutten. Het gaat ons om de bevordering van de medezeggenschap. Ik ben het met de

heer Potters eens dat iedere grens arbitrair is, maar als niet is aangetoond dat er een probleem met de huidige grens is, vraag ik de commissie liever om naar geconstateerde problemen te kijken. Daarbij zijn er geen taboes. Het staat de commissie vrij om aan te bevelen om de grens op 48 of 52 medewerkers te leggen, maar ik ben niet van plan om daarover een separate vraag te stellen. In de tweede plaats wordt het getal van 50 medewerkers ook in Europees verband als grens gehanteerd. Iedere grens is arbitrair, maar klaarblijkelijk is de grens toch niet helemaal uit de lucht gegrepen. In de derde plaats is er het pragmatische argument dat wij al een aardig vragenpakket voor de nog jonge commissie hebben geformuleerd. Ik zie graag eerst de reeds gestelde vragen beantwoord worden, voordat wij nieuwe vragen stellen.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Heeft de minister al antwoord gegeven op mijn vraag over het enquêterecht?

Minister **Asscher**: Ja, daar heb ik op geantwoord, maar ik heb daarbij niet het woord «enquêterecht» in de mond genomen. Ik heb aangegeven dat ik op dit moment geen aanleiding zie om de rechten van ondernemingsraden uit te breiden.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Is de minister wel bereid om daarover het gesprek aan te gaan met anderen, de sociale partners of de commissie?

Minister **Asscher**: Mijn bereidheid om het gesprek aan te gaan, wordt driemaal daags benadrukt. Ik wil met iedereen en alles het gesprek aangaan, maar redenerend vanuit de inhoud en de bestaande praktijk vind ik dat het niet op de weg van het kabinet ligt om te bepleiten dat er een enquêterecht moet komen. Als uit de analyse blijkt dat de medezeggenschap wordt gehinderd door het ontbreken van het enquêterecht, dan kunnen we daarover praten. Gelet op de stand van de medezeggenschap en het onderzoek daarnaar vind ik echter dat er geen casus is om namens het kabinet voor een enquêterecht te pleiten. Vanzelfsprekend ben ik wel altijd bereid om daarover met sociale partners in gesprek te gaan. Ik heb er ook geen bezwaar tegen om bij sociale partners te informeren hoe zij ertegenaan kijken, maar die vraag wil ik wel neutraal stellen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Wat is het antwoord van de minister op de vraag van mevrouw Tanamal wat hij vindt van het organiseren van nationale verkiezingen voor de ondernemingsraad, op één dag of in één week, analoog aan België? Toenmalig minister De Geus heeft dit in 2004 voorgesteld, maar dit voorstel maakte onderdeel uit van een heel slecht wetsvoorstel waarmee de Kamer niet akkoord is gegaan. Daardoor verdween dit voorstel ook, maar misschien kan het weer op de agenda komen. Hoe kijkt de minister hier tegenaan?

Minister **Asscher**: Aan de ene kant vind ik het een heel leuk idee omdat het veel meer aandacht voor de or-verkiezingen genereert. Daarmee wordt misschien een discussie uitgelokt over het belang van medezeggenschap en de rol die leden van de ondernemingsraad spelen. Aan de andere kant kan ik me voorstellen dat er praktische bezwaren zijn om ondernemingen en ondernemingsraden te binden aan één datum in het jaar, de organisatie in die zin te nationaliseren en vast te leggen dat de verkiezingen op één dag moeten plaatsvinden. Ik zeg niet meteen dat wij het op die manier bij wet moeten regelen, maar ik wil daar best nog eens over nadenken. Ik heb me er nog niet eerder in verdiept.

De **voorzitter**: Ik geef graag de Kamerleden het woord voor hun inbreng in tweede termijn.

De heer **Van Vliet** (PVV): Voorzitter. Ik dank de minister voor zijn antwoorden in eerste termijn. Eerlijk is eerlijk, ik heb me te laat gereali-seerd dat het debat over de financiering van scholingskosten van or-leden de gelegenheid was om amendementen in te dienen. De heer Van Weyenberg had daar wel aan gedacht. Zijn amendement om verschillen tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden op te heffen, was eigenlijk een soort second best, want ik wilde van ieder verschil af. Ik heb het amendement echter van harte gesteund en daar blijf ik achter staan. Het zou een beetje flauw zijn om een VAO aan te vragen om een motie te kunnen indienen waarin ik de minister oproep tot dit of dat. Dat laat ik dus achterwege, ook met het oog op de agenda. Ik hoef niet iedere keer achter VAO's aan te hijgen.

Ik kom op de discussie over de rol van ondernemingsraden in cao-onderhandelingen, vakbondstientjes etc. Er is een essentiële discussie te voeren over cao's en het algemeen verbindend verklaren daarvan in het algemeen. Ik vind dat we daar een breed debat over moeten voeren, maar dat moet niet worden opgehangen aan een algemeen overleg over medezeggenschap. Wij zijn zeer doordrongen van het belang van medezeggenschap. Ik hecht daar veel waarde aan. Wij doen graag mee aan het bredere debat over cao's, het algemeen verbindend verklaren daarvan en de mogelijke rol van ondernemingsraden daarbij. Zoals iedereen weet, zijn wij voor afschaffing van het algemeen verbinden verklaren. Dat geluid zullen wij bij die gelegenheid laten horen en daarom laat ik het hierbij.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Ik heb in mijn eerste termijn gezegd dat het erop lijkt dat de minister een beetje op de winkel past, maar tot mijn vreugde vraagt hij de SER nu wel om een advies. Is dat een formeel advies? Ik ben ook benieuwd welke onderwerpen in de adviesaanvraag worden opgenomen. Ik heb maatschappelijk verantwoord ondernemen, duurzaamheid, de achterban en geheimhouding genoteerd. Is het lijstje daarmee compleet? Zo ja, wil hij daar dan nog de rol van de onder-ningsraad bij het inschrijven op aanbestedingen door een onderneming, het enquêterecht en de winstbestemming aan toevoegen? Laat de SER daar ook maar eens naar kijken, om voortgang te realiseren.

De situatie in het buitenland is mij nog niet helemaal duidelijk. Ik begrijp uit de wet dat de werkgever moet informeren hoe het met de zeggen-schap zit. Mijn voorstel is echter om in de wet op te nemen wie in Nederland verantwoordelijk is voor de werkgeversrol in de medezeggen-schap. Dat lijkt mij iets anders. Ik vind het heel mooi dat de minister gaat nadenken over de voor- en nadelen die verbonden zijn aan het houden van nationale verkiezingen. In België werkt het als een speer. Misschien kan het aan de SER voorgelegd worden. Organisatorisch is het geen probleem, want de Belgen kunnen het ook. Misschien zijn er eventuele andere bezwaren, zoals een overgangstermijn. Het maakte al eens onderdeel uit van een wetsvoorstel. Het is dus al een keer uitgezocht. Vraag het de SER, zou ik zeggen.

De heer **Van Weyenberg** (D66): Voorzitter. Ik dank de minister voor zijn beantwoording. Ik zie ook de beantwoording van mijn Kamervragen over de rol van de vakbond met grote belangstelling tegemoet. Dat geldt ook voor mijn vragen over het onderzoek van de minister naar de handhaving en naleving en de verklaring van het gat tussen het aantal zaken bij de SER en de 29% aan bedrijven die geen or heeft terwijl dat wel zou moeten. De vraag over het amendement resteert. De minister daagde mij enigszins uit. Ik ben hem erkentelijk voor zijn handreiking in het desbetreffende debat, maar ik heb toen aangegeven dat er voor mij wel een principiële punt aan verbonden was in relatie tot democratisering van de medezeg-genschap. Dat is juist het geval omdat mijn partij de medezeggenschap zo ontzettend belangrijk vindt. Ik constateer dat in medezeggenschapsland

twee stromingen bestaan. Ik proef heel veel steun, ook onder vakbondsleden, voor het aangenomen amendement. Ik vind de opvatting dat er altijd te weinig kandidaten zijn – dus: o jee, wie komen er dan in de medezeggenschapsorganen terecht zonder dat er op hen is gestemd? – een voorbeeld van een «paard achter de wagen»-reactie. Ik begrijp die zorg natuurlijk wel, maar dan is er sprake van een veel fundamenteeler probleem. Dan zijn er namelijk verkiezingen voor iets waar blijkbaar onvoldoende kandidaten voor zijn, terwijl het heel belangrijk is. Het feit dat er weinig kandidaten zijn, lijkt mij an sich geen reden om het op een minder democratische wijze vorm te geven. Ik had veel liever daar een brief van de Stichting van de Arbeid over gekregen, misschien een brief waarin mijn naam ook nog eens juist werd gespeld. In die brief had moeten staan dat men alles op alles zou zetten zodat mensen tijdens verkiezingen ook echt iets te kiezen hebben. Daar moet het natuurlijk om gaan, zodat de beste kandidaten worden gekozen. Dat is volgens mij de opgave. Ik ben het er graag met de Stichting van de Arbeid over eens dat het niet de ideale wereld is dat mensen zonder stem in een or terecht-komen. Dan is er volgens mij echter een veel fundamenteeler probleem te tackelen dan het amendement-Van Weyenberg.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Voorzitter. Ik heb nog een aantal opmerkingen, waaronder een reactie op de opmerking van de heer Ulenbelt over een nationale dag voor ondernemingsraadverkiezingen. Het idee is heel leuk, maar praktisch is het een enorm probleem. De minister kan misschien bekijken wat de mogelijkheden zijn om nationale verkiezingen per sector te houden. Dat is organisatorisch wat minder heftig, want het schijnt bijna niet te werken als je het landelijk wilt doen. Ik merk het volgende op over de scholing van de personeelsvertegenwoordiging. De minister zegt geen indicatie te hebben dat daarmee problemen zouden zijn. Ik krijg zelf echter signalen, ook via de vakbeweging, dat er regelmatig wel degelijk problemen optreden met het scholen van de personeelsvertegenwoordiging. Werkgevers zijn daar iets minder happig op dan zou moeten. Vakbondsleden hebben niet alle voordeeltjes. Ook ondernemingsraden worden namelijk door de vakbond getraind, ook de niet-georganiseerde leden. Die zijn tenslotte onderdeel van de ondernemingsraad en profiteren daar dus gewoon van mee. Dat wilde ik even gezegd hebben.

De heer **Potters** (VVD): Voorzitter. Ik ben de minister zeer erkentelijk voor zijn duidelijke antwoorden op de vragen. Ik zie dat de VVD-fractie en de minister op één lijn zitten wat betreft de eigen verantwoordelijkheid van sociale partners en zelfregulering. De minister gaf in zijn bijdrage echter aan dat we wat hem betreft bij de SER-commissie vooral de problemen moeten aankaarten en moeten aangeven waar verbetering mogelijk is. De heer Ulenbelt heeft al een lijstje opgenoemd. Dat snap ik wel, gelet op zijn achtergrond, maar ik wil eigenlijk naar een hoger abstractieniveau. Daarom roep ik de minister op om de SER-commissie ook te gebruiken om de modernisering van de medezeggenschap vorm te geven. Hij geeft zelf goede voorbeelden; er zijn inderdaad ook digitale mogelijkheden om het anders te doen. Laten wij niet opgesloten blijven in strakke, bestaande kaders, maar laten wij het SER-advies gebruiken om de modernisering verder te brengen. Wat mij betreft moet de grens van 100 of 50 werknemers daarbij worden meegenomen, meer in het algemeen om de medezeggenschap goed en beter te laten functioneren in deze nieuwe eeuw.

De heer **Van Weyenberg** (D66): De minister heeft volgens mij net aangegeven dat hij een aantal suggesties van de VVD-fractie niet wil meenemen. Hij is daar geen voorstander van en is ook niet voornemens om daar advies over te vragen. In tweede termijn komt collega Potters er

echter op terug. Mag ik hieruit opmaken dat hij een VAO aanvraagt om moties in te dienen?

De heer **Potters** (VVD): Nee, want ik heb er alle vertrouwen in dat de minister ook onze bijdrage op een goede manier wil wegen en meenemen. Ik wil hier ook niet per se alleen een discussie over werknemers voeren. Het gaat mij meer om de modernisering van de medezeggenschap. Dit kan daarvan een voorbeeld zijn. Ik wil voorkomen dat wij alleen met korte lijstjes en kleine problemen aan de slag gaan, want dat zou wat mij betreft een gemiste kans zijn.

De **voorzitter**: Het woord is aan de minister voor zijn beantwoording in tweede termijn.

Minister **Asscher**: Voorzitter. Ik dank de Kamer voor haar reactie op mijn antwoorden in eerste termijn. Ik wil mijn beantwoording toespitsen op wat wij de SER-commissie gaan vragen. Ik wil de SER-commissie op twee hoofdpunten om advies vragen. Het eerste hoofdpunt is modernisering en het tweede hoofdpunt is naleving. Dat zijn de twee hoofdpunten die de inbreng van de meeste Kamerleden het beste samenvatten en die ook in ons debat van een maand geleden aan de orde kwamen. Modernisering moet uitdrukkelijk over meer gaan dan alleen maar de verkiezingsvraag. Het moet ook gaan over de vraag of er aanleiding bestaat om na te denken over de toekenning van rechten en, zo ja, welke rechten. Ook is van belang of er aanleiding bestaat om opnieuw naar achterbanraadplegingen te kijken, de manier waarop die plaatsvinden en de frequentie waarin die plaatsvinden. Ook is het de vraag of er aanleiding bestaat om naast de klassieke medezeggenschapsrechtelijke thema's gezien de ontwikkeling in de samenleving ook naar andere thema's te kijken, zoals maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid. Daarbij kan wat mij betreft ook de discussie over beloning een rol spelen, als dat onderdeel zou uitmaken van de modernisering van de medezeggenschap. Het gaat ook om de problemen die men bij het invullen van vacatures ervaart. Daarmee kom ik weer op het nalevingsadvies. Wat is eigenlijk de analyse achter het gegeven dat 29% van de ondernemingen geen or heeft? Werkt de ontheffingsprocedure wel? Zou er sprake zijn van intimidatie of het afsluiten van de gang naar de rechter voor werknemers die eigenlijk een or willen instellen? Dat zijn de twee adviezen die ik van de commissie wil vragen. Ik zal het verslag van dit debat aan de commissie meegeven, zodat zij zelf kan aangeven of zij in de inbreng van bepaalde Kamerleden aanleiding ziet om specifieke suggesties mee te nemen. Ik meng me daar nu verder niet in. Ik heb aangegeven waarom ik de vraag over de grens van 50 of 100 werknemers nu niet het meest voor de hand liggend vind. Ik stel twee hoofdvragen namens het kabinet, over modernisering en naleving, en ik stuur het verslag van dit debat gewoon mee.

Ik vind het een boude stelling dat wij het ook kunnen als de Belgen het kunnen, mijnheer Ulenbelt. Er gebeuren in België wel fantastische dingen en daar kunnen wij in sommige opzichten veel van leren. Ik ben met de heer Ulenbelt eens dat wij verkiezingen kunnen organiseren in dit land. Ik kom er dus op terug. Ik geef het ook aan de commissie mee. Als er dan een enorm gejuich ontstaat omdat het voorstel van voorganger De Geus herleeft, dan zit er misschien muziek in. Maar ik spreek mijn twijfel er dus over uit.

Ik wil het principiële punt van de heer Van Weyenberg niet tenietdoen. Dat was helemaal niet de teneur van mijn boodschap, maar ik ben wel gevoelig voor het punt van de STAR. Ook in de gewone democratie gelden bepaalde minimumeisen voor het aantal handtekeningen, kieslijsten enzovoorts. Op zichzelf houdt dat dus niet het fundamenteel beperken van democratische rechten in. Ik ben het wel met de heer Van

Weyenberg eens dat het democratisch gezien een minder gelukkig argument is dat men wellicht de verkeerde kiest. Dat is het klassieke «André Hazes»-argument. Daarom suggereerde ik om vijf personen erbij te betrekken: als iemand het personeel wil vertegenwoordigen, moet je vier collega's aanspreken. Dat vond ik zelf niet een heel extreme beperking van de democratische rechten. De heer Van Weyenberg heeft echter het volste recht om het op zijn manier te willen doen. Hij heeft hopelijk ook gehoord dat ik me sportief zal opstellen en het wetsvoorstel gewoon in de Eerste Kamer zal verdedigen.

De heer **Van Weyenberg** (D66): Ik dank de minister voor het antwoord. Mijn interruptie was meer voor de brieven-schrijvers dan voor de minister bedoeld. Ik heb wel een vraag. Ik was gevoelig voor het punt waarover de Stichting van de Arbeid schreef, namelijk dat de vakbonden volgens de huidige wet hun achterban moeten raadplegen. Het staat natuurlijk elk vakbondslid vrij om zichzelf op een andere wijze kandidaat te stellen. Hij kan ook een eigen lijst aanvoeren. Laat ik ook iets aardigs over de brief zeggen. Ik vind de vraag of de vakbeweging op de vakbondslid de eigen leden representeert eigenlijk meer een punt van verenigingsdemocratie dan van wetgeving. Is de minister in gesprek met de Stichting van de Arbeid over de brief? Is hij misschien voornemens om dit punt via een wetwijziging uit de WOR te halen? Dat zou namelijk de wens van de STAR kunnen zijn of heb ik dan de brief verkeerd gelezen?

Minister **Asscher**: Het is geen geheim dat ik met de Stichting van de Arbeid in gesprek ben over een enorm aantal onderwerpen, maar nog niet over de desbetreffende brief. Ik ben op dit moment niet van plan om een wetwijziging voor te stellen. Ik wil dat echter best overwegen als het als een heel odd issue gezien wordt. Ik heb de brief meer gelezen als een verdediging van de oude regeling dan als een oproep om met een nadere wetwijziging te komen.

De PvdA merkte op dat er wel degelijk voorbeelden bestaan waarin de personeelsvertegenwoordiging niet het scholingsrecht krijgt die zij verdient. Ook de pvt staat het echter vrij om naar de rechter te stappen. De pvt heeft een wettelijk recht op door de werkgever betaalde scholing, maar de pvt kan naar de rechter stappen als zij dat recht niet krijgt. Als naar de naleving wordt gekeken, moet ook worden bekeken of de juridische procedures nog adequaat zijn. Er vinden wel degelijk rechtszaken plaats en die worden soms ook door werknemers gewonnen. Daarbij worden werkgevers verplicht om in scholing te voorzien of akkoord te gaan met het instellen van een or. Om die reden zie ik op dit moment geen aanleiding om daar verandering in te brengen. Dat heeft ook te maken met de tere balans tussen welke rechten je aan welk gremium toekent en het onderscheid tussen ondernemingen met minder dan 50 werknemers en ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Het kan echter voorkomen dat niet goed met de wettelijke bepaling wordt omgesprongen. Dat gebeurt wel vaker in de samenleving. Sommige bedrijven doen het goed, maar er zijn helaas ook altijd een paar zwarte schapen. Dat is hierbij ongetwijfeld ook het geval.

Ik merk het volgende op voor de heer Potters. Ik kom met de twee adviesaanvragen en het meezenden van het verslag volgens mij tegemoet aan de wensen die hij heeft geuit.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA): Ik heb nog een vraag over de punten die de minister aan de commissie wil meegeven, namelijk modernisering en naleving. De minister noemde het onderdeel intimidatie in het kader van naleving. Ik hoop dat hij daarbij ook geheimhouding onder de aandacht brengt, omdat afgedwongen geheimhouding ook een vorm van intimidatie kan zijn. Tot wel 40% van het aantal ondernemingsraden wordt geacht onder geheimhouding te vergaderen.

Minister **Asscher**: Zeker, dat heb ik net in eerste termijn ook niet bestreden. Ik heb alleen aangegeven dat het punt zich in de aard minder voor generieke wijzigingen leent. Het kan wel interessant zijn om te beoordelen of er verschil tussen bepaalde sectoren bestaat of dat er opvallende verschillen bestaan tussen bedrijven die wel of niet gebruikmaken van de geheimhouding, of al dan niet in grote of kleine mate. Op zichzelf is dit een van de klassieke debatten en daarom moeten wij daar niet te snel in interfereren. We willen het echter wel weten als het problemen oplevert. We willen het ook weten als er een verband bestaat met de naleving of het functioneren van de medezeggenschap. De commissie heeft tenslotte het bevorderen van de medezeggenschap als taak. Als de medezeggenschap gehinderd wordt door het té ruim benutten van de mogelijkheden tot geheimhouding, dan is er aanleiding om daar iets aan te doen. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van een aanbeveling. Die aanbeveling kan zich tot ons richten of tot sectoren, ook tot werkgevers en werknemers.

De **voorzitter**: Wij zijn aan het einde van dit debat gekomen. Ik zal de toezeggingen nog even herhalen; let u allemaal dus even goed op. De minister heeft twee toezeggingen gedaan. Ten eerste deelt de minister op korte termijn de adviesaanvraag aan de SER-commissie met de Tweede Kamer. Kan hier misschien een termijn aan worden verbonden? Kan het voor 1 april of is dat te kort dag?

Minister **Asscher**: Het kan voor half april.

De **voorzitter**: Dat voegen we toe. Bij die adviesaanvraag heeft de minister ook toegezegd dat het verslag van dit algemeen overleg aan de betreffende commissie wordt gestuurd, zodat zij kennis kan nemen van de gevoelens die in de Kamer leven. De tweede toezegging is dat in de aanvraag wordt betrokken of de huidige regels al dan niet een administratieve drempel vormen voor de instelling van een or en of er dus sprake is van onnodige rompslomp door de regelgeving.

Minister **Asscher**: Het ging met name over de administratieve drempel bij het volgen van een ontheffingsprocedure. Daar vroeg de VVD naar.

De **voorzitter**: We passen het op die manier aan. Ik dank de minister en zijn staf. Ik dank ook de Kamerleden en alle mensen die dit algemeen overleg hebben gevolgd.

Sluiting 11.44 uur.