



Reactie op internetconsultatie

Concept wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en de Pensioenwet in verband met de bevoegdheden van ondernemingsraden inzake beloningen van bestuurders en inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen

Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap

www.nvmedezeggenschap.eu

info@nvmedezeggenschap.eu

16 maart 2015

De NVMedezeggenschap:

- is een communicatiekanaal voor het eigen geluid van haar leden, allen actieve medezeggenschappers in Nederland;
- wil invloed uitoefenen op de positie en het functioneren van de medezeggenschap in Nederland. Dit met name via het contact met de politiek, overheid, werknemers- en werkgeversorganisaties;
- slaat een brug tussen de praktijk van de medezeggenschap en daar waar besluitvorming erover plaatsvindt. Verbinding, vertrouwen en met elkaar op trekken zijn hierbij belangrijke waarden;
- is onafhankelijk en sector overstijgend;
- heeft als missie 'bevorderen en stimuleren van medezeggenschap, "direct en indirect", voor medewerkers in organisaties in Nederland'.

De NVMedezeggenschap is zeer verheugd over de mogelijkheid om via deze internetconsultatie haar inbreng te kunnen geven zodat er niet over en voor de medezeggenschap wordt besloten zonder dat deze hierbij wordt betrokken. Hiervoor onze hartelijke dank.

De NVMedezeggenschap heeft een ledenbevraging uitgezet en daarop is gereageerd door or-leden van ondernemingen, leden van or-platforms en overige betrokkenen bij medezeggenschap.

We maken overigens van de gelegenheid gebruik een aantal punten toe te voegen middels de bijlages namelijk om deze onder de aandacht te brengen. Bijlage 1 met verbetervoorstellen (ervaren knelpunten voor medezeggenschappers) en in bijlage 2 de verbetervoorstellen van 2009. Primair gaat het om een reactie op de raadpleging. Bijgaand de inhoudelijke opbrengst.

1. Uitbreiding overlegrecht t.a.v. beloningsverhoudingen (beloning van bestuurders van grote ondernemingen) betreft de uitvoering van de verplichting dat jaarlijks een gesprek wordt gevoerd tussen de bestuurder en de ondernemingsraad over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen, inclusief die van de bestuurder, binnen bedrijven met honderd werknemers of meer.

Reactie van de NVMedezeggenschap:

*Het voorstel is de gewenste uitbreiding van de WOR op de formulering onder artikel 31d van de WOR over 'informatie over beloningsverhoudingen' met als **toevoeging:***

- a. Beperk deze niet tot 'honderd werknemers of meer'. Laat dit van kracht zijn voor alle ondernemingsraden en bij voorkeur zelfs ook voor personeelsvertegenwoordigingen;*
- b. Koppel aan het voorgestelde overlegrecht ten aanzien van de beloningsverhoudingen een adviesrecht (art. 25) of nog meer functioneel een instemmingsrecht (art. 27)*

Verder onderschrijft de NVMedezeggenschap met nadruk de inbreng op de internetconsultatie van:

✓ Drs. M. Winnink

2. Instemmingsrecht over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten van de pensioenregeling (ongeacht of de pensioenuitvoerder een pensioenfonds is, een verzekeraar of een premiepensioeninstelling (ppi)).

Reactie van de NVMedezeggenschap:

Het voorstel is de gewenste uitbreiding van de WOR met als **toevoeging:**

- a. Het hele proces om tot een pensioenregeling (of aanpassing op) te komen, van start naar besluit, de medezeggenschap te betrekken zodat de invloed op vooral de consequenties van de uitvoering gericht kan zijn.
- b. Maak dit onderwerp onderdeel van de bespreking algemene gang van zaken (artikel 24) die twee maal per jaar plaatsvindt met (een delegatie) van het toezichthoudend orgaan.
- c. Jaarlijks aantoonbaar bewijs dat de werkgever zijn aandeel tijdig betaald.

Verder onderschrijft de NVMedezeggenschap met nadruk de inbreng op de internetconsultatie van:

- ✓ Het expertisecentrum pensioenrecht
- ✓ Pensioen en Perspectief
- ✓ TKP
- ✓ Drs. M. Winnink

Leden en betrokkenen hebben ook de gelegenheid te baat genomen om knelpunten die zij bij de uitvoering van het medezeggenschapswerk ervaren, te formuleren. U treft deze in bijlage 1 aan.

De NVMedezeggenschap heeft tijdens haar bestaan vanaf 1997 diverse malen inbreng gehad bij voorstellen tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden. De laatste keer was dat in 2009. Deze voorstellen brengen wij nogmaals onder uw aandacht in bijlage 2.

Bijlage 1

Verbetervoorstellen (knelpunten) voor de medezeggenschap

- Bij ondernemingen in Nederland die onderdeel zijn van een internationale onderneming worden door cultuurverschillen de Nederlandse rechten vaak onthouden terwijl de WOR hiervoor wel van toepassing is (hiervoor verwijzen wij u ook graag naar het MNO (www.stichting-mno.nl));
- Instemmingsrecht is onvoldoende specifiek omschreven t.a.v. arbeidsvoorwaarden. Er zijn werkgevers die naar de letter van de wet handelen bijv. bij personeelsbeoordeling. Hierbij kunnen bijv. echter ook functioneringsgesprekken e.d. van belang zijn. Het verzoek is geen beperkende termen te gebruiken maar te omschrijven wat het doel van een onderwerp is.
- Gebrek aan continuïteit en ondersteuning van de medezeggenschap (wat vaak ook zeer belemmerend voor een werkgever is) ondervangen door de het gebruik van ambtelijke ondersteuning. Het verzoek is daarom ambtelijke ondersteuning in de WOR als verplichting op te nemen;
- Artikel 21, bescherming tegen benadeling versterken. Het is erg afhankelijk van de ondernemingscultuur of een or-lid en met name directe collega's nadelen ondervinden van het or-lidmaatschap;
- Om zijn rol te kunnen vervullen is het van groot belang dat de or de mogelijkheid heeft om intern te communiceren. Het is erg afhankelijk van de bestuurder en/of ondernemingscultuur of de mogelijkheden hiertoe worden gegeven. Een formele bevoegdheid tot interne communicatie wordt nadrukkelijk gewenst;
- OR'en die te maken hebben met een politiek primaat ontberen vaak het adviesrecht op de uitvoering van een dergelijk besluit terwijl dit bij uitstek de bijdrage van de or aan de onderneming kan betekenen. Het verzoek is het adviesrecht in zijn algemeenheid uit te breiden naar 'een voorgenomen besluit en uitvoering';
- Tot slot een uitdrukkelijke wens dat de WOR mogelijkheid biedt voor andere en nieuwe vormen van medezeggenschap met name gericht op directe medezeggenschap.

Bijlage 2

DE VERBETERVOORSTELLEN VAN DE NVMEDEZEGGENSCHAP OP DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN (WOR) DIE REEDS IN 2009 ZIJN ONTWIKKELD EN GECOMMUNICEERD

1. Versterking positie OR op het terrein van de arbeidsvoorwaarden

De NVMedezeggenschap is van mening dat er heldere, voor iedereen begrijpelijke bevoegdheden dienen te komen. Dan gaat het vooral om een duidelijke taakverdeling tussen OR en vakbond. De NVMedezeggenschap vindt dat de verzwakte rol van de OR bij de arbeidsvoorwaarden moet worden versterkt en ook moet worden verhelderd. Argumenten:

- de positie van de OR is bij de vorige wetswijziging verzwakt;
- de OR krijgt in het kader van de decentralisatie van de arbeidsverhoudingen van werkgevers en vakbeweging een steeds grotere rol op dit terrein. Het aantal raam-cao's met daarin een verantwoordelijke rol van de OR voor het arbeidsvoorwaardelijke maatwerk op bedrijfsniveau stijgt langzaam maar zeker;
- in de te decentraliseren cao's worden hiervoor allerlei constructies bedacht. Hierdoor ontstaat er een oerwoud aan zwakke en sterke regelingen voor de OR. Veel (grote) bedrijven hebben te maken met verschillende cao's. De OR wordt opgezadeld met verschillende bevoegdheden voor delen van het personeel. Dat is niet effectief;
- het is een eis van rechtvaardig en modern arbeidsrecht dat waar geen cao geldt, de werkgever niet in vrijheid beslist, maar gebonden is aan de instemming van de OR.

De NVMedezeggenschap stelt daarom voor:

- instemmingsrecht voor de OR over alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen, tenzij deze inhoudelijk in een cao zijn geregeld;
- de instemming van de OR met een arbeidsvoorwaardelijke regeling heeft een automatische doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomsten.

2. Meer faciliteiten voor de OR

De WOR regelt enkele faciliteiten voor het OR-werk, zoals een beperkt aantal uren vergadertijd e.d. Het OR-werk wordt echter steeds belangrijker en gecompliceerder, en vraagt van de OR-leden steeds meer tijd. Op bedrijfsniveau blijkt de OR niet of zelden in staat te zijn voldoende faciliteiten af te spreken. Het OR-werk staat onder grote druk, en daarmee de kwaliteit. De animo voor het OR-werk loopt terug, omdat werknemers de tijd niet meer kunnen opbrengen en er op bedrijfsniveau geen goede compensatieregelingen worden getroffen.

De NVMedezeggenschap stelt daarom voor:

- een wettelijke verplichting voor de werkgever om bij de aanvang van de zittingsperiode met de OR een medezeggenschapconvenant af te spreken, waarin minimaal wordt geregeld:
- voldoende tijd voor het OR-werk: per OR/GOR/COR-lid gemiddeld 4 uur per week per jaar; per lid van een vaste commissie gemiddeld 2 uur per week per jaar;
- een goede vervangingsregeling op de werkplek;
- het aantal uren per week voor bijstand van een ambtelijk secretaris.

3. Versterking advies- en informatierecht van de OR

Naar de bedoeling van de wetgever heeft de OR adviesrecht over alle belangrijke bedrijfs-organisatorische, bedrijfs-economische en bedrijfs-financiële besluiten van de ondernemer. In artikel 25 van de wet zijn deze besluiten nader geconcretiseerd. De praktijk wijst echter uit dat in deze opsomming enkele belangrijke besluiten ontbreken. Het gaat daarbij met name om desinvesteringen (bijv. verkoop van een bedrijfspand dat daarna gehuurd wordt van de nieuwe eigenaar), het aanhouden van beleidsreserves (in de non-profitsector) en de bestemming van de winst. Bij laatstgenoemd besluit is vooral de vraag van belang of (een deel van) de winst moet worden aangewend voor investeringen, reserveringen of voorzieningen. De continuïteit en de ontwikkeling van de onderneming (met eventuele reorganisaties) zijn hier in het geding.

Daarnaast is het van belang dat de OR zijn mening over de opgemaakte jaarstukken (jaarrekening, jaarverslag en bijbehorende gegevens) kan kenbaar maken alvorens deze worden vastgesteld of goedgekeurd door de bevoegde organen.

De NVMedezeggenschap stelt daarom voor:

- het adviesrecht van de OR wordt uitgebreid met besluiten over belangrijke desinvesteringen, belangrijke beleidsreserves en de bestemming van de winst;**
- in het informatierecht wordt geregeld dat de OR zijn mening kenbaar kan maken over de jaarstukken alvorens deze worden vastgesteld of goedgekeurd.**

4. Versterking initiatiefrecht OR

Het initiatiefrecht van de OR is een van de belangrijkste mogelijkheden om de betrokkenheid van de werknemers met name bij het sociaal beleid in de onderneming te realiseren. Toch blijkt uit onderzoek dat OR'en slechts in relatief geringe mate gebruik maken van het initiatiefrecht. Oorzaak daarvan is veelal niet alleen gelegen in een gebrek aan tijd en faciliteiten, maar ook in een niet zelden ontmoedigende houding van de bestuurder. OR'en vinden vaak onvoldoende gehoor bij de bestuurder die immers met een minimale motivering kan volstaan om het initiatief definitief af te wijzen. De NVMedezeggenschap is dan ook van mening dat het initiatiefrecht van de OR meer inhoud dient te krijgen doordat redelijke initiatieven bij afwijzing door de bestuurder getoetst kunnen worden door de rechter.

De NVMedezeggenschap stelt daarom voor:

- initiatiefvoorstellen van de OR op het gebied van het sociaal beleid in de onderneming kunnen bij afwijzing door de ondernemer – na bemiddeling door de bedrijfscommissie – worden voorgelegd aan de kantonrechter, die oordeelt of de ondernemer bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid tot afwijzing van het initiatiefvoorstel heeft kunnen komen**

5. Versterking bevoegdheid OR bij benoeming en ontslag bestuurder

Voor het goed functioneren van de medezeggenschap in de onderneming is de manier waarop de bestuurder met de OR omgaat van wezenlijke betekenis. In feite kan de bestuurder de effectiviteit van de OR bepalen, want hij beschikt niet alleen over alle informatie en faciliteiten, maar hij heeft ook nog als werkgever een machtspositie tegenover de werknemers die de medezeggenschap moeten realiseren. Toch is de wetgever uitgegaan van een gelijkwaardigheid van partijen in het overleg. De NVMedezeggenschap is van mening dat deze gelijkwaardigheid dan ook in de praktijk dient te worden gerealiseerd door de OR sterkere bevoegdheden toe te kennen met betrekking tot de benoeming en het ontslag van de bestuurder.

De NVMedezeggenschap stelt daarom voor:

- de OR krijgt instemmingsrecht bij de benoeming van de bestuurder;**
- de OR krijgt het recht de bestuurder voor te dragen voor ontslag uit zijn functie.**

6. Bevordering werkoverleg

De NVMedezeggenschap verstaat onder werkoverleg een geregelde wederzijdse communicatie tussen leidinggevenden en uitvoerenden over onderwerpen die het werk en de werkomstandigheden betreffen, teneinde de besluitvorming daarover te beïnvloeden. Als zodanig ziet de NVMedezeggenschap werkoverleg als een belangrijk instrument om zowel de kwaliteit van de productie en de dienstverlening te bevorderen als de ontwikkeling en het welzijn van de werknemers op de werkplek. Ook kan werkoverleg in het kader van moderne arbeidsverhoudingen een belangrijke rol spelen in de toepassing van integrale medezeggenschap, waarbij OR, werkoverleg en vakbondsactiviteiten elkaar aanvullen. In de praktijk blijkt echter dat de frequentie en kwaliteit van werkoverleg door het ontbreken van normen en richtlijnen vaak afhangt van de persoonlijke inzichten van direct leidinggevenden. De NVMedezeggenschap wil het werkoverleg dan ook bevorderen door de OR een sterkere initiërende en toetsende taak te geven.

De NVMedezeggenschap stelt daarom voor:

- de wettelijke bepaling dat de OR werkoverleg dient te bevorderen, wordt uitgebreid met de verplichting voor de ondernemer om een regeling voor het werkoverleg vast te stellen, waarbij ondernemer en OR samen bepalen hoe het werkoverleg in de onderneming zal functioneren.**

7. Verbetering medezeggenschap bij de overheid

De Hoge Raad heeft in de afgelopen jaren in enkele uitspraken de wettelijke regeling van het "politek primaat" (1995) zodanig aangescherpt dat de overheid bij besluiten die te maken hebben met de publiekrechtelijke taak, thans vrije keuze heeft om te bepalen of de OR wel of niet een rol kan spelen in de besluitvorming. Daardoor wordt in sterke mate afbreuk gedaan aan het uitgangspunt van de wetgever dat de medezeggenschap bij de overheid zoveel mogelijk gelijkwaardig zal zijn aan die in de marktsector. De NVMedezeggenschap vindt dat de OR bij overheidsbesluiten zijn bevoegdheden weer volgens de oorspronkelijke bedoeling van de wetgever moet kunnen uitoefenen.

De NVMedezeggenschap stelt daarom voor:

- de wettelijke bepaling inzake het "politek primaat" wordt zodanig gewijzigd dat een besluit van de overheid onder de adviesbevoegdheid van de OR valt als redelijkerwijs te verwachten is dat het besluit zal leiden tot besluiten met belangrijke personele gevolgen voor de onderneming**

8. Verplichte instelling PVT

Uit onderzoek blijkt dat de instelling en het functioneren van een personeelsvertegenwoordiging (PVT) in ondernemingen met minder dan 50 werknemers stagneert. De voornaamste reden voor deze stagnatie is dat de PVT in deze ondernemingen niet verplicht is gesteld. Daardoor wordt afbreuk gedaan aan de bedoeling van de wetgever dat ook in de kleine ondernemingen een aan de OR gelijkwaardige vorm van medezeggenschap zal worden uitgeoefend. Een tweede belangrijke omissie in de huidige regeling van de PVT is dat de werknemers die zich beschikbaar stellen voor de PVT geen volledig recht hebben op door de werkgever gefinancierde scholing ten behoeve van een goede uitoefening van het medezeggenschapswerk. Er is geen wettelijk recht op een minimum aantal scholingsdagen en de PVT-leden kunnen geen gebruik maken van de GBIO-subsidie voor scholingscursussen.

De NVMedezeggenschap stelt daarom voor:

- de PVT wordt verplicht gesteld in alle ondernemingen met 10-50 werknemers, tenzij daar reeds een OR functioneert;**
- de leden van de PVT krijgen dezelfde wettelijke rechten op scholing als de leden van de OR.**