

Verkorting termijnen actief en passief kiesrecht leden ondernemingsraad



Aan de minister van Sociale zaken en werkgelegenheid
De heer W. Koolmees
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

BETREFT Bevordering naleving WOR en rechten OR bij overnames

DEN HAAG 19 juli 2019

E-MAIL

ONS KENMERK 19.48257

TOESTELNUMMER

BIJLAGE(N)

Mijnheer de Minister,

In uw brief van 8 oktober 2018 heeft u de SER-commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) gevraagd aan te geven hoe zij aankijkt tegen de in de WOR opgenomen termijnen voor actief en passief kiesrecht¹. U gaf daarbij aan dat het feit dat de wet minimum termijnen noemt, maakt dat deze termijnen in de praktijk mogelijk als norm zijn gaan gelden, ook al biedt de WOR de mogelijkheid om de wettelijke termijnen voor actief en passief kiesrecht te verkorten. Kiesdrempels zouden een belemmering kunnen vormen voor de betrokkenheid van flexkrachten bij de or en deelname van flexkrachten aan de or. Eerder hebt u het belang van onverminderde aandacht voor het betrekken van flexwerkers bij de or al benadrukt².

In deze brief voorziet de CBM u van de gevraagde reactie. U treft eerst enkele algemene overwegingen, vervolgens een advies en een toelichting daarop aan. Tot slot benoemt de CBM nog enkele andere vragen uit uw brief van 8 oktober.

Algemene overwegingen

De CBM heeft als inzet dat *meer* werknemers *eerder* en *vaker* worden betrokken bij de medezeggenschap. Daarbij gaat het zowel om werknemers die na de gebruikelijke proefperiode op een contract voor onbepaalde tijd worden aangenomen als werknemers die op andersoortige contracten binnen de onderneming werkzaam zijn, zoals op tijdelijke basis.

Nederland kenmerkt zich door een overlegcultuur. In deze cultuur wordt het belangrijk gevonden dat diverse stakeholders direct of indirect kunnen bijdragen aan de waarde van een onderneming op de lange termijn en aan het goed functioneren van een onderneming in al haar doelstellingen. Medezeggenschap wordt in deze context gezien

¹ Uw brief van 8 oktober 2018 aan de CBM inzake Bevordering naleving WOR en rechten OR bij overnames.

² Uw brief van 18 juni 2018 aan de CBM inzake Flexwerkers en medezeggenschap.

als een groot goed. Er wordt dan ook belang gehecht aan de instelling van ondernemingsraden (or's) binnen de ondernemingen die hiertoe verplicht zijn.

Ook wordt een goede afspiegeling in de or van alle werkenden in de onderneming belangrijk gevonden. We zien evenwel een ondervertegenwoordiging van jongeren en flexkrachten. Deze groepen vormen deels overlap omdat veel jongeren als flexkracht werkzaam zijn. Uit het *Nalevingsonderzoek WOR* volgt dat in de meerderheid van de bedrijven de flexibele schil op geen enkele wijze bij de or betrokken is en dat hoe groter het aantal tijdelijke werknemers in bedrijven is, hoe lager het nalevingspercentage³.

In deze brief worden onder flexwerkers verstaan⁴:

Alle werkenden die anders werken dan op basis van:

- *een structureel aantal uren én*
- *een substantieel aantal uren én*
- *een vaste arbeidsovereenkomst of aanstelling.*

Bij flexwerkers kan gedacht worden aan de volgende groepen: werkenden met tijdelijke arbeidsovereenkomsten; oproepkrachten; uitzendkrachten; payrollers; of gedetacheerden. Op het gebied van medezeggenschap ziet de CBM geen aanleiding om onderscheid te maken tussen gepayrolde werknemers en in de onderneming werkzame personen⁵. Op uitzendkrachten wordt verderop in deze brief ingegaan onder het kopje *Enkele andere onderdelen uit uw brief*.

Bekend is dat de gemiddelde anciënniteit van werknemers in loondienst gestaag daalt. In het eerste kwartaal van 2019 bedroeg deze 9,3 jaar⁶. Bekend is ook dat zo'n 30% van de werknemersbanen in baanduur 2 jaar of minder bedraagt en circa 20% van de werknemersbanen in baanduur 2 – 5 jaar⁷. Het aantal flexwerkers in Nederland neemt toe⁸.

Deze ontwikkelingen maken dat de huidige wettelijke bepalingen een drempel vormen voor actief en passief kiesrecht. De CBM acht het van belang dat met deze ontwikkelingen rekening gehouden wordt en toetreding tot lidmaatschap van de or ook mogelijk is voor met name mensen met kortere/tijdelijke dienstverbanden. Het risico dat hierdoor meer tussentijdse vacatures zouden kunnen ontstaan, acht de CBM beperkt en is naar haar oordeel ondergeschikt aan het belang dat meer medewerkers in de or deel kunnen nemen. Om die reden adviseert de CBM het volgende.

³ Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden, stand van zaken begin 2017. Onderzoek uitgevoerd door Vlug Adviseurs en Onderzoeksbureau EVA in opdracht van het Ministerie van SZW.

⁴ De CBM hanteert deze formulering ook op www.ser.nl websitepagina *Medezeggenschap en flexwerkers*

⁵ Vooruitlopende op de inwerkingtreding per 1 januari 2020 van de Wet Arbeidsmarkt in Balans.

⁶ CBS Statline Werkzame beroepsbevolking. In het eerste kwartaal 2017 was de gemiddelde anciënniteit 9,6 dienstjaar.

⁷ Nieuwsbericht CBS 23 april 2018 '1 op de 3 werkt 10 jaar of langer bij dezelfde werkgever.'

⁸ Nieuwsbericht CBS 19 februari 2018 'Weer meer vast werk maar flexwerk groeit harder.'

Advies verkorting termijnen voor actief en passief kiesrecht

Naar het oordeel van de CBM zijn de in de wet opgenomen termijnen voor actief en passief kiesrecht voor in de onderneming werkzame personen, te lang. Zij adviseert deze termijnen te verkorten en geeft in overweging gelijke termijnen te hanteren voor actief en passief kiesrecht:

- De in artikel 6 lid 2 WOR genoemde termijn voor actief kiesrecht zou zodoende bijvoorbeeld kunnen worden verkort van zes maanden naar drie maanden.
- De in artikel 6 lid 3 WOR genoemde termijn voor passief kiesrecht zou kunnen worden verkort van 12 maanden naar zes of eveneens drie maanden.

Indien u het advies overneemt geeft de CBM u tevens in overweging om na een aantal jaren, bijvoorbeeld vijf, het effect van de wetswijzing in de praktijk te evalueren.

Toelichting op advies

Het verkorten van termijnen kan er aan bijdragen dat ook mensen met kortere/tijdelijke dienstverbanden deelnemen aan de or. Aan de keuze voor een termijn van bijvoorbeeld drie maanden liggen de volgende overwegingen ten grondslag.

Ten eerste sluit de huidige wettelijke termijn veel mensen uit. Op grond van de huidige wettelijke regeling mag iemand die in de onderneming werkt, na 6 maanden stemmen en na 12 maanden zichzelf kandidaat (laten) stellen voor het or-lidmaatschap. Worden deze termijnen afgezet tegen de hierboven genoemde gemiddelde anciënniteit van werknemers, is duidelijk dat met deze termijnen or-lidmaatschap voor een derde van de werknemers niet mogelijk is (bijna 30% heeft een baanduur van minder dan 2 jaar) en voor nog eens een vijfde deel van de werknemers lastig (bijna 20% heeft een baanduur van 2 - 5 jaar). Daar komt bij dat het zelden zo is dat or-verkiezingen plaatsvinden precies 6 of 12 maanden nadat iemand in dienst is getreden. Dus de feitelijke termijn tussen de datum van indiensttreding en de eerste datum waarop iemand kan stemmen of zich verkiesbaar stellen, is doorgaans langer dan de wettelijke.

Ten tweede acht de CBM het wenselijk wel een zekere diensttijdtermijn als voorwaarde te blijven stellen voor het verkrijgen van actief en passief kiesrecht. Dit geeft het signaal af dat mensen een bepaalde kennis van, ervaring binnen en binding met de onderneming moeten hebben voordat ze mogen stemmen of zich kandidaat mogen stellen. De huidige wettelijke regeling maakt daarbij een onderscheid in de vereiste diensttijdtermijn voor het verkrijgen van actief kiesrecht en die voor het verkrijgen van passief kiesrecht. De CBM betwijfelt de noodzaak om dit onderscheid zo strikt te handhaven.

De termijn kan naar het oordeel van de CBM korter zijn dan de huidige wettelijke termijnen. Binding met de onderneming ontstaat in een paar maanden en verder kan worden aangenomen dat wanneer iemand in de or zit hij snel extra kennis over de onderneming verwerft. Belangrijk is om intrinsiek gemotiveerde mensen, ook die met korte(re) diensttijd of dienstverband, gelegenheid te bieden aan de or deel te nemen.

Tot slot enkele praktische zaken. Het aantal weken dat nodig is om verkiezingen te organiseren is volgens het or-voorbeeldreglement van de SER 13 vanaf het uitroepen van de verkiezingen. Dit voorbeeldreglement gaat er van uit dat op de *datum van verkiezingen* een medewerker moet voldoen aan de vereiste diensttijd.

De proeftijd mag één maand of twee maanden zijn bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Bij het stellen van een minimum termijn voor het verkrijgen van passief kiesrecht worden ingewikkelde situaties van mensen die zich in de proeftijd al kandidaat stellen en vervolgens in de proeftijd ontslagen, voorkomen.

De CBM acht het wenselijk dat de kortere termijnen voor actief en passief kiesrecht in de wet worden opgenomen. Weliswaar zou gesteld kunnen worden dat een aanpassing van de wettelijke termijn niet nodig is omdat een or op grond van de wet al de mogelijkheid heeft een afwijkende termijn voor actief en/of passief kiesrecht op te nemen in het or-reglement⁹. Maar daar staat het volgende tegenover. Ten eerste ligt het voor de hand om de hoofdregel in de wet vast te leggen. Ten tweede maken or's vaak geen gebruik van de afwijkmogelijkheid. Ten derde kunnen or's als ze dat wensen, de termijn zelf verlengen. De wettelijke mogelijkheid voor de or om in het or-reglement een andere termijn dan de wettelijke te bepalen, blijft onverkort in stand.

Enkele andere onderdelen uit uw brief

Een apart te vermelden groep die ondervertegenwoordigd is in de or, betreft de uitzendkrachten die structureel in de onderneming van de inlener werkzaam zijn. Op grond van de huidige wettelijke regeling wordt een uitzendkracht na 24 maanden structureel in de onderneming van de inlener gewerkt te hebben, aangemerkt als in de onderneming werkzame persoon en kan hij actief en passief kiesrecht verwerven voor de or van het inlenende bedrijf¹⁰. Er zijn maar weinig uitzendkrachten die zo lang structureel in de onderneming van de inlener werken.

Naar het oordeel van de CBM is de termijn van 24 maanden lang. Zij verwacht dat een verkorting van deze periode kan bijdragen aan betrokkenheid bij en deelname aan de or door deze uitzendkrachten. Dit draagt bij aan enerzijds een betere afspiegeling van alle werkenden in de or en anderzijds het signaal dat de or er ook is voor deze uitzendkrachten. De CBM werkt aan een advies over verkorting van genoemde periode van 24 maanden en onderzoekt in dat kader wat binnen bestaande regelgeving rondom uitzendkrachten past. Zij verwacht haar advies in het najaar uit te brengen.

Verder vroeg u de CBM te bezien of er andere obstakels dan termijnen bestaan die werknemers ervan weerhouden zitting te nemen in de OR en wat daarbij mogelijke oplossingen zijn. De CBM werkt aan een reactie op uw vraag en verwacht deze in het najaar aan u toe te zenden.

Ten aanzien van de positie van de or bij overnames deelde u uw zorg dat or's veelal niet goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden die zij bij overnames hebben om invloed uit te oefenen op grond van de WOR. Om or's beter te informeren welke rechten zij hebben bij overnames en hoe zij het beste gebruik kunnen maken van deze rechten, heeft de CBM een voorlichtingsbrochure hierover in voorbereiding. Zij verwacht deze brochure in het najaar te publiceren.

⁹ Artikel 6 lid 5 WOR

¹⁰ Artikel 1 lid 3 onder a WOR jo. artikel 6 leden 2 en 3 WOR

Tot slot

De CBM hoopt u met deze brief te hebben voorzien in de gevraagde reactie. De CBM is uiteraard graag bereid u van een nadere toelichting te voorzien.

Hoogachtend,
namens de Commissie Bevordering Medezeggenschap

prof. mr. E. Verhulp
Voorzitter



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Aan de voorzitter van de Commissie Bevordering Medezeggenschap
van de Sociaal-Economische Raad
De heer prof. mr. E. Verhulp
Postbus 90405
2509 LK S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon

08 OKT 2018

Onze referentie
2018-0000157010

Datum

Betreft Bevordering naleving WOR en rechten OR bij overnames

Geachte heer Verhulp,

In vervolg op mijn brief van 18 juni 2018, vraag ik uw aandacht voor het navolgende.

Kiesdrempels in de WOR

In mijn brief van 18 juni jl. heb ik het belang van onverminderde aandacht voor het betrekken van flexwerkers bij de OR benadrukt. Kiesdrempels zouden een belemmering kunnen vormen voor de betrokkenheid van flexkrachten bij de OR en deelname van flexkrachten aan de OR. Dit is in het debat tijdens het AO van 28 juni jl. naar voren gebracht. De WOR biedt reeds de mogelijkheid om de termijnen voor actief en passief kiesrecht te verkorten. Tijdens het debat is vanuit de Kamer echter opgemerkt dat het feit dat de wet minimumtermijnen noemt, maakt dat deze termijnen in de praktijk mogelijk als norm zijn gaan gelden.

In dat licht vraag ik hoe de commissie tegen deze termijnen aankijkt.

Mogelijke andere obstakels

Zoals bij u bekend blijkt uit het meest recente nalevingsonderzoek (2017) dat werknemers en werkgevers afwijkende redenen aandragen als oorzaak voor de gebrekkige naleving. Dit geldt zowel voor organisaties waar een OR ontbreekt als voor organisaties waarbij het aantal zetels van de OR niet overeenkomt met het in de WOR genoemde aantal. Mede gezien die uitkomst is tijdens voornoemd debat eveneens aandacht gevraagd voor mogelijke andere obstakels die naleving van de WOR en deelname aan de OR belemmeren. Genoemd is dat het toenemende aantal taken van de OR de bereidwilligheid om deel te nemen mogelijk verminderd. Daarnaast is aandacht gevraagd voor de mogelijkheid dat terughoudendheid om deel te nemen aan de OR voortvloeit uit een gevoel van onveiligheid. Een gevoel dat zich wellicht sterker voordoet bij flexkrachten.

Derhalve verzoek ik uw commissie te bezien of er andere obstakels bestaan die werknemers ervan weerhouden zitting te nemen in de OR. Ziet de commissie mogelijkheden om deelname van werknemers aan de OR te bevorderen en eventuele belemmeringen weg te nemen?

Rechten OR bij overnames

Op 12 juli 2018 heb ik de Tweede Kamer een brief gestuurd over de positie van de OR bij overnames waarbij private equity betrokken is.¹ De brief bevat de uitkomsten van een onderzoek dat SZW heeft uitgevoerd naar twee voorgestelde maatregelen met betrekking tot de OR uit de initiatiefnota 'Private equity: einde aan de excessen' van het lid Nijboer (PvdA) en het voormalig lid Groot (SP). De ene maatregel betreft het versterken van de positie van de OR bij overnames zodat de OR meer inzicht krijgt in de financiering van de transactie en kan controleren of de inhoud van het overnameadvies van de OR in de plannen wordt meegenomen. De andere maatregel betreft het zelfstandig door de OR kunnen inwinnen van informatie bij de accountant. Daarnaast is naar aanleiding van een motie van de leden Groot (SP) en Tanamal (PvdA) daarbij tevens onderzocht of een uitgebreid informatie- en adviesrecht van de OR wenselijk is ter zake van de beloningsstructuur van het ondernemingsbestuur.

In de brief concludeer ik dat, gezien de mogelijkheden die het huidige wettelijk kader biedt, een wetswijziging van de WOR in de zin van de twee in de initiatiefnota voorgestelde maatregelen niet noodzakelijk is. De WOR biedt voldoende mogelijkheden voor OR'en om alle benodigde informatie in te kunnen winnen.

In de praktijk en uit de gesprekken blijkt wel dat OR'en in voorkomende gevallen niet altijd goed genoeg op de hoogte zijn van de mogelijkheden die zij hebben onder de WOR. Gezien de mogelijke onderbenutting van de bestaande rechten acht ik het daarom van belang om samen met het medezeggenschapsveld en met uw commissie te bezien hoe OR'en nog beter geïnformeerd kunnen worden over de rechten die zij hebben bij overnames en hoe zij het beste gebruik kunnen maken van deze rechten.

In dit licht verzoek ik u mij te informeren welke mogelijkheden u hiertoe ziet.

Hoogachtend,
de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

Datum
08 OKT 2018
Onze referentie
2018-0000157010

¹ Kamerstuk 34 267, nr. 12.

Leden

Plaatsvervangende leden

Voorzitter

prof. mr. E. (Evert) Verhulp

Onafhankelijke leden

dr. R.H. (Robbert) van het Kaar

prof. dr. S.G. (Fieke) van der Lecq

prof. dr. N.M. (Nicolette) van Gestel

Ondernemersleden

drs. A. (Alfred) van Delft (VNO-NCW / MKB)

mr. M.C. (Marco) Veenstra (AWVN)

mr. W.M.J.M. (Mario) van Mierlo (MKB-Nederland)

Werknemersleden

drs. C.G. (Kitty) Jong (FNV)

drs. N.J. (Niko) Manshanden (FNV)

L. (Leon) de Jong (CNV)

mr. C.C. (Klaartje) de Boer (VCP)

mr. H. (Rik) van Steenbergen (FNV)

drs. M.J. (Mathilde) Dekker (FNV)

A.A. (Arend) van Wijngaarden E.H.J.

S.F. (Sacha) Heemskerk LLM (VCP)

Adviserend lid

drs. N. (Nelly) Riksen-Borsje (VSO)

Ir. Ing. R. (Rianne) Becht (VSO)

Commissiesecretaris

Mr. M.J.M. (Mirjam) Bach



SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl

www.ser.nl

© 2019, Sociaal-Economische Raad