

Vergaderjaar 2011–2012

33 000 XV

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2012

Nr. 74

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 juni 2012

In een brief van 7 maart 2012 aan de ministers van Economische Zaken (EL&I), Landbouw en Innovatie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de vaste commissie voor EL&I gevraagd in hoeverre de administratieve lasten voor ondernemers zouden dalen als de grens voor verplichte instelling van een ondernemingsraad (OR) zou worden verhoogd van het huidige aantal van vijftig naar het aantal van honderd werknemers. Ook is gevraagd toe te lichten welke belemmeringen er bestaan voor verhoging van de instellingsgrens. Hieronder ga ik, mede namens de minister van EL&I, in op deze vragen.

Praktijk van de medezeggenschap

In 2002 is onderzoek verricht op het gebied van de administratieve lasten die voortkomen uit de informatieverplichtingen die in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) staan¹. Het onderzoek kwam uit op € 8 miljoen aan administratieve lasten voor het Nederlandse bedrijfsleven. Het onderzoek gaf echter geen inzicht in de kosten van de *inhoudelijke* naleving van WOR. Een obstakel voor onderzoek hiernaar is dat het moeilijk is een representatief beeld te leveren van de daadwerkelijke praktijk van de medezeggenschap. Die praktijk wordt op de werkvloer bepaald en is daarom in elk bedrijf anders. Onderzoek in 2007² heeft deze problematiek niet opgelost.

De instelling van een OR is weliswaar een plicht maar het is niet zo dat deze verplichting de ondernemer geen enkele ruimte biedt. De wet biedt onder omstandigheden de mogelijkheid tot ontheffing. Ook is het niet zo dat elk bedrijf daadwerkelijk een OR heeft: in 2011 was het nalevingspercentage gemiddeld 70%³. De omvang van de OR en aard van de werkzaamheden verschillen sterk tussen ondernemingen. Niet alleen tussen sectoren onderling maar ook binnen een zelfde sector. Extrapo-

¹ Administratieve lasten arbeidsverhoudingen, EIM, 2002.

² Pilotonderzoek overige nalevingskosten van bestaande wetgeving, EIM, 2007.

³ Nalevingsonderzoek Wet op de ondernemingsraden, Regioplan, 2008.

laties van onderzoeksresultaten zijn daarom slechts in beperkte mate bruikbaar als benadering van de werkelijke nalevingskosten van de WOR.

Het feit dat medezeggenschap binnen de ondernemingen zelf vorm krijgt vloeit voort uit het karakter van de wet. Medezeggenschap zal vooral functioneel zijn als werkgever en werknemer er het belang van inzien. De handhaving van de instellingsplicht ligt daarom ook niet in handen van de overheid: dit is aan werkgevers en werknemers zelf. De achterliggende gedachte hierbij is dat door de overheid afgedwongen medezeggenschap in de praktijk niet snel zal werken. Natuurlijk hebben de wettelijke bepalingen tot doel waarborgen te bieden voor eerlijke en kwalitatief goede medezeggenschap. Maar juist vanwege de bijzondere verhouding tussen ondernemer en werknemers kunnen alleen de werknemers zelf instelling van een OR afdwingen.

Grove inschatting nalevingskosten

De WOR stelt een aantal minimumnormen. Deze wettelijke eisen leveren zelf geen administratieve lastendruk op maar hebben via de nalevingskosten een, naar verwachting beperkt, effect op de regeldruk voor werkgevers om aan deze wetgeving te voldoen. Bij benadering kan een grove inschatting worden gemaakt van deze nalevingskosten. De hiervoor relevante normen zijn:

1. de plicht vanaf vijftig werknemers een OR te hebben,
2. het recht op vijf OR-scholingsdagen per jaar, en
3. de verplichting minimaal twee keer per jaar de algemene gang van zaken te bespreken in de overlegvergadering.

Deze minimumnormen geven invulling aan de Europese richtlijn (2002/14) die ondernemers met vijftig werknemers of meer verplicht tot «informatie en consultatie». Uitgaande van bovenstaande gegevens zijn, bij een gemiddeld salaris van € 35 per uur¹, de nalevingskosten voor de wettelijk minimale verplichtingen voor een individueel OR-lid circa € 2 000,- per jaar. Kosten van eventueel extern ingekochte opleiding dienen hierbij opgeteld te worden.

Bij verhoging van de instellingsgrens van vijftig naar honderd werknemers zal de OR vervangen moeten worden door een overlegstructuur op tenminste het niveau van een personeelsvertegenwoordiging (PVT). Immers, ook zonder de OR zal er een vorm van medezeggenschap georganiseerd moeten worden: hiertoe verplicht de EU-richtlijn. Een gedeelte van de besparing zal dan gaan naar kosten voor deze vertegenwoordiging. Het pilotonderzoek uit 2007 gaat ervan uit dat de kosten voor een PVT eenderde van de kosten voor een OR bedragen. Aangenomen dat alle instellingsplichtige bedrijven met 50 tot 100 werknemers (7200, Regioplan 2008) de wet optimaal naleven zou de theoretische besparing op nalevingskosten hiervoor moeten worden gecorrigeerd. Deze zou dan op circa € 48 miljoen² uitkomen. In werkelijkheid heeft slechts circa 62% in deze categorie bedrijven daadwerkelijk een OR. Op grond hiervan zou de mogelijke besparing circa € 30 miljoen kunnen bedragen. Hierbij is uitgegaan van een aantal van vijf OR-leden per bedrijf, zoals de WOR ook voorschrijft. De werkelijke gemiddelde omvang kan lager liggen: informatie hierover ontbreekt.

Waardering voor de medezeggenschap

Een zuiver cijfermatige benadering gaat voorbij aan de waardering voor de medezeggenschap door werkgevers en werknemers. Als inschatting van het besparingspotentieel is deze benadering dan ook van beperkte waarde. Het belang van medezeggenschap is immers in de afgelopen decennia breed onderkend. Verschillende onderzoeken laten zien dat

¹ Conform aanname in pilotonderzoek, EIM, 2007.

² Berekening: 7 200 bedrijven x 5 OR-leden x (1–1/3 Kosten PVT) x 2 000.

zowel bestuurders als werknemers de meerwaarde van een OR zien. Een grote meerderheid van de ondernemers (86%, Regioplan 2008) is bijvoorbeeld van mening dat de OR een nuttige functie heeft als middel om draagvlak voor beleid te creëren. Deze waardering zien we ook op nationaal niveau bij sociale partners. Medezeggenschap draagt bij aan het goed functioneren van de onderneming. De «opbrengsten» van deze constructie liggen primair in de immateriële sfeer: in de onderlinge verstandhoudingen, duidelijkheid over afspraken en rust in de arbeidsorganisatie. Dit is van invloed op de productiekosten en op de winstgevendheid van bedrijven. De sociale partners hebben in het verleden ook regelmatig adviezen uitgebracht over de waarde van de medezeggenschap. Het meest recente voorbeeld hiervan is het SER-advies *Evenwichtig ondernemingsbestuur* uit 2008, over de positie van werknemers bij Nederlandse beursgenoteerde vennootschappen.

Het kabinet heeft ook overigens geen aanwijzingen dat de sociale partners behoefte hebben aan wijziging van de instellingsgrens. Noch bij de voorbereiding van het kabinetsstandpunt dat in 2010 in de Kamer is besproken, noch bij de contacten over actuele medezeggenschapsonderwerpen hebben zij een dergelijke wens naar voren gebracht. Verhoging van de instellingsgrens zou dan ook voorbijgaan aan de positie van de sociale partners, die vanwege hun dagelijkse omgang met de WOR en hun belang bij het goed functioneren van deze wet de ervaringsdeskundigen bij uitstek zijn.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. G. J. Kamp