

WOR vervangen door Arbeidsverhoudingenwet

Participatie is meer dan ondernemingsraad

In het vorige nummer van *Zeggenschap* bepleitte het bestuur van de Beroepsvereniging voor Medezeggenschap professionals (BVMP) een krachtiger positie van de ondernemingsraad om de positie van de werknemer te versterken. Twee BVMP-leden zijn het daar niet mee eens. Jaap de Jong en Wim Schul vinden dat medezeggenschap veel verder gaat dan de or. Zij willen de Wet op de ondernemingsraden dan ook vervangen door een nieuwe Arbeidsverhoudingenwet.

De titel van de bijdrage *Recht op de wind* die namens het bestuur van de BVMP in het vorige nummer van *Zeggenschap* verscheen, was ons uit het hart gegrepen. Ondanks goede aanzetten blijft de bijdrage echter steken in de standaardreacties in het debat over de toekomst van de medezeggenschap: vasthouden aan bestaande wetgeving en hoogstens pleiten voor wat verbeteringen. Gefixeerd op formele regels, procedures en bevoegdheden blijkt weinig begrip voor de noodzaak de medezeggenschap te moderniseren.

Werknemersparticipatie

Terecht stellen de auteurs de positie van de medewerker centraal in het debat over medezeggenschap. De BVMP'ers verwijzen naar het grondrecht op medezeggenschap, maar verengen dat toch weer tot de positie van de ondernemingsraad. Zij blijven participatie zien als een verlengstuk van de bestaande medezeggenschapsvormen. Een visie op de positie van de werknemer moet echter worden ingevuld van uit een breder perspectief dan dat van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Bij medezeggenschap gaat het er ook om de positie van de werknemers naast en tegenover de or te versterken. De auteurs gaan voorbij aan de maatschappelijke ontwikkelingen die het functioneren van ondernemingen en de inhoud van arbeidsvoorwaarden wijzigen. De geformaliseerde medezeggenschap via ondernemingsraden leidt steeds meer tot verstilling in plaats van tot dynamisering. Ondernemingsraden zijn gericht op overleg met het hoogste management. Relaties met nieuwe participatievormen komen niet tot stand. Daarbij gaat het om moderne communicatiemiddelen, om nieuwe vormen van werkoverleg in project- en programmamatisch werken, maar ook om moderne instrumenten in het personeelsbeleid als werken met competenties en individuele ontwikkelafspraken. De formele WOR-procedures gaan steeds meer wringen met moderne open veranderingsprocessen waarvan de uitkomsten onzeker zijn.

Jaap de Jong en Wim Schul zijn respectievelijk zelfstandig adviseur en opleider/adviseur bij FNV Formaat. Deze bijdrage is geschreven op persoonlijke titel.

Daarom willen wij met een ingrijpend pakket wetswijzigingen het recht van werknemers op participatie in het ondernemingsbeleid als uitgangspunt kiezen. De or blijft een geschikt en pragmatisch middel om werknemersparticipatie vorm en inhoud te geven op het centrale managementniveau. Maar werknemersparticipatie vraagt om mogelijkheden tot maatwerk.

Slechte voorstellen

De titel van het BVMP-artikel verwijst naar de wind uit het Angelsaksische westen. Tegenover dit aandeelhouderskapitalisme wordt het Rijnlands model omarmd. Wij onderschrijven de Rijnlandse kern dat gezocht moet worden naar evenwicht in de belangen van alle belanghebbenden. De realiteit is echter dat krachten buiten de onderneming steeds meer invloed krijgen. Dus moeten we nadenken over de toepassing van Angelsaksische uitgangspunten als *countervailing power* en *checks and balances*.

De WOR biedt te weinig instrumenten om overeind te blijven in die gure westenwind, omdat die nog altijd is gebaseerd op de fictie van een zelfstandige onderneming met een autonoom bestuur. Overleg, adviesbevoegdheden en juridische procedures helpen niet tegen de wil van het concern, de aandeelhouders of de subsidieverlener.

De voorstellen van de auteurs om de positie van de or te versterken helpen onvoldoende. Wij onderschrijven hun idee om de or spreekrecht te geven op de aandeelhoudersvergadering (AvA). Maar wij vinden het onverstandig de or een goedkeuringsrecht op de jaarrekening te laten geven, zonder eerst goed na te denken over de aansprakelijkheidsgevolgen. En viermaal per jaar direct overleggen met de raad van commissarissen lijkt als algemene eis voor alle ondernemingen elke realiteitszin te missen. Daarnaast wijst het verder positioneren van de or als een toezichthoudend orgaan op een onduidelijke opvatting over de or en de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van bestuur en toezichthouder. Het toezichthoudend orgaan houdt toezicht, ook op het omgaan met de belangen van personeel en samenleving.

Omdat medezeggenschap een grondrecht is, bepleiten de auteurs

voorts een Inspectie Medezeggenschap om erop toe te zien dat de WOR wordt nageleefd. Ons inziens dienen alle grondrechten van werknemers, niet alleen op medezeggenschap, gerespecteerd te worden. Dat daaruit de instelling van een inspectie Medezeggenschap moet volgen, beschouwen wij dan als een losse flodder.

Alternatief

Als medezeggenschapsprofessionals een bijdrage willen leveren aan de toekomst van de medezeggenschap moeten zij de discussie over nieuwe participatievormen onbevangen en zonder politiek correcte vooroordelen durven te voeren. Het gaat er dan ook om te zoeken naar mogelijkheden om werknemers zo te betrekken bij het ondernemingsbeleid, dat ondernemingen en werknemers beter in staat zijn zich aan te passen aan de nieuwe eisen van deze tijd. Dat vraagt om nieuwe wetgeving die de kaders garandeert, maar daar binnen meer mogelijkheden biedt om de interne overlegprocessen te regelen. Die wetgeving moet bijdragen aan het versterken van de werknemersparticipatie en de ontwikkelingen op het gebied van corporate governance en medezeggenschap met elkaar verbinden. Hieronder geven wij een kort overzicht van de wettelijke wijzigingen die de ontwikkeling van meer moderne werknemersparticipatie kunnen stimuleren, vanuit het principe dat er harde wettelijke bepalingen moeten zijn om de basisgaranties te bieden. Daarbij gaat het zowel om het ondernemingsrecht als het arbeidsrecht in het Burgerlijk Wetboek.

Corporate Governance

Werknemersparticipatie moet niet langer gezien worden als een te bevechten recht van werknemers. Betrokkenheid van medewerkers in de ondernemersbesluiten moet beschouwd worden als een voorwaarde voor behoorlijk bestuur. Zonder participatie geen behoorlijke besluitvorming. Voor alle rechtspersoonvormen wordt daarom bepaald dat de ondernemer verplicht is het advies te vragen van de medewerkers over de belangrijke ondernemersbesluiten. Die algemene plicht is niet langer gekoppeld aan het bestaan van een ondernemingsraad. De werknemersrechten zijn de basis, de ondernemingsraad is een vorm om participatie te organiseren.

Het niet nakomen van deze participatieplicht levert een ernstige overtreding op en opent de mogelijkheid voor een onderzoek naar wanbeleid. Elke ondernemer wordt verplicht, als onderdeel van zijn corporate governance, in een openbare participatiecode de betrokkenheid van de werknemers te regelen. Over de toepassing van deze code moet de ondernemer zich in zijn jaarverslag verantwoorden.

Inhoudelijk en taalkundig worden de besluiten waarover de ondernemer advies moet vragen aan zijn werknemers en goedkeuring moet krijgen van het toezichthoudend orgaan op elkaar afgestemd. Daardoor worden de adviesonderwerpen uitgebreid met faillisse-

mentsaanvragen en een aanmerkelijk aantal voorgenomen ontslagen.

Analoog aan het bericht van het toezichthoudend orgaan in het jaarverslag van de onderneming, verantwoordt een ondernemingsraad zich in het jaarverslag over zijn eigen functioneren en gegeven adviezen.

De ondernemingsraad krijgt, zoals de accountant, toegangs- en spreekrecht op de algemene vergadering van aandeelhouders en, zoals de commissarissen en bestuurders, daarin een raadgevende stem.

Arbeidsvoorwaarden

De bepalingen over de totstandkoming van individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaarden worden samengevoegd in het Burgerlijk Wetboek. Uitgangspunt daarbij is het overeenkomstenrecht. De onduidelijke regelgeving in de WOR, waarin de instemmingsbevoegdheden van de ondernemingsraad en de onderhandelenvrijheid van werknemers en vakorganisaties elkaar overlappen, verdwijnt. Het instemmingsrecht verdwijnt en wordt vervangen door een uitbreiding van de adviesplichtige besluiten met belangrijke wijzigingen van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Betrokkenheid van ondernemingsraden bij de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden kan alleen op een contractuele grond. Of volgend uit cao-afspraken, of volgend uit een mandaat van werknemers via hun arbeidsovereenkomst. De or is niet verplicht om deze rol te vervullen, maar kan alleen op basis van zo'n machtiging door het personeel onderhandelen over arbeidsvoorwaarden.

De wet biedt garanties en normen voor het directe overleg met werknemers over arbeidsvoorwaarden als extra beloningen, werktijden, taakveranderingen en opleidingseisen. Wij denken aan normen als een eerlijke ruil (wederkerigheid), eigen invloed, bescherming van veiligheid en gezondheid en een regeling voor klachtrecht en arbitrage.

Arbeidsverhoudingenwet

De WOR wordt opgevolgd door de Arbeidsverhoudingenwet, die het doel heeft om bij veranderings- en innovatieprocessen te komen tot een optimale afweging van belangen.

Uitgangspunt blijft de instelling van een ondernemingsraad. Maar werkgever en werknemers kunnen komen tot aanvullende of zelfs vervangende maatwerkafspraken voor de werknemersparticipatie. Om de positie van werknemers te versterken, worden hun rechten ten opzichte van de werknemersvertegenwoordiging vastgelegd. Zoals verplichte raadpleging en mogelijkheden tot agendering van onderwerpen en organiseren van referenda. Daarbij moet ook de definitie van het begrip werknemer worden gemoderniseerd om de participatierechten van de groepen flexibele medewerkers te garanderen.