



Illustratie Rik Verharen

Contouren van een arbeidsverhoudingenwet

Voorstellen vo

De voorstellen van OR adviseurs Jaap de Jong en Wim Schul

In de huidige discussie over de medezeggenschap gaat om twee opvattingen:

1. Ondernemingsraden hebben moeite een vaste plaats als tegenwicht tegenover de werkgever te verwerven, die bewaard en versterkt moet worden.
2. De ontwikkelingen van ondernemingen en werknemers passen geen zo goed bij uniforme procedures en ingewikkelde bevoegdheden.

Volgens ons zou er een nieuwe wet moeten komen: de arbeidsverhoudingenwet. De contouren van deze wet bieden een brede en vernieuwende opzet met behoud van wat er is bereikt. In deze raamwet staan geen procedures en rechten, maar vooral richtlijnen en taken. Geen nieuwe stofwolk, maar stof voor een genuanceerde discussie.

Innovatiekracht

De naam arbeidsverhoudingenwet zegt het al: het gaat om meer dan het overleg tussen bestuurder en ondernemingsraad. Arbeidsverhoudingen zijn er al binnen een team of afdeling, in kruisverbanden, concernverhoudingen of in overleg met vakbonden. Die andere insteek is nodig om alle werknemers vroegtijdig te betrekken bij veranderingen, zodat zij zich kunnen voorbereiden. Die is ook nodig om de onderneming tijdig te laten reageren op veranderingen in de omgeving, zodat de innovatiekracht groter wordt. Het doel van de arbeidsverhoudin-

genwet is de optimale afweging van belangen tijdens veranderingsprocessen in ondernemingen.

Participatiecode per onderneming

Ondanks de vele meningen bestaat er een brede consensus

over de noodzaak van werknemersparticipatie. De eerste richtlijn in de wet wordt dat er per onderneming een code wordt vastgesteld voor de participatie van werknemers bij de vorming, uitvoering en aanpassing van het beleid. In de ene bedrijfscultuur bestaat daarvoor sterk werkoverleg, ergens anders zijn zelfsturende taakgroepen, en soms is de personeelsbijeenkomst het goede middel. Door deze richtlijn wordt participatie een vereiste van behoorlijk ondernemingsbestuur (*corporate governance*).

De arbeidsverhoudingenwet geeft daarom ook taken aan het ondernemingsbestuur:

- informatie over en bespreking van ontwikkelingen;
- uitvoering en bewaken van regelingen rond arbeidsverhoudingen (werkoverleg, functioneringsgesprekken, klachtenregeling),
- zorg voor communicatie van boven naar beneden en omgekeerd.

Het overleg van ondernemingsraad met bestuurder wordt nu vaak gezien als een zaak van de ondernemingsraad. In de nieuwe opzet is het overleg een helder omschreven taak van de werkgever.

Instelling van een ondernemingsraad

Bij ingrijpende veranderingen is het overleg met de ondernemingsraad voor de werkgever onmisbaar. Anders zou immers alles moeten worden

besproken met individuele werknemers. De tweede richtlijn is dan ook dat een OR de werknemers vertegenwoordigt in het overleg met de werkgever, ongeacht omvang van de onderneming of niveau van besluitvorming. De ondernemingsraad wordt op de huidige grondslagen ingesteld, rechtstreeks gekozen en functioneert zelfstandig ten opzichte van de werkgever.

Mandaat van de achterban

In het verlengde hiervan ligt de derde richtlijn: de OR zorgt voor een mandaat van de achterban.

Ook tijdens de rit moeten werknemers de ondernemingsraad kunnen beoordelen en corrigeren op het uitoefenen van zijn taak. Denk aan bespreking van plannen of het OR-jaarverslag, raadpleging bij organisatieveranderingen en uitoefening van rechten zoals: agendapunten voor het overleg, verzoeken, referendum.

Naast de werkgever krijgt zo ook de ondernemingsraad een duidelijke taakstelling:

- overleg en advisering voor continuïteit en behoud werkgelegenheid;
 - bevorderen van de grondrechten van werknemers;
 - verwoorden van wensen van werknemers.
- Deze taken dwingen bestuur en OR tot expliciete en wederkerige afspraken over hun samenwerking.

Overeenkomst voor afspraken over taakuitoefening

De vierde richtlijn is dat die afspraken worden vastgelegd in overeenkomsten, eventueel met vakbonden als derde partij. Minimaal voorgeschreven is een basisconvenant, zoals nu ook voor de Europese ondernemingsraad het geval is. Hierin staan werkterrein, bevoegdheden, wijze van informatie en advisering, vergaderingen en faciliteiten. Deskundige toetsing kan een extra waarborg geven. Veel gesignaleerde problemen met informatie en faciliteiten kunnen worden aangepakt door expliciete koppeling aan taken en terreinen. De OR oefent zijn taak uit met één sterke adviesbevoegdheid als wettelijke basis. In de arbeidsverhoudingenwet worden de onderwerpen waarvoor in de structuurrege-

Help minister De Geus een handje

Minister De Geus wil nadenken over de toekomst van de medezeggenschap. Samen met onze lezers willen wij de minister daarbij een handje helpen. Want dat de medezeggenschap op een aantal punten gemoderniseerd kan worden, blijft evident. In de afgelopen maanden hebben wij voor elk nummer iemand uitgenodigd om concrete voorstellen te lanceren over de toekomst van de WOR. Dit is de laatste aflevering van deze serie.

or een nieuwe WOR

ling goedkeuring van de raad van commissarissen nodig is en de adviesbepalingen uit de WOR geïntegreerd. Daaronder vallen dus ook aangifte van faillissement, een aanmerkelijk aantal ontslagen en wijziging van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Die onderwerpen gelden voor alle ondernemingen, zowel voor grote concerns als kleine familiebedrijven. Dit adviesrecht kan in de ondernemingsovereenkomst worden uitgebreid, bijvoorbeeld als een grootaandeelhouder zich bemoeit met benoemingen of als *hedge funds* een product-marktcombinatie wil afdwingen. In de ondernemingsovereenkomst wordt ook afgesproken wanneer en hoe het gevraagde en ongevraagde adviesrecht wordt uitgeoefend. Deze versterking van het adviesrecht betekent afschaffing van het instemmingsrecht en herstel van het primaat van de vakorganisatie. Alleen als de vakbond dat afsprekt met de OR, en naleving gevorderd kan worden, kan de ondernemingsraad een regeling afspreken die individueel doorwerkt.

Andere partijen

Een opsomming van richtlijnen en taken voor andere partijen in de arbeidsverhoudingenwet:

- Door een bredere definitie van het begrip werknemer krijgen flexibele werknemers participatiekanalen en gegarandeerde medezeggenschapsrechten, eventueel via een eigen ondernemingsraad.
- Alternatief overleg in taakgroepen, conferenties of commissies, afhankelijk van specifieke belangen of specifieke processen.
- Het (herstelde) primaat van de vakbonden vereist richtlijnen voor het mandaat van werknemers en het raamwerk waarbinnen de ondernemingsraad kan onderhandelen en de bewaking ervan. Voor bonden komt het accent meer te liggen op het scheppen van voorwaarden in sectoren, mobiliteit tussen sectoren en internationale coördinatie.
- Stimuleren van platforms in clusters of regio's om veranderingen beter te kunnen aangaan.
- De overheid is aanspreekbaar bij maatregelen die gevolgen hebben voor de

arbeidsverhoudingen: taken zoals voorlichting, handhaving van grondrechten en kwaliteit van advies en opleiding.

Verankering

Voor werkgevers komt participatie lang niet altijd goed uit. Een raamwet die vooral richtlijnen en taken geeft, kan ook leiden tot verliezen, in plaats van versterking van verworvenheden. Daarom moet er naast de 'zachte' arbeidsverhoudingenwet een 'harde' basis komen in het Burgerlijk Wetboek. Hierop kunnen werkgever en werknemer altijd terugvallen. De 'harde' basis wordt allereerst gelegd bij de bepalingen voor rechtspersonen zoals BV, NV, stichting en coöperatie. In het Burgerlijk Wetboek moet worden bepaald dat behoorlijk ondernemingsbestuur vereist dat werknemers worden geïnformeerd over belangrijke ontwikkelingen en worden betrokken bij vorming, uitvoering en aanpassing van beleid. Nalatigheid levert een ernstige overtreding op en misschien het begin van een gang naar de Ondernemingskamer en onderzoek wegens wanbeleid. De besluiten die de raad van commissarissen moet goedkeuren zijn dezelfde als waarover de ondernemingsraad adviseert. Sluitstuk is de verplichte verantwoording in het jaarverslag over de toepassing van de participatiecode. Naast het bericht van de raad van commissarissen komt ook het bericht van de ondernemingsraad. In de andere 'harde' basis worden rechten van werknemers vastgelegd. Op de werkvloer worden afspraken gemaakt over extra beloningen, werktijden, taakverandering en opleidingseisen. Daarom moeten wettelijke garanties worden aangegeven zoals: eerlijke ruil (wederkerigheid), eigen invloed (zelfregulering), bescherming van veiligheid en gezondheid, individueel klachtrecht en de mogelijkheid tot werkoverleg. Verder moet worden vastgelegd dat wijziging van de arbeidsovereenkomst alleen kan door overeenstemming, door de cao of door een mandaat aan de vakbonden. Deze 'harde' basis waarborgt per slot van rekening de rechten van werknemers ten opzichte van de ondernemingsraad en de zelfstandigheid van de ondernemingsraad.

Voordeel

De arbeidsverhoudingenwet verbindt in een breed kader participatie met veranderingsprocessen. Voor de werkgever komt er maatwerk op basis van een overeenkomst, maar ook een actieve taak in het overleg. Voor ondernemingsraden komt er één sterke adviesbevoegdheid en een duidelijke taak, maar ook verantwoording naar de achterban. Voor alle werknemers worden rechten vastgelegd om zich te kunnen voorbereiden op de toekomst.

Kernpunten

De arbeidsverhoudingenwet biedt een breed kader en een raamwet met richtlijnen en taken.

Doel: optimale afweging van belangen tijdens veranderingsprocessen.

Richtlijnen:

- Participatiecode per onderneming
- Instelling van een ondernemingsraad
- Mandaat van de achterban
- Ondernemingsovereenkomst voor afspraken over taakuitoefening

Taken ondernemingsbestuur zorgen voor betrokkenheid

Taken ondernemingsraad zorgen voor doelgerichtheid

Eén sterke adviesbevoegdheid

Overige contouren:

- flexwerkers,
- alternatieve overlegvormen,
- primaat vakorganisaties,
- rol van de overheid.

'Harde' basis voor ondernemingsbestuur en werknemersrechten

Jaap de Jong is zelfstandig adviseur.

Wim Schul is opleider/adviseur bij FNV Formaat.

In dit artikel verwoorden zij beiden hun eigen mening.