

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

97

Vragen van het lid **Wiersma** (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Bom onder poldermodel leggen was geen vooropgezet plan» en «FNV vreest tweede «Jumbo-debacle» bij marktleider Albert Heijn», en «Meer cao's zonder handtekening FNV?»* (ingezonden 16 juli 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 28 september 2018). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2017–2018, nr. 3205.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Bom onder poldermodel leggen was geen vooropgezet plan»?^{1 2 3}

Antwoord 1

Ja

Vraag 2

Bent u van mening dat er een «bom onder het poldermodel is gelegd» door supermarktketen Jumbo, door een arbeidsvoorwaardenregeling af te spreken met de ondernemingsraad?

Antwoord 2

Nederland is gebaat bij goede arbeidsverhoudingen. Maar bij de onderhandelingsvrijheid hoort ook dat een onderneming of vakorganisaties er voor kunnen kiezen om geen cao af te sluiten. Het is belangrijk dat er overleg plaatsvindt, maar dat overleg wordt niet altijd beklonken met een cao. Het is overigens geen nieuw verschijnsel dat ondernemers/werkgevers bij het uitblijven van een cao (op onderdelen) zaken doen met de ondernemingsraad. De afspraken tussen een werkgever en de ondernemingsraad hebben echter niet het karakter of de rechtsgevolgen van cao-afspraken. Zo is een arbeidsvoorwaardenregeling – in tegenstelling tot de cao – niet automatisch van toepassing op individuele werknemers.

¹ FD, 11 juni 2018

² FD, 14 juni 2018

³ ORnet.nl, 1 maart 2018

Vraag 3

Herkent u de toenemende interesse van werkgevers om een arbeidsvoorwaardenregeling met de ondernemingsraad af te sluiten, in plaats van te kiezen voor een cao? Zo ja, deelt u de mening dat deze behoefte kan groeien door de soms onredelijke eisen vanuit een vakbond?

Antwoord 3

Ik constateer dat in de afgelopen periode enkele arbeidsvoorwaardenregelingen tot stand zijn gekomen. Het is niet aan mij om te beoordelen waardoor de behoefte hieraan is ontstaan of kan ontstaan. Zolang partijen zich bewegen binnen de wettelijke kaders is het evenmin aan de overheid om uitspraken te doen over de wenselijkheid van bepaalde onderhandelingsposities of door partijen gehanteerde argumenten.

Vraag 4

Deelt u de mening dat het sluiten van een arbeidsvoorwaardenregeling een alternatief kan zijn voor een cao afgesloten met een vakbond? Zo nee, waarom deelt u deze mening niet?

Antwoord 4

Afspraken met de ondernemingsraad en afspraken met vakbonden zijn verschillende zaken, elk met een afzonderlijk wettelijk kader: de Wet op de ondernemingsraden (WOR) respectievelijk de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (WCAO). Daar waar beide elkaar raken, namelijk het overleg met de ondernemer/werkgever over arbeidsvoorwaarden, heeft de wetgever het primaat bij de cao gelegd. Het recht op collectieve onderhandelingen door de vakbonden wordt verder ondersteund door internationale verdragen. Het is natuurlijk mogelijk dat cao-onderhandelingen niet leiden tot het daadwerkelijk afsluiten van een overeenkomst tussen werkgever en vakbonden. Wanneer de werkgever vervolgens afspraken maakt met de ondernemingsraad is echter geen sprake van een cao, aangezien de ondernemingsraad niet voldoet aan de vereisten die de WCAO stelt voor het aangaan daarvan. Overigens kan na een periode van afspraken met de ondernemingsraad op enig moment opnieuw een cao worden afgesloten. In feite is dan sprake van een cao-loze periode, die in de praktijk wel vaker voorkomt.

Vraag 5

Kunt u aangeven wat het juridische verschil is tussen een geldende cao of een arbeidsvoorwaardenregeling via de ondernemingsraad?

Antwoord 5

Een cao is een tweezijdige overeenkomst tussen partijen waarop de Wet op de cao van toepassing is en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van toepassing worden. De met een ondernemingsraad afgesproken arbeidsvoorwaardenregeling (die niet in strijd is met een cao) daarentegen is arbeidsrechtelijk gezien een eenzijdig door de werkgever vastgestelde regeling. Daarnaast kan het akkoord van de ondernemingsraad de individuele werknemer niet binden. Deze kan slechts aan de arbeidsvoorwaardenregeling gebonden worden door aanpassing van de individuele overeenkomst, waarbij de arbeidsvoorwaardenregeling dan in de arbeidsovereenkomst wordt opgenomen. Een ander belangrijk onderscheid is dat bepaalde afwijkingen van wettelijke regelingen alleen via de cao afgesproken kunnen worden (het zogenaamde driekwart-dwingend recht). Dat een meerderheid van de werknemers zich uitspreekt voor een bepaalde arbeidsvoorwaardenregeling doet juridisch niet ter zake. Over de verhouding tussen cao en afspraken met de ondernemingsraad heeft mijn ambtsvoorganger zich overigens eerder uitgelaten in een brief aan de Kamer.

Vraag 6

Bestaan er verschillen in rechten tussen een cao en een arbeidsvoorwaardenregeling via de ondernemingsraad voor de werknemers?

Antwoord 6

Hoewel de afspraken in een arbeidsvoorwaardenregeling dezelfde inhoud kunnen hebben als in een cao, blijft de arbeidsvoorwaardenregeling arbeidsrechtelijk een eenzijdig vastgelegde regeling die formeel-juridisch

gesproken ook weer eenzijdig aangepast kan worden, ook wanneer de ondernemingsraad hier niet mee akkoord zou gaan. Een werkgever die is gebonden aan een cao kan daarentegen niet zonder meer afwijken van de gemaakte afspraken.

Vraag 7

Constateerend dat de arbeidsvoorwaardenregeling een opmars lijkt te maken, maar het afsluiten van een arbeidsvoorwaardenregeling volgens het bericht gepaard gaat met monnikenwerk, welke belemmeringen worden er door werkgevers en ondernemingsraden ervaren bij het afsluiten van een arbeidsvoorwaardenregeling? Bent u bereid uit te zoeken welke belemmeringen worden ervaren, hoe deze weggenomen kunnen worden en de Kamer over deze mogelijkheden te informeren?

Antwoord 7

Onderhandelen over een cao is vanuit inhoudelijk perspectief niet anders dan onderhandelen over een arbeidsvoorwaardenregeling. Zowel het onderhandelen over een cao als over een arbeidsvoorwaardenregeling vergt expertise aan beide kanten van de onderhandelingstafel. In beide gevallen kan sprake zijn van monnikenwerk, maar werkgevers en vakorganisaties zijn hier doorgaans beter voor toegerust dan de ondernemingsraad, zie ook vraag 8. De Wet op de ondernemingsraden voorziet overigens reeds in de mogelijkheid van het inhuren van externe deskundigheid om de ondernemingsraad bij te staan. Dit gebeurt op kosten van de ondernemer. Een onderzoek naar ervaren belemmeringen ligt niet in de rede.

Vraag 8

Deelt u de mening van de FNV dat een ondernemingsraad te afhankelijk is om goed te kunnen onderhandelen?

Antwoord 8

Een ondernemingsraad kan, eventueel bijgestaan door externe deskundigen, weliswaar goed in staat zijn onderhandelingen te voeren. Dat neemt echter niet weg dat ondernemingsraadleden altijd in een hiërarchische verhouding staan tot de werkgever. Dit in tegenstelling tot de vakorganisaties die zich onafhankelijk van de werkgever kunnen opstellen zonder gevolgen voor hun positie. Dat kan tijdens onderhandelingen van grote invloed zijn. Andere argumenten voor het inschakelen van vakorganisaties kunnen zijn: professionaliteit, specifieke deskundigheid en een brede(re) blik op ontwikkelingen.

Vraag 9, 10 en 11

Deelt u de mening van de FNV dat «De arbeidsvoorwaardenregeling een ordinaire besparing is, waarmee Jumbo de macht naar zich toetrekt» en dat: «Hun werknemers daarmee aan de goden zijn overgeleverd, hun rechten worden aangetast en een ondernemingsraad te afhankelijk is om daar iets tegen in te brengen»? Kunt u aangeven hoe deze opmerkingen van de FNV zich verhouden tot de organisatiegraad van de FNV binnen supermarktketen Jumbo en het feit dat 80% van de distributiewerknemers in mei 2018 akkoord is gegaan met de arbeidsvoorwaardenregeling?

Wat is uw reactie op de volgende zinspeling van de FNV op een consumentenboycot van Jumbo door FNV-bestuurslid Zakaria Boufangacha: «Maar er zijn slimmere manieren om Jumbo pijn te doen dan een staking. Naming-and-shaming, misschien moeten we consumenten oproepen niet meer bij Jumbo te winkelen, totdat het bedrijf werknemers fatsoenlijk gaat behandelen. We hebben een miljoen leden. Die kunnen ook ergens anders winkelen»?⁴

Hoe beoordeelt u de houding van de FNV in de cao-onderhandelingen met supermarktketen Jumbo? Herkent u het beeld dat door werkgeversvereniging AWWN wordt geschetst, dat er door FNV een «hyperfocus» op loonstijging wordt gelegd en dat werkgevers in cao-onderhandelingen beter kunnen overleggen met het CNV, dat zich meer inzet op de ontwikkeling van werknemers (duurzame inzetbaarheid, wendbaarheid)?⁵

⁴ FD, 14 juni 2018

⁵ ORnet.nl, 1 maart 2018

Antwoord 9, 10 en 11

Als gezegd ga ik niet in op onderhandelingsposities van partijen, daarbij geschetste beelden, achterliggende strategieën of uitlatingen in de media na een mislukte onderhandeling.