

## 4 Scholing en vorming OR-leden in nieuw perspectief

### 4.1 Het belang van scholing en vorming

In haar in paragraaf 3.2.1 genoemde *Nota consultatief overleg medezeggenschap* heeft de Commissie AOM van de SER het belang van scholing en vorming nog eens benadrukt. Scholing en vorming van ondernemingsraadleden (en van leden van commissies van de OR) dragen, aldus de nota, bij aan een hoger kennisniveau van de (praktijk van de) medezeggenschap van deze leden en kan daarmee bijdragen aan een betere samenwerking binnen de OR. Bijkomend voordeel kan volgens de nota zijn dat daardoor er grosso modo minder tijd nodig is om tot een gefundeerde gezamenlijke standpuntbepaling te komen.

De nota stelt verder dat ook anderen dan leden van de OR en de commissies behoefte kunnen hebben aan scholing en vorming, zoals andere werknemers binnen de organisatie die via een projectgroep de OR van informatie voorzien. De huidige wet stelt alleen scholingsfaciliteiten beschikbaar aan leden van de OR (en GOR/COR) en commissies. Het staat volgens de nota de ondernemer vanzelfsprekend vrij scholingsfaciliteiten ter beschikking te stellen aan bijvoorbeeld deelnemers aan projectgroepen van de OR, hetgeen in de praktijk ook gebeurt. Artikel 32 WOR biedt de mogelijkheid dat ondernemer en OR hierover afspraken maken.

In dit verband wordt hier ten slotte nogmaals gewezen op de eerder in dit advies (zie paragraaf 3.2.1) genoemde noties van de Commissie AOM ten aanzien van het ‘klasieke’ knelpunt van het ontbreken van de benodigde kennis/deskundigheid van OR-leden. Zij wijst er daarbij op dat:

- het van belang is dat de OR goed gebruikmaakt van de (scholings)faciliteiten die de WOR biedt;
- bij aanvang van een zittingsperiode van de OR de faciliteiten en voorwaarden met betrekking tot scholing tussen ondernemer en OR schriftelijk kunnen worden vastgelegd;
- het opstellen van een scholingsplan bij aanvang van de zittingsperiode van de OR duidelijkheid biedt welke scholingsbehoefte bestaat.

## 4.2 Naar een toekomstgerichte en -bestendige vormgeving

Het in 1975 op advies van de SER geïntroduceerde instrument om via collectief gefinancierde subsidies te stimuleren dat OR-leden via scholing en vorming hun deskundigheid bevorderen en dat de werkgever dit mogelijk maakt, heeft aan zijn doelstelling beantwoord. Het heeft er in belangrijke mate aan bijgedragen dat het kunnen volgen van scholing en vorming als een vanzelfsprekend onderdeel wordt gezien van de faciliteiten waarover een ondernemingsraad moet kunnen beschikken.

De in de voorgaande paragrafen geschetste ontwikkelingen en overwegingen geven volgens de Bestuurskamer echter voldoende aanleiding om te bezien op welke wijze het stelsel van scholing en vorming voor OR-leden zodanig kan worden vormgegeven dat het op meer draagvlak kan rekenen en een beter toekomstperspectief kan bieden. Beëindiging van het systeem van collectief gefinancierde bijdragen<sup>1</sup> in de kosten van scholing en vorming is daartoe onvermijdelijk.

Belangrijk uitgangspunt voor een nieuwe structuur is en blijft dat de noodzaak van en het recht op adequate deskundigheidsbevordering voor OR-leden onverminderd buiten kijf staan. Het belang van een goede medezeggenschap is daarmee gediend en daarmee ook het belang van de onderneming en allen die daarin werkzaam zijn. Dit betekent dat de bekostiging en overige facilitering daarvan ten volle tot de verantwoordelijkheid van de werkgever kan worden gerekend. Anderzijds behoort het tot de verantwoordelijkheid van de OR-leden om daar ook doelmatig en effectief gebruik van te maken.

Belangrijke aandachtspunten bij de beëindiging van het bijdrage-instrument (en de daaraan ten grondslag liggende WOR-heffing) en bij de vormgeving van een nieuwe structuur zijn:

- Borging van de rechten van leden van ondernemingsraden en van commissies op adequate scholing en vorming ten laste van de werkgever.
- Behoud van de stimulerende en de kwaliteitsbevorderende en -bewakende functie van het huidige systeem en de betrokkenheid van sociale partners daarbij.
- Monitoring van de ontwikkelingen in het gebruik van de scholingsfaciliteit.
- Aansluiting bij de rol die de SER ook op andere deelterreinen van de medezeggenschap heeft, respectievelijk (mogelijk) krijgt.

---

1 Deze bijdragen worden overigens opgebracht door de dezelfde 'doelgroep' als waarvoor deze zijn bestemd.

## 4.3 Vormgeving nieuwe systematiek

Naar het oordeel van de Bestuurskamer zou een toekomstige structuur van scholing en vorming van OR-leden de volgende elementen dienen te omvatten:

- a. Een *wettelijk verankerd scholingsrecht voor OR-leden* c.q. een expliciete wettelijke plicht voor werkgevers om hun OR-leden – in tijd en in geld – de scholing te laten genieten die de OR-leden voor de vervulling van hun taak nodig oordelen. Zowel recht als plicht bestaan nu in de kern ook al, maar het scholingsrecht ontbeert momenteel in de WOR een expliciete kwaliteitswaarborg en de werkgeversplicht op dit terrein is nu niet expliciet in de WOR geregeld. Een en ander zou nu uitdrukkelijk in de WOR moeten worden opgenomen. Zie verder paragraaf 4.3.2.
- b. Een vorm van *bewaking van de kwaliteit van het opleidingsaanbod en monitoring van de werking van de nieuwe structuur*. De kwaliteitsbewaking dient een wettelijke grondslag te krijgen. Zie verder paragraaf 4.3.3.
- c. Een *wettelijke geschillenregeling*, gericht op de onder a. genoemde plicht voor werkgevers, met een belangrijke rol voor de bedrijfscommissies. Deze zijn, met uitzondering van de Bedrijfscommissie voor de Overheid, vanaf 1 juli en 1 september jl. gesitueerd bij de SER. Zie verder paragraaf 4.3.4.
- d. *Financiering* van de onder b en c genoemde elementen *uit de begroting van de SER*. Zie verder paragraaf 4.3.5.
- e. Een *aanbeveling* om de nieuwe wettelijke systematiek te bevorderen en te ondersteunen. Zie verder paragraaf 4.3.6.

### 4.3.1 Afschaffing WOR-heffing en subsidiëring scholing en vorming OR-leden

De ondernemingen waarin in de regel meer dan vijftig werknemers werkzaam zijn en die daarmee verplicht zijn tot instelling van een ondernemingsraad betalen de WOR-heffing. Daarnaast zijn ook ondernemingen die krachtens een cao (of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan) verplicht zijn tot instelling van een OR en ondernemingen waarin op vrijwillige basis een ondernemingsraad is ingesteld, gehouden de WOR-heffing te betalen. Afschaffing van de WOR-heffing met de daaraan gekoppelde subsidieregeling zal kunnen leiden tot mogelijke (gedrags)effecten bij alle direct betrokkenen bij de scholing en vorming van ondernemingsraadsleden: scholingsinstituten, ondernemers en ondernemingsraden en ondernemingsraadsleden.

### *Scholingsinstituten*

Zoals in paragraaf 2.2 is aangegeven komen in het huidige stelsel alleen cursussen die gevolgd zijn bij instellingen erkend door het GBIO voor een vergoeding in aanmerking. De hoogte van de GBIO-bijdrage verschilt per cursussoort. Wanneer de GBIO-bijdrage afgeschaft wordt, kan dit betekenen dat cursussen van het scholingsinstituut met GBIO-erkenning – bij gelijkblijvend tarief – effectief duurder worden. Verder valt te verwachten dat bij afschaffing van de GBIO-bijdrage meer concurrentie zal optreden tussen scholingsinstituten die erkend zijn door het GBIO en overige scholingsinstituten.

### *Ondernemers*

Wanneer de WOR-heffing wordt afgeschaft, betekent dit voor ondernemers het wegvallen van jaarlijkse – voorheen wettelijk verplichte – kosten. Daartegenover zal mogelijkerwijze een toename van opleidingskosten staan, zoals hiervoor geschetst. Macro-economisch gezien valt te verwachten dat deze kostenbesparing enerzijds en kostentoeename anderzijds tegen elkaar weg zullen vallen. Het effect op ondernemersniveau zal afhankelijk zijn van de feitelijke situatie bij de betreffende onderneming. Daarbij zullen onder andere relevant zijn het belang dat ondernemer en OR hechten aan scholing ter bevordering van de kwaliteit van medezeggenschap en de kosten van die scholing. Voor ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf zullen scholingskosten verhoudingsgewijs een grotere belasting vormen, respectievelijk zwaarder drukken dan in grote ondernemingen.

Overigens lijkt niet onaannemelijk dat van de GBIO-bijdrage een prijsopdrijvend effect uitgaat op de tarieven voor scholing en vorming. Het wegvallen van de bijdrage kan alsdan leiden tot lagere tarieven en daardoor lagere kosten voor ondernemers.

### *Ondernemingsraden en ondernemingsraadsleden*

Een groot aantal ondernemingsraden volgt scholing met een GBIO-bijdrage. Het wegvallen van de GBIO-bijdrage kan mogelijk leiden tot een toename van de kosten van scholing. Gevolg hiervan zou kunnen zijn dat er minder scholing plaatsvindt. Ondernemingsraden en OR-leden zullen zich dan actief moeten opstellen om kwalitatief en kwantitatief goede scholing te krijgen/behouden.

## 4.3.2 (Nadere) wettelijke vastlegging recht OR-leden op scholing en vorming en plicht ondernemer tot bekostiging

Het *scholingsrecht* voor leden van de ondernemingsraad is thans in artikel 18 lid 2 van de WOR vastgelegd. Deze bepaling bevat een tot de ondernemer gerichte ver-

plichting om de leden van de ondernemingsraad en de leden van een vaste of onderdeelcommissie gedurende een door de ondernemer en de ondernemingsraad gezamenlijk vast te stellen aantal dagen per jaar, in werktijd en met behoud van loon dan wel bezoldiging, de gelegenheid te bieden de scholing en vorming te ontvangen welke zij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen. Om de kwaliteit van de scholing te waarborgen zou naar het oordeel van de Bestuurskamer aan deze bepaling moeten worden toegevoegd dat de OR kan verlangen dat deze scholing en vorming wordt verzorgd door een gecertificeerd opleidingsinstituut (zie verder onder 4.3.3).

De *vergoedingsplicht* voor de ondernemer voor scholing en vorming van leden van de OR vloeit nu impliciet voort uit artikel 22, eerste en derde lid, van de WOR. Explicitering van deze plicht in een aparte bepaling kan evenwel van betekenis zijn voor de 'beleving' van deze plicht door ondernemers.

Een dergelijke bepaling zou als volgt kunnen luiden:

*De kosten die redelijkerwijze noodzakelijk zijn voor de scholing en vorming van de leden van de ondernemingsraad en de leden van een vaste commissie of onderdeelcommissie komen ten laste van de ondernemer.*

De Bestuurskamer heeft daarbij overwogen dat het wenselijk is om over te gaan tot nadere regeling van de vergoeding(splicht) van deze kosten in de wet of via lagere regelgeving. Dit om te bevorderen dat scholing en vorming daadwerkelijk plaatsvindt en om onnodige discussie te voorkomen tussen OR en ondernemer over (de hoogte van) de bedoelde vergoeding van de kosten.

Naar het de Bestuurskamer voorkomt zou aan een dergelijke regulering langs de volgende lijnen vorm kunnen worden gegeven.

De regeling gaat uit van de bevoegdheid van de OR om op basis van artikel 18, lid 2, aan het begin van zijn zittingsperiode of, naar keuze, aan het begin van een zittingsjaar, te bepalen welke scholing en vorming voor de OR-leden hij voor de vervulling van zijn taak in de betreffende periode nodig oordeelt. De ondernemer en de OR stellen vervolgens, conform de bepaling van artikel 18, lid 3, het aantal dagen (of dagdelen) vast op een zodanig aantal als de leden van de OR en van zijn commissies voor de vervulling van hun taak redelijkerwijze nodig hebben. Hierbij geldt een minimum van drie dagen per jaar voor leden van commissies van de OR die niet tevens OR-lid zijn, van vijf dagen per jaar voor leden van de OR en van acht dagen per jaar voor leden van de OR die tevens lid zijn van een commissie van de OR. Het bepaalde in artikel 18, lid 3 ten aanzien van de minimumaantallen dagen impli-

ceert derhalve feitelijk dat de OR – binnen deze kaders – zelf het aantal benodigde dagen voor scholing en vorming kan vaststellen.

Het bedrag dat voor de aldus benodigde scholing beschikbaar dient te zijn, c.q. door de ondernemer beschikbaar dient te worden gesteld, wordt bepaald door het aantal op basis van het voorgaande vastgestelde aantal dagen (of dagdelen) voor scholing en vorming, te vermenigvuldigen met een richtbedrag per dag(deel) dat voor scholing en vorming benodigd is<sup>2</sup>. Dit richtbedrag wordt jaarlijks vastgesteld door de in te stellen speciale commissie van de SER (zie hierna, paragraaf 4.3.6). Leidende factor bij het vaststellen van het richtbedrag door de SER-commissie zijn de in het voorgaande jaar in de markt voor gecertificeerde/erkende scholingsinstituten gehanteerde tarieven voor scholing en vorming. De bevoegdheid van de SER-commissie tot het vaststellen van een richtbedrag wordt opgenomen in de WOR.

De Bestuurskamer acht het overigens een goede praktijk dat ondernemer en OR (per zittingsperiode of -jaar) gezamenlijk overleggen over de scholingsbehoefte c.q. de benodigde faciliteiten (keuze instituut, inhoud en duur cursus, etc.) alsmede over de daarvoor benodigde kosten ('budget'), uiteraard met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake. De gezamenlijke afspraken kunnen in een regeling of convenant tussen ondernemer en OR worden vastgelegd<sup>3</sup>. Hierop komt de Bestuurskamer terug in paragraaf 4.3.6, waar het gaat over een aanbeveling ter zake van de SER. Het ligt daarbij in de rede dat tussen OR en ondernemer ook wordt afgesproken hoe om te gaan met het budget voor de in enig(e) zittingsperiode/zittingsjaar wel vorgenommen maar niet genoten scholing en vorming. Mogelijkheden daarbij zijn dat het bedrag terugvloeit naar de 'algemene middelen' van de ondernemer of dat het geormerkt wordt doorgeschoven naar een volgende zittingsperiode/zittingsjaar.

De Bestuurskamer meent dat met de hierboven beschreven nadere regulering van de vergoeding(splijcht) voor scholing en vorming, voor alle betrokkenen voldoende duidelijkheid wordt gecreëerd over de rechten en plichten met betrekking tot scholing en vorming en de vergoeding van de kosten c.q. beschikbaarstelling van de betreffende bedragen door de ondernemer. Voor zover daarover echter in de praktijk toch onduidelijkheid zou rijzen of een conflictsituatie zou ontstaan, acht de Bestuurskamer een procedure gewenst waarbij een en ander op snelle en effectieve wijze aan de orde kan worden gesteld. Naar het oordeel van de Bestuurskamer ligt

---

2 Het door de ondernemer beschikbaar te stellen bedrag is in die zin een indicatief bedrag, omdat het in de praktijk lager of hoger kan uitvallen als de OR en de ondernemer afspreken dat de scholing wordt verzorgd door een instituut dat lagere respectievelijk hogere tarieven hanteert dan het genoemde richtbedrag.

3 Zie *Notitie consultatie overleg medezeggenschap* van de SER-commissie Arbeid, Onderneming en Medezeggenschap, d.d. 21 september 2009 (zie ook paragraaf 3.2.1).

in dit kader een rol voor de bedrijfscommissies in de rede. Hij zal hierop nader ingaan in paragraaf 4.3.4.

#### Personeelsvertegenwoordiging

De Bestuurskamer constateert ten slotte dat voor de personeelsvertegenwoordiging (pvt; van toepassing voor ondernemingen met 10 - 50 werknemers) via artikel 35c, lid 3, eveneens de in artikel 18, lid 2 opgenomen scholingsrechten gelden. Evenwel is artikel 18, lid 3, waarin het wettelijk minimumaantal dagen voor scholing en vorming voor de OR is geregeld, niet van overeenkomstige toepassing op de pvt. De pvt heeft daarmee geen wettelijk afdwingbaar recht op een minimumaantal scholingsdagen.

De Bestuurskamer meent dat de wenselijkheid van scholing en vorming voor leden van de pvt buiten kijf staat; juist om die reden is de bepaling in de WOR over scholingsrechten ook op de pvt-leden van toepassing verklaard. De Bestuurskamer wil in het kader van de onderhavige advisering niet ingaan op de vraag of het wenselijk is ook een minimumaantal dagen voor de pvt-leden in de WOR op te nemen<sup>4</sup>.

De scholingsrechten van de pvt-leden kunnen aan de orde worden gesteld in de nieuwe SER-commissie, op basis waarvan door deze commissie mogelijk een voorstel of aanbeveling ter zake kan worden gedaan.

De Bestuurskamer acht het evident dat de hierboven voorgestelde (concept)bepaling tot explicitering van de vergoedingsplicht evenzeer van toepassing wordt op de pvt.

#### 4.3.3 Kwaliteitsbewaking en monitoring

Wanneer er, met het wegvallen van het GBIO, geen kwaliteitsbewakingssysteem meer zou zijn, neemt de kans toe dat een ondernemingsraad scholing volgt van onvoldoende kwaliteit. Er zullen naar verwachting immers meer aanbieders zijn en geen objectieve informatie over welke instituten goede kwaliteit leveren. Zowel de ondernemingsraden als de ondernemers hebben belang bij kwalitatief goede scholing. Ten eerste omdat dit de kwaliteit van de medezeggenschap in de onderneming bevordert. Ten tweede omdat het (laten) volgen van scholing tijd en geld kost. Het is daarmee in ieders belang om te voorkomen dat de kwaliteit onder druk komt te staan. Ook – en wellicht zelfs juist – in de nieuwe systematiek is derhalve een passend kwaliteitsbewakingssysteem van groot belang.

---

<sup>4</sup> Eerder is hierover door de raad – verdeeld – geadviseerd in: SER (2003) Advies *Aanpassing van de Wet op de ondernemingsraden*, publicatienr. 03/12, Den Haag, p. 111.

Daarnaast is het van belang dat er een systeem komt van monitoring van scholing en vorming van OR-leden en van de ontwikkelingen op de scholingsmarkt. In het onderstaande zal nader worden ingegaan op van belang zijnde elementen voor en modaliteiten van een nieuw te ontwikkelen systematiek van kwaliteitsbewaking en monitoring.

#### Kwaliteitsbewaking

Het bewaken van de kwaliteit van de opleidingen is een belangrijk element van de huidige GBIO-activiteiten. Ook in de nieuwe vormgeving van bevordering van deskundigheid van OR-leden moet een kwaliteitssysteem bewerkstelligen dat, binnen het kader van het mechanisme van de markt, de kwaliteit van scholing en vorming van het door de Bestuurskamer beoogde niveau is.

Een effectief en tegelijkertijd duidelijk systeem is de methode van certificering, zoals die nu ook wordt gehanteerd in de Arbeidsomstandighedenwet ten aanzien van de arbodiensten. Daarin is bepaald dat een werkgever zich met betrekking tot een aantal arbotaken laat bijstaan door een arbodienst waaraan een certificaat is afgegeven. Uit het certificaat blijkt dat de arbodienst voldoet aan de voorschriften die daarvoor zijn opgesteld.

### **Certificering van arbodiensten volgens de Arboret**

Het systeem van certificering in de Arboreggeving is in grote lijnen als volgt vormgegeven. Er is een beheersstichting aangewezen (SBCA), die als doelstelling heeft om de *Regeling certificatie arbodiensten ten behoeve van de kwaliteit van de arbodienstverlening* te beheren. Aan het SBCA wordt deelgenomen door de centrale organisaties van ondernemers en van werknemers en de brancheorganisatie van arbodiensten. Het bestuur van de SBCA bestaat uit vertegenwoordigers van de groepen deelnemers en een onafhankelijke voorzitter. Met betrekking tot de wettelijke certificatie-eisen wijst de overheid certificerende instellingen aan die de wettelijk vereiste certificaten mogen verstrekken. De certificatie-eisen worden vastgelegd in een certificatieschema, dat wordt opgesteld door het Centraal College van deskundigen (CCvD) van de SBCA. Als gevolg van een gewijzigd overheidsbeleid inzake certificatie, maakt het CCvD van de SBCA (binnenkort) ook een certificatieschema voor de aanwijzing en het toezicht van certificerende instellingen. Het CCvD bestaat uit vertegenwoordigers van de groepen deelnemers, i.c. de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties en de branchevereniging van arbodiensten, en een onafhankelijke voorzitter. De kerntaak van het CCvD is het adviseren van certificerende instellingen over de interpretatie en uniforme toepassing van de Regeling

en voorts bewaakt het CCvD de kwaliteit van de Regeling. De overheid publiceert de Regeling en eventuele wijzigingen in de Staatscourant en verwijst hiernaar in de Arboregelgeving. Voor afstemming en overleg met de beroepsverenigingen wordt jaarlijks een zogenoemde Harmonisatiedag gehouden, waaraan vertegenwoordigers van het CCvD en de certificerende instellingen deelnemen. De Raad voor Accreditatie adviseert SZW over de Regeling.

Op vergelijkbare wijze zou kunnen worden gedacht aan certificering van opleidingsinstituten en trainers in het kader van de WOR. Deze instituten en trainers krijgen respectievelijk behouden het certificaat indien zij aan de te stellen criteria (blijven) voldoen. Het is overigens niet de bedoeling om met dit systeem de markt voor scholing en vorming in te perken of af te sluiten. Het gaat erom de kwaliteit op een bepaald minimumniveau te handhaven.

De Bestuurskamer acht het van belang dat sociale partners ook in het nieuwe systeem betrokken blijven in het proces van kwaliteitsbewaking bij scholing en vorming van ondernemingsraadsleden. Dit zou kunnen door hen een rol te laten vervullen in een centraal college van deskundigen van een speciaal daartoe ingestelde stichting die belast is met het vaststellen van de inhoud van de kwaliteitseisen. In dat college zouden ook de overheidswerkgevers en de branchevereniging van de in scholing en vorming van ondernemingsraadsleden gespecialiseerde instituten vertegenwoordigd moeten zijn. De betrokkenheid van sociale partners zou voorts vormgegeven kunnen worden via (een speciale commissie van) de SER (zie hierna paragraaf 4.3.6). Dit zou goed aansluiten bij het kabinetsstandpunt over medezeggenschap van december 2009, waarin wordt aangestuurd op een sterkere rol voor de SER op het terrein van de bevordering van (de kwaliteit van) de medezeggenschap.

### Monitoring

De Bestuurskamer acht het van belang dat de werking en de effecten van een nieuw stelsel van scholing en vorming van OR-leden, zeker in de eerste jaren na de inwerkingtreding ervan, nauwlettend worden gevolgd. De instelling van een monitoringsinstantie ligt daartoe in de rede. Kernopdracht van een dergelijke instantie is het monitoren van de scholing en vorming van OR-leden en de ontwikkelingen die relevant zijn voor die scholing en vorming. De monitoringinstantie zou bijvoorbeeld jaarlijks kunnen rapporteren over de toepassing van de nieuwe wettelijke systematiek en eventuele knelpunten die zich daarbij voordoen. Daarnaast kan de instantie voorstellen doen voor verbetering en van advies dienen over de criteria voor certificering. Voor de monitoring lijkt een zekere vorm van registratie van de scholing en vorming opportuun.

De Bestuurskamer meent dat ook de monitoringstaak zou kunnen worden opgedragen aan de hierboven voorgestelde (speciale) commissie van de SER (zie paragraaf 4.3.6).

#### 4.3.4 Geschillenregeling

Meer dan in de huidige situatie bestaat in een nieuwe systematiek behoefte aan borging daarvan door middel van een op de wet gebaseerde structuur. Eventuele onregelmatigheden – zoals de niet-naleving of de naleving op ontoereikend niveau – dienen dan ook op eenvoudige, laagdrempelige en snelle wijze te kunnen worden aangekaart. Indien bij ondernemingsraad en/of ondernemer onduidelijkheid bestaat over de uitvoering van de wettelijke systematiek ten aanzien van scholing en vorming, moeten zij hun vraag direct kunnen voorleggen aan een makkelijk benaderbaar en neutraal instituut met voldoende gezag en deskundigheid.

Een geschillenregeling kan worden opgenomen in de wet, bij voorkeur in (of gekoppeld aan) de bepaling(en) waarin het scholingsrecht en de vergoedingsplicht is/zijn geregeld. Het is immers belangrijk dat eventuele geschilpunten over de scholing en vorming en de kosten daarvan direct worden opgelost. Dit zou kunnen door een voorzieningen- of spoedprocedure ten aanzien van dit onderwerp in het leven te roepen. Zo'n procedure zou moeten inhouden dat geschilpunten in beginsel zonder mondelinge behandeling en binnen een (zeer) korte periode worden behandeld door een daartoe aan te wijzen instantie. Een dergelijke taak kan, naar het voorkomt, goed worden ondergebracht bij de bedrijfscommissies. De procedure zou een andere moeten zijn dan de bestaande procedure van bemiddeling en advies door de bedrijfscommissies op grond van artikel 36, derde lid van de WOR. Ten aanzien van deze procedure heeft de Bestuurskamer de minister van SZW immers geadviseerd om de bestaande wettelijke plicht inhoudende dat een geschil tussen ondernemer en ondernemingsraad eerst aan de bedrijfscommissie moet worden voorgelegd alvorens het aan de kantonrechter kan worden voorgelegd, te schrappen (zie hierover paragraaf 3.3). Een dergelijke (toekomstige) facultatieve procedure is niet wenselijk ten aanzien van geschillen over scholing van OR-leden; hierbij is het juist van belang dat op korte termijn een gezaghebbend oordeel kan worden verkregen.

De (kern van de) bepaling kan dan als volgt luiden:

*Geschillen over de naleving of uitleg van het eerste lid (c.q. de bepaling(en) betreffende het scholingsrecht en de vergoedingsplicht) worden voorgelegd aan de bevoegde bedrijfscommissie.*

Deze bepaling kan dan worden aangevuld met een aantal elementen ten aanzien van de inhoud van de geschillenregeling, zoals de voornoemde voorzieningen- of spoedprocedure. Ook kan worden bepaald dat de bedrijfscommissie bindend advies uitbrengt.

De procedure bij de bedrijfscommissie kan worden afgestemd op de aard van de vraag en de 'zwaarte' van het gewenste oordeel:

- Om partijen met vragen over de inhoud en uitvoering van de wettelijke systematiek zo snel mogelijk van dienst te kunnen zijn, kan in voorkomende gevallen het secretariaat namens de bedrijfscommissie zo mogelijk direct een voorgelegde vraag beantwoorden.
- Indien een directe reactie om inhoudelijke redenen niet door het secretariaat kan worden gegeven, of als de OR of de ondernemer een 'bodempcedure' wil, wordt de vraag voorgelegd aan de bedrijfscommissie zelf, zonodig met een hoorzitting.
- Indien de vraag zou gaan over de hoogte van de bijdrage voor de ondernemer, kijkt de bedrijfscommissie naar de gebruikelijke/gemiddelde hoogte van opleidingskosten. Hiertoe kan (het secretariaat van) de bedrijfscommissie overzichten bijhouden; deze kunnen ook op de website van de bedrijfscommissies worden gepubliceerd.

#### 4.3.5 Financiering kwaliteitsbewaking, monitoring en geschillenregeling

Na het wegvallen van de WOR-heffing en daarmee van de inkomstenbron van het GBIO voor de kwaliteitsbewaking en monitoring van de scholing en vorming, dient voor deze activiteiten een alternatieve financiering te worden gevonden. Uitgaande van de voorkeur van de Bestuurskamer, zoals ook aangegeven in paragraaf 4.3.3, dat de SER in de nieuwe systematiek een wezenlijke rol krijgt toebedeeld, ligt in de rede dat de daarmee gepaard gaande activiteiten ook ten laste komen van de SER-begroting. Aangaande de kosten voortvloeiend uit de voorgestelde geschillenregeling ligt financiering vanuit de SER-begroting voor de hand, althans ten aanzien van de marktsector, nu de nieuw ingestelde bedrijfscommissies voor de marktsector bij de SER zijn gesitueerd.

#### 4.3.6 Instelling specifieke SER-commissie; relatie overheid; aanbeveling

Uit de voorstellen in dit advies inzake de toekomst van scholing en vorming van or-leden vloeit een directe inhoudelijke betrokkenheid van de SER voort op meerdere onderdelen. Daarnaast is in paragraaf 3 ingegaan op een aantal andere ontwik-

kelingen op het terrein van de medezeggenschap, waarbij eveneens sprake is van een (mogelijke) grotere betrokkenheid van de SER.

Op grond daarvan ligt het in de rede dat de SER een specifieke Commissie Bevordering Medezeggenschap instelt, die vier taken zal krijgen:

1. Algemene taak inzake bevordering van (de kwaliteit van) de medezeggenschap (zoals ook gesuggereerd in de kabinetsnotitie van 7 december 2009).
2. Monitoring van de werkzaamheden van de nieuwe Bedrijfscommissies Markt I en Markt II.
3. Diverse taken inzake de scholing en vorming van OR-leden conform dit advies, waaronder flankerend beleid ter bevordering van de kwantiteit en de kwaliteit van scholing en vorming, zoals het geven van objectieve voorlichting over de gecertificeerde opleidingsinstituten en opleiders.
4. Advisering aan kabinet en parlement over medezeggenschap (eventueel in samenwerking/overleg met de bestaande SER-Commissie Arbeid, Onderneming en Medezeggenschap).

Op deze wijze geeft de SER duidelijk c.q. zelfs explicieter dan ooit invulling aan zijn betrokkenheid bij de medezeggenschap (naast uiteraard zijn adviestaak over het wettelijke kader).

Daarbij is als specifiek punt aan de orde welke de betrokkenheid is c.q. zou kunnen zijn van de overheid als werkgever. In dit verband speelt een rol dat, enerzijds, het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) vertegenwoordigd is in het GBIO en, anderzijds, dat er een aparte Bedrijfscommissie voor de Overheid is.

De Bestuurskamer meent, een en ander afwegende, dat voor een 'klassieke' tripartiete samenstelling van de nieuwe commissie gekozen zou moeten worden, waarbij deze goede (secretariële) contacten onderhoudt en waar nodig afstemming heeft met het VSO respectievelijk de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP).

De Bestuurskamer acht het ten slotte van belang dat de nieuw in te stellen SER-commissie een aanbeveling doet aan partijen op decentraal niveau, waarin wordt gewezen op het belang van goede scholing voor de kwaliteit van de medezeggenschap en daarmee voor het functioneren van de onderneming, en waarmee partijen (ondernemer, ondernemingsraad en cao-partijen) worden opgeroepen de inspanningen op dit terrein onverminderd voort te zetten dan wel te intensiveren. Voorts zou een aanbeveling betrekking kunnen hebben op het wijzen op de mogelijkheid om aan het begin van een zittingsperiode van een ondernemingsraad een scholingsplan op te stellen en tussen ondernemer en OR tot afspraken te komen over faciliteiten en voorwaarden daarvoor. Een dergelijke aanbeveling kan zich evenzeer richten tot kleinere ondernemingen met een personeelsvertegenwoor-

diging. De scholing en vorming krijgen op die manier een gestructureerd karakter. Een dergelijke aanbeveling heeft uiteraard geen eenmalig karakter, maar is gericht op de toekomst en zal, indien daartoe aanleiding is, kunnen worden geactualiseerd.

#### 4.3.7 Transitie

De overgang van het huidige naar het hiervoor geschetste nieuwe stelsel dient zorgvuldig plaats te vinden.

Er zullen voorbereidingen moeten worden getroffen tot wetswijziging, oprichting van een stichting die belast is met het vaststellen van de certificeringeisen, inrichting van een systeem van certificering, de feitelijke opstelling van de certificeringeisen, het treffen van een (overgangs)regeling voor de volgens het huidige stelsel erkende instituten, het inrichten van een nieuwe SER-commissie en van de bedoelde geschillenregeling bij de bedrijfscommissies, en ten slotte de overdracht van de relevante GBIO-taken.

Vervolgens kan het GBIO, dat 35 jaar geleden zijn werkzaamheden startte op initiatief van de SER en de Stichting van de Arbeid, opgeheven worden. De Bestuurskamer meent dat het GBIO in deze periode een belangrijke functie heeft gehad bij de ontwikkeling van de medezeggenschap. Hij is daarvoor het instituut, respectievelijk de achtereenvolgende bestuurders en directeuren daarvan erkentelijk. Dit advies geeft aan hoe, naar het oordeel van de Bestuurskamer, de missie van het GBIO in de toekomst vormgegeven zou moeten worden. Dit dient uiteraard met de nodige zorgvuldigheid te geschieden. Dat betreft ook de personele aspecten. Een en ander is ook aan de orde geweest in het eerder genoemde gesprek van de Bestuurskamer met de vicevoorzitter en de directeur van het GBIO op 17 november 2010.

Volgens artikel 14 van de GBIO-statuten vindt ontbinding van het GBIO plaats door het bestuur na voorafgaande goedkeuring door de Stichting van de Arbeid en de ROP. De raad verzoekt deze drie instanties mee te werken aan de ontbinding van het GBIO zodra dit aan de orde is in het kader van de transitie.

Den Haag, 18 maart 2011

A.H.G. Rinnooy Kan  
Voorzitter

D. Haenen  
Secretaris