

# Toekomst scholing en vorming leden ondernemingsraad



# Toekomst scholing en vorming leden ondernemingsraad

UITGEBRACHT AAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

NR.4 - MAART 2011

## Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert het kabinet en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociaal en economisch beleid en over belangrijke wetgeving op sociaal-economisch terrein. Daarnaast heeft de SER bestuurlijke taken met betrekking tot de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (PBO), waaronder het toezicht op de product- en bedrijfsschappen. Ook is de SER betrokken bij de uitvoering van enkele wetten.

De SER is in 1950 ingesteld bij de Wet op de bedrijfsorganisatie (Wbo). Zitting in de SER hebben vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers, en kroonleden (onafhankelijke deskundigen). De raad is een onafhankelijk orgaan dat door het gezamenlijke Nederlandse bedrijfsleven wordt gefinancierd.

De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door een aantal vaste en tijdelijke commissies. Enkele vaste commissies zijn onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam.

Op [www.ser.nl](http://www.ser.nl) vindt u actuele informatie over de samenstelling en de werkzaamheden van de SER en zijn commissies. Ook alle circa 1000 adviezen die sinds 1950 zijn verschenen, zijn daar op te zoeken. Adviezen van de laatste jaren zijn bovendien in gedrukte vorm verkrijgbaar. Het SERmagazine brengt maandelijks nieuws en achtergrondinformatie over de SER, de overlegeconomie en belangrijke sociaal-economische ontwikkelingen.

# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>7</b>
1.1 Achtergrond advies	7
1.2 Opbouw van dit advies	8
<b>2. Scholing en vorming in de WOR: achtergrond en ontwikkelingen</b>	<b>9</b>
2.1 Wettelijke bepalingen: artikelen 18, 22 en artikel 46a e.v. WOR; totstandkoming en werking	9
2.2 GBIO: instelling, taakstelling en uitvoeringspraktijk	10
<b>3. Recente ontwikkelingen op medezeggenschapsterrein</b>	<b>13</b>
3.1 Ontwikkelingen arbeidsverhoudingen	13
3.2 Ontwikkelingen en toekomst medezeggenschap	14
3.2.1 Consultatief overleg medezeggenschap	14
3.2.2 Kabinetsstandpunt Medezeggenschap 2009	15
3.3 Herstructurering bedrijfscommissies en aanpassing takenpakket	16
<b>4. Scholing en vorming OR-leden in nieuw perspectief</b>	<b>19</b>
4.1 Het belang van scholing en vorming	19
4.2 Naar een toekomstgerichte en -bestendige vormgeving	20
4.3 Vormgeving nieuwe systematiek	21
4.3.1 Afschaffing WOR-heffing en subsidiëring scholing en vorming OR-leden	21
4.3.2 (Nadere) wettelijke vastlegging recht OR-leden op scholing en vorming en plicht ondernemer tot bekostiging	22
4.3.3 Kwaliteitsbewaking en monitoring	25
4.3.4 Geschillenregeling	28
4.3.5 Financiering kwaliteitsbewaking, monitoring en geschillenregeling	29
4.3.6 Instelling specifieke SER-commissie; relatie overheid; aanbeveling	29
4.3.7 Transitie	31
<b>Bijlagen</b>	
1. Relevante bepalingen Wet op de ondernemingsraden	35
2. Samenstelling Bestuurskamer	39





Advies



# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond advies

Ingevolge de Wet op de ondernemingsraden (WOR) hebben leden van de ondernemingsraad (hierna ook: OR) en commissies van die raad recht op scholing en vorming. Om ondernemingsraden te stimuleren van dat recht gebruik te maken en mogelijke belemmeringen van individuele ondernemingen daartegen te onderwerpen, is in de wet geregeld dat ondernemingen die verplicht zijn een ondernemingsraad in te stellen, een heffing dienen te betalen. Met de opbrengst van deze heffing kan de SER subsidies verstrekken aan instellingen die de scholing en vorming van ondernemingsraadsleden begeleiden en ondersteunen.

Deze opzet, die hierna in paragraaf 2 nader zal worden uiteengezet, is opgenomen in de WOR.

Binnen de Bestuurskamer van de raad is geconstateerd dat de huidige systematiek van scholing en vorming van OR-leden sinds de invoering ervan goede diensten heeft bewezen. Anderzijds is evenwel vastgesteld dat sinds een aantal jaren minder draagvlak bestaat voor het aan het systeem ten grondslag liggende principe van gesubsidieerde scholing en vorming via een heffing voor alle (OR-instellingsplichtige) bedrijven, gerelateerd aan de loonsom van de desbetreffende bedrijven<sup>1</sup>. Dit verminderde draagvlak werkt in toenemende mate negatief uit op de effectiviteit van het systeem. Daarom zijn binnen de Bestuurskamer de mogelijkheden verkend om te komen tot een stelsel dat op meer draagvlak kan rekenen en (daarmee) een beter toekomstperspectief kan bieden. Belangrijk uitgangspunt is daarbij dat de SER onverminderd voorstander is van en wil blijven streven naar een kwalitatief hoogwaardig stelsel van medezeggenschap en (dus ook) van hoogwaardige scholing en vorming van OR-leden. De weerslag van de verkenningen binnen de Bestuurskamer vormt het onderwerp van het onderhavige advies.

Gedurende de periode waarin binnen de Bestuurskamer de besprekingen omtrent het onderhavige onderwerp plaatsvonden, zijn vanuit diverse organisaties op het gebied van medezeggenschap brieven ontvangen. Het gaat om de brieven van:

---

1 Het huidige stelsel van gesubsidieerde scholing en vorming van OR-leden wordt elke vijf jaar geëvalueerd. Deze evaluatie heeft in 2009 geleid tot een voorstel vanuit de Raad voor Centrale Ondernemersorganisaties (RCO) tot herziening van het stelsel. Dit voorstel is vervolgens in SER-verband nader bediscussieerd. Deze gedachtewisseling heeft geleid tot het voorliggende advies.



- Stichting Multi Nationale Ondernemingsradenoverleg d.d. 9 augustus 2010
- Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap d.d. 13 augustus 2010
- Platform Ondernemingsraden Groothandel en Grootwinkelbedrijven Levensmiddelenbranche d.d. 20 augustus 2010 en
- Branchevereniging Medezeggenschap d.d. 27 augustus 2010

De Bestuurskamer heeft kennisgenomen van deze brieven. Ook heeft de Bestuurskamer kennisgenomen van een verslag van een korte inventarisatie van het Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO) onder OR'en en bestuurders over nut en functie van het scholingsfonds. Op 17 november 2010 heeft de Bestuurskamer een gesprek gehad met de vicevoorzitter en de directeur van het GBIO, waarin zij over het (ontwerp)advies en de strekking daarvan zijn geïnformeerd en geraadpleegd.

Het advies is vastgesteld in de vergadering van de Bestuurskamer van 18 maart 2011. De Bestuurskamer is door het dagelijks bestuur van de raad gemachtigd het advies rechtstreeks uit te brengen.

## 1.2 Opbouw van dit advies

In dit advies wordt in paragraaf 2 ingegaan op de wettelijke achtergrond van ontwikkelingen in scholing en vorming van leden van de ondernemingsraad. Voorts komen de taakstelling en de uitvoeringspraktijk van het GBIO aan de orde. In paragraaf 3 zijn enkele recente ontwikkelingen op het medezeggenschapsterrein belicht. De gedachtevorming rond een toekomstgerichte vormgeving van de systematiek van scholing en vorming voor ondernemingsraadsleden en een aantal onderwerpen die daarbij van belang zijn, komen aan de orde in paragraaf 4.

## 2 Scholing en vorming in de WOR: achtergrond en ontwikkelingen

### 2.1 Wettelijke bepalingen: artikelen 18, 22 en artikel 46a e.v. WOR; totstandkoming en werking

Ingevolge artikel 18 lid 2 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR)<sup>1</sup> hebben de leden van de ondernemingsraad en leden van vaste commissies of onderdeelcommissies recht op scholing en vorming. De ondernemer en ondernemingsraad stellen samen het aantal dagen vast waarop de leden van de OR en leden van commissies scholing en vorming ontvangen. Het gaat minimaal om drie dagen voor leden van een vaste of onderdeelcommissie en om vijf dagen voor leden van de OR. Leden van de OR die tegelijk lid zijn van een vaste of onderdeelcommissie kunnen dus minimaal acht dagen scholing per jaar krijgen. Het zijn de OR en commissie zelf die bepalen hoe de dagen voor scholing en vorming worden ingevuld.

Over dagen dat een medewerker met cursus is, krijgt hij zijn loon doorbetaald alsof hij op die dag voor de in de onderneming gebruikelijke uren had gewerkt.

In artikel 22 WOR is geregeld dat alle kosten die de OR en zijn commissies moeten maken om hun taak te kunnen vervullen, voor rekening van de ondernemer komen. De kosten moeten 'redelijkerwijze noodzakelijk' zijn voor de vervulling van de taak. Wat de aard van de kosten betreft is te denken aan de kosten van de vergaderingen van de OR en zijn commissies en voor onderling beraad (zoals kopieerkosten, telefoon, secretariële ondersteuning e.d.). De kosten voor het raadplegen van deskundigen en het voeren van rechtsgedingen zijn ook voor rekening van de ondernemer, zij het dat de kosten voor het raadplegen van deskundigen tevoren aan de ondernemer moeten worden meegedeeld. De ondernemer kan dan uit kostenoogpunt bezwaar maken tegen het raadplegen van een deskundige. Ten slotte vallen ook de kosten voor scholing en vorming van de leden van de OR en van zijn commissies onder de regeling van artikel 22.

De ondernemer op wie de verplichting rust een ondernemingsraad in te stellen of die een OR heeft ingesteld, is een heffing verschuldigd<sup>2</sup>. De opbrengst van de hef-

---

1 De betreffende bepaling - en overige in dit kader relevante bepalingen - van de WOR zijn opgenomen in Bijlage 1.

2 Artikel 46a WOR. Zie Bijlage 1. Volgens het derde lid van dit artikel kan het percentage van de heffing op nihil worden vastgesteld.

ving is bestemd voor de bevordering van de scholing en vorming van ondernemingsraadsleden.

Aan de heffing ligt ten grondslag het advies van de SER van 19 mei 1972<sup>3</sup>, waarin de raad concludeerde:

*Ten einde eventuele remmingen of bezwaren van individuele ondernemingen, welke aan deelneming van hun ondernemingraadsleden aan een dergelijke vorming en scholing verbonden zouden kunnen zijn, zoveel mogelijk te ondervangen en allen dezelfde mogelijkheden te bieden, verdient het aanbeveling via een uniforme bestemmingsheffing bedoelde vorming en scholing mogelijk te maken en de daaraan verbonden kosten te spreiden.*

De genoemde heffing wordt (jaarlijks) door de SER vastgesteld als een percentage van het fiscale loon van de ondernemer. In 2008 bedroeg de opbrengst bijna € 25 miljoen bij een percentage van 0,017 en in 2009 ruim € 18 miljoen bij een percentage van 0,012. In 2010 bedraagt de heffing 0,01 procent en de geprognostiseerde opbrengst is € 15,2 mln. Ook in 2011 bedraagt de heffing 0,01 procent en de begrote opbrengst is € 15,7 mln. De heffing wordt namens de SER opgelegd door de Belastingdienst. De heffing is zowel in 2009 als 2010 aan circa 23.000 ondernemers opgelegd (inclusief de overheidssector, voor zover vallend onder de WOR).

Met de opbrengst van de heffing kan de SER rechtspersonen subsidiëren die ten doel hebben werkzaamheden op het gebied van scholing en vorming van ondernemingsraadsleden te begeleiden en te ondersteunen. In de praktijk maakt één organisatie hiervan gebruik: het Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO). In paragraaf 2.2 wordt nader ingegaan op het GBIO.

## 2.2 GBIO: instelling, taakstelling en uitvoeringspraktijk

In zijn hiervoor genoemde advies van 1972 concludeerde de raad voorts dat het wenselijk is te kiezen voor een door het gezamenlijke bedrijfsleven op te richten en te financieren instelling, die een algemeen gerichte vorming en scholing stimuleert. Aldus is geadviseerd tot instelling van een gemeenschappelijk begeleidingsinstituut. De taakstelling van dit instituut zou volgens het advies tweeledig dienen te zijn: coördinatie van de vormings- en scholingsactiviteiten, en adviseren, informeren en documenteren ten behoeve van het goed functioneren van ondernemingsraden. Financiering zou plaats moeten vinden via een uniforme bestemmingsheffing.

---

3 SER (1972) *Advies inzake vorming en scholing van ondernemingsraadsleden*, publicatienr. 1972/05, Den Haag.

Het GBIO is in 1975 opgericht door de Stichting van de Arbeid op verzoek van de Sociaal-Economische Raad. Het bestuur bestaat uit vertegenwoordigers van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers en een onafhankelijke voorzitter. Sinds 2000 maken ook vertegenwoordigers van de overheidswerkgevers (VSO) deel uit van het bestuur.

Volgens zijn statuten heeft het GBIO tot doel:

- goed de werkzaamheden van rechtspersonen op het gebied van de scholing en vorming van ondernemingsraadsleden te begeleiden en te ondersteunen;
- coördinatie en stimulering van vormings- en scholingsactiviteiten ten behoeve van ondernemingsraadsleden;
- bevordering van het functioneren van ondernemingsraden.

Het GBIO tracht zijn doel te bereiken door:

- het onderhouden van duurzame relaties met vormings- en scholingsinstituten;
- het intermediairen tussen ondernemingen en ondernemingsraadsleden enerzijds en vormings- en scholingsinstituten anderzijds;
- het bijdragen in de financiering van cursussen voor ondernemingsraadsleden in vormings- en scholingsinstituten, volgens door het bestuur te stellen richtlijnen;
- het adviseren, het informeren en het documenteren van ondernemingsraden, volgens door het bestuur te stellen regelen;
- alle overige middelen, welke wettig en naar het oordeel van het bestuur strekkend tot het doel van de stichting GBIO zijn.

Het overgrote deel van de financiële middelen (i.c. de SER-subsidie) – in 2009: 94 procent – gaat in de richting van de bijdrage in de financiering van de cursussen voor ondernemingsraadsleden<sup>4</sup>. Alleen cursussen die gevolgd zijn bij door het GBIO erkende instellingen komen voor een vergoeding in aanmerking. De hoogte van de GBIO-subsidie verschilt per cursussoort (maatwerk cursus, open inschrijvingscursus of groepscoaching). Een scholingsinstituut wordt door het GBIO erkend na toetsing van de bedrijfsvoering, de kwaliteit van de cursussen en de deskundigheid van de trainers. Momenteel hebben dertig instituten een GBIO-erkenning.

Het systeem van subsidieverlening werkt als volgt. Het scholingsinstituut offreert aan de werkgever zijn tarief voor de cursus. Bij akkoord betaalt de ondernemer het scholingsinstituut het geoffreerde tarief minus de GBIO-bijdrage. Het scholingsinstituut vraagt de GBIO-bijdrage voor deze cursus aan bij het GBIO en ontvangt deze

---

4 Het totaal aan door het GBIO verstrekte bijdragen in de cursussen bedroeg in 2008: 21,8 mln. en in 2009: 20,2 mln.

rechtstreeks van het GBIO op declaratiebasis. De GBIO-bijdrage per cursus betreft in 2009 gemiddeld 36 procent van de kosten.

De subsidierelatie SER - GBIO brengt tevens een toezichtrelatie mee tussen deze organen. De begroting en de jaarrekening behoeven de goedkeuring door de SER. Als toezichthouder rekent de SER het vooral tot zijn taak erop toe te zien dat er voldoende waarborgen zijn ingebouwd voor rechtmatigheid en doelmatigheid in de uitvoering van de gesubsidieerde taak. Beleidsbeslissingen worden genomen door het bestuur van het GBIO.

## 3 Recente ontwikkelingen op medezeggenschapsterrein

### 3.1 Ontwikkelingen arbeidsverhoudingen

De hedendaagse arbeidsverhoudingen worden gekenmerkt door een ontwikkeling richting maatwerk, decentralisatie en individualisering. Zowel de ondernemingen als de werknemers hebben meer behoefte aan maatwerk en diversiteit, hetgeen heeft geleid tot meer differentiatie van en keuzemogelijkheden binnen regelingen. Ook in eerdere advisering van de raad is het voortschrijdende proces van decentralisatie en differentiatie in de arbeidsverhoudingen en het steeds groter wordende belang van maatwerk benadrukt. In die eerdere adviezen heeft de raad er ook op gewezen dat technologische ontwikkelingen en de toegenomen concurrentie een toenemende noodzaak tot flexibilisering met zich brengen<sup>1</sup>.

Het ligt dan voor de hand vanuit deze veranderende perspectieven ook naar de medezeggenschap te kijken.

De ontwikkelingen in de individuele arbeidsverhoudingen hebben hun weerslag op de wijze waarop de medezeggenschap vormgegeven wordt. In het verlengde van deze ontwikkelingen is de medezeggenschap meer geëmanicipeerd.

Medezeggenschap is in Nederland vanzelfsprekend geworden. Uit onderzoek blijkt ook dat het geheel van Nederlandse medezeggenschapsregelingen in vergelijking met regelingen voor medezeggenschap in een aantal omringende landen substantieel is<sup>2</sup>.

Hieronder wordt ingegaan op enkele ontwikkelingen in en rond de medezeggenschap, in welk kader aan de orde komen:

- het consultatief overleg over medezeggenschap dat de Commissie Arbeid, Onderneming en Medezeggenschap (AOM) van de SER heeft gevoerd met het ministerie van SZW (paragraaf 3.2.1),
- het kabinetsstandpunt medezeggenschap (paragraaf 3.2.2) en

---

1 SER (2006) Advies *Welvaartsgroei door en voor iedereen, Thema Arbeidsverhoudingen*, publicatienr. 06/08 II, Den Haag; SER (1994) Advies *Het arbeidsreglement; het instemmingsrecht van de OR*, publicatienr. 94/06, Den Haag; in dit advies wordt verwezen naar het SER-advies (1992) *Convergentie en overlegeconomie*, publicatienr. 92/15, Den Haag.

2 SER (2008) Advies *Evenwichtig ondernemingsbestuur*, publicatienr. 08/01, Den Haag.

- het besluit van de (Bestuurskamer van de) SER tot herstructurering van de bedrijfscommissies en de implementatie daarvan en het voorstel van de SER tot aanpassing van het takenpakket van de bedrijfscommissies (paragraaf 3.3).

## 3.2 Ontwikkelingen en toekomst medezeggenschap

### 3.2.1 Consultatief overleg medezeggenschap

Nadat een voorstel van het kabinet tot aanpassing van de WOR – in de vorm van een Wetsvoorstel medezeggenschap werknemers<sup>3</sup> – was ingetrokken (in 2005), heeft het kabinet medio 2007 de Tweede Kamer toegezegd een stand van de medezeggenschap op te maken, teneinde inzicht te krijgen in de ontwikkelingen in (de omgeving van) de medezeggenschap. Mede in dat kader heeft de minister van SZW in mei 2009 de raad uitgenodigd voor een overleg over medezeggenschap. In vervolg daarop heeft (op 3 juli 2009) een consultatief overleg plaatsgevonden tussen de Commissie Arbeid, Onderneming en Medezeggenschap (AOM) van de SER en het ministerie van SZW. Tijdens dit overleg is van gedachten gewisseld over relevante ontwikkelingen voor de medezeggenschap en mogelijkheden voor een meer flexibele en/of andere vormgeving van medezeggenschap die tegemoet kunnen komen aan de in de praktijk levende behoeften. De bevindingen van de commissie zijn vastgelegd in de *Notitie consultatief overleg medezeggenschap* van 21 september 2009 van de Commissie AOM van de SER<sup>4</sup>. Deze notitie is bij brief van dezelfde datum toegezonden aan de minister van SZW.

In de notitie is een belangrijke plaats ingeruimd voor een schets van de ontwikkelingen die leiden tot een andere en een meer flexibele vormgeving van de medezeggenschap. In dit verband merkt de commissie op dat de ondernemingsstructuren nieuwe en uiteenlopende vormen hebben aangenomen. Organisaties zijn complexer geworden en daardoor minder overzichtelijk. De grenzen van en tussen ondernemingen vervagen, niet alleen door een andere inrichting van processen, nieuwe vormen van uitbesteding en intensiverende netwerkvorming via allianties, maar ook door een toenemend aantal werknemers dat geen (vast) dienstverband met de onderneming heeft.

Voorts signaleert de commissie dat de voortschrijdende internationalisering van het bedrijfsleven gevolgen heeft gehad voor de relatieve positie van de verschillende belanghebbenden in de ondernemingen.

---

<sup>3</sup> Kamerstuk: Tweede Kamer (2004/2005) 29 818, nr. 2.

<sup>4</sup> Verkrijgbaar bij het secretariaat van de SER.

De commissie gaat vervolgens in op een aantal mogelijkheden om te komen tot (meer) flexibele en andere vormen van medezeggenschap. Enkele van deze mogelijkheden waren door de SER reeds aan de orde gesteld in eerdere advisering<sup>5</sup>.

De commissie besteedt in haar nota tevens aandacht aan het specifieke, ‘klassieke’ knelpunt van het ontbreken van de benodigde kennis/deskundigheid van OR-leden. Daarover merkt zij op dat het allereerst van belang is dat de OR goed gebruikmaakt van de faciliteiten die de WOR biedt, zoals het optimaal benutten van de scholingsfaciliteiten per OR-lid. Volgens de Commissie AOM zouden bij aanvang van een zittingsperiode van de OR bij reglement of convenant de faciliteiten en voorwaarden omtrent scholing en vorming schriftelijk tussen ondernemer/bestuurder en OR kunnen worden vastgelegd; in de eerste plaats om misverstanden over (de faciliteiten omtrent) scholing en vorming te voorkomen, in de tweede plaats om het nut van scholing en vorming onder alle betrokkenen extra te benadrukken. Voorts suggereert de commissie als mogelijkheid ten aanzien van dit knelpunt, om aan het begin van een zittingsperiode een scholingsplan op te stellen voor en door OR-leden, zodat zowel voor de leden als de ondernemer duidelijk is welke scholingsbehoefte bestaat. De scholing en vorming krijgen op die manier een gestructureerd karakter.

### 3.2.2 Kabinetsstandpunt Medezeggenschap 2009

Met zijn *notitie Kabinetsstandpunt Medezeggenschap 2009*, die op 7 december 2009 aan de Tweede Kamer is aangeboden, heeft de minister van SZW de in paragraaf 3.2.1 genoemde toezegging aan de Tweede Kamer gestand gedaan. Met de nota wil het kabinet een beeld geven van de huidige stand van zaken in de medezeggenschap. Het beeld in de nota is gebaseerd op verschillende onderzoeken, publicaties, gesprekken en adviezen. Voor zover bij de inventarisatie knelpunten zijn geconstateerd waar met name door middel van wetgeving de medezeggenschapspraktijk kan worden ondersteund, zijn in de nota voorstellen daartoe opgenomen.

In de nota concludeert het kabinet dat de medezeggenschap en de ondernemingsraad als instituut breed zijn aanvaard, zowel door werknemers als door bestuurders. De OR is een begrip in Nederland, heeft toegevoegde waarde en krijgt waardering. De medezeggenschap leeft en is niet meer weg te denken. “Medezeggenschap is een onderdeel van de maatschappij”, aldus de nota. Het kabinet meent voorts dat de medezeggenschap in Nederland zoals deze zich op basis van de huidige wet heeft ontwikkeld, over het algemeen goed werkt. Aangegeven wordt dat van de zijde van

---

<sup>5</sup> SER (2003) *Advies Aanpassing van de Wet op de ondernemingsraden*, publicatienr. 03/12, Den Haag en SER (2008) *Advies Evenwichtig Ondernemingsbestuur*, publicatienr. 08/01, Den Haag.



werkgevers, werknemers, wetenschappers, platforms van (C)OR'en en scholings- en adviesinstituten ook niet wordt aangedrongen op een fundamentele wijziging van de wet. Wel meent het kabinet dat er op deelgebieden verbeteringen zijn aan te brengen, waarvoor in de nota voorstellen voor discussie worden gedaan.

In de nota geeft het kabinet aan dat het een goede zaak zou zijn indien de SER een grotere rol zou spelen bij de bevordering en de kwaliteit van de medezeggenschap. De huidige kennis en activiteiten van de SER en de herstructurering van de bedrijfscommissies in de marktsector waarvan het secretariaat bij de SER wordt (inmiddels: is) ondergebracht (zie hieronder paragraaf 3.3), zullen daarvoor, aldus het kabinet, een goede en brede basis kunnen bieden. De minister van SZW is voornemens in overleg met de SER te bepalen of en in welke vorm de rol van de SER bij de medezeggenschap kan worden uitgebreid.

### 3.3 Herstructurering bedrijfscommissies en aanpassing takenpakket

#### Herstructurering bedrijfscommissies

De Bestuurskamer van de SER heeft in de eerste helft van 2009, naar aanleiding van een in 2008 door haar gehouden evaluatie van het stelsel van bedrijfscommissies, de structuur en het takenpakket van de bedrijfscommissies tegen het licht gehouden en met name gezien vanuit het perspectief van de hedendaagse arbeidsverhoudingen.

Op basis van de evaluatie en de hiervoor geschetste ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen, was er volgens de Bestuurskamer aanleiding het stelsel van bedrijfscommissies op een aantal punten aan te passen. In eerste plaats was de Bestuurskamer van oordeel dat een (verdere<sup>6</sup>) concentratie van de bedrijfscommissies in de rede lag, inclusief een aanpassing van hun samenstelling en werkwijze. Verder meende de Bestuurskamer dat het verplichte karakter van bemiddeling door bedrijfscommissies kon worden afgeschaft<sup>7</sup>. Vrijwillige bemiddeling biedt meer mogelijkheden voor maatwerk in diverse manieren van geschillenbeslechting, toegespitst op de aard en de tijdsdruk van de problematiek en de behoeften van partijen. Ten slotte meende de Bestuurskamer dat bepaalde wettelijke registratietaken van de bedrijfscommissies zouden kunnen vervallen.

---

6 In 2009 bedroeg het aantal bedrijfscommissies (na een herstructurering in de periode 2000-2002): 24. In 1999 waren er nog 68 bedrijfscommissies.

7 In het wetsvoorstel Wet medezeggenschap werknemers van 2005 (Tweede Kamer (2004/2005), 29 818, nr. 2) stelde het toenmalige kabinet ook al afschaffing van de verplichte bemiddeling voor. Dit wetsvoorstel is evenwel in oktober 2005 ingetrokken.

In het verlengde van bovengenoemde overwegingen heeft de Bestuurskamer in augustus 2009 besloten het aantal bedrijfscommissies verder terug te brengen van 23 bedrijfscommissies voor de marktsector, tot twee. Naast deze twee bedrijfscommissies blijft de Bedrijfscommissie voor de Overheid bestaan; deze valt onder de verantwoordelijkheid van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De besluitvorming op dit onderwerp heeft er inmiddels toe geleid dat per 1 juli 2010 de Bedrijfscommissie Markt II (voor ondernemingen in de zorgsector, de welzijnssector en de (overige) sectoren die primair gericht zijn op het realiseren of behartigen van sociale, culturele en maatschappelijke voorzieningen en belangen) is ingesteld. Per dezelfde datum zijn de instellingsbesluiten van de toen bestaande bedrijfscommissies voor deze sectoren ingetrokken. Per 1 september 2010 is de Bedrijfscommissie Markt I ingesteld, voor ondernemingen die in beginsel primair gericht zijn op het produceren en leveren van commerciële producten en diensten, onder gelijktijdige intrekking van de instellingsbesluiten van de betreffende bestaande bedrijfscommissies.

#### Aanpassing takenpakket

Met haar brief van 17 september 2009 heeft de Bestuurskamer de minister van SZW in kennis gesteld van de hierboven beschreven herstructurering van de bedrijfscommissies. In deze brief heeft zij de minister voorts in overweging gegeven een tweetal aanpassingen aan te brengen in de taakstelling van de bedrijfscommissies, waarvoor een wijziging van de WOR noodzakelijk is. In de eerste plaats is voorgesteld het verplichte karakter van bemiddeling door de bedrijfscommissie (alvorens een geschil in het kader van de WOR aan de rechter kan worden voorgelegd) te schrappen; in de tweede plaats zou naar het oordeel van de Bestuurskamer een aantal registratietaken (van OR-reglementen en OR-jaarverslagen) van de bedrijfscommissie kunnen verdwijnen.

De minister heeft in reactie<sup>8</sup> op de brief laten weten het standpunt van de Bestuurskamer te onderschrijven en de benodigde wijziging van de WOR ter hand te zullen nemen.

---

8 Brief van de minister van SZW van 23 december 2009.



## 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 mogelijk een toename van opleidingskosten staan, zoals hiervoor geschetst. Macro-economisch gezien valt te verwachten dat deze kostenbesparing enerzijds en kostentoe name 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 certificeringseisen, inrichting van een systeem van certificering, de feitelijke opstelling van de certificeringseisen, 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







Bijlagen



## Relevante bepalingen Wet op de ondernemingsraden

### Artikel 18

1. De ondernemer is verplicht de leden van de ondernemingsraad en de leden van de commissies van die raad, gedurende een door de ondernemer en de ondernemingsraad gezamenlijk vast te stellen aantal uren per jaar, in werktijd en met behoud van loon dan wel bezoldiging de gelegenheid te bieden voor overleg met andere personen over aangelegenheden waarbij zij in de uitoefening van hun taak zijn betrokken, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de onderneming.
2. De ondernemer is verplicht de leden van de ondernemingsraad en de leden van een vaste commissie of onderdeelcommissie, bedoeld in artikel 15, tweede lid, onderscheidenlijk derde lid, 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.
3. De ondernemer en de ondernemingsraad stellen het aantal uren, bedoeld in het eerste lid, en het aantal dagen, bedoeld in het tweede lid, vast op een zodanig aantal als de betrokken leden van de ondernemingsraad en van de commissies van die raad voor de vervulling van hun taak redelijkerwijze nodig hebben. Daarbij wordt in acht genomen dat het aantal uren niet lager vastgesteld kan worden dan zestig per jaar en het aantal dagen:
  - a. voor leden van een in het tweede lid bedoelde commissie die niet tevens lid zijn van de ondernemingsraad, niet lager vastgesteld kan worden dan drie per jaar;
  - b. voor leden van de ondernemingsraad die niet tevens lid zijn van een in het tweede lid bedoelde commissie, niet lager vastgesteld kan worden dan vijf per jaar; en
  - c. voor leden van de ondernemingsraad die tevens lid zijn van een commissie, niet lager vastgesteld kan worden dan acht per jaar.
4. De ondernemingsraad, alsmede ieder lid van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad kan de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer gevolg dient te geven aan hetgeen is bepaald in het eerste, het tweede en het derde lid.

## **Artikel 22**

- 1 De kosten die redelijkerwijze noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de ondernemingsraad en de commissies van die raad komen ten laste van de ondernemer.
- 2 Met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid komen de kosten van het overeenkomstig artikel 16 en artikel 23a, zesde lid, raadplegen van een deskundige door de ondernemingsraad of een commissie van die raad, alsmede de kosten van het voeren van rechtsgedingen door de ondernemingsraad slechts ten laste van de ondernemer, indien hij van de te maken kosten vooraf in kennis is gesteld. De eerste volzin is niet van toepassing wanneer uitvoering is gegeven aan het derde lid.
- 3 De ondernemer kan in overeenstemming met de ondernemingsraad de kosten die de ondernemingsraad en de commissies van die raad in enig jaar zullen maken, voor zover deze geen verband houden met het bepaalde in de artikelen 17 en 18, vaststellen op een bepaald bedrag, dat de ondernemingsraad naar eigen inzicht kan besteden. Kosten waardoor het hier bedoelde bedrag zou worden overschreden, komen slechts ten laste van de ondernemer voor zover hij in het dragen daarvan toestemt.

## **Artikel 46a**

- 1 De ondernemer op wie op grond van deze wet, een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan op 1 januari van het betrokken kalenderjaar de verplichting rust een ondernemingsraad in te stellen alsmede de ondernemer die op 1 januari van het betrokken kalenderjaar een ondernemingsraad heeft met toepassing van artikel 5a, tweede lid, is een heffing verschuldigd ter bevordering van de scholing en vorming van ondernemingsraadleden.
- 2 De heffing bedraagt een percentage van het bij de betrokken ondernemer in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964, met uitzondering van de eindheffingsbestanddelen, bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdelen b tot en met h, van die wet. Voor de toepassing van dit lid wordt onder ondernemer verstaan: de inhoudingsplichtige in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964.
- 3 Het percentage van de heffing wordt jaarlijks door de Raad vastgesteld bij verordening; het kan op nihil worden vastgesteld.
- 4 De heffing wordt namens de Raad door de rijksbelastingdienst bij wege van aanslag geheven en ingevorderd, met overeenkomstige toepassing van de voor de heffing en de invordering van de inkomstenbelasting geldende regels.

5. In een verordening als bedoeld in het derde lid wordt bepaald op welke wijze de afdracht van de heffing door de rijksbelastingdienst aan de Raad geschiedt.
6. De Raad kan bij verordening nadere regels stellen omtrent de toepassing van dit artikel.
7. Een verordening als bedoeld in dit artikel wordt, voor zover deze betrekking heeft op ondernemingen waarin uitsluitend of nagenoeg uitsluitend krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht, niet vastgesteld dan na overleg met de betrokken werkgevers of verenigingen van werkgevers en de centrales van overheidspersoneel, verenigd in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid.
8. Een verordening als bedoeld in dit artikel behoeft de goedkeuring van Onze Minister, in overeenstemming met Onze Minister van Financiën.

#### **Artikel 46b**

- 1 De Raad kan uit de opbrengst van de in artikel 46a bedoelde heffingen subsidies verstrekken aan rechtspersonen die zich ten doel stellen de werkzaamheden van andere rechtspersonen op het gebied van de scholing en vorming van ondernemingsraadleden te begeleiden en te ondersteunen. De Raad kan bij verordening regels stellen inzake het verstrekken van deze subsidies en daarbij een subsidieplafond vaststellen.
- 2 Aan de subsidie worden in ieder geval de volgende verplichtingen verbonden:
  - a. dat de betrokken rechtspersoon jaarlijks een begroting en een rekening van de met zijn in het eerste lid bedoelde taak verband houdende inkomsten en uitgaven opstelt en ter goedkeuring aan de Raad voorlegt;
  - b. dat de onder *a* bedoelde rekening door of vanwege de Raad kan worden gecontroleerd;
  - c. dat de betrokken rechtspersoon erop toeziet, dat de werkzaamheden op het gebied van de scholing en vorming van ondernemingsraadleden, waarvoor door hem geldelijke ondersteuning wordt verleend, wat de kwaliteit betreft tenminste voldoen aan de voorwaarden die gelden voor de subsidiëring van vormings- en ontwikkelingswerk voor volwassenen door het Rijk, en dat deze werkzaamheden voorts passen in de algemene opzet van het vormings- en ontwikkelingswerk voor volwassenen in Nederland, als aangegeven door de rijksoverheid.

#### **Artikel 46c**

- 1 De door de Raad ter bevordering van de scholing en vorming van ondernemingsraadleden geraamde inkomsten en uitgaven worden door hem jaarlijks als een afzonderlijke dienst op de begroting gebracht.

- 2 De betrokken uitgaven, alsmede de middelen die tot dekking daarvan hebben gediend, worden jaarlijks afzonderlijk op de rekening van inkomsten en uitgaven van de Raad verantwoord.

# Samenstelling Bestuurskamer

## Leden

### Onafhankelijke leden

dr. A.H.G. Rinnooy Kan (voorzitter)  
 prof.mr. F.B.J. Grapperhaus  
 mw. dr. C.M. Hooymans  
 drs. J.A. Kamps  
 prof.dr. L.G.M. Stevens

### Ondernemersleden

mr. N.J.J. van Kesteren (VNO-NCW)  
 drs. K.B. van Popta (MKB-Nederland)  
 drs. T.H.H. van Vuren (LTO Nederland)  
 vacature (MKB-Nederland)  
 vacature (VNO-NCW)

### Werknemersleden

P.J. Gortzak (FNV)  
 drs. E.R. Haket (MHP)  
 mr. M.H.J. Limmen (CNV)  
 mr. H. van Steenberghe (FNV)  
 vacature (FNV)

### Ministeriële vertegenwoordigers

mr. R.M.A. Guldenmund (EL&I)  
 mw. E. Kiersch (VenJ)  
 mw. mr. B.L.A. de Ruiter (EL&I)  
 mr. A. Velgersdijk (SZW)  
 mr.drs. K. Werkhorst (SZW)

### Secretariaat

mr. E.A. van Bonzel  
 mw. mr. D. Haenen  
 mr. E.V. Knopper

## Plaatsvervangende leden

mr. J.W. van den Braak  
 A.P.R. van Rooij  
 drs. G.A.M. van der Grind

mr. M.J. de Heer  
 mw. mr. K.M.M.E. Keybets





# Publicatieoverzicht

## Algemeen

De belangrijkste adviezen en rapporten van de SER komen in boekvorm uit. Een jaarabonnement op deze publicaties kost € 90,50. Losse exemplaren kosten € 7,50, tenzij anders aangegeven.

Van de meeste adviezen wordt een aparte samenvatting gemaakt. Deze samenvattingen kunt u raadplegen op onze website. Sommige samenvattingen zijn ook beschikbaar in boekvorm. In het publicatieoverzicht is dat aangegeven met een N (Nederlands), E (Engels), D (Duits), F (Frans) en S (Spaans). De bibliografische gegevens vindt u op onze website. De samenvattingen in boekvorm zijn gratis. Het SERmagazine, met nieuws en opinies over de SER, de Stichting van de Arbeid en de overlegeconomie, verschijnt maandelijks. Een jaarabonnement is gratis. Een overzicht van alle SER-uitgaven vindt u op onze website ([www.ser.nl](http://www.ser.nl)).

## Adviezen

### Samenvatting

#### *Toekomst scholing en vorming leden ondernemingsraad*

2011, 44 pp., ISBN 978-94-6134-022-1, bestelnr: 11/04

#### *Bevolkingskrimp benoemen en benutten*

2011, 200 pp., ISBN 978-94-6134-021-4, bestelnr: 11/03

#### *Zelfstandigen en arbeidsomstandigheden*

2011, 38 pp., ISBN 978-94-6134-020-7, bestelnr: 11/02

#### *Toegang tot het recht voor de consument en de ondernemer*

2011, 18 pp., ISBN 978-94-6134-018-4, bestelnr: 11/01

#### *Meer chemie tussen groen en groei*

2010, 132 pp., ISBN 978-94-6134-015-3, bestelnr: 10/05

#### *Zp'ers in beeld: Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel*

2010, 208 pp., ISBN 978-94-6134-013-9, bestelnr: 10/04

#### *Meer werken aan duurzame groei*

2010, 200 pp., ISBN 978-94-6134-008-5, bestelnr: 10/03

#### *ARIE-regeling*

2010, 24 pp., ISBN 978-94-6134-002-3, bestelnr: 10/02

#### *Advies Overheid én Markt: het resultaat telt! Voorbereiding bepalend voor succes*

2010, 234 pp., ISBN 978-94-6134-001-6, bestelnr: 10/01

#### *Benoemingsrecht Sociaal-Economische Raad 2010-2012*

2009, 30 pp., ISBN 90-6587-994-3, bestelnr. 09/08

- De winst van maatwerk: Je kunt er niet vroeg genoeg bij zijn***  
2009, 280 pp., ISBN 90-6587-992-7, bestelnr. 09/07
- Aanpak inhaleerbare allergene stoffen op de werkplek***  
2009, 72 pp., ISBN 90-6587-991-9, bestelnr. 09/06
- Consumentenrechten in de interne markt***  
2009, 120 pp., ISBN 90-6587-990-0, bestelnr. 09/05
- Europa 2020: de nieuwe Lissabon-strategie***  
2009, 178 pp., ISBN 90-6587-989-7, bestelnr. 09/04
- Diversiteit in het personeelsbestand***  
2009, 94 pp., ISBN 90-6587-988-9, bestelnr. 09/03
- Een kwestie van gezond verstand***  
2009, 184 pp., ISBN 90-6587-986-2, bestelnr. 09/02
- Veilig omgaan met nanodeeltjes op de werkplek***  
2009, 156 pp., ISBN 90-6587-984-6, bestelnr. 09/01
- Duurzame globalisering: een wereld te winnen***  
2008, 334 pp., ISBN 90-6587-973-0, bestelnr. 08/06
- Waarden van de Landbouw***  
2008, 106 pp., ISBN 90-6587-971-4, bestelnr. 08/05
- Zuinig op de Randstad***  
2008, 82 pp., ISBN 90-6587-969-2, bestelnr. 08/04
- Langdurige zorg verzekerd: toekomst van de AWBZ***  
2008, 288 pp., ISBN 90-6587-970-6, bestelnr. 08/03
- Naar een kansrijk en duurzaam energiebeleid***  
2008, 106 pp., ISBN 90-6587-968-4, bestelnr. 08/02
- Evenwichtig Ondernemingsbestuur***  
2008, 100 pp., ISBN 90-6587-966-8, bestelnr. 08/01
- Evenwichtig Ondernemingsbestuur: bijlage met consultatie en onderzoeksrapportages***  
2008, 215 pp., ISBN 90-6587-967-6, bestelnr. 08/01A
- Benoemingsrecht Sociaal-Economische Raad 1 april 2008 – 1 april 2010***  
2007, 28 pp., ISBN 90-6587-965-X, bestelnr. 07/07
- Meedoen zonder beperkingen***  
2007, 212 pp., ISBN 90-6587-958-7, bestelnr. 07/06
- Groenboek Herziening consumentenacquis***  
2007, 54 pp., ISBN 90-6587-957-9, bestelnr. 07/05
- Lissabon in de wijk: het grotestedenbeleid in een nieuwe fase***  
2007, 58 pp., ISBN 90-6587-953-6, bestelnr. 07/04
- Eenvoudige procedure voor eenvoudige civiele zaken***  
2007, 86 pp., ISBN 90-6587-951-x, bestelnr. 07/03
- Arbeidsmigratiebeleid***  
2007, 212 pp., ISBN 90-6587-948-x, bestelnr. 07/02

## Rapporten

*Nieuwe EU-voorstellen Regulering en toezicht financiële sector*  
2010, 64 pp., ISBN 978-94-6134-006-1

*CSED-rapport: Naar een integrale hervorming van de woningmarkt*  
2010, 124 pp., ISBN 978-94-6134-004-7

*CSED-rapport: Met Europa meer groei*  
2004, 210 pp., ISBN 90-6587-880-7

N, E, F

## Vertaalde samenvattingen (gratis; in boekvorm)

*Increasing prosperity by and for everyone*  
2006, 38 pp., ISBN 90-6587-955-2, ordeno. 06/08e

*Accroissement de la prospérité par et pour chacun*  
2006, 40 pp., ISBN 90-6587-952-8, numéro de commande 06/08f

*Crecimiento del bienestar por y para todo el mundo*  
2006, 40 pp., ISBN 90-6587-954-4, número 06/08s

*Gemeinsam Wohlstandswachstum für alle schaffen*  
2006, 40 pp., ISBN 90-6587-956-0, Bestellnummer 06/08d

*Co-financing of the Common Agricultural Policy*  
2006, 32 pp., ISBN 90-6587-927-7, ordeno. 06/05e

## Overige publicaties

*Industrial relations and the adaptability of the Dutch economy*  
2007, 88 pp., ISBN 90-6587-961-7

*Verklaring 50 jaar Verdrag van Rome*  
2007, 10 pp., vertalingen in Engels, Duits, Frans en Spaans

### Alle uitgaven zijn te bestellen:

- telefonisch bij de afdeling Verkoop (070 3499 505);
- via de website ([www.ser.nl](http://www.ser.nl));
- door overmaking van de vermelde prijs op gironummer 333281 ten name van de SER te Den Haag, onder vermelding van het bestelnummer en de titel.

## Colofon

### Uitgave

Sociaal-Economische Raad  
Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK Den Haag

T 070 3499 499

E [communicatie@ser.nl](mailto:communicatie@ser.nl)

[www.ser.nl](http://www.ser.nl)

### Tekst

Bestuurskamer

### Fotografie

Omslag: *Shutterstock*

### Vormgeving en druk

2D3D, Den Haag (basisontwerp); Huisdrukkerij SER

© 2011, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

ISBN 978-94-6134-022-1



SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

T 070 3499 499

E [communicatie@ser.nl](mailto:communicatie@ser.nl)

[www.ser.nl](http://www.ser.nl)

© 2011, Sociaal-Economische Raad

ISBN 978-94-6134-022-1