

Werkprogramma 2019

1. Inleiding

De SER heeft tot *taak* de medezeggenschap in ondernemingen te bevorderen¹. Ter uitvoering hiervan is de SER-commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) ingesteld. Haar kerntaak is “*het in brede zin bevorderen van de medezeggenschap en van de kwaliteit daarvan in ondernemingen*”.

Medezeggenschap dient het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen². De CBM ziet als belangrijkste aandachtsgebieden bij de invulling van haar taak:

- bevorderen van het gebruik van bestaande medezeggenschapsmogelijkheden respectievelijk het verminderen van onderbenutting en knelpunten;
- bevorderen van de kwaliteit van medezeggenschap;
- bevorderen van innovatie van medezeggenschap in het licht van veranderende arbeidsverhoudingen en organisatiestructuren van ondernemingen³.

Jaarlijks wordt door de CBM een werkprogramma opgesteld.

Zoals beschreven in het document *Taken en taakopvatting CBM*, kiest de CBM onderwerpen die zij belangrijk vindt voor de ontwikkeling van medezeggenschap⁴. De CBM betreft daarbij de input van ondernemers en werknemers die aan medezeggenschap (moeten) doen en de daarbij betrokken intermediairs. De CBM hanteert daarbij als leidraad dat haar werkzaamheden toegevoegde waarde moeten hebben ten opzichte van wat al door anderen zelf wordt gedaan. Daarnaast vloeit een aantal reguliere taken ter bevordering van medezeggenschap voort uit haar *instellingsbesluit*⁵.

Verder kan het voorkomen dat de commissie werkzaamheden verricht die tussentijds opkomen, bijvoorbeeld naar aanleiding van een verzoek van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

De CBM maakt in haar werkprogramma onderscheid tussen onderwerpen waarvan de beoogde tijd van behandeling meer dan een jaar is en onderwerpen die in beginsel binnen het jaar waarvoor het werkprogramma is geschreven, afgerond kunnen worden. Achtergrond is dat het voor bepaalde onderwerpen behulpzaam is deze gedurende meerdere jaren achtereenvolgend te behandelen, omdat ontwikkelingen zoals het kweken van bewustzijn, het laten landen van (vernieuwende) ideeën en het bevorderen van

¹ Artikel 46a Wet op de ondernemingsraden. Ingevoerd bij Wet van 26 juni 2013 tot aanpassing van de Wet op de ondernemingsraden in verband met wijziging van de financiering van het scholingsstelsel voor leden van de ondernemingsraad en enkele andere wijzigingen van deze wet, Stb. 2013, 296.

² Artikel 2 Wet op de ondernemingsraden (WOR).

³ *Brief minister van SZW aan de CBM d.d. 16 april 2013*. Volgens het kabinet is een hoger niveau van medezeggenschap vooral te bereiken door verdere bevordering van de naleving van de WOR en door innovaties in de medezeggenschapspraktijk, namelijk aanpassing aan de huidige maatschappelijke omstandigheden en ontwikkelingen in de individuele arbeidsverhoudingen.

⁴ *Zie website SER*.

⁵ *Zie website SER*.

gedragsverandering, tijd nodig hebben. Anderzijds zijn er thematische items - duidelijk afgegrensde onderdelen van onderwerpen, knelpunten of verzoeken - die zich lenen voor behandeling en afronding binnen een jaar.

In de bijlage is een overzicht opgenomen van de [werkzaamheden die de CBM in 2018 verrichtte](#).

2. Speerpunten ter bevordering van medezeggenschap

Algemeen

De wereld om ons heen verandert in een steeds hoger tempo. Diverse ontwikkelingen zijn gaande zoals internationalisering, technologisering, flexibilisering, vergrijzing en individualisering. Dat vraagt in toenemende mate om wendbaarheid en aanpassingsvermogen van ondernemingen en hun werknemers. Aard, inhoud en organisatie van het werk veranderen. Hetzelfde geldt voor inrichting van ondernemingen, arbeidsverhoudingen en type werknemers. Deze ontwikkelingen hebben ook effect op medezeggenschap.

Hoofdthema

De CBM heeft als hoofdthema voor 2019 gekozen voor: *Jong(eren) denken en doen in medezeggenschap* (paragraaf 2.1).

Overige speerpunten en werkzaamheden

Daarnaast zal de CBM nog aan een aantal andere speerpunten werken (paragraaf 2.2) en de jaarlijkse terugkerende werkzaamheden ter bevordering van medezeggenschap en de kwaliteit daarvan voortzetten (paragraaf 3).

De CBM heeft het voornemen om in 2019 aan de navolgende onderwerpen te werken. In paragraaf 4 is een globale indicatieve planning opgenomen.

2.1 Hoofdthema: Jong(eren) denken en doen in medezeggenschap

De CBM richt zich in 2019 met name op 'jong(eren) denken en doen in medezeggenschap'. Dat ziet zowel op medezeggenschap en jongeren, als op het aansluiten bij de tijdsgeest en huidige en te verwachten ontwikkelingen relevant voor medezeggenschap. Denk bij dat laatste aan maatschappelijke omstandigheden, ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen en de samenstelling en behoeften van het personeelsbestand.

Dit onderwerp heeft raakvlakken met diverse andere thema's die de CBM de afgelopen jaren als speerpunt had of in 2019 tot speerpunt heeft benoemd, zoals: medezeggenschap en flexwerkers, medezeggenschap en diversiteit en innovatie van medezeggenschap. De CBM zal die thema's, waar dat toegevoegde waarde heeft, betrekken bij het hoofdthema 'Jong(eren) denken en doen in medezeggenschap'.

Uit het in 2017 uitgevoerde onderzoek *OR Trends, Hoe representatief is jouw OR?*⁶ (OR Trendsonderzoek) bleek dat het aandeel 40-plussers in OR'en hoog is.

Jongeren zijn ondervertegenwoordigd in de OR.

Een OR bestaat gemiddeld gezien uit circa 17% jongeren. Dit terwijl 36% van de werkzame beroepsbevolking uit jongeren onder de 36 jaar bestaat.

Van alle werkenden zijn relatief veel jongeren werkzaam als flexwerker.

Er lijkt winst te behalen.⁷

⁶ Performa's onderzoek *OR Trends, Hoe representatief is jouw OR?*; J.Zoutenbier en W. de Groot; Performa OR, oktober 2017.

⁷ Slechts 2% van de OR-leden zijn jonger dan 25 jaar, terwijl zij 15% van de werkzame beroepsbevolking in Nederland uitmaken. Jongeren tussen de 26 en 35 jaar bezetten 16% van de

Uit het in 2017 uitgebrachte [onderzoeksrapport Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden \(Nalevingsonderzoek\)](#)⁸ blijkt dat er vaker een OR is ingesteld indien de gemiddelde leeftijd van het personeel in de onderneming hoger is. In ondernemingen waarin het merendeel van de medewerkers jonger was dan 30 jaar was in 34% sprake van een OR. In ondernemingen waar het merendeel van de medewerkers tot de leeftijdscategorie 30 tot 50 behoorde was in 77% van de gevallen sprake van een OR. Daar waar het merendeel ouder was dan 50 jaar had zelfs 90% van de ondernemingen een OR.

Bovendien volgt uit het Nalevingsonderzoek dat hoe groter de flexibele schil⁹ is, hoe lager het nalevingspercentage. Uit het Nalevingsonderzoek blijkt verder dat, als er wel sprake is van een OR, flexwerkers vaak nog niet bij medezeggenschap worden betrokken. Redenen daarvoor kunnen bijvoorbeeld zijn dat een OR flexwerkers niet betreft of dat flexwerkers niet durven uit angst om geen contractverlenging te krijgen wanneer zij zich kritisch zouden uitlaten.

Door een evenwichtige(r) leeftijdsopbouw in de medezeggenschap die aansluit bij de leeftijdsopbouw in het personeelsbestand neemt veelal de afspiegeling van de organisatie en belangenbehartiging van alle werkenden in de onderneming toe. De idee is dat dat zal bijdragen aan een evenwichtiger dialog in de OR zelf en tussen OR en bestuurder en daarmee aan betere besluitvorming.

De vraag is: Waarom laten jongeren het afweten? En wat doen zij die 'jong van geest' zijn? Wat zijn de drempels en belemmeringen? Willen zij zich nog wel committeren aan het collectief en organen als de OR? Wat zijn hun behoeften, zorgen en belangen? En hoe kunnen wij hen interesseren voor en betrekken bij medezeggenschap? Kortom, hoe maak je medezeggenschap aantrekkelijker voor jongeren en 'jong denkenden'? Hoe laat je medezeggenschap aansluiten bij de tijdsgeest, ontwikkelingen in de maatschappij en in arbeidsverhoudingen en de samenstelling en behoeften van het personeelsbestand. Wie kan daarbij wat doen?

Dat is wat de CBM wil verkennen. Daarbij wil de CBM o.m. relevante organisaties en netwerken met kennis van en/of bestaande uit jongeren betrekken.

Een en ander kan mogelijk leiden tot een of meer bijeenkomsten, een publicatie, handreiking en/of aanbeveling.

Zoals hiervoor aangegeven zal de CBM bij dit hoofdthema 'Jong(eren) denken en doen in medezeggenschap' ook andere relevante thema's uit 2019 en/of eerdere jaren betrekken. Het betreft met name:

- **Medezeggenschap en flexwerkers**

De CBM ziet een breed palet aan niveaus en vormen van het betrekken van flexwerkers (zgn. 'drietrapsraket'). In 2017 heeft de CBM een uitgebreide [webpagina gemaakt over het thema medezeggenschap en flexwerkers](#) met veel informatie, tips en ideeën rondom dit thema¹⁰. De zgn. drietrapsraket is daarin uitgewerkt.

De CBM zal in 2019 aan de hand van een communicatieplan het thema

OR-zetels, terwijl zij 21% van de werkzame beroepsbevolking vormen. De groep van 36- tot 55-jarigen is daarentegen zeer goed vertegenwoordigd (60% OR-zetels t.o.v. 44% werkzame beroepsbevolking). Het aandeel jongeren in de OR groeit, net als het aandeel 55+-ers, wel zeer gering met 1% in de periode 2015 tot 2017.

⁸ [Zie website van de Rijksoverheid.](#)

⁹ Onder flexibele schil wordt hier verstaan werknemers met een tijdelijk dienstverband exclusief uitzendkrachten en gedetacheerden.

¹⁰ [Zie website SER.](#)

*'Medezeggenschap en flexwerkers' extra onder de aandacht brengen*¹¹.

[Dit thema liep gedurende meerdere jaren van 2015 tot en met 2017. Eerder werd dit thema 'Medezeggenschap voor werkenden zonder vaste arbeidsovereenkomst of aanstelling' genoemd.]

- **Medezeggenschap en diversiteit**

Een OR kan binnen zijn organisatie een rol spelen bij het bevorderen van diversiteit in de samenstelling van de mensen die in de onderneming werken. Hij heeft op grond van artikel 28 lid 3 WOR een 'stimulerende taak' om gelijke behandeling te bevorderen en tegen discriminatie te waken. Ook heeft de OR het recht op informatie, instemmingsrecht en initiatiefrecht.¹²

Eerder heeft de SER aangegeven dat het een belangrijke stap vooruit zou zijn als medezeggenschapsorganen meer dan nu een afspiegeling vormen van de diversiteit binnen de onderneming. Denk daarbij naast 'flexwerkers', in het bijzonder ook aan jongeren en mensen met een migratieachtergrond. De OR vertegenwoordigt ook deze mensen en behartigt ook hun belangen¹³.

In 2018 is het SER-adviestraject Diversiteit in de top van het bedrijfsleven gestart. Dit loopt door in 2019. De CBM zal het advies waar mogelijk en nuttig betrekken bij haar werkzaamheden.

[Dit thema staat sinds 2017 in het werkprogramma van de CBM. In 2017 werd het nog 'Medezeggenschap en diversiteit inclusief jongeren en flexwerkers' genoemd. Aanverwante onderwerpen maken sinds 2013 onderdeel uit van het CBM-werkprogramma; in 2013 en 2014 lag het accent op '*Samenstelling en vacatures OR*', in 2014 t/m 2016 op '*Flexwerkers*'.]

- **Innovatie van medezeggenschap**

Arbeidsverhoudingen zijn door de jaren heen gewijzigd en zullen blijven wijzigen, mede door de tijdsgeest en diverse maatschappelijke ontwikkelingen. Dit heeft zijn weerslag op de medezeggenschap. De veranderingen zijn niet alleen van invloed op de positie en het functioneren van medezeggenschapsorganen, maar ook op de mensen die aan medezeggenschap (willen) bijdragen. De uitdaging is om de invulling van medezeggenschap te innoveren en (blijvend) aan te laten sluiten aan de huidige en toekomstige ontwikkelingen.

Het AIAS doet in opdracht van Instituut GAK en in samenwerking met Basis&Beleid onderzoek naar experimenten in modernisering van medezeggenschap (monitoring en evaluatie) en verwacht medio 2019 haar rapport uit te brengen.

[Dit onderwerp heeft in 2013, 2014 en 2015 deel uitgemaakt van het werkprogramma onder de titel 'Innovatie van medezeggenschap'].

Dit thema loopt meerdere jaren.

2.2 Overige speerpunten

2.2.1 Ontwikkeling en scholing deskundigheid OR-leden en bestuurders

De CBM heeft het voornemen om het belang van ontwikkeling en scholing nader onder de aandacht te brengen van OR-leden, bestuurders, HR-medewerkers en toezichthouders. Uit onderzoeken volgt dat scholing nuttig en effectief is maar er minder frequent gebruik van wordt gemaakt¹⁴.

De CBM wil:

¹¹ Dit doet de CBM naar aanleiding van een verzoek van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Koolmees (brief d.d. 18 juni 2018).

¹² Zie artikel 28 WOR, artikel 27 WOR en 23 WOR. Zie www.wetten.overheid.nl.

¹³ SER-advies Discriminatie werkt niet! (2014/03). [Zie SER-website](http://www.ser.nl).

¹⁴ Zie de onderzoeksrapporten '*Ontwikkelingen in scholing van ondernemingsraden. Terugblik op de afgelopen jaren en verwachtingen voor de toekomst*' (ITS, 2016) en '*Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden*' (in opdracht van SZW, 2017).

- bewustwording bevorderen dat deskundigheid (kennis en kunde) nodig is om medezeggenschap aan beide kanten goed in te kunnen vullen;
- stimuleren dat OR'en en bestuurders blijvend investeren in het verkrijgen en behouden van deskundigheid (kennis en kunde op gebied medezeggenschap, inhoud, proces en onderlinge relaties);
- de kennis vergroten over scholingsrechten bij beide partijen, en over de mogelijkheden om deze zo goed mogelijk in te vullen.

Een bestuurder die over de relevante kennis en kunde beschikt en tevens open staat voor inspraak en constructieve tegenspraak van medewerkers, draagt bij aan een goede medezeggenschap. Een OR kan bijdragen aan kwalitatief goede en effectieve medezeggenschap door een pro-actieve gesprekspartner op niveau te zijn voor de bestuurder. Een OR die mee kan praten over visie en strategie en die als scherpzinnig sparringpartner, tegenwicht en uitdager van de bestuurder kan fungeren draagt bij aan de kwaliteit van de besluitvorming en het draagvlak daarvoor in de onderneming. Dit vraagt om een goed geëquipeerde bestuurder en OR, die allebei investeren in het verkrijgen en behouden van deskundigheid. De in 2018 door de CBM uitgebrachte handreiking '*In vijf stappen naar een scholingsplan*' kan behulpzaam zijn bij het effectief ontwikkelen van die deskundigheid¹⁵.

In 2018 is een plan van aanpak geformuleerd voor het Uitdragen van het belang van scholing en ontwikkeling deskundigheid van OR-leden en bestuurders. De CBM voert dat plan van aanpak in de loop van 2019 en volgende jaren uit.

Dit onderwerp loopt meerdere jaren en is sinds 2014 onderdeel van het CBM-werkprogramma. In eerdere jaren werd dit thema Bevorderen scholing en vorming (2014), Deskundige medezeggenschap (2015) en Scholing en ontwikkeling OR-leden (2016, 2017 en 2018) genoemd.

2.2.2 Bevordering naleving WOR

Nalevingsonderzoek

De CBM onderzoekt op welke punten het in 2017 uitgebrachte *onderzoeksrapport Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden (Nalevingsonderzoek)* wellicht aanleiding geeft tot acties, die door de CBM kunnen worden opgepakt¹⁶. Daarbij zal ten aanzien van de punten waar de CBM een rol voor zichzelf ziet tevens worden bekeken, of en zo ja, hoe deze kunnen worden ingepast in de speerpunten van het werkprogramma CBM 2019 of t.z.t. nog te kiezen speerpunten voor het werkprogramma CBM 2020. Het gaat de CBM daarbij zowel om naleving van de verplichting een OR in te stellen als om deelname in een ingestelde OR te bevorderen.

Kiesdrempels, andere belemmeringen en bevordering deelname aan OR

Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 8 oktober 2018 een brief gestuurd aan de CBM. Hij verzoekt de CBM daarin:

- aan te geven hoe de commissie aankijkt tegen de termijnen in de wet voor actief en passief kiesrecht, functioneren deze als kiesdrempels?
- te bezien of er nog andere obstakels bestaan die werknemers ervan weerhoudt om zitting te nemen in de OR en aan te geven of de commissie mogelijkheden ziet om deelname van werknemers aan de OR te bevorderen en eventuele belemmeringen weg te nemen.

De CBM zal op beide vragen een reactie formuleren.

¹⁵ Daarbij is het ITS-onderzoeksrapport '*Ontwikkelingen in scholing van ondernemingsraden. Terugblik op de afgelopen jaren en verwachtingen voor de toekomst*' (2016) betrokken. [Zie website SER](#).

¹⁶ [Zie website van de Rijksoverheid](#).

Afhankelijk van de uitkomst van de verkenning(en) wordt dit onderwerp in 2019 afgerond of loopt het meerdere jaren. Het staat in 2019 voor het eerst in het werkprogramma. Het aanverwante thema 'Ontwikkelen van medezeggenschap waar die niet plaatsvindt' maakte in 2018 deel uit van het werkprogramma van de CBM.

2.2.3 Rol OR bij technologische ontwikkelingen en bij energietransitie

OR en technologische ontwikkelingen

In 2018 is de handreiking [Technologische ontwikkelingen en rol ondernemingsraad](#) uitgebracht¹⁷. Deze is breed en langs diverse kanalen onder de aandacht van de doelgroepen gebracht. Met het uitbrengen van de handreiking is het thema nog niet afgerond. Voor veel OR'en is het nog een 'ver van mijn bed show'. Het bevorderen van het bewustzijn dat technologische ontwikkelingen een fundamentele invloed (gaan) hebben op de inrichting van werk, van banen, op werkverhoudingen, inrichting van organisaties en dat de OR hier een rol heeft blijft van belang ook in 2019 en volgende jaren. In 2019 zal dat onder meer gebeuren door het onderwerp onder de aandacht te brengen in workshops, netwerkbijeenkomsten e.d.

OR en energietransitie

Een voorbeeld van technologische ontwikkelingen met verstrekkende gevolgen voor de arbeidsmarkt is de energietransitie. Nederland stapt over op duurzame energie. Wat betekent de energietransitie voor de arbeidsmarkt in verschillende sectoren en economische regio's? Welke nieuwe banen ontstaan, welke banen verdwijnen en welke banen veranderen? En hoe kan de OR daarop inspelen? Tijdig overleg tussen bestuurder en OR vergroot de kans dat er goed geanticipeerd kan worden op energietransitie en de sociale gevolgen daarvan.

De CBM verkent in 2019 of het mogelijk en van toegevoegde waarde is om een handreiking o.i.d. uit te brengen over de rol van de OR bij veranderingen in organisaties als gevolg van energietransitie. De CBM betreft hierbij het in 2018 uitgebrachte SER-advies *Energietransitie en werkgelegenheid: kansen voor een duurzame toekomst*¹⁸. Daarin doet de SER zeven aanbevelingen waarmee de gevolgen van de energietransitie op de arbeidsmarkt in goede banen kunnen worden geleid.

Dit onderwerp loopt meerdere jaren en is sinds 2017 onderdeel van het CBM-werkprogramma. In 2017 en 2018 lag de focus op technologische ontwikkelingen en in 2019 ligt het accent op energietransitie.

2.2.4 Medezeggenschap bij pensioen in kleine ondernemingen

De CBM werkt in 2019 aan een handreiking over mogelijke medezeggenschapsrechten van medewerkers bij pensioen. Doelgroep van deze handreiking zijn tussenpersonen/financieel adviseurs, die bestuurders van kleine ondernemingen adviseren over pensioenregelingen.

In februari 2017 heeft de [SER het advies Medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen](#) uitgebracht¹⁹. In dat advies heeft de SER onder meer aanbevolen om de bekendheid en naleving te bevorderen van reeds bestaande verplichtingen en mogelijkheden binnen én buiten de WOR. In de [officiële kabinetsreactie](#) op dit advies

¹⁷ De in 2016 uitgebrachte SER-Verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk* is daarbij betrokken. [Zie website SER](#).

¹⁸ Het SER-advies *Energietransitie en werkgelegenheid: kansen voor een duurzame toekomst*, vormt een bouwsteen voor het (nog te sluiten) Klimaatakkoord. [Zie website SER](#).

¹⁹ [Zie website SER](#).

heeft de Minister van SZW aangegeven het toe te juichen wanneer sociale partners de hiervoor genoemde aanbeveling oppakken²⁰.

De CBM heeft in 2018 de *handreiking Praten over pensioen: wanneer, hoe en met wie doe je dat?* voor bestuurders van kleine ondernemingen opgesteld en gepubliceerd. Deze handreiking behandelt beknopt in welke situaties en waarover de ondernemer met zijn medewerkers moet spreken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarde pensioen. Ook is daarin aangegeven in welke gevallen medewerkers hierbij medezeggenschap hebben op grond van de WOR.

In 2019 vindt een vervolg daarop plaats, specifiek gericht op tussenpersonen/financieel adviseurs.

Dit onderwerp loopt meerdere jaren en is sinds 2018 onderdeel van het CBM-werkprogramma. De CBM streeft er naar dit onderwerp in 2019 af te ronden.

2.2.5 SER Voorbeeldreglement OR en Leidraad PVT

De SER publiceert al sinds jaar en dag het *SER Voorbeeldreglement ondernemingsraden* (Voorbeeldreglement OR) en de *Leidraad personeelsvertegenwoordiging* (Leidraad PVT). Het Voorbeeldreglement OR en de Leidraad PVT bevatten (een) modelreglement(en), met voor bepaalde situaties ook suggesties voor alternatieve reglementsbevestigingen.

Het Voorbeeldreglement OR en de Leidraad PVT zijn in 2015 herzien en geactualiseerd. Naar aanleiding van vragen die de SER in 2018 heeft ontvangen, de inwerkingtreding van de AVG op 25 mei 2018 en vragen die zijn ontstaan n.a.v. een recent arrest van het Gerechtshof Den Haag²¹, bekijkt de CBM of wijziging en aanvulling van sommige artikelen, toelichtingen en bijlagen in het Voorbeeldreglement OR en de Leidraad PVT nodig zijn.

De CBM is hiermee in 2018 gestart en beoogt om de tussentijdse aanpassing van het Voorbeeldreglement OR en de Leidraad PVT in 2019 af te ronden. Voor 2021 staat een grondiger herziening en actualisering van het Voorbeeldreglement OR en de Leidraad PVT gepland.

3. Overige werkzaamheden

3.1 Reguliere werkzaamheden

De CBM verricht naast het werken aan de speerpunten, nog een aantal andere werkzaamheden. Daartoe behoren onder meer:

- het monitoren van de werkzaamheden van de bedrijfscommissies Markt I en Markt II;
- het formuleren van de *richtbedragen voor scholing en ontwikkeling* van OR-leden;
- het behandelen van verzoeken om ontheffing van de verplichting een OR in te stellen;
- het actief voorlichting blijven geven over eerder behandelde onderwerpen aan de hand van eerder daarover uitgebrachte handreikingen en aanbevelingen;
- het leveren van bijdragen aan vakbladen en aan congressen die door andere organisaties dan de SER worden georganiseerd;
- het contact houden met diverse bij medezeggenschap betrokken personen en organisaties;

²⁰ [Zie website Rijksoverheid](#)

²¹ Vindplaats uitspraak Gerechtshof Den Haag in de zaak GOR van Royal IHC tegen Royal IHC: <http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:GHDHA:2018:1777>

- gedurende het vergaderjaar ad hoc opkomende verzoeken of onderwerpen. Deze werkzaamheden zal de CBM ook in 2019 verrichten.

3.2 Diverse overige werkzaamheden

Daarnaast werkt het secretariaat in 2019 aan de volgende onderwerpen:

- benchmark richtbedragen (eens per drie jaar);
- actualisering *vertaling WOR in het Engels*;
- informeren OR'en over de rechten die zij hebben bij overnames en hoe zij het beste gebruik kunnen maken van deze rechten (mede n.a.v. brief minister Koolmees van SZW aan de CBM d.d. 8 oktober 2018);
- het uitdragen van het belang van goede medezeggenschap aan bestuurders en werknemers.

3.3 Bijeenkomsten

De CBM heeft het voornemen in 2019 een of meer bijeenkomst(en) te organiseren, waarbij gedacht kan worden aan één landelijk congres, en/of een paar bijeenkomsten verspreid over het jaar.

4. Planning

De CBM vergadert vier keer per jaar. De volgende planning is indicatief.

Globale planning
Maart 2019
Jong(eren) denken en doen in medezeggenschap
Bevorderen naleving WOR
Termijnen actief en passief kiesrecht (n.a.v. brief minister Koolmees d.d. 8 oktober 2018)
Rol OR bij veranderingen door de energietransitie
Juni 2019
Jong(eren) denken en doen in medezeggenschap
Congres / bijeenkomst(en)
Uitdragen belang ontwikkeling en scholing deskundigheid OR-leden en bestuurders
SER-voorbeeldreglement ondernemingsraden en Leidraad PVT (tussentijdse aanpassing)
Voorlichtingsdocument Medezeggenschap bij pensioen in kleine ondernemingen t.b.v. financieel adviseurs
OR en overnames (n.a.v. brief minister Koolmees d.d. 8 oktober 2018)
Bevorderen deelname werknemers aan OR en wegnemen belemmeringen
Benchmark Richtbedragen scholing en vorming leden OR

Oktober 2019
Jong(eren) denken en doen in medezeggenschap
Congres / bijeenkomst(en)
Onderwerpen ten behoeve van het werkprogramma 2020
Resultaten van het volgen van de werkzaamheden van de Bedrijfscommissies Markt I en Markt II
Bepalen Richtbedragen scholing en vorming leden OR 2020
Termijnen actief en passief kiesrecht (n.a.v. brief minister Koolmees d.d. 8 oktober 2018)
Resultaten onderzoek AIAS i.s.m. Basis & Beleid (en i.o.v. Instituut GAK) <i>'Monitoring en evaluatie van experimenten in modernisering medezeggenschap'</i>
November 2019
Jong(eren) denken en doen in medezeggenschap
Congres / bijeenkomst(en)
Werkprogramma CBM 2020
Rol OR bij veranderingen door de energietransitie
Bevorderen naleving WOR
Bevorderen deelname werknemers aan OR en wegnemen belemmeringen (n.a.v. brief minister Koolmees d.d. 8 oktober 2018)
Uitdragen belang ontwikkeling en scholing deskundigheid OR-leden en bestuurders

Bijlage: Overzicht van in 2018 door de CBM verrichte werkzaamheden

Bijlage

Bijlage bij Werkprogramma CBM 2019

Overzicht van in 2018 door CBM verrichte werkzaamheden

Hierna wordt een overzicht gegeven van onderwerpen waar de CBM in 2018 aan heeft gewerkt en de publicaties die zij heeft uitgebracht. Een aantal onderwerpen wordt gedurende meerdere jaren behandeld en komt ook terug in het werkprogramma van de CBM voor 2019.

1. Overzicht van gemaakte publicaties

De CBM heeft in 2018 de volgende tools en brochures uitgebracht.

Zelftest kleine onderneming: betrekken van medewerkers

Deze *zelftest* is een aanvulling op de handreiking die de CBM in 2017 maakte voor bedrijven met minder dan 100 werknemers over de meerwaarde van betrokkenheid van medewerkers. Via negen ja/nee vragen krijgt een kleine ondernemer snel inzicht in de vraag in welke mate hij zijn medewerkers al betreft bij zijn bedrijf²².

In vijf stappen naar een scholingsplan

Dit *stappenplan* helpt een ondernemingsraad (OR) om eenvoudig de behoefte aan scholing van de OR en zijn leden in kaart te brengen²³.

Technologische ontwikkelingen en rol ondernemingsraad

Deze *handreiking* heeft tot doel een ondernemingsraad meer bewust te maken van enerzijds de effecten van technologische ontwikkelingen voor de organisatie en de mensen die er werken en anderzijds de invloed die de OR kan uitoefenen op besluitvorming in dit kader. De handreiking bevat informatie over technologische ontwikkelingen en tips voor de ondernemingsraad²⁴. Aanleiding voor de handreiking is de SER-Verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk*. Daarin is een belangrijke rol voor medezeggenschap ingeruimd²⁵.

SER-richtbedragen scholing en vorming leden OR 2019

Jaarlijks stelt de SER *richtbedragen* scholing en ontwikkeling van OR-leden vast. In de WOR staat dat de SER dit kan doen. Deze richtbedragen dienen als handvat voor OR'en en bestuurders. Het betreft richtbedragen voor maatwerk cursussen en open inschrijvingscursussen. De hoogte van de richtbedragen en nadere informatie staan in de brochure SER-richtbedragen scholing en vorming 2019²⁶.

Praten over pensioen: wanneer, hoe en met wie doe je dat?

Deze *handreiking* richt zich op bestuurders van ondernemingen met minder dan 50 medewerkers. Hij gaat in op de vragen in welke situaties en waarover de ondernemer met zijn medewerkers moet spreken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarde pensioen

²² Zie op de website van de SER.

²³ Zie op de website van de SER.

²⁴ Zie op de website van de SER.

²⁵ Zie op de website van de SER.

²⁶ Zie op de website van de SER.

en in welke gevallen medewerkers hierbij medezeggenschap hebben op grond van de WOR. Aanleiding voor het opstellen van deze handreiking is het SER-Advies Medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen (2017/02) en de kabinetsreactie daarop d.d. 15 december 2017²⁷.

2. Beknopte beschrijving van behandelde onderwerpen

De CBM heeft in 2018 in het bijzonder gewerkt aan de volgende onderwerpen.

Ontwikkelen van medezeggenschap waar die niet plaatsvindt

De CBM wil meer zicht krijgen op de redenen waarom in een bepaald percentage van de bedrijfsvestigingen geen OR is, zodat zij bevorderende acties kan formuleren die daarop aansluiten. Uit het in 2017 in opdracht van het ministerie van SZW verrichte onderzoek *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden*²⁸ volgt dat in 33% van de bedrijfsvestigingen geen OR is ingesteld waar dat op grond van de WOR wel zou moeten. Het betreft vooral de bedrijfsvestigingen met 50 – 200 werknemers.

In dit kader wilde de CBM in ieder geval spreken met bestuurders van ondernemingen waar geen OR is ingesteld. Helaas bleek dit moeilijk om te realiseren. Weinig bestuurders uit deze doelgroep waren bereid tot een gesprek met een CBM-lid. De CBM gaat niet verder met deze route.

Scholing en ontwikkeling van OR-leden en bestuurders

Het onderwerp *Scholing en ontwikkeling van OR-leden en bestuurders* is een onderwerp dat voor meerdere jaren op de agenda van de CBM staat en zal blijven staan. Het belang van kwalitatief goede medezeggenschap is onomstreden. Scholing en ontwikkeling van OR-leden en bestuurders draagt daaraan bij.

In 2018 heeft de CBM het [stappenplan In vijf stappen naar een scholingsplan](#) afgerond en langs diverse kanalen onder de aandacht van de doelgroepen gebracht. Het stappenplan ondersteunt een OR bij het formuleren van zijn scholingsvraag: Wat heeft de OR aan scholing nodig heeft? En hoe zorgt de OR dat hij deze scholingsbehoefte ook vervult?

Uit het in 2016 uitgebrachte ITS onderzoeksrapport²⁹ volgde dat veel OR'en geen duidelijk beeld hebben van de scholing die zij nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen³⁰. Twee derde van de OR'en heeft geen scholings- of ontwikkelingsplan. Waar wel een plan is, is dit zelden concreet ingevuld en uitgewerkt. In 2017 heeft de CBM daarom het stappenplan in concept gemaakt. In 2018 heeft zij bij verschillende stakeholders in het veld reacties op het concept opgehaald en deze verwerkt.

De CBM wil ook gaan uitdragen dat ontwikkeling en scholing van OR-leden en bestuurders van belang is voor goede medezeggenschap. In 2018 is zij bezig geweest met voorbereidende werkzaamheden. In 2019 lopen de werkzaamheden van de CBM op dit onderwerp door.

Rol OR bij technologische ontwikkelingen

In 2018 heeft de CBM de [handreiking Technologische ontwikkelingen en rol ondernemingsraad](#) waar zij in 2017 aan begonnen was, afgerond en langs diverse kanalen onder de aandacht van de doelgroepen gebracht. Voorafgaande aan de

²⁷ [Zie op de website van de SER.](#)

²⁸ [Zie website van de Rijksoverheid.](#)

²⁹ *Ontwikkelingen in scholing van ondernemingsraden. Terugblik op de afgelopen jaren en verwachtingen voor de toekomst* [Zie website van de SER.](#)

³⁰ Het volledige rapport is te raadplegen op de [SER-website](#).

afronding heeft de CBM bij verschillende stakeholders in het veld reacties op de concept handreiking opgehaald en deze verwerkt. Daarbij bleek dat maar weinig OR'en zich bewust zijn van enerzijds de effecten van technologische ontwikkelingen voor de organisatie en de mensen die er werken en anderzijds de invloed die de OR kan uitoefenen op besluitvorming in dit kader.

In 2019 zal de CBM dit onderwerp verder onder de aandacht brengen in workshops, netwerkbijeenkomsten e.d.

Medezeggenschap en diversiteit

In het werkprogramma CBM 2018 is aangegeven dat de CBM wil stimuleren dat OR'en zich inzetten om diversiteit binnen hun organisatie te bevorderen en om de verschillende doelgroepen te betrekken bij de medezeggenschap. Deze werkzaamheden zijn in 2018 grotendeels blijven liggen.

Medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen

In 2018 heeft de CBM de [handreiking Praten over pensioen: wanneer, hoe en met wie doe je dat?](#) uitgebracht. Zoals hiervoor is aangegeven, richt deze handreiking zich op bestuurders van ondernemingen met minder dan 50 medewerkers. Hij behandelt beknopt in welke situaties en waarover de ondernemer met zijn medewerkers moet spreken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarde pensioen en in welke gevallen medewerkers hierbij medezeggenschap hebben op grond van de WOR.

In februari 2017 heeft de [SER het advies Medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen](#) uitgebracht³¹. In dat advies heeft de SER onder meer aanbevolen om de bekendheid en naleving te bevorderen van reeds bestaande verplichtingen en mogelijkheden binnen én buiten de WOR. In de officiële [kabinetsreactie op dit advies](#) heeft de Minister van SZW aangegeven het toe te juichen wanneer sociale partners de hiervoor genoemde aanbeveling oppakken³². Met het uitbrengen van deze handreiking is hier invulling aan gegeven.

De CBM wil in 2019 nog een handreiking uitbrengen over mogelijke medezeggenschapsrechten van medewerkers bij pensioen. Die handreiking zal zich richten op tussenpersonen / financieel adviseurs die bestuurders van kleine ondernemingen adviseren over pensioenregelingen.

De rol van de OR bij internationalisering

Een blijvend punt van aandacht is de rol van de OR binnen een internationaal concern vanwege de territoriale werking van de WOR. In 2018 is verkennend onderzocht of het thema 'de rol van de OR binnen een internationaal concern' in 2019 zal worden opgenomen in het werkprogramma van de CBM. Op basis van die verkenning is besloten dat niet te doen.

Conclusies van de verkenning waren:

Ten eerste dat een OR op redelijk wat verschillende manieren zijn invloed binnen een internationaal concern kan uitoefenen. Daarvoor moet die OR wel actief aan de slag. De vraag is of OR'en over deze mogelijkheden voldoende geïnformeerd zijn.

Ten tweede dat er al veel gepubliceerd is over dit thema en geen van de publicaties concrete oplossingsmogelijkheden noemt voor het verbeteren van de medezeggenschap door OR'en in internationale concerns.

³¹ [Zie website SER.](#)

³² [Zie website Rijksoverheid](#)

De SER heeft in 2009 ook geadviseerd over dit thema, in het kader van beursvennootschappen (veelal tevens internationale concerns). Dat was een verdeeld advies.

3. Overige activiteiten

Contact met medezeggenschapsveld

Naast de hierboven genoemde activiteiten, heeft de CBM diverse nieuwsberichten uitgebracht en bijdragen geleverd aan vakliteratuur. Verder heeft de CBM workshops, presentaties en/of keynote-speeches gegeven op 11 (landelijke) OR-congressen en bijeenkomsten, die door anderen dan de SER waren georganiseerd en ook deelgenomen aan discussierondes³³. Mede in dit kader is een *infographic* gemaakt met een overzicht van de producten en diensten van de SER op het gebied van medezeggenschap³⁴. Verder heeft zij de werkzaamheden van de *Bedrijfscommissies Markt I en Markt II* gemonitord. Ook heeft zij contacten onderhouden met diverse personen en organisaties die betrokken zijn bij medezeggenschap. Deze contacten verliepen zowel bilateraal als via verschillende door de CBM georganiseerde kleinere bijeenkomsten, waaronder een bijeenkomst voor bestuursleden van OR-platformen³⁵ en een bijeenkomst waar een delegatie van de CBM sprak met delegaties van zes landelijk opererende verenigingen op het gebied van medezeggenschap³⁶.

Vorbereiden SER besluiten

De CBM fungeert verder als voorbereidingscommissie bij besluiten van de SER op grond van de WOR. In dit kader heeft de CBM in 2018 één ontheffingsbesluit en een besluit betreffende de Bedrijfscommissies voorbereid en een voorstel gemaakt voor de hoogte van de richtbedragen voor scholing en vorming van OR-leden.

Meer concreet betreft het de volgende besluiten.

Een verzoek om *ontheffing* van de verplichting een OR in te stellen als bedoeld in artikel 5 WOR, was ontvangen van *Holland Colours*. Dit verzoek heeft de SER gehonoreerd.

Voorts heeft de SER het *Instellingsbesluit van de Bedrijfscommissie voor Markt II* aangepast.

Met betrekking tot de *Richtbedragen scholing en vorming OR-leden 2019* heeft de SER de richtbedragen vastgesteld overeenkomstig het door de CBM geformuleerde voorstel.

³³ In 2018 participeerde de SER in de volgende bijeenkomsten en congressen:

De *Landelijke WORdag* van WORonline op 29 maart;
(Collectieve) conflicten in organisaties van SBI Formaat op 25 april;
 De *Landelijke OR dag* van Vakmedianet op 12 juni;
 De *Zomeracademie* van SBI Formaat op 24 augustus;
Medezeggenschap in de Zorg van Zorgvisie op 25 september;
 De *Tweedaagse* van het Platform Medezeggenschap MBO op 4 oktober;
OR Live van Performa op 10 oktober;
Medezeggenschap op koers van Vakmedianet op 1 november;
 Het *WMS Congres* van Onderwijsgeschillen op 7 november;
 De *Themadag* van LOMOZ op 28 november;
Nieuwe vormen van medezeggenschap van SBI Formaat op 29 november.

³⁴ Zie op de [website van de SER](#).

³⁵ Deze bijeenkomst is gericht op het uitwisselen van kennis en ervaringen. Zij is georganiseerd samen met de Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap. De bestuursleden van OR-Platformen vormen de primaire doelgroep van deze bijeenkomsten. Het thema van deze bijeenkomst was Duurzame inzetbaarheid en de rol van de OR.

³⁶ Dit zijn de Beroepsvereniging voor medezeggenschapsprofessionals (BVMP), de Branchevereniging medezeggenschap (BVMZ), Beroepsvereniging voor Adviseurs/Secretarissen van de medezeggenschap (Vasmo), Nederlandse Vereniging voor medezeggenschap (NVMedezeggenschap), Stichting multinationale ondernemingsradenoverleg (St. MNO), Stichting onderzoek medezeggenschap (SOMz).

Ook adviseert de CBM de SER inzake de begroting en jaarrekening van *Stichting SCOOR*. In 2018 heeft de CBM positief geadviseerd over de jaarrekening 2017 en de begroting 2019.