

## Werkprogramma CBM 2020 en terugblik 2019

---

### Werkprogramma 2020

#### 1. Inleiding

De SER heeft tot taak de medezeggenschap in ondernemingen te bevorderen<sup>1</sup>. 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 doelstellingen<sup>2</sup>. 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 ondernemingen<sup>3</sup>.

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 medezeggenschap<sup>4</sup>. 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<sup>5</sup>.

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).

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Artikel 2 Wet op de ondernemingsraden (WOR).

<sup>3</sup> *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.

<sup>4</sup> Zie [website](#) SER.

<sup>5</sup> Zie [website](#) SER.

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 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 2019 verrichtte (Terugblik 2019).

## **2. Bevordering van medezeggenschap**

### *Context*

De wereld om ons heen verandert in een steeds hoger tempo. Diverse ontwikkelingen zijn gaande zoals internationalisering, technologisering, flexibilisering, vergrijzing en individualisering. Actuele vraagstukken rondom klimaat, energie en duurzaamheid vragen in toenemende mate om wendbaarheid en aanpassingsvermogen van ondernemingen en hun werknemers. Aard, inhoud en organisatie van het werk veranderen. Deze ontwikkelingen hebben ook effect op medezeggenschap.

### *Hoofdthema*

De CBM kiest er ook in 2020, het jaar waarin de Wet op de ondernemingsraden (WOR) haar 70ste verjaardag viert, voor om 'Verjonging en vernieuwing van de medezeggenschap' als hoofdthema te nemen, onder de noemer: '*Jong(eren) denken en doen in MZ*'. De actuele vraagstukken zijn voor deze doelgroep aansprekend.

### *Overige speerpunten en werkzaamheden*

Daarnaast zal de CBM in 2020 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 2020 aan de navolgende onderwerpen te werken.

### **2.1 Hoofdthema: Jong(eren) denken en doen in MZ**

De CBM richt zich in 2020 op 'verjonging en vernieuwing' van de medezeggenschap. De activiteiten in dit speerpunt bouwen voort op de inzichten die in 2019 zijn opgedaan.

### *Aanleiding*

Kwalitatief goede medezeggenschap is in het belang van de onderneming en al haar medewerkers. Een evenwichtige(r) leeftijdsopbouw in de medezeggenschap die aansluit bij de leeftijdsopbouw in het personeelsbestand draagt daar aan bij. Daardoor neemt veelal de afspiegeling van de organisatie en belangenbehartiging van alle werkenden in de onderneming toe. Dat draagt bij aan een evenwichtiger dialogoog in de OR zelf en tussen OR en bestuurder. Dat leidt tot betere besluitvorming en beter functioneren van de onderneming. Daar is iedereen bij gebaat.

Dit thema ziet zowel op medezeggenschap en jongeren, als op het aansluiten bij de tijdsgeest en huidige en te verwachten ontwikkelingen relevant voor de 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 CBM-thema's, zoals: medezeggenschap en flexwerkers, diversiteit en innovatie.

### *Achtergrond*

Jongeren zijn ondervertegenwoordigd in de OR.

Uit het in 2017 uitgevoerde onderzoek OR Trends blijkt dat het aandeel 40-plussers in OR'en hoog is<sup>6</sup>. 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<sup>7</sup>. Er lijkt winst te behalen.

Uit het in 2017 uitgebrachte [Nalevingsonderzoek](#)<sup>8</sup> blijkt dat er vaker een OR is ingesteld indien de gemiddelde leeftijd van het personeel in de onderneming hoger is<sup>9</sup>. Bovendien volgt uit het Nalevingsonderzoek dat hoe groter de flexibele schil<sup>10</sup> 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.

### *Wat is het doel?*

De activiteiten die binnen het hoofdthema worden ontplooid beogen antwoorden te vinden en oplossingen te zoeken voor de volgende vraagstukken:

- Hoe interesseer je jongeren en 'jong denkenden' voor en betrek je hen bij medezeggenschap?
- Hoe maak je medezeggenschap aantrekkelijker voor jongeren en 'jong denkenden'?
- Hoe laat je medezeggenschap aansluiten bij de tijdgeest, ontwikkelingen in de maatschappij en in arbeidsverhoudingen en de samenstelling en behoeften van het personeelsbestand?

In 2019 heeft de CBM in het kader van dit hoofdthema onder andere een tweetal enquêtes uitgezet, een onder jongeren en een onder ondernemingsraden (OR'en). Ook is een expertbijeenkomst georganiseerd en is een CBM-congres aan het thema gewijd. Op basis hiervan worden in 2020 concrete activiteiten ontplooid c.q. wordt een bijdrage geleverd of aandacht besteed aan activiteiten van andere organisaties gericht op de oplossing van de vraagstukken.

### *Waar ligt de focus?*

De focus ligt op medezeggenschap en jongeren. Met jongeren wordt bedoeld werkenden jonger dan circa 35 jaar.

---

<sup>6</sup> [Performa's onderzoek OR Trends, Hoe representatief is jouw OR?](#); J. Zoutenbier en W. de Groot; Performa OR, oktober 2017.

<sup>7</sup> 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 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.

<sup>8</sup> [Onderzoeksrapport Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden \(Nalevingsonderzoek\), 2017: zie website van de Rijksoverheid.](#)

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> Onder flexibele schil wordt hier verstaan werknemers met een tijdelijk dienstverband exclusief uitzendkrachten en gedetacheerden.

De verwachting is dat via die route ook diegenen die ouder, maar 'jong van geest' zijn indirect worden meegenomen. Via jongeren kan ook input worden opgehaald over hoe medezeggenschap beter kan aansluiten bij de tijdsgeest, ontwikkelingen in de maatschappij en in arbeidsverhoudingen en de samenstelling en behoeften van het personeelsbestand. Het bevorderen daarvan door de CBM in brede zin heeft impact op alle medewerkers, ongeacht leeftijd, achtergrond en soort dienstverband.

*Wat zijn de doelgroepen en wie worden betrokken?*

Jongeren (waaronder ook jongeren die flexwerker zijn, jongeren met een niet westerse migratie-achtergrond) en leden van medezeggenschaporganen vormen de primaire doelgroep. Uiteraard worden jongerenorganisaties en netwerken met kennis van de doelgroep betrokken.

'Jong denkenden' (waaronder ook flexwerkers, mensen met een niet westerse migratie-achtergrond), bestuurders, HR-adviseurs en toezichthouders (leden RvC's en RvT's) vormen in de activiteiten binnen het hoofdthema de secundaire doelgroep. Waar dit mogelijk is worden ook MZ-opleiders en andere opleiders, HBO, WO en andere opleidingsinstituten (opleidingen bedrijfskunde, HR e.d.), MZ-adviseurs, ambtelijk secretarissen, financieel adviseurs, accountants en boekhouders, journalisten/ vertegenwoordigers vakbladen, wetenschappers, beleidsmakers op MZ-gebied, politici, sociale partners en advocaten gespecialiseerd in arbeidsrecht en medezeggenschapsrecht meegenomen.

## **2.2 Overige speerpunten**

### **2.2.1 Uitdragen belang ontwikkeling en scholing deskundigheid OR-leden en bestuurders**

De CBM vindt het belangrijk om het belang van ontwikkeling en scholing nader onder de aandacht te brengen van OR-leden, bestuurders, HR-medewerkers en toezichthouders.

*Aanleiding en doel*

Uit onderzoeken volgt dat scholing nuttig en effectief is maar er minder frequent gebruik van wordt gemaakt<sup>11</sup>.

De CBM wil:

- 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.

*Achtergrond*

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 proactieve 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.

---

<sup>11</sup> 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).

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 deskundigheid<sup>12</sup>.

#### *Activiteiten*

Vanaf 2019 wordt het in het kader van dit speerpunt gemaakte plan van aanpak uitgevoerd. Kernboodschap van dit speerpunt is dat om invulling te geven aan goede medezeggenschap zowel de bestuurder als de OR investeren in hun deskundigheid. Deze boodschap is vertaald naar de verschillende doelgroepen (OR-leden, bestuurders, HR-functionarissen en leden van RvC's/RvT's) en wordt via diverse kanalen verspreid. In 2020 wordt deze aanpak voortgezet.

### **2.2.2 Bevorderen naleving WOR**

Het gaat de CBM bij dit speerpunt zowel om naleving van de verplichting een OR in te stellen<sup>13</sup> als om deelname aan een ingestelde OR te bevorderen.

In 2019 heeft de CBM op verzoek van minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) advies uitgebracht over de verkorting van de termijnen voor actief en passief kiesrecht voor personen die in de onderneming werkzaam zijn en voor uitzendkrachten<sup>14</sup>. Ook heeft de CBM de mogelijke obstakels voor deelname aan de OR in kaart gebracht en advies uitgebracht over het wegnemen daarvan<sup>15</sup>. De CBM zal in 2020 bezien welke activiteiten ze in vervolg op deze adviezen zal ontplooien. Dit zal mede afhankelijk zijn van de beleidsreactie van de minister op de in 2019 gegeven adviezen.

## **2.3 In 2020 te verwachten publicaties**

### **2.3.1. Rechten OR bij fusies en overnames**

Naar aanleiding van een verzoek van minister Koolmees van SZW d.d. 8 oktober 2018 werkt de CBM aan een handreiking over de rol en de rechten en bevoegdheden van de OR bij fusies en overnames.

Doel van de op te stellen publicatie is voorlichting en bewustwording. De handreiking is gericht op OR'en. Na publicatie zal bekeken worden of het wenselijk is een variant te maken gericht op bestuurders en leden van RvC's en RvT's. De CBM brengt de handreiking begin 2020 uit.

### **2.3.2 Rol OR bij energietransitie**

In 2018 is de handreiking voor OR'en *Technologische ontwikkelingen en rol ondernemingsraad* uitgebracht<sup>16</sup>.

Een voorbeeld van technologische ontwikkelingen met verstrekkende gevolgen voor de arbeidsmarkt is de energietransitie. Hoe kan de OR daarop inspelen? Tijdig overleg tussen bestuurder en OR vergroot de kans dat er goed geanticipeerd kan worden op een energietransitie en de sociale gevolgen daarvan. De CBM brengt hierover begin 2020

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> In 2017 is het onderzoeksrapport *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden* (Nalevingsonderzoek) uitgebracht, zie de [website](#) van de Rijksoverheid.

<sup>14</sup> <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/kiesrecht-ondernemingsraad>.

<sup>15</sup> <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/obstakels-or>.

<sup>16</sup> De in 2016 uitgebrachte SER-Verkenning *Mens en technologie: samen aan het werk* is daarbij betrokken. Zie [website](#) SER.

een handreiking uit en betreft hierbij het in 2018 uitgebrachte SER-advies *Energietransitie en werkgelegenheid: kansen voor een duurzame toekomst*<sup>17</sup>.

### 2.3.3 Medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen

In 2020 verschijnt een handreiking over de medezeggenschapsrechten van medewerkers bij pensioen in kleine ondernemingen. Doelgroep van deze handreiking zijn tussenpersonen/ financieel adviseurs, die bestuurders van kleine ondernemingen adviseren over pensioenregelingen. 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.

Deze handreiking sluit aan bij de handreiking *Praten over pensioen: wanneer, hoe en met wie doe je dat?* uit 2019<sup>18</sup>.

### 2.3.4 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 modelreglementen, met voor bepaalde situaties ook suggesties voor alternatieve reglementsbepalingen.

Het Voorbeeldreglement OR en de Leidraad PVT zijn in 2015 herzien en geactualiseerd. Naar aanleiding van vragen die de SER de afgelopen jaren heeft ontvangen, de inwerkingtreding van de AVG op 25 mei 2018, vragen die zijn ontstaan n.a.v. een arrest van het Gerechtshof Den Haag<sup>19</sup> en andere ontwikkelingen, heeft de CBM sommige artikelen, toelichtingen en bijlagen in het Voorbeeldreglement OR gewijzigd of aangevuld. De gewijzigde versie van het Voorbeeldreglement OR wordt in 2020 gepubliceerd. In 2020 wordt ook de Leidraad PVT aangepast.

## 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 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;
- Gedurende het vergaderjaar ad hoc opkomende verzoeken of onderwerpen.

Deze werkzaamheden zal de CBM ook in 2020 verrichten.

<sup>17</sup> Het SER-advies *Energietransitie en werkgelegenheid: kansen voor een duurzame toekomst*, vormt een bouwsteen voor het (nog te sluiten) Klimaatakkoord. Zie [website](#) SER.

<sup>18</sup> <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/pensioen-kleine-ondernemingen>.

<sup>19</sup> 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>

### 3.2 Overige werkzaamheden

Het secretariaat zal in 2020:

- Via diverse kanalen door CBM gemaakte handreikingen en producten (opnieuw) onder de aandacht brengen;
- Een bijdrage leveren aan publicaties/evenementen waarmee het belang van medezeggenschap voor de onderneming en werkenden onder de aandacht wordt gebracht;
- Onderzoeken wat de mogelijkheden zijn voor (verdere) krachtenbundeling van/versterking van de activiteiten van CBM en sociale partners, wetenschap en relevante netwerken en allianties.

### 3.3 Bijeenkomsten

De CBM heeft het voornemen evenals voorgaande jaren in 2020 een of meer bijeenkomst(en) te organiseren waarvoor externen worden uitgenodigd. Daarbij kan worden gedacht aan één landelijk congres, of/en een paar bijeenkomsten verspreid over het jaar.

De CBM vergadert zelf vier keer per jaar.

<b>Globale planning (indicatief)</b>
<b>Maart 2020</b>
Jong(eren) denken en doen in MZ
Bevorderen deelname aan OR en wegnemen belemmeringen
Uitdragen belang ontwikkeling en scholing deskundigheid OR-leden, bestuurders, RvC/RvT en HR
SER-voorbeeldreglement ondernemingsraden
Medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen
<b>Juni 2020</b>
Jong(eren) denken en doen in MZ
Bevorderen deelname aan OR en wegnemen belemmeringen
Congres/ bijeenkomst(en)
Leidraad PVT
Medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen
<b>September 2020</b>
Jong(eren) denken en doen in MZ
Uitdragen belang ontwikkeling en scholing deskundigheid OR-leden, bestuurders, RvC/RvT en HR
Congres/bijeenkomst(en)
Onderwerpen ten behoeve van werkprogramma 2021
SER Richtbedragen 2021
<b>December 2020</b>
Jong(eren) denken en doen in MZ
Bevorderen deelname aan OR en wegnemen belemmeringen
Werkprogramma 2021
Uitdragen belang ontwikkeling en scholing deskundigheid OR-leden, bestuurders, RvC/RvT en HR

## Bijlage

### Overzicht van in 2019 door de CBM verrichte werkzaamheden

---

Hierna wordt een overzicht gegeven van onderwerpen waar de SER-commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) in 2019 aan heeft gewerkt en van de publicaties die zij heeft uitgebracht. Een aantal onderwerpen wordt gedurende meerdere jaren behandeld en komt ook terug in het werkprogramma van de CBM.

#### A. Publicaties

##### ***Werkprogramma CBM 2020***

Het werkprogramma voor 2020 is te raadplegen op de SER-website. Het werkprogramma van de CBM richt zich jaarlijks op enkele specifieke onderwerpen die de CBM belangrijk vindt voor de ontwikkeling van medezeggenschap. Als bijlage bij het werkprogramma 2020 is een terugblik op de in 2019 verrichte werkzaamheden opgenomen.

##### ***Handreiking voor kleine werkgevers: Praten over pensioen: wanneer, hoe en met wie doe je dat?***

Deze [handreiking](#) bevat een overzicht van de bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging (PVT) en personeelsvergadering (PV) op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). De handreiking is in januari 2019 gepubliceerd en te vinden op de website van de SER. De handreiking geeft uitleg over welke communicatiemomenten over pensioen er zijn en in welke gevallen werknemers medezeggenschap hebben over pensioen.

##### ***Briefadvies aan de minister van SZW 'Verkorting termijnen actief en passief kiesrecht leden ondernemingsraad' d.d. 19 juli 2019***

Dit [advies](#) is uitgebracht op verzoek van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hij heeft de CBM gevraagd hoe zij aankijkt tegen de in de WOR gestelde termijnen voor actief en passief kiesrecht. In reactie daarop heeft de CBM de minister in juli 2019 geadviseerd de termijnen te verkorten en in overweging gegeven om gelijke termijnen te hanteren voor actief en passief kiesrecht. De in artikel 6 lid 2 WOR genoemde termijn voor actief kiesrecht zou zodoende kunnen worden verkort van zes maanden naar drie maanden. De in artikel 6 lid 3 WOR genoemde termijn zou kunnen worden verkort van twaalf maanden naar zes of drie maanden. De CBM heeft daarnaast in overweging gegeven om na bijvoorbeeld vijf jaar het effect van een eventuele wetswijziging in de praktijk te evalueren.



**Briefadvies aan de minister van SZW 'Obstakels deelname ondernemingsraden: Termijnen en andere belemmeringen' d.d. 8 oktober 2019**

Ook dit [advies](#) is uitgebracht op verzoek van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en een aanvulling op het advies van 19 juli 2019.

In oktober heeft de CMB een advies uitgebracht over de termijn van 24 maanden die uitzendkrachten structureel werkzaam moeten zijn in de onderneming, alvorens actief en passief kiesrecht op te bouwen. Ook heeft de CBM een reactie geformuleerd op de vraag van de minister of er andere obstakels dan termijnen zijn.

Een uitzendkracht die structureel bij een inlener werkt in het kader van de werkzaamheden van diens onderneming, verwerft op basis van de huidige wettelijke bepalingen na 30 maanden actief kiesrecht voor de OR van de onderneming van inlener en na 36 maanden passief kiesrecht. Deze termijnen vindt de CBM te lang. Zij adviseert de in artikel 1 lid 3 sub a WOR opgenomen termijn te verkorten van 24 maanden tot 15 maanden (= 65 weken).

Indien de minister dit advies overneemt en ook het advies uit het SER-briefadvies van 19 juli jl., worden de wettelijke termijnen voor uitzendkrachten die structureel bij een inlener werken verkort tot:

- 18 maanden (= 15 + 3 maanden) voor het verwerven van actief kiesrecht voor de or van inlener; en
- 18 tot 21 maanden (= 15 + (3 tot 6) maanden) voor het verwerven van passief kiesrecht voor de OR van de inlener.

De CBM benoemt in het briefadvies verder op hoofdlijnen elf obstakels die werknemers er van weerhouden zitting te nemen in de OR. De CBM noemt daarbij ook mogelijkheden voor een aanpak van deze obstakels en verschillende actoren die hierbij een rol kunnen spelen.

**SER-Richtbedragen scholing en vorming 2020**

Jaarlijks stelt de SER de [richtbedragen scholing en vorming van OR-leden](#) vast. In de WOR staat dat de SER dit kan doen. De 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 op de [website](#) van de SER.

**Engelse versie Uitgangspunten goede medezeggenschap**

De handreiking [Uitgangspunten goede medezeggenschap](#) is vertaald naar het [Engels](#) en gepubliceerd op de SER-website.

**Engelse versie Wet op de ondernemingsraden (WOR)**

De [Wet op de Ondernemingsraden \(WOR\)](#) is vertaald naar het [Engels](#) en gepubliceerd op de SER-website.

**B. Beknopte beschrijving van behandelde onderwerpen**

De CBM heeft in 2019 in het bijzonder gewerkt aan de volgende onderwerpen.

**Verjonging en vernieuwing van de medezeggenschap**

Uit onderzoek blijkt dat medezeggenschap onvoldoende leeft, in het bijzonder onder jongeren. Kwalitatief goede medezeggenschap is in het belang van de onderneming en al haar medewerkers. Een evenwichtige(r) leeftijdsopbouw in de medezeggenschap die aansluit bij de leeftijdsopbouw in het personeelsbestand draagt daar aan bij. Daardoor neemt veelal de afspiegeling van de organisatie en belangenbehartiging van alle werkenden in de onderneming toe. Dat draagt bij aan een evenwichtiger dialoog in de

OR zelf en tussen OR en bestuurder. Dat leidt tot betere besluitvorming en beter functioneren van de onderneming. Daar is iedereen bij gebaat.

In de praktijk blijkt echter dat jongeren ondervertegenwoordigd zijn 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. Hier lijkt winst te behalen.<sup>20</sup>

Dit onderwerp staat voor meerdere jaren op de agenda van de CBM.

In 2019 heeft de CBM verkend wat de oorzaken zijn van deze ondervertegenwoordiging van jongeren en welke oplossingen mogelijk zijn. Daartoe heeft de CBM een *enquête* uitgezet onder jongeren én onder OR/PVT-leden. Op 4 oktober 2019 heeft een *expertmeeting* plaatsgevonden met vooral jongeren. Dit heeft veel gezichtspunten opgeleverd die gebruikt zijn voor, tijdens en na het *CBM-congres* op 28 november 2019. Op basis hiervan worden in 2020 concrete activiteiten ontplooid c.q. wordt een bijdrage geleverd of aandacht besteed aan activiteiten van andere organisaties gericht op de oplossing van de vraagstukken.

### **Ontwikkeling en scholing deskundigheid OR-leden en bestuurders**

Uit onderzoeken volgt dat scholing nuttig en effectief is maar er minder frequent gebruik van wordt gemaakt.

De CBM wil:

- 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.

In 2019 is het in het kader van dit speerpunt gemaakte plan van aanpak grotendeels uitgevoerd. Kernboodschap van dit speerpunt is dat zowel de bestuurder als de OR investeren in hun deskundigheid om invulling te geven aan goede medezeggenschap. Deze boodschap is c.q. wordt vertaald naar de verschillende doelgroepen (OR-leden, bestuurders, HR-functionarissen en leden van RvC's/RvT's) en via diverse kanalen verspreid. In 2020 wordt deze aanpak voortgezet.

### **Bevordering naleving WOR**

In 2019 heeft de CBM een tweetal briefadviezen over *kiestermijnen* en andere *obstakels* voor deelname aan de OR uitgebracht (zie hierboven onder publicaties).

### **Overig**

Verder heeft de CBM gewerkt aan aanpassing van het Voorbeeldreglement ondernemingsraden en aan het opstellen van voorlichtingsdocumenten over OR en energietransitie en over OR en overnames.

## **C. Overige activiteiten**

Naast de hierboven genoemde activiteiten, heeft de CBM diverse nieuwsberichten uitgebracht, bijdragen geleverd aan vakliteratuur en workshops of lezingen gegeven op verschillende OR-congressen en bijeenkomsten die door anderen dan de SER waren

<sup>20</sup> *Performa's onderzoek OR Trends, Hoe representatief is jouw OR?*; J. Zoutenbier en W. de Groot; Performa OR, oktober 2017.

georganiseerd. 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. Ook is in 2019 het CBM-klankbordpanel ingericht. Dit bestaat uit medezeggenschapsprofessionals en bestuurders uit het veld die op verzoek van CBM meelesen en advies geven over publicaties en activiteiten van de CBM.

De CBM fungeert verder als voorbereidingscommissie bij besluiten van de SER op grond van de WOR. Met betrekking tot de *SER-Richtbedragen scholing en vorming OR-leden 2020* heeft de SER de richtbedragen vastgesteld overeenkomstig het door de CBM geformuleerde voorstel.

Ook heeft de CBM de SER geadviseerd over het financieel jaarverslag van SCOOR over 2018 en over de *fusie van de Stichting SCOOR met de Stichting RMZO* die per 1 juli 2019 zijn beslag heeft gekregen.