

CBM-werkprogramma 2022 en terugblik 2021

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 medezeggenschap. De CBM betreft daarbij de input van ondernemers en werknemers die aan medezeggenschap (moeten) doen. Daarnaast hecht de CBM veel waarde aan de dialoog met en input en feed back van relevante stakeholders en intermediairs in het medezeggenschapsveld.

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

In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de werkzaamheden die de CBM in 2021 heeft verricht.

¹ Artikel 46a Wet op de ondernemingsraden.

² Artikel 2 Wet op de ondernemingsraden.

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.

2. Hoofdthema 2022: Strategische medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming

Hoofdthema

Het hoofdthema van het CBM-werkprogramma 2022 is: '*Strategische medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming*'. Medezeggenschap⁴ en bestuurder moeten samen en op proactieve wijze werken aan de vitaliteit van de onderneming.

Achtergrond

In 2021 was het hoofdthema van het CBM-werkprogramma: '*Medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming*'⁵. Dit thema verwees naar het belang van gezondheid in én van ondernemingen in de breedste zin van het woord. Het gaat niet alleen om de (individuele) gezondheid, het welzijn en de veiligheid van iedereen die in de onderneming werkzaam is. Maar ook om de bestaanszekerheid van de onderneming op de korte en (middel)lange termijn.

Door ontwikkelingen als klimaatverandering, internationalisering, robotisering, flexibilisering, vergrijzing en individualisering is het hoofdthema van 2021 actueler dan ooit. De ontwikkelingen volgen elkaar ook steeds sneller op. Daarbij wijzigt regelmatig het krachtenveld waarin organisaties zich bevinden en neemt de dynamiek vanuit het krachtenveld steeds verder toe. Ook houdt de coronacrisis ons nog steeds in haar greep en is het niet ondenkbaar dat we nog een hele tijd met dit virus en de effecten daarvan moeten leven. Dit betreft effecten op onder andere ondernemingen, werknemers en de economie als geheel.

Vervolgens is de vraag op welke wijze mag, moet en kan de medezeggenschap bij deze strategische vraagstukken betrokken worden? Hoe zorg je dat de medezeggenschap hierin een belangrijke rol speelt en er goed overleg plaatsvindt tussen medezeggenschap en bestuurder (en voor zover relevant in de driehoek met RvC/RVT)?

De kern is het belang van strategische medezeggenschap binnen ondernemingen (zowel grote ondernemingen als ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf⁶) en hoe dit kan bijdragen aan een vitale onderneming op (middel)lange termijn.

Met dit hoofdthema wil de CBM bevorderen dat de medezeggenschap sterker uit de COVID-19-crisis en andere grote vraagstukken komt en kansen benut. Dat is in het belang van ondernemingen en hun medewerkers op zowel korte en lange termijn. Dit hoofdthema bestrijkt meerdere jaren.

Strategische medezeggenschap

De vraag is wat strategische medezeggenschap inhoudt. De medezeggenschap kan met gebruikmaking van de aan hem op grond van wet- en regelgeving toekomstige rechten invloed uitoefenen op strategische vraagstukken van de onderneming. De medezeggenschap kan zich daarmee proactief en vroegtijdig in het proces bezig houden en zo mede richting geven aan de belangrijke en op de (middel)lange termijn gerichte beslissingen. We spreken dan van strategische medezeggenschap. Dit kan een goede voorbereiding zijn voor het proces van consultatie zoals nader uitgewerkt in de Wet op de ondernemingsraden⁷.

⁴ Hieronder worden alle medezeggenschapsvormen uit de WOR verstaan: de ondernemingsraad (artikel 2 WOR), de personeelsvertegenwoordiging (artikel 35 c en d WOR) en de personeelsvergadering (artikel 35b WOR).

⁵ CBM/471 CMB-werkprogramma 2021 en terugblik 2020.

⁶ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2017/betrokken-medewerkers-mkb.pdf>

⁷ In de artikelen 23, 24, 25, en 27 WOR.

Bij strategische medezeggenschap kijkt de medezeggenschap vooruit en denkt zij mee over waar de onderneming naartoe gaat, welke ontwikkelingen er op de onderneming afkomen en welke rol de medezeggenschap daarin kan spelen onder erkenning van de verantwoordelijkheidsverdeling tussen de verschillende organen. In de ideale situatie houdt dit in dat bestuurder en medezeggenschap (en waar van toepassing de RvC/RvT) hetzelfde vertrekpunt en dezelfde informatie hebben. Vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid doorlopen zij hun eigen denkproces. Op gezette tijden wisselt de medezeggenschap met de bestuurder van gedachten over het onderwerp, stelt vragen en deelt conclusies. Op deze manier beïnvloeden partijen elkaar én het proces. Het resultaat daarvan is rijkere kennis, betere besluitvorming en meer draagvlak voor de keuzes die de bestuurder uiteindelijk maakt.

Deze werkwijze gaat verder dan de reguliere behandeling van een adviesaanvraag of instemmingsverzoek. Vaak is daarbij sprake van een meer reactieve houding van de medezeggenschap en een meer ad hoc behandeling van WOR-gerelateerde onderwerpen. Strategische medezeggenschap kenmerkt zich door een proactieve houding van de medezeggenschap, vroegtijdige betrokkenheid in het proces, ook zelf initiatieven en alternatieven aandragen en een eventuele adviesaanvraag of instemmingsverzoek plaatsen in de (middel)lange termijn plannen van de onderneming. Dit vraagt een inspanningsverplichting van zowel de bestuurder als de medezeggenschap.

Voorbeelden van mogelijk relevante ontwikkelingen

Hieronder wordt een aantal ontwikkelingen genoemd die relevant kunnen zijn voor de onderneming en waar de medezeggenschap in het kader van strategische medezeggenschap een rol in zou kunnen spelen.

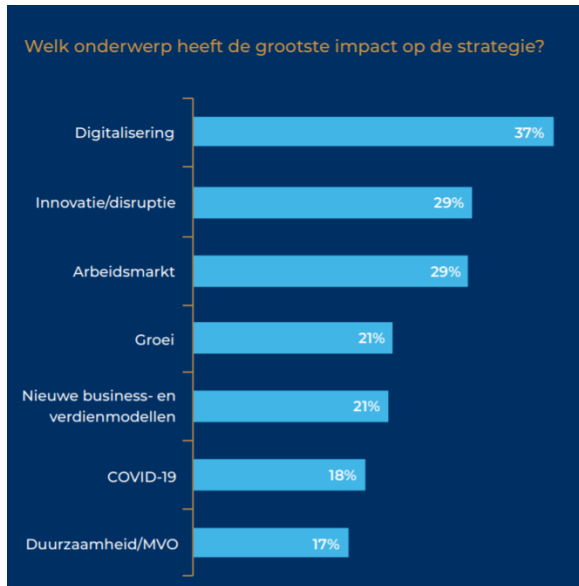
- Technologisering⁸/ digitalisering/ robotisering/ innovatie;
- Arbeidsmarktontwikkelingen/ flexibilisering van de arbeid/ duurzame inzetbaarheid/ diversiteit en inclusiviteit
- Economisch/ toekomstbestendigheid/ fusies en overnames⁹
- Gezondheid/ Covid-19 pandemie
- Internationalisering/ globalisering
- Klimaat/ duurzaamheid/ energietransitie¹⁰/ circulaire economie
- Crisissituaties: hoe bereid je de onderneming daar zo goed mogelijk op voor en opereer je als driehoek (or, bestuurder en toezichthouder) tijdens een crisis?

Onderstaand een afbeelding uit het jaarlijkse [Berenschot Strategie Trendsonderzoek \(2021 editie\)](#) waarin onderzoek is gedaan naar trends in boardroomthema's en strategische keuzes.

⁸ [Zie Handreiking Technologische ontwikkelingen en rol or.](#)

⁹ [Zie Handreiking Rol, rechten en bevoegdheden or bij fusies en overnames.](#)

¹⁰ [Zie handreiking Rol or bij energietransitie door het klimaatakkoord.](#)



Het is uiteraard afhankelijk van de onderneming en de dynamiek binnen die onderneming welke ontwikkelingen relevant zijn. Het is belangrijk dat de medezeggenschap op de relevante ontwikkelingen een vooruitziende blik heeft en om vervolgens in overleg met de bestuurder te bezien of dat wordt (h)erkend. Door het gesprek daarover te voeren, participeert de medezeggenschap bij strategische vraagstukken van de onderneming.

Activiteiten

Zowel de medezeggenschap als bestuurders worstelen met de vraag hoe zij binnen hun onderneming met strategische medezeggenschap aan de slag kunnen gaan. De CBM wil daarin faciliteren en het belang van strategische medezeggenschap uitdragen. Hierbij gaat de CBM onder andere in op: op welke wijze mag, moet en kan de medezeggenschap bij strategische vraagstukken betrokken worden? Hoe zorg je dat de medezeggenschap hierin een belangrijke rol speelt en er goed overleg plaatsvindt tussen medezeggenschap en bestuurder (en voor zover relevant in de driehoek met RvC/RvT)?

De CBM buigt zich begin 2022 over de nadere uitwerking van het hoofdthema en de in dat kader te verrichten activiteiten.

3. Subthema's

De CBM heeft het voornemen om in 2022 aan de volgende subthema's te (blijven) werken, die bijdragen aan het hoofdthema 'Strategische medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming'.

Bevorderen naleving WOR

Het is de taak van de SER/CBM om medezeggenschap in ondernemingen te bevorderen en daarmee ook de naleving van de WOR te bevorderen. Hierbij gaat het zowel om naleving van de verplichting een or in te stellen als om deelname aan een ingestelde or te bevorderen. Als input hiervoor gaan onder andere dienen de resultaten uit het Nalevingsonderzoek WOR en uit de Werkgevers Enquête Arbeid.

Verjonging en vernieuwing van de medezeggenschap

Dit subthema 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 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.

Uitdragen belang ontwikkeling en scholing deskundigheid or-leden en bestuurders

De CBM vindt het belangrijk om het belang van ontwikkeling en scholing blijvend onder de aandacht te brengen van or-leden, bestuurders, hr-medewerkers en toezichthouders. 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.

Pensioen en or

Nieuwe wet- en regelgeving op het gebied van pensioen biedt mogelijkheden voor de medezeggenschap. Als gevolg van het pensioenakkoord ontstaan bijvoorbeeld ingrijpende wijzigingen in sommige pensioenregelingen. Goede deskundigheid en betrokkenheid vanuit de or, mede in het licht van artikel 27 lid 1 en 7 WOR, is hierin een vereiste. De CBM zal hierbij voorzien in informatie. Daarnaast zal de CBM in het licht van de veranderende wetgeving de bestaande publicaties en informatie op de SER-website over or en pensioen moeten bekijken op juistheid en volledigheid.

10-jarig bestaan CBM

De CBM zal in 2022 aandacht besteden aan haar jubileum, middels activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van (strategische) medezeggenschap binnen ondernemingen.

4. Overige werkzaamheden

Reguliere werkzaamheden

De CBM verricht naast het werken aan de genoemde onderwerpen, 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; het organiseren en voeren van een dialoog over medezeggenschap met relevante stakeholders in het medezeggenschapsveld;
- Het monitoren van het werk van de Bedrijfscommissies;
- Het actueel houden van handreikingen (bijvoorbeeld de 'Handreiking overleg or en bestuurder over de gevolgen van COVID-19: wat mag, moet en kan?'¹¹);

¹¹ https://publicaties.ser.nl/handreiking_or_covid-19/handreiking_or_convid-19

- Het actueel houden van het Voorbeeldreglement ondernemingsraden¹²;
- Het beantwoorden van vragen over medezeggenschap;
- Gedurende het vergaderjaar ad hoc opkomende verzoeken of onderwerpen.

Deze werkzaamheden zal de CBM ook in 2022 verrichten.

Bijeenkomsten

De CBM heeft het voornemen om in 2022 een of meer bijeenkomst(en) te organiseren waarvoor externen worden uitgenodigd. Daarbij kan worden gedacht aan één landelijk congres of webinar en/of een paar (kleinere) bijeenkomsten verspreid over het jaar. De CBM vergadert zelf vier keer per jaar.

Globale planning 2022

Maart 2022
Strategische medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming
Verjonging en vernieuwing van medezeggenschap
Pensioen en or
CBM-vergadering
Mei/Juni 2022
Strategische medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming
Verjonging en vernieuwing van medezeggenschap
Uitdragen belang ontwikkeling en scholing deskundigheid or-leden, bestuurders, hr en RvC/RvT
CBM-vergadering
Activiteit t.b.v. 10-jarig bestaan CBM
September 2022
Strategische medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming
Uitdragen belang ontwikkeling en scholing deskundigheid or-leden, bestuurders, hr en RvC/RvT
Onderwerpen ten behoeve van CBM-werkprogramma 2023
SER Richtbedragen 2023
Bevordering naleving WOR
CBM-vergadering
December 2022
Strategische medezeggenschap draagt bij aan een vitale onderneming
Verjonging en vernieuwing van medezeggenschap
CBM-werkprogramma 2023
CBM-vergadering

¹² <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2020/or-voorbeeldreglement.pdf>

Bijlage 2

Bijlage bij Werkprogramma CBM 2022

Overzicht van in 2021 door de CBM verrichte werkzaamheden

Hierna wordt een overzicht gegeven van onderwerpen waar de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) in 2021 aan heeft gewerkt. Een aantal onderwerpen wordt gedurende meerdere jaren behandeld en komt ook terug in het werkprogramma van de CBM voor 2022.

A. Beknopte beschrijving van behandelde onderwerpen

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

Medezeggenschap en de gevolgen van Covid-19

In 2020 heeft de CBM een handreiking voor or's en bestuurders opgesteld: *Handreiking overleg or en bestuurder over de gevolgen van COVID-19. Wat mag, moet en kan?* Deze handreiking gaat in op de rol van het overleg tussen or en bestuurder en het contact van de or met vakbonden en collega's. De handreiking is in 2021 geactualiseerd en aangevuld.

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. Daarom staat dit onderwerp meerdere jaren op de agenda van de CBM.

De CBM verzamelt en publiceert goede voorbeelden over medezeggenschap en jongeren op de SER-website. Doel is om daarmee niet alleen de primaire doelgroep (jongeren en ondernemingsraden), maar ook bestuurders, hr-adviseurs en toezichthouders (leden RvC's en RvT's) te stimuleren om actief met het thema verjonging en vernieuwing van medezeggenschap aan de slag te gaan. Tot slot besteedt het SER Jongerenennetwerk Medezeggenschap aandacht aan dit onderwerp en worden vanuit het secretariaat diverse workshops gegeven en artikelen geschreven over verjonging en vernieuwing van de medezeggenschap.

Uitdragen belang ontwikkeling en scholing deskundigheid or-leden en bestuurders

Uit onderzoeken volgt dat scholing van or-leden en bestuurders nuttig en effectief is maar er minder frequent gebruik van wordt gemaakt. In dat kader is een aantal kernboodschappen voor verschillende doelgroepen opgesteld, waaronder een kernboodschap speciaal voor leden van RvC's/RvT's. De doelgroepgerichte kernboodschappen zijn herhaaldelijk via diverse kanalen en in verschillende uitingsvormen verspreid.

Bevorderen naleving WOR

Het gaat de CBM bij dit onderwerp zowel om naleving van de verplichting een or in te stellen als om deelname aan een ingestelde or te bevorderen.

In 2020 heeft de CBM advies¹³ uitgebracht aan minister Koolmees van SZW naar aanleiding van een aantal vragen die hij heeft gesteld in het kader van de bevordering

¹³ <https://www.ser.nl/nl/adviezen/bevorderen-deelname-or>

naleving WOR. De CBM heeft daarop onder meer geadviseerd om de WOR op enkele punten aan te passen. Naar verwachting treedt per 1 januari 2022 de Verzamelwet SZW in werking, waarbij het moment is gewijzigd waarop werknemers kiesgerechtigd en verkiesbaar worden voor de or en het moment waarop flexkrachten bij or verkiezingen worden betrokken. Daarnaast is het voornemen dat de WOR wordt gewijzigd met betrekking tot de personen die in een vaste or-commissie kunnen worden vertegenwoordigd.

Monitoring Bedrijfscommissies

Eén van de taken van de CBM is het monitoren van de werkzaamheden van de Bedrijfscommissies Markt I en Markt II. Op 18 oktober 2021 vond het meest recente monitoringsgesprek plaats, onder leiding van een CBM-lid. Tijdens dit gesprek is gesproken over de jaarverslagen, het aantal bemiddelingszaken en de effectiviteit daarvan, de organisatiestructuur/werkwijze van de bedrijfscommissies, de deskundigheid van de leden, de bekendheid van de commissies, de vragenservice en de registratiefunctie. Het volgende monitoringsgesprek vindt in principe in het najaar van 2023 plaats. Mocht daar aanleiding toe bestaan dan zal het op een eerder tijdstip kunnen plaatsvinden.

B. Publicaties

De CBM heeft de volgende publicaties uitgebracht:

- **Werkprogramma CBM 2022 en terugblik 2021**
Het werkprogramma voor 2022 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 2022 is een terugblik op de in 2021 verrichte werkzaamheden opgenomen.
- **Handreiking rol, rechten en bevoegdheden or bij fusies en overnames¹⁴**
Deze handreiking geeft een overzicht van de (wettelijke) rechten van or's bij een fusie of overname en hoe de or daarvan het beste gebruik kan maken.
- **Handreiking belangrijke rol ondernemingsraad bij energietransitie¹⁵**
Deze handreiking gaat in op de gevolgen van de energietransitie voor organisaties en de mensen die er werken en op de rol van de or
- **Handreiking overleg or en bestuurder over de gevolgen van Covid-19: Wat mag, moet en kan?¹⁶**
Deze handreiking van de CBM (uit 2020) wordt regelmatig ge-update met relevante wet- en regelgeving.
- **Handreiking voor bestuurders: zo verstevigt u de relatie met de or binnen de driehoek**
Deze handreiking geeft bestuurders informatie en tips over het opbouwen en onderhouden van onderling contact en wederzijds vertrouwen met de medezeggenschap en in de relatie met de toezichthouder.

¹⁴ <https://www.ser.nl/nl/thema/medezeggenschap-or/publicaties/rol-or-fusies-en-overnames>

¹⁵ <https://www.ser.nl/nl/thema/medezeggenschap-or/publicaties/rol-or-bij-energietransitie>

¹⁶ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/or-gevolgen-covid-19>

- **Handreiking medezeggenschap en overleg over strategische onderwerpen**
Deze handreiking beoogt bestuurders (en toezichthouders) informatie en tips te geven over of en wanneer de medezeggenschap bij strategische onderwerpen te betrekken. Daarnaast biedt het or's informatie en tips over de rol die zij hierbij kunnen spelen.
- **Aanbeveling or en geheimhouding**
(publicatie naar verwachting in januari 2022)
Deze aanbeveling (uit 2014) is aangepast op basis van de gerechtelijke uitspraak over OBA (Hof Amsterdam (OK) 8 oktober 2020).
- **Leidraad Personeelsvertegenwoordiging**
(publicatie naar verwachting in januari 2022)
De Leidraad Personeelsvertegenwoordiging (pvt) is een modelreglement met onder meer uitleg over wat in de Wet op de Ondernemingsraden voor de pvt is geregeld. Deze leidraad is ge-update met relevante wet- en regelgeving en makkelijker leesbaar gemaakt.
- **SER-Richtbedragen scholing en vorming 2022**
Jaarlijks stelt de SER de richtbedragen scholing en vorming van or-leden vast. De richtbedragen dienen als handvat voor or's en bestuurders. Het betreft richtbedragen voor maatwerkcursussen en open inschrijvingscursussen. De hoogte van de richtbedragen en nadere informatie staan op de website van de SER.

C. Bijeenkomsten en overige activiteiten

In november vond de *Maand van de Medezeggenschap* plaats. Deze maand is gekozen door partijen uit het medezeggenschapsnetwerk om aandacht te vragen voor de belangrijke positie die medezeggenschap inneemt in vele organisaties. Onder aanvoering van medezeggenschapspartijen *NVMZ* en *BVMZ* is de Maand van de Medezeggenschap georganiseerd. Tijdens deze maand zijn door verschillende partijen workshops en/of sessies georganiseerd. Voor de opening is een webinar georganiseerd, waarin partijen uit het medezeggenschapsnetwerk hebben verteld wat zij voor de medezeggenschap doen. Vanuit de CBM was de voorzitter prof. mr. Evert Verhulp hierbij aanwezig. Vanuit de CBM is een online expertbijeenkomst over strategische medezeggenschap georganiseerd en is zij betrokken geweest bij het congres van de Alliantie Medezeggenschap & Governance. Voor de afsluiting is door de medezeggenschapspartijen *NVMZ*, *BVMZ* en de SER/CBM een *video* gemaakt waarin wordt teruggeblikt op de Maand van de Medezeggenschap.

De CBM heeft diverse nieuwsberichten uitgebracht en 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.

De CBM fungeert verder als voorbereidingscommissie bij besluiten van de SER op grond van de WOR. Met betrekking tot ontheffingsverzoeken heeft de SER ontheffingen verleend overeenkomstig de door de CBM geformuleerde voorstellen. Met betrekking tot de SER-Richtbedragen scholing en vorming or-leden 2022 heeft de SER de richtbedragen vastgesteld overeenkomstig het door de CBM geformuleerde voorstel.