

Vergaderjaar 2016–2017

29 818

Bepalingen over de medezeggenschap van werknemers (Wet medezeggenschap werknemers)

Nr. 43

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 april 2017

Bijgaand zend ik u het rapport «Ontwikkelingen in scholing van ondernemingsraden. Terugblik op de afgelopen jaren en verwachtingen voor de toekomst» dat in opdracht van de SER door ITS Radboud Universiteit Nijmegen is uitgevoerd¹. Daarbij zend ik u de begeleidende brief van de SER, waarin deze reflecteert op de uitkomsten van het onderzoek². Tevens stel ik u op de hoogte van de vervolgacties die inmiddels door de SER in gang zijn gezet.

Het belang van scholing en vorming

Allereerst wil ik graag benadrukken dat scholing en vorming van OR-leden³ belangrijk is voor het goed functioneren van de medezeggenschap van werknemers. Gezien de snel veranderende omgeving, de oplopende werkdruk en toenemende en vaak complexe taken die de OR de afgelopen jaren erbij heeft gekregen, zoals op het terrein van pensioenen en arbeidsomstandigheden, is dit belang alleen maar toegenomen. We moeten niet uit het oog verliezen dat OR-leden werknemers zijn die veelal in hun dagelijkse werkzaamheden heel andere taken uitvoeren dan de taken waarmee zij als OR-lid zijn belast. Dit vergt het ontwikkelen van extra vaardigheden en kennis en het bijhouden hiervan. De OR-leden verdienen hierbij de steun van de ondernemer. Daarom is ook in de wet vastgelegd dat de ondernemer verplicht is om OR-leden de gelegenheid te bieden gedurende een aantal dagen per jaar scholing en vorming van voldoende kwaliteit te ontvangen. De wet noemt een minimum aantal dagen, maar het werkelijke aantal dagen hangt af van wat de OR-leden in

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

³ In deze brief gebruik ik alleen de term «OR». Net als de onderzoekers in het rapport doel ik daarmee op alle organen van medezeggenschap voor medewerkers zoals commissies van OR'en, centrale OR'en en personeelsvertegenwoordigingen.

verband met het vervullen van hun taak volgens hen redelijkerwijze nodig hebben. De ondernemer moet de hieraan verbonden kosten voor zijn rekening nemen en de scholing en vorming geschiedt onder werktijd en met behoud van loon.

Goede scholing en vorming draagt bij aan de kwaliteit van de medezeggenschap. OR-leden die goed zijn toegerust op hun OR-taken zijn weerbaarder en effectiever. Dit is niet alleen in het belang van de medewerkers die de OR vertegenwoordigt, maar ook in het belang van de bestuurder. Een bestuurder heeft immers belang bij goed tegenspel en goede vertegenwoordiging. Kwalitatief goede medezeggenschap is in het belang van de onderneming en van iedereen die daarin werkzaam is.

Vier jaar geleden heeft er een stelselwijziging plaatsgevonden. Het systeem van verplichte OR-heffing voor scholing en vorming en de daarbij behorende subsidieverstrekking via een landelijk instituut (GBIO) is destijds afgeschaft. Tegelijkertijd is in de Wet op de Ondernemingsraden het recht op scholing en vorming versterkt tot het hierboven omschreven recht. Destijds is tevens de wettelijke taak tot bevorderen van de medezeggenschap in ondernemingen bij de SER belegd, die deze taak heeft toevertrouwd aan de daarvoor opgerichte Commissie Bevordering Medezeggenschap (hierna: CBM). Deze SER-commissie ziet het bevorderen van de kwaliteit van de medezeggenschap als belangrijk onderdeel van haar taak. Zij heeft scholing en vorming uiteraard hoog op de agenda staan en de ontwikkelingen na de stelselwijziging hebben ook haar bijzondere aandacht. In dat kader heeft de CBM het ITS Radboud Universiteit Nijmegen onderzoek laten uitvoeren naar de stand van zaken in scholing van OR'en, de ontwikkelingen daarin en de verwachtingen voor de toekomst.

Bevindingen uit het onderzoek

Voor de voornaamste bevindingen uit het onderzoek verwijs ik u naar het bijgevoegde onderzoeksrapport en naar de begeleidende brief van de CBM. Een aantal punten licht ik er graag uit. Het is goed dat in het rapport zowel de kwantiteit als de kwaliteit en de effectiviteit van scholing en vorming is onderzocht. Uit het onderzoek blijkt dat OR'en en bestuurders scholing en vorming als nuttig en effectief ervaren. Dat is een verheugend feit. Het is een goede zaak dat bijna alle OR'en tevreden zijn over de aansluiting van scholing op de bedrijfssituatie en dat zij bijna allemaal tevreden zijn over het inspelen van de trainer op de wensen van de OR. Dat is een mooi resultaat voor de OR-opleiders en voor de bestuurders is het goed om te zien dat de kosten die zij hebben gemaakt voor scholing vorming goed zijn besteed. 95% van de OR'en heeft profijt van de scholing. Opvallend is daarentegen dat driekwart van OR'en de rechten op scholing en vorming niet volledig benut. Uit het onderzoek blijkt dat de stelselwijziging meestal niet van invloed is geweest op de mate van scholing en vorming. Als redenen voor onderbenutting noemen OR-leden factoren als de economische crisis en de werkdruk, maar uiteraard ook de behoefte aan scholing. Het is duidelijk dat die behoefte in de praktijk kan wisselen. Opvallend is dat er bij het niet volledig benutten van deze rechten sprake lijkt te zijn van het doorzetten van een trend die al voor de stelselwijziging in gang is gezet. Dat is een opletpunt. Vooral omdat 1/3 van de OR'en vindt dat hij zich onvoldoende schoolt en dat OR'en van kleine ondernemingen zich het minst scholen. Zorgwekkend is dat OR'en geen duidelijk beeld hebben van de scholing die zij nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen. Tegelijkertijd biedt deze constatering een kans om oplossingen aan te bieden. Tweederde van de OR'en blijkt geen scholings- of ontwikkelingsplan te hebben en waar wel een plan is, is dit zelden concreet ingevuld en uitgewerkt. Daar ligt een aanknopingspunt om ervoor te zorgen dat de OR'en hun scholingsbehoefte wel goed in

beeld krijgen. Een duidelijk beeld kan een bijdrage leveren aan het adequaat benutten van scholingsrechten.

Verdere acties CBM

Zoals vermeld in zijn begeleidende brief heeft de SER mij in december op de hoogte gesteld van de verdere acties die hij wil gaan ondernemen naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek. Deze acties zijn inmiddels vastgesteld en opgenomen in het jaarprogramma van de CMB voor 2017⁴. Daarin is opgenomen dat de CBM gaat kijken of het mogelijk is een «Voorbeeld scholingsplan» te maken. Concrete acties met betrekking tot dit punt zijn al in gang gezet en de CBM betreft daarbij de ervaringen met reeds bestaande tools die door organisaties in het veld zijn ontwikkeld. Voorts heeft de CBM in het jaarplan opgenomen dat zij in het MKB gaat werken aan (nadere) bewustwording dat kennis en vaardigheden nodig zijn om medezeggenschapstaken goed in te kunnen vullen en aan vergroting van kennis over scholingsrechten. Daarnaast is de CBM eind 2016 gestart met het ontwikkelen van een koerskaart die OR'en kunnen inzetten om hun werkzaamheden voor het zittingsjaar of de zittingsperiode te prioriteren. Naar verwachting zal deze koerskaart deze zomer gereed zijn, waarna deze langs diverse kanalen onder de aandacht van de doelgroep wordt gebracht.

Tot slot

Het is goed dat de CBM vinger aan de pols houdt voor wat betreft de ontwikkelingen na de stelselwijziging en dat zij daartoe een onafhankelijk onderzoek heeft laten verrichten. Ook is het goed dat zij de uitkomsten van het onderzoek heeft omgezet in concrete acties. Deze acties zijn juist gericht op die punten waar de meeste winst te behalen valt. Ik verwacht dan ook dat deze acties kunnen bijdragen aan een beter gebruik van de rechten die OR-leden hebben op het gebied van scholing en vorming. Het blijft van belang de ontwikkelingen te volgen, zeker omdat vanuit het veld geluiden blijven komen die erop wijzen dat met name in het MKB door de stelselwijziging de scholing en vorming is afgenomen. De uitkomsten van dit ITS/CBM-onderzoek wijzen echter op een ander en breder palet aan oorzaken, zoals de crisis, de werkdruk en het ontbreken van een duidelijk scholingsplan.

Ik ben met de CBM van oordeel dat een kwalitatief goede medezeggenschap onomstreden is; het is in het belang van de gehele onderneming en van allen die daarin werkzaam zijn. Ik zie de effecten van de acties van de CBM met vertrouwen tegemoet zeker omdat deze zijn ontwikkeld in het huis waarin de ondernemers en werknemers gezamenlijk werken aan oplossingen, daarbij gesteund door onafhankelijke deskundigen. Medezeggenschap is immers een zaak van ondernemers én werknemers. Medezeggenschap doe je samen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

⁴ <http://www.ser.nl/nl/publicaties/overige/2010-2019/2017/werkprogramma-cbm-2017.aspx>