



# Voorbeeld van gedeelde medezeggenschap

De AVS pleit voor invoering van gedeelde medezeggenschap. Hierbij overlegt het bevoegd gezag op bovenschools niveau met vertegenwoordigers van het personeel. In dit artikel geven we voorbeelden van de wijze waarop gedeelde medezeggenschap vorm kan krijgen. We vergelijken de positie van de personeelsvertegenwoordiging met die in de WOR. Voor de positie van ouders sluiten we aan bij de ideeën over de schoolraad in andere onderwijssectoren.

## Inrichting medezeggenschap volgt de organisatie van de instelling

### Waarom gedeelde medezeggenschap?

De roep om gedeelde medezeggenschap ook in het onderwijs in te voeren is niet nieuw. In 1995 werd de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) ook ingevoerd bij de overheid (met uitzondering van onderwijs, de rechterlijke macht en defensie). Voorafgaand aan die invoering, stelden enkele vakbonden voor om de WOR ook in het onderwijs in te voeren, omdat de arbeidsverhoudingen in het onderwijs steeds meer gingen lijken op die in andere sectoren. De politiek ging niet mee in die gedachtengang en de discussie verstomde. Deze werd weer opgerakeld na het onderzoek over de werking van de Wet op de Medezeggenschap (WMO) 1992. Naast vakbonden pleitten nu ook werkgeversorganisaties in het onderwijs voor invoering van de WOR. Zij wezen op de veranderingen die in het onderwijs plaats vonden, waaronder:

- De toename van autonomie en eigen verantwoordelijkheid voor bevoegde gezagsorganen, als gevolg van:
  - de decentralisatie van arbeidsvoorwaarden en rechtspositionele regelingen (decentrale CAO's);
  - het formatiebudgetstelsel;
  - lumpsumbekostiging;
  - de oprichting van het Vervangingsfonds en Participatiefonds.

- De kwaliteitswet
- Het lokaal onderwijsbeleid
- Normalisatie van de arbeidsverhoudingen bij de overheid en het onderwijs door:
  - het op overeenstemming gericht overleg;
  - de invoering van werknemersverzekeringen voor het overheids- en onderwijspersoneel;
  - het feit dat steeds grotere delen van het reguliere arbeidsrecht en sociale recht direct van toepassing zijn op ambtenaren en het onderwijspersoneel.

De werkgeversorganisaties concludeerden dat de arbeidsverhoudingen binnen het onderwijs fundamenteel van karakter veranderen, waardoor herziening op het terrein van medezeggenschapswetgeving gewenst is. Invoering van de WOR in het onderwijs moet dan wel plaatsvinden onder gelijktijdige uitbouw van de zeggenschap voor ouders en leerlingen, waardoor sprake wordt van gedeelde medezeggenschap. Om de positie van ouders en leerlingen te waarborgen, stelden de organisaties voor een verplichte ouder/leerlingencommissie in te stellen. Deze commissie krijgt dan advies- en instemmingsrecht op een aantal voor ouders en leerlingen wezenlijke zaken.

Onderwerpen die worden voorgelegd aan de personeelsgeleding van de (G)MR en hun plaats in de CAO-PO:

• uitwerking van het bepaalde in het Statuut Sociaal Beleid	Statuut Sociaal Beleid
• vaststellen van het bestuursformatieplan	B1 lid 2
• regeling functioneringsgesprekken	C1 lid 2
• invoering van nieuwe functies na een experimentele fase	C2 lid 3
• vaststellen van een werkreglement	C4 lid 3
• taakbeleid	C6 lid 1
• regeling betreffende introductie en begeleiding van beginnende werknemers	C8 lid 1
• beleid betreffende introductie en begeleiding van vervangers	C8 lid 3
• plan van aanpak als onderdeel van de risico-inventarisatie en –evaluatie	C10 lid 7
• meerjarenbeleid betreffende de professionele ontwikkeling van werknemers	C11 lid 1
• regeling beoordelingsgesprekken	C14 lid 2
• beleid over incidentele beloningsvormen	C15 lid 2; ook H2 lid 6
• keuze voor de regeling werkgelegenheidsbeleid of de regeling ontslagbeleid	D1 lid 3
• regeling over de volgorde van honorering aangevraagd spaarverlof	G24 lid 2
• personele gevolgen van de instelling of wijziging van een bovenschoolse directiestructuur	H2 lid 6
• activiteitenplan van de (G)MR waarin meer faciliteiten gevraagd	
• worden dan die in artikel H3 geboden worden	H3 lid 6 en lid 9
• regelingen plaatsingsbeleid sbo	Bijlage II, 4.1

### Grotere rol (G)MR door decentralisatie

Als we kijken naar de huidige ontwikkelingen zien we dat decentralisatie, deregulering en vergroting van autonomie speerpunten van onderwijsbeleid zijn en verder uitgebouwd worden. In het wetenschappelijk onderwijs, het hoger onderwijs en in de bve-sector zijn de arbeidsvoorwaarden volledig gedecentraliseerd. De (vertegenwoordiging van de) werkgevers onderhandelen met de vakcentrales

**Om de positie van ouders en leerlingen te waarborgen, stelden de organisaties voor een verplichte ouder/leerlingencommissie in te stellen**

over de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van salaris, eindejaarsuitkering, algemene arbeidsduur en dergelijke. In het voortgezet onderwijs (VO) zijn de arbeidsvoorwaarden en rechtspositieregelingen gedecentraliseerd in de CAO-VO. In het primair onderwijs (PO) is een begin gemaakt met de overheveling van een deel van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel (Rpbo) naar de CAO-PO.

De overige delen zullen de komende jaren volgen. Over de primaire arbeidsvoorwaarden zoals salaris, eindejaarsuitkering, algemene arbeidsduur in het PO en VO voert de minister van OCenW de onderhandelingen met de vakcentrales (waaronder de AVS). Op termijn wordt dit ook gedecentraliseerd en zullen de organisaties in de sector zelf afspraken kunnen maken over de primaire arbeidsvoorwaarden.

In de CAO-PO worden steeds meer onderwerpen ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad (G)MR, zie schema hierboven.

Met de invoering van lumpsumbekostiging (op bestuursniveau) in het PO, wordt een duidelijke positie van de personeelsgeleding in de (G)MR belangrijker. Gedeelde medezeggenschap is dan een logische stap.

### Verskil tussen gedeelde en ongedeelde medezeggenschap

Voor een vergelijking van ongedeelde en gedeelde medezeggenschap plaatsen we de WMO tegenover de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

<i>Medezeggenschapsraad</i>	<i>Ondernemingsraad</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personeel, ouders</li> <li>• Geledingenraden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personeel</li> <li>• OR kan vaste commissies benoemen voor bepaalde onderwerpen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recht op scholing: 3 dagen in 2 jaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recht op scholing: minimaal 5 dagen per jaar</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal 50 uur in normjaartaak beschikbaar voor werkzaamheden; beschikbare fre's kunnen worden ingezet voor werkzaamheden in werktijd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal 60 uur beschikbaar in werktijd voor raadpleging achterban, overige activiteiten zoveel mogelijk onder werktijd met behoud van loon</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen bepaling hierover</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raadpleging van deskundigen, redelijke kosten voor rekening van de ondernemer</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MR krijgt alle inlichtingen die voor de vervulling van de taak redelijkerwijs nodig is. Sommige informatie is apart in de WMO genoemd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OR krijgt alle inlichtingen die hij nodig acht. Sommige informatie is apart in de WOR genoemd</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MR-reglement vastgesteld door bevoegd gezag, na instemming van 2/3 van MR-leden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OR stelt zelf reglement vast</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instemmingsrecht (personeelsgeleding) over vergelijkbare aangelegenheden maar ook over inhoudelijke onderwerpen zoals schoolplan, onderwijskundige doelstelling, overdracht, omzetting en fusie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instemmingsrecht voor regelingen op sociaal terrein, zoals pensioen, werktijden, beloningssystemen, veiligheid, werkoverleg, behandeling van klachten</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adviesrecht (hele MR) over onderwijskundige onderwerpen, zoals de grondslag van de school en het schoolplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adviesrecht over belangrijke onderwerpen zoals investeringen, overdracht, duurzame samenwerking met andere ondernemingen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MR kan alleen naar kantonrechter bij geschil over naleving van de WOR. Voor interpretatiegeschillen naar Commissie van Geschillen (lekenrechtspraak)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iedere belanghebbende kan naar de kantonrechter over de werkwijze van de OR; de OR kan naar de kantonrechter over alles wat in de WOR aan de orde komt</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij afwijken van advies kan MR naar Commissie van Geschillen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Als de ondernemer afwijkt van een advies van de OR kan de OR naar de ondernemingskamer van het Amsterdams gerechtshof</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij meerdere MR-en kan een GMR worden ingesteld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij meerdere OR-en in de onderneming kan een COR worden ingesteld</li> </ul>

### **Gedeelde medezeggenschap: op bovenschools niveau en op schoolniveau**

Bij gedeelde medezeggenschap overlegt de werkgever (het bevoegd gezag) met de vertegenwoordiging van het personeel over al die onderwerpen die het personeelsbelang raken. In het PO is het logisch om dit op bovenschools niveau te doen. De bestuursaanstelling, het bestuursformatieplan en de bestuurlijke schaalvergroting zijn enkele argumenten die hiervoor aangevoerd kunnen worden.

Als we voor de gedachtenvorming over gedeelde medezeggenschap in het onderwijs de WOR ook hier volgen, dan heeft de ondernemingsraad (OR)

adviesrecht bij juridische, economische en organisatorische maatregelen en instemmingsrecht bij arbeidsvoorwaardelijke regelingen in aanvulling op, of ter aanvulling van, de van toepassing zijnde CAO. Daarnaast ziet de OR toe op naleving van geldende voorschriften op het gebied van arbeidsvoorwaarden, veiligheid, welzijn en gezondheid.

Concreet betreft het adviesrecht dan wel instemmingsrecht bij de vaststelling, wijziging of intrekking van een aantal regelingen waarover de OR advies- of instemmingsrecht heeft. Deze hebben we voor u in een overzicht gezet:

### *Adviesrecht OR*

- overdracht zeggenschap van de onderneming of een deel daarvan
- vestiging, overneming of afstoting van zeggenschap over een andere onderneming dan wel wijziging van een duurzame (financiële) relatie
- beëindiging van werkzaamheden
- inkrimping, uitbreiding of wijziging van werkzaamheden
- wijziging in de organisatie of verdeling van bevoegdheden
- wijziging vestigingsplaats
- groepsgewijs werven of inlenen van arbeidskrachten
- doen van een belangrijke investering
- aantrekking van krediet
- verstrekking van krediet
- invoering of wijziging van technologische voorzieningen
- maatregelen in verband met milieuzorg
- vaststelling van regeling met betrekking tot eigen risicodragers in verband met arbeidsongeschiktheid
- verstrekking van adviesopdracht aan derden betreffende aangelegenheden waarover OR adviesrecht heeft

### *Instemmingsrecht OR*

- pensioenverzekering, winstdeling of spaarregeling
- werktijd- of vakantieregeling
- belonings- of functiewaarderings-systeem
- arbeidsomstandigheden-, ziekteverzuim- of reïntegratiebeleid
- aanstellings-, ontslag- of bevorderings-beleid
- personeelsopleidingen
- personeelsbeoordelingen
- bedrijfsmaatschappelijk werk
- werkoverleg
- behandeling klachten
- persoonsregistratie
- personeelsvolg- en registratiesysteem

Om tegelijkertijd de positie van ouders op schoolniveau te versterken, kan voor de gedachtenvorming aangesloten worden bij een eerder door OCenW gedaan voorstel, waarin de medezeggenschap van ouders vorm krijgt door de verplichte instelling van een ouderraad/schoolraad. Ouders hebben in de ouderraad/schoolraad zeggenschap over organisato-

rische en onderwijskundige zaken, zoals verandering van de grondslag van de school, de schoolgids en de hoogte en besteding van de ouderbijdrage.

Voor een idee omtrent de bevoegdheden van deze raad kan het door OCenW voorgestelde model voor de schoolraad in het VO dienen:

### *Voorgestelde bevoegdheden schoolraad*

#### *Instemmingsrecht schoolraad*

- verandering grondslag
- verandering onderwijskundige doelstellingen
- schoolplan dan wel leerplan
- schoolgids
- regeling van wijze waarop ouders en leerlingen/deelnemers bij de school worden betrokken
- regels op gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn van leerlingen/deelnemers
- regeling borging onderwijskwaliteit
- vaststelling en bestemming ouderbijdrage
- beleid voorzieningen leerlingen
- ouder- of leerlingenstatuut
- activiteiten in het kader van verlengde school en brede school
- acceptatie geldelijke of materiële bijdragen
- klachtenregeling

#### *Adviesrecht schoolraad*

- besteding op hoofdlijnen van rijksbijdrage
- overdracht, omzetting, beëindiging of fusie
- inkrimping of uitbreiding werkzaamheden
- aangaan of verbreken van duurzame samenwerking
- lesrooster
- aanstelling en ontslag schoolleiding
- huisvesting
- toelatings- en verwijderingsbeleid
- vakantieregeling
- deelname aan of beëindiging van onderwijskundig project of experiment

## Medezeggenschap op bovenbestuurlijke niveau

Op bovenbestuurlijk niveau is niet in een adequaat medezeggenschapsorgaan voorzien, terwijl het bovenbestuurlijk beleid zich de afgelopen jaren sterk ontwikkeld heeft in het lokaal onderwijsbeleid en de samenwerkingsverbanden met meerdere bevoegde gezagsorganen.

Bij lokaal onderwijsbeleid wordt bestuurlijk overleg gevoerd (op overeenstemming gericht overleg: OOGO) met de gemeente, waarbij standpunten van en door het bevoegd gezag verwoord worden. Deze standpunten zijn gebaseerd op beleidsuitspraken van het bevoegd gezag, waarover de (G)MR geraadpleegd is. Het uiteindelijke standpunt van de gemeente wordt niet door het OOGO vastgesteld maar door de gemeenteraad. Over de wijze waarop de medezeggenschap geregeld wordt betreffende het lokaal onderwijsbeleid, moeten duidelijke afspraken zijn tussen het bevoegd gezag en de (G)MR(en).

**Voorwaarden zijn wel dat dit medezeggenschapsorgaan wettelijke taken en bevoegdheden krijgt en onder de geschillenregeling valt**

In samenwerkingsverbanden (WSNS, Bestuurlijke Krachtenbundeling) is de vaststelling van het beleid een zaak waar elk deelnemend bevoegd gezag mede verantwoordelijk voor is. In het reglement dat de samenwerking bepaalt, kan aan de wijze van besluitvorming en aan de wijze waarop de medezeggenschap daarover wordt geregeld, nadere invulling worden gegeven.

Bovenstaande ontwikkelingen veroorzaken een spanning met de huidige WMO. Die legt immers de medezeggenschap in de eerste plaats neer op het niveau van de school. De GMR maakt in voorkomende gevallen medezeggenschap op bestuursniveau mogelijk. Verder reikt de wet niet.

Al eerder zijn voorstellen gedaan om tot de constructie van een bovenbestuurlijke medezeggenschaps-

raad (BMR) over de gaan (of een 'WOR-variant'). Het adagium van de WMO 1992, dat 'de inrichting van de medezeggenschap de organisatie van de instelling volgt', krijgt zo verder gestalte. De inrichting van zo'n raad is echter niet eenvoudig. Allereerst is dit juridisch moeilijk te realiseren, omdat daarmee rechtspersonen en dus bevoegde gezagsorganen worden overstegen. De verschillende samenwerkingsverbanden onderling en daarnaast het OOGO kunnen immers steeds verschillende scholen bestrijken. Ook is de vraag wat de status is van een dergelijke raad in het kader van rechtsbescherming en wat nog de democratische legitimatie is van een dergelijke raad, als getrapte vertegenwoordiging van vaak honderden personeelsleden en duizenden ouders en leerlingen. Kan er wel effectieve communicatie met de achterban plaatsvinden, staat dit niet te ver af van de oriëntatie op wat in de school gebeurt?

Aan de andere kant kunnen nu ook taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden overgedragen worden aan een samenwerkingsverband; dan zou medezeggenschap dat toch ook moeten kunnen?

Voorwaarden zijn wel dat dit medezeggenschapsorgaan wettelijke taken en bevoegdheden krijgt en onder de geschillenregeling valt. De AVS is geen voorstander van zo'n kerstboomconstructie. Wij zouden graag zien dat de organisatie rondom het onderwijs juist minder complex wordt en het bestuur directer wordt en kan worden aangesproken.

## Afrondend

In dit artikel gaven we voorbeelden van de manier waarop gedeelde medezeggenschap vorm kan krijgen. We vergeleken de positie van de personeelsvertegenwoordiging met die in de WOR. Voor de positie van ouders is aangesloten bij de gedachte over de schoolraad in andere onderwijssectoren.

In de uitwerking van de AVS-visie over gedeelde medezeggenschap worden, naast overeenkomsten met het voorafgaande, ook andere accenten gelegd. Over die visie, de positie en bevoegdheden van de participanten en de wijze van wetgeving, leest u meer in een volgend artikel.

advertentie



## Leren van conflicten

Veel scholen hebben methoden ontwikkeld die kinderen helpen met conflicten om te gaan. De laatste internationale ontwikkelingen op dit gebied worden op 17 september belicht door sprekers en workshopgevers uit het buitenland in een conferentie van de KPC-groep. Scholen laten zien hoe zij omgaan met conflicten binnen hun school. Ook wordt ingegaan op praktische vragen die scholen zichzelf moeten stellen wanneer zij structureel willen leren van conflicten. Meer informatie vindt u in de agenda op [www.kpcgroep.nl](http://www.kpcgroep.nl).