

# **DE TOEKOMST VAN DE MEDEZEGGENSCHAP IN HET PRIMAIR EN VOORTGEZET ONDERWIJS EN IN DE BVE SECTOR**

## **INLEIDING**

Sinds de Wet medezeggenschap onderwijs 1992 (WMO 1992) is ingevoerd, is er veel veranderd in de onderwijssectoren waar die wet van toepassing is. Zo werd in 1992 de beleidsruimte van scholen in het primair en voortgezet onderwijs vergroot door de invoering van het Formatiebudgetsysteem. In 1996 werd vervolgens de lumpsum in het voortgezet onderwijs ingevoerd.

Intussen is er een groeiend draagvlak ontstaan voor verdere vergroting van de autonomie van scholen.

Door deze ontwikkelingen hebben de onderwijsinstellingen meer beslissingsbevoegdheden gekregen en daarbij hoort een herijking van de medezeggenschapsverhoudingen op het niveau van die instellingen. Dat geldt niet alleen voor de medezeggenschap van het personeel, maar in nog sterkere mate voor de positie van ouders, leerlingen en deelnemers. Dit laatste was ook de reden om de versterking van de positie van ouders en leerlingen in de school in het Regeerakkoord vast te leggen.

In deze notitie is een nieuwe visie uitgewerkt op de toekomst van de medezeggenschap in het onderwijs. Die visie is gebaseerd op de zojuist genoemde ontwikkelingen naar meer autonomie voor de instellingen en op de evaluatie zoals die in de WMO 1992 is voorgeschreven.

In artikel 49 van de Wet medezeggenschap onderwijs 1992 is vastgelegd dat de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen vijf jaar na de inwerkingtreding van de wet verslag uitbrengt aan de beide Kamers der Staten-Generaal over de werking van de wet. De WMO 1992 en de Experimentenwet onderwijs (EWO) regelen de medezeggenschap voor instellingen in het primair onderwijs (PO), het voortgezet onderwijs (VO) en in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie (BVE).

Het Instituut voor Toegepaste wetenschappen (ITS) en het onderzoeksbureau Regioplan hebben in opdracht van de toenmalige staatssecretaris van Onderwijs in juli 1997 het rapport 'Werking van de Wet medezeggenschap onderwijs 1992' geschreven. Hierin zijn de ervaringen met de WMO 1992 in kaart gebracht.

Uit het evaluatieonderzoek blijkt enerzijds dat een groot deel van de direct betrokkenen (leden van medezeggenschapsraden) redelijk tevreden is over hoe de medezeggenschap functioneert.

Voor de ouderorganisaties leidt dit er toe dat zij de voorkeur geven aan het instandhouden van de huidige ongedeelde medezeggenschap op basis van de WMO.

Anderzijds is er binnen het onderwijsveld een groot aantal organisaties dat erop aandringt de Wet op de ondernemingsraden (WOR) in te voeren in het onderwijs. Uit de evaluatie blijkt ook dat de WMO 1992 is toegespitst op een besturings- en bekostigingsverhouding tussen overheid en instellingen, die inmiddels sterk is gewijzigd. Deze evaluatie heeft geleid tot een rapport dat in augustus 1998 is verzonden naar de voorzitters van de Tweede en Eerste Kamer van de Staten-Generaal. Bij de aanbidding van dit rapport heeft de regering een beleidsreactie in het vooruitzicht gesteld.

Er is in de periode na de evaluatie intensief overleg gevoerd met alle belangenpartijen. Zo is er een brede werkconferentie gehouden waarin met ouderorganisaties, vertegenwoordigers van leerlingen en deelnemers, vakbonden en werkgeversorganisaties is gesproken over de modernisering van de medezeggenschap. Hieraan voorafgaand zijn oriënterende gesprekken gevoerd met alle betrokkenen afzonderlijk. In al deze contacten bleek de medezeggenschap een weerbarstige materie en kwam er geen eenduidig beeld voor het hele onderwijsveld naar voren. Toch waren de meeste betrokkenen het er wel over eens dat de huidige WMO niet meer aansluit bij de veranderde verhoudingen en de nieuwe instellingen. Dit geldt met name in de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, maar ook in grote delen van het voortgezet onderwijs.

In het primair onderwijs echter lijkt de WMO vooralsnog de beste oplossing om de belangrijke positie van ouders in de medezeggenschap tot uitdrukking te laten komen. Deze beoordeling heeft geleid tot het voorstel in deze notitie, zoals dat ook al is verwoord in de onderwijsbeleidsbrief. Dit voorstel schetst een nieuwe structuur voor de instellingen in de BVE-sector en de scholen in de VO-sector en leidt voor het primair onderwijs tot handhaving van de WMO.

In het volgende hoofdstuk wordt op de belangrijkste veranderingen in de onderwijssectoren sinds de invoering van de WMO 1992 ingegaan. Daarna wordt het voorstel voor een nieuwe structuur van de medezeggenschap voor de specifieke sectoren VO en BVE (hoofdstuk 2) en PO (hoofdstuk 3) nader uitgewerkt. Hoofdstuk 4 bevat de conclusies.

## 1. VERANDERINGEN IN HET ONDERWIJS SINDS 1992

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de belangrijkste veranderingen in de onderwijssectoren sinds de invoering van de WMO 1992.

### 1.1 De bestuurlijke verhoudingen

De rol van de overheid verandert. Van een centraal regelende overheid gaat het naar: ‘een actieve én terughoudende overheid’ (zie de brief ‘Onderwijs in stelling’). De overheid stelt kaders en schept randvoorwaarden zodat het speelveld waarin de onderwijsinstellingen opereren geordend is. Terughoudend als het erom gaat gedetailleerde spelregels (wettelijk) voor te schrijven. De overheid brengt actief de scholen en de spelers in positie, die daar hun rol hebben (ouders, leerlingen, personeel, managers, bestuurders), zodat zij in staat zijn hun invloed uit te oefenen.

### 1.2 De positie van de ouders, leerlingen en deelnemers

Voor goed onderwijs zijn sterke en zelfbewuste instellingen nodig. Ouders, leerlingen en deelnemers moeten die instellingen kunnen aanspreken op de kwaliteit en de inhoud van het onderwijs. Dat vraagt om een stevige positie van ouders, leerlingen en deelnemers, ook in de medezeggenschap.

Het evaluatieonderzoek signaleert, naast positieve ervaringen met de WMO, dat de ouders, leerlingen en deelnemers de meeste problemen tegenkomen bij hun functioneren in de medezeggenschapsraad. Het personeel heeft een kennis- en informatievoorsprong. Ook wordt van ouders en leerlingen verwacht dat zij meedenken en beslissen over zaken waar ze geen of relatief weinig belang bij hebben. Dit verklaart wellicht de moeite die medezeggenschapsraden vaak hebben de ouder- en leerlinggeleding ‘op sterkte’ te krijgen en te houden, terwijl er wel voldoende kandidaten zijn voor de ouder- en leerlingenraad. Ouders, leerlingen en deelnemers zijn meer dan consumenten. Zij zijn participanten. Ouders, leerlingen en deelnemers moeten zich verzekerd weten van een stevige positie. Een van de mogelijkheden hiertoe is om de medezeggenschap over inrichting en organisatie van het onderwijs te versterken.

Maar hoe is dit het beste te realiseren? Versterkt een ongedeelde medezeggenschap met ouders, leerlingen, deelnemers én personeel over onderwijskundige én personele zaken de positie van de drie eerstgenoemde partijen, of leidt dit juist tot diffuse verhoudingen waarin ouders, leerlingen en deelnemers ondergesneeuwd raken? Op deze vraag over medezeggenschap voor ouders, leerlingen en deelnemers wordt verderop in deze nota ingegaan.

### 1.3 Professionele arbeidsverhoudingen

Naast de rol van de overheid bij het onderwijs zijn ook de arbeidsverhoudingen in het onderwijs de laatste tien jaar sterk veranderd. Scholen kennen een grotere autonomie en hebben meer ruimte voor eigen beleid. De secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden zijn in voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs en volwasseneneducatie gedecentraliseerd naar de instellingen. In lijn daarmee is ook de financiële verantwoordelijkheid van de instellingen toegenomen. Vanuit de visie dat maatwerk leidt tot meer kwaliteit betekenen deze ontwikkelingen, samen met de professionalisering van het leraarsberoep, dat de sector meer gaat sporen met andere maatschappelijke sectoren. Een dergelijke ontwikkeling vereist een optimale verhouding tussen werkgevers en werknemers op decentraal en instellingsniveau. Deze verhouding moet gebaseerd zijn op onderling vertrouwen, professionele omgang met de werkgevers- en werknemersrol en op een transparante regeling van de medezeggenschapsverhoudingen. De huidige uitzonderingspositie van het onderwijs, namelijk dat de WOR er niet van toepassing is, past daar niet in alle gevallen meer bij.

#### 1.4 Schaalvergroting

Daarnaast is er in het onderwijs door de bestuurlijke schaalvergroting een grotere diversiteit aan bestuurlijke organisatievormen ontstaan. De medezeggenschap moet plaatsvinden op een niveau dat passend is voor de bestuurlijke organisatievorm van de desbetreffende instelling of instellingen. De WMO gaat uit van het schoolniveau, aan iedere school is een medezeggenschapsraad verbonden. De wet biedt weliswaar de mogelijkheid te komen tot een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) voor een aantal scholen samen, maar regelt niets over de bevoegdheden van deze GMR. Voor iedere GMR moet men daarover overeenstemming zien te bereiken met zowel het bevoegd gezag als met twee derde van de leden van de betrokken medezeggenschapsraden. Dit blijkt in de praktijk een moeizaam proces dat het functioneren van een GMR in de weg staat.

De WOR kent daarentegen naast de ondernemingsraad tevens een centrale ondernemingsraad (COR). In deze wet worden de onderlinge verhoudingen en bevoegdheden van OR en COR geregeld. De WOR gaat ervan uit dat de ondernemer (in het onderwijs: het schoolbestuur) de OR instelt op dat niveau waarop de medezeggenschap het best tot zijn recht komt. Dit kan het niveau van de school of de instelling zijn, maar ook het niveau van het bestuur. In het tweede geval komt er één OR voor alle scholen onder dat bestuur. Zo zal een bestuur met een aantal kleine scholen kiezen voor een OR op bestuursniveau, maar een bestuur met een aantal grote instellingen kan op iedere instelling een OR instellen. In deze laatste situatie, waarin er meer ondernemingsraden zijn, kan het schoolbestuur ervoor kiezen ook een centrale OR (COR) in te stellen, waarin de gezamenlijke onderwerpen worden besproken.

Met andere woorden, in de WOR ligt het niveau waarop de raad wordt ingesteld niet bij voorbaat vast. De precieze invulling is aan het schoolbestuur, dat bepaalt welke opzet voor de medezeggenschap het meest functioneel is.

#### 1.5 Terugdringen overlegniveau's

De huidige situatie in het onderwijs kent vier overlegniveaus voor de arbeidsvoorwaardenvorming. Op ieder niveau wordt een deel van de arbeidsvoorwaarden afgesproken.

Allereerst is er de centrale CAO-onderwijs. Daarnaast kennen de sectoren PO, VO en BVE hun eigen decentrale CAO. Op het niveau van het bestuur van de instelling worden nog het decentraal georganiseerd overleg (DGO) of instellingsoverleg (IGO) gevoerd. Ten slotte is er overleg met twee geledingen van de MR: de personeelsgeleding die instemmingsrecht heeft op een aantal arbeidsvoorwaardelijke zaken en de ouder- en leerlinggeleding die adviesrecht heeft op diezelfde arbeidsvoorwaardelijke zaken. Over arbeidsvoorwaarden wordt dus op vier niveaus onderhandeld, met steeds verschillende onderhandelingspartners. Met de invoering van de WOR worden DGO- en IGO-overleg overbodig. Na doordecentralisatie van de arbeidsvoorwaarden, is het aantal overlegniveaus naar twee teruggebracht.

## 1.6 Conclusie

De arbeidsvoorwaarden zullen steeds meer decentraal worden gevormd doordat de arbeidsverhoudingen professioneler worden en doordat de bestuurlijke verhoudingen veranderen. Die arbeidsvoorwaardenvorming is een zaak van werkgevers en werknemers. In de sectoren waar deze ontwikkelingen echt van de grond komen, past het niet meer dat dit overleg over arbeidsvoorwaarden plaatsvindt in een orgaan waarin ook ouders, leerlingen en deelnemers zitting hebben. Aan de andere kant hebben ouders, leerlingen en deelnemers recht om discussies te voeren over zaken die voor hen belangrijk zijn zonder dat daar meteen allerlei arbeidsvoorwaardelijke of rechtspositionele aspecten bij gehaald worden. Dan worden discussies over de grondslag of een fusie al snel discussies over de rechtspositionele gevolgen voor het personeel en blijven de gevolgen of belangen voor deelnemers en ouders onderbelicht.

Onderwijsinstellingen kunnen zorgen voor duidelijke verhoudingen en heldere discussies door aan de ene kant een raad in te stellen waarin het personeel overlegt over arbeidsvoorwaarden en aan de andere kant een raad waarin ouders en leerlingen en deelnemers overleggen over hun belangen.

De ontwikkelingen naar autonomie en schaalvergroting, professionalisering van docenten, management en bestuur, én de decentralisatie van arbeidsvoorwaardenvorming zijn in de sectoren BVE en VO zodanig dat het voor de hand ligt in deze sectoren over te gaan tot invoering van de WOR. In grote delen van het primair onderwijs zijn de ontwikkelingen niet zover. Daarom ligt handhaving van de WMO daar meer voor de hand.

Overigens is bij deze ontwikkelingen voor VO en BVE sprake van verschillende 'snelheden'. Voor het BVE is het streven om na expiratie van de huidige CAO tot decentralisatie over te gaan. Voor het VO is voor een besluit tot decentralisatie nog een langere voorbereidingstijd noodzakelijk. In het volgende hoofdstuk bespreken we hoe de WOR in VO en BVE uitgewerkt kan worden.

## **2. UITWERKING VOOR DE VO-SECTOR EN DE BVE-SECTOR**

### 2.0 Inleiding

De WOR geeft het personeel adviesrecht op juridische, economische en organisatorische maatregelen en instemmingsrecht bij arbeidsvoorwaardelijke regelingen, die de geldende CAO aanvullen dan wel invullen. Daarnaast ziet de ondernemingsraad erop toe dat de voorschriften op het gebied van arbeidsvoorwaarden, veiligheid, welzijn en gezondheid worden nageleefd.

Zoals hiervoor beschreven zijn ouders en deelnemers belangrijke betrokkenen bij het onderwijsproces en daarom moet de medezeggenschap van deze partijen gewaarborgd worden. Dit kan in een speciale raad voor ouders en leerlingen in het VO - de schoolraad - en voor deelnemers in het BVE in de deelnemersraad. In deze raden krijgen zij medezeggenschap over essentiële zaken die hun belangen direct raken. Dit zijn onderwijskundige en organisatorische zaken.

Naast de medezeggenschap in de ondernemingsraad waar de arbeidsverhoudingen centraal staan moet de werknemer voldoende inbreng kunnen hebben op onderwijskundig gebied. De schoolleiding / het management moet de werknemers als professionals inzetten en zo hun inbreng bij het onderwijskundig proces vergroten. Omdat de werkelijkheid soms weerbarstig is, kan de invloed van de werknemers op onderwijsinhoudelijke zaken vastgelegd worden in professionele statuten. Dergelijke afspraken kunnen opgenomen worden in de decentrale CAO's dan wel met de ondernemingsraad overeengekomen worden in het kader van de regeling van het werkoverleg.

### 2.1 De ondernemingsraad

Conform de invoering van de WOR bij de overheid zou de WOR met een overgangstermijn van kracht worden voor de sectoren BVE en VO. In deze overgangstermijn van twee jaar krijgen de instellingen de mogelijkheid om de implementatie van de WOR zodanig vorm te geven dat dit past bij hun specifieke situatie. Zo kan het bestuur kiezen voor een OR op iedere school of een OR voor al zijn scholen samen, een OR op schoolbestuursniveau. Uitgangspunt in de WOR is dat er medezeggenschap is en dat daarvoor de vorm gekozen wordt die de medezeggenschap het best tot zijn recht doet komen.

Ook kan het bestuur kiezen voor een constructie waarbij er zowel een OR op iedere school is als een centrale OR (COR) waarin de gemeenschappelijke zaken besproken worden. De wet gaat ervan uit dat vooraf overleg gevoerd is met de ondernemingsraden over de instelling van een COR. Als de ondernemingsraden het hier niet mee eens zijn, kunnen zij zich tot de kantonrechter wenden.

Bijlage 1 bevat een overzicht van de belangrijkste bevoegdheden van de OR.

Vakbonden en werkgevers kunnen de overgangstermijn voor invoering van de WOR gebruiken om afspraken te maken voor die instellingen die minder dan vijftig werknemers hebben. Die vallen immers niet direct onder de verplichting tot instelling van een OR. Sociale partners kunnen in de CAO afspreken deze verplichting ook op deze instellingen van toepassing te verklaren.

Als er geen afspraken worden gemaakt, geldt voor instellingen met minder dan vijftig, maar

meer dan tien werknemers dat het bestuur minstens tweemaal per jaar met het personeel moet overleggen. Als de meerderheid van het personeel dit wenst dan heeft het bestuur de verplichting om een personeelsvertegenwoordiging in te stellen, die instemmingsrecht heeft op het punt van de arbeidstijden en de arbeidsomstandigheden. Het bestuur moet minstens tweemaal per jaar met de personeelsvertegenwoordiging overleggen over de algemene gang van zaken. Alle aangelegenheden kunnen onderwerp van overleg zijn. Het bestuur is ook verplicht om over een aantal zaken advies te vragen aan de personeelsvertegenwoordiging. Ook bij instellingen met minder dan tien werknemers kan een personeelsvertegenwoordiging ingesteld worden. Het bestuur is hiertoe echter niet verplicht.

## 2.2 De schoolraad in de VO-sector en de deelnemersraad in de BVE-sector

Naast het van toepassing verklaren van de WOR worden instellingen wettelijk verplicht een raad voor ouders en leerlingen of een raad voor deelnemers in te stellen. In de wet zullen de bevoegdheden zoals instemmingsrecht en adviesrecht van de raad worden opgenomen. Bijlage 2 bevat een overzicht van de belangrijkste bevoegdheden die aan een schoolraad bij wet kunnen worden toegekend. Daarbij zal de wet instellingen de mogelijkheid bieden voor de duur van vijf jaar een regeling af te spreken die op een of meer punten kan afwijken van de standaardregeling. Over die eigen regeling moet overeenstemming bereikt worden met ouders en leerlingen of met deelnemers.

Voor de scholen in de VO-sector spreken we van een schoolraad. In deze raad moeten ouders en leerlingen hun belangen optimaal kunnen behartigen.

Het terrein van de medezeggenschap van ouders en leerlingen beslaat onderwijskundige en organisatorische zaken zoals verandering van de grondslag van de school, het schoolplan, de schoolgids, de hoogte en besteding van de ouderbijdrage, de onderwijstijd, de onderwijsovereenkomst. De medezeggenschap van ouders en leerlingen over deze onderwerpen is van groot belang voor henzelf en tegelijkertijd voor de kwaliteit van het onderwijs.

Voor de instellingen in de BVE-sector staat de deelnemer centraal. Hier zal dan ook sprake zijn van een deelnemersraad. Een van de uitgangspunten van Koers BVE is de versterking van de positie van de deelnemer. Door de invoering van deelnemersraden wordt de deelnemers de mogelijkheid geboden een stevige positie in te nemen in de instelling. De medezeggenschap voor de deelnemers is vooral van belang voor de onderwerpen die direct betrekking hebben op de opleiding en alles wat daarmee samenhangt. Het gaat dan om de onderwijskundige en organisatorische zaken van de opleiding die de deelnemers volgen. Mede gezien de omvang van de BVE-instellingen en gezien het aantal opleidingen is het denkbaar dat per opleidingssector deelraden gaan ontstaan en dat er een centrale deelnemersraad wordt ingesteld voor de algemene zaken, die alle deelnemers betreffen. Het gaat erom dat de deelnemers in de positie worden gebracht medezeggenschap uit te oefenen op de zaken die voor hen relevant zijn. Het gaat dan om onderwerpen zoals onderwijs en examenregelingen, de beroepspraktijkvorming (bpv), onderwijs- en bpv-overeenkomst, maatregelen voor de veiligheid en gezondheid van deelnemers, besteding van de middelen uit de ouderbijdragen voor de opleiding(en), kwaliteitszorg, de organisatie en de bedrijfsvoering van instelling.

De medezeggenschap van de deelnemers over deze onderwerpen is niet alleen van groot belang voor henzelf maar ook voor de kwaliteit van het onderwijs. De wet biedt de

mogelijkheid om de medezeggenschapsregeling op instellingsniveau vorm te geven. Gezien de specifieke situatie zou in de BVE-sector een modelregeling ontwikkeld kunnen worden die vervolgens aangepast wordt aan de specifieke situatie op instellingsniveau. In bijlage 3 worden de belangrijkste bevoegdheden geclusterd voor een deelnemersraad-BVE genoemd.

### 2.3 Professioneel statuut

Sociale partners kunnen al dan niet in CAO-verband afspraken maken over de wijze waarop de werknemer als professional in de onderwijsinstelling participeert. Het gaat erom afspraken te maken die ervoor zorgen dat de werknemers hun werk goed kunnen doen. Inspraak op het terrein van onderwijskundige en organisatorische zaken kan hiertoe behoren.

### 2.4 De verhouding tussen schoolraad / deelnemersraad en de ondernemingsraad

Bij een splitsing van de medezeggenschapsregelingen in medezeggenschap van personeel enerzijds en medezeggenschap van ouders / deelnemers anderzijds rijst de vraag naar de onderlinge verhoudingen. Wat gebeurt er als de belangen die de ondernemingsraad behartigt strijdig zijn met de belangen waarvoor ouders en deelnemers staan? Is er geen groot risico op patstellingen?

Het bevoegd gezag van de instelling vervult hierbij een belangrijke brugfunctie. Uiteindelijk is het de verantwoordelijkheid van het bestuur en management van de instelling om het met ouders en deelnemers eens te worden over inhoud en kwaliteit van het onderwijs dat gegeven wordt. Het bestuur en management moet beoordelen of bepaalde wensen kunnen worden gerealiseerd binnen financiële, materiële en personele randvoorwaarden. Deze randvoorwaarden bepalen in de medezeggenschapspraktijk in hoeverre het bevoegd gezag aan de wensen van de ouders en deelnemers tegemoet kan komen. Bij verschillen van inzicht hierover moet een de geschillenprocedure een oplossing bieden ( deze moet nader uitgewerkt worden ). Naast financiële beperkingen kunnen er ook beperkingen liggen in de arbeidsvoorwaarden van het personeel, en in afspraken met de ondernemingsraad. Het is belangrijk dat het bestuur / management de afspraken met de ondernemingsraad afweegt tegen de ambities over het onderwijsproduct, zoals die naar ouders en leerlingen zijn geformuleerd. De ondernemingsraad kan geen dictaten stellen. Ook hier geldt dat in de geschillenprocedure altijd de belangen van de instelling worden afgewogen tegen belangen van het personeel.

### 3. SITUATIE IN HET PRIMAIR ONDERWIJS

In het voorgaande is gesteld dat de instellingen in de BVE-sector en de scholen in de VO-sector ook de WOR willen invoeren. Dit houdt mede verband met de schaalgrootte en professionalisering van de instellingen in deze sectoren. Deze tendensen hebben er ook toe geleid dat in deze sectoren sprake is van lumpsumbekostiging en van het voornemen tot verdere decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming. Dit laatste wordt in toenemende mate een aangelegenheid tussen de instellingen, als werkgever, en de werknemers. Bij deze veranderende verhoudingen past de WOR.

Wat betreft bestuurlijke schaal en financiering groeit het primair onderwijs ook naar deze situatie toe. Er is echter momenteel in deze sector nog een duidelijk faseverschil in ontwikkeling ten opzichte van de overige onderwijssectoren. De bestuurlijke schaal en professionele kracht zijn nog niet voldoende ontwikkeld om nu dezelfde stappen te zetten naar een verdere decentralisatie van verantwoordelijkheden, arbeidsvoorwaardenvorming en de invoering van lumpsum. Het beleid is gericht op verdere stimulansen in de richting van versterking van de autonomie, bestuurskracht van scholenbesturen en van lumpsumfinanciering. In de onderwijsbeleidsbrief 'Onderwijs in stelling' is dit perspectief geschetst. Parallel aan de ontwikkelingen op dit vlak wordt ook bezien of invoering van de WOR wenselijk is.

Bij de behandeling van de onderwijsbegroting 2001 heeft de Tweede Kamer de motie van de leden Ross-van Dorp en Barth (27 400 VIII, nr. 25) aangenomen. In deze motie wordt de regering gevraagd te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de WOR vrijwillig in het basisonderwijs in te voeren. Hierbij dient tegelijkertijd op enige wijze de positie van de ouders te worden versterkt. De indieners van de motie hebben dit verzoek geplaatst in het perspectief van verdere ontwikkelingen naar bestuurlijke schaalvergroting en lumpsumfinanciering.

Zoals hiervoor al is aangegeven is dit ook het perspectief dat in de onderwijsbeleidsbrief is verwoord. Bij de verdere uitwerking van de beleidsbrief wordt de mogelijkheid van (vrijwillige) invoering van de WOR in het primair onderwijs dan ook betrokken. Dit gebeurt in directe samenhang met de verdere beleidsvorming voor de bestuurlijke schaal, de positie van de ouders en de wijze van financiering.

#### 4. CONCLUSIES

Het streven naar verdere modernisering van de arbeidsorganisatie in de sectoren VO en BVE kan worden ondersteund door de invoering van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Tegelijkertijd moet dan de medezeggenschap van ouders, leerlingen en deelnemers in een afzonderlijke schoolraad of deelnemersraad geregeld worden.

Voorgesteld wordt de VO- en BVE-instellingen niet meer onder artikel 35 van de WMO te laten vallen, omdat de WOR hierin niet van toepassing op deze scholen wordt verklaard. Daarentegen moet in de onderwijswetgeving de verplichting opgenomen worden dat VO- en BVE-instellingen een schoolraad dan wel deelnemersraad in moeten stellen.

In het primair onderwijs wordt de ongedeelde medezeggenschap op dit moment door de ouders positief gewaardeerd. De bekostigingssystematiek en de ontwikkelingen in het arbeidsvoorwaardenstelsel zijn nog niet zo ver dat een ander stelsel van medezeggenschap een toegevoegde waarde heeft. Daarom wordt voorgesteld voorlopig de WMO in deze sector te handhaven. Het primair onderwijs beweegt zich in de richting van de andere onderwijssectoren, maar er is sprake van een duidelijk faseverschil. Daarbij zal deze ontwikkeling zijn eigen maatvoering moeten krijgen, die recht doet aan de fijnmazige spreiding van relatief kleinschalige scholen. Bij de verdere verkenning van het primair onderwijs zal worden meegenomen of de WOR – op vrijwillige basis – in deze sector kan worden ingevoerd. Daarbij gaat het dus om verdere vormen van bestuurlijke schaalvergroting, om verdere decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden en om globalere vormen van financiering.

## BIJLAGE 1: BELANGRIJKSTE BEVOEGDHEDEN ONDERNEMINGSRAAD

Instemmingsrecht	Adviesrecht
Vaststelling, wijziging of intrekking van de volgende regelingen	
a. pensioenverzekering, winstdeling of spaarregeling	a. overdracht zeggenschap van de onderneming of een deel daarvan
b. werktijden en vakantieregeling	b. vestiging, overneming of afstoting van zeggenschap over een andere onderneming dan wel wijziging van een duurzame (financiële) relatie
c. belonings- en functiewaarderingsstelsel	c. beëindiging van werkzaamheden
d. Arbo-regelingen	d. inkrimping, uitbreiding of wijziging van werkzaamheden
e. aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid	e. verstrekking van krediet
f. personeelsopleidingen	f. wijziging in de organisatie of verdeling van de bevoegdheden
g. personeelsbeoordelingen	g. wijziging vestigingsplaats
h. bedrijfsmaatschappelijk werk	h. groepsgewijs werven of inlenen van arbeidskrachten
i. werkoverleg	i. aantrekking van krediet
j. behandeling klachten	j. invoering of wijziging van technologische voorzieningen
k. persoonsregistratie	k. maatregelen in verband met milieuzorg
l. personeelsvolg- en registratiesystemen	l. verstrekking van adviesopdracht aan derden betreffend aangelegenheden waarover OR adviesrecht heeft
	m. vaststelling van regeling met betrekking tot eigen risicodragers i.v.m. arbeidsongeschiktheid
	n. een aantal specifieke bevoegdheden, bijv. benoeming en ontslag schoolleider

## BIJLAGE 2: VOORGESTELDE BEVOEGDHEDEN SCHOOLRAAD VO

Instemmingsrecht	Adviesrecht
a. verandering grondslag	a. besteding op hoofdlijnen van rijksbijdrage
b. verandering onderwijskundige doelstellingen	b. overdracht, omzetting , beëindiging of fusie
c. schoolplan dan wel leerplan	b. inkrimping of uitbreiding werkzaamheden
d. schoolgids	c. aangaan of verbreken van duurzame samenwerking
e. regeling van wijze waarop ouders en leerlingen of deelnemers bij de school worden betrokken	d. lesrooster
f. regels op gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn van leerlingen of deelnemers	e. aanstelling en ontslag schoolleiding
g. regeling borging onderwijskwaliteit	f. huisvesting
h. vaststelling en bestemming ouderbijdrage	g. toelatings- en verwijderingsbeleid
i. beleid voorzieningen leerlingen	h. vakantieregeling
j. ouder- of leerlingenstatuut	i. deelname aan of beëindiging van onderwijskundig project of experiment
k. activiteiten in het kader van verlengde school en brede school	
l. acceptatie geldelijke of materiële bijdragen (sponsoring)	
m. klachtenregeling	

### BIJLAGE 3: VOORGESTELDE BEVOEGDHEDEN DEELNEMERSRAAD BVE

Instemmingsrecht	Adviesrecht
<p>Cluster I</p> <p>Waar voor de deelnemers bindende regels, besluiten en afspraken worden vastgesteld of gewijzigd</p> <p>bijv.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> model onderwijsovereenkomst</li> <li><input type="checkbox"/> model bpv-overeenkomst</li> <li><input type="checkbox"/> regels op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn</li> <li><input type="checkbox"/> klachtenregeling</li> <li><input type="checkbox"/> deelnemersstatuut</li> <li><input type="checkbox"/> besteding ouderbijdrage</li> </ul>	<p>Cluster III</p> <p>Beleid voor de organisatie en de bedrijfsvoering van de instelling</p> <p>bijv:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> organisatie van de opleiding met inbegrip van advies over beleid m.b.t. aanstellingsmanagement</li> <li><input type="checkbox"/> inkrimping uitbreiding of beëindiging opleidingsaanbod</li> <li><input type="checkbox"/> besteding op hoofdlijnen van rijksbijdrage</li> <li><input type="checkbox"/> huisvesting</li> <li><input type="checkbox"/> toelatingsbeleid</li> </ul>
<p>Cluster II</p> <p>Onderwijsinhoud en kwaliteit</p> <p>bijv:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> onderwijs- en examenregeling</li> <li><input type="checkbox"/> kwaliteitszorg</li> </ul>	