

DE MEDEZEGGENSCHAPSIDEOLOGIE VAN SDAP EN PvdA

(1920 - 1974)

DOCTORAAL-SCRIPTIE POLITICOLOGIE

JAAP DE JONG

DEN HAAG/UTRECHT, AUGUSTUS 1986.

Prins Hendrikstraat 4
2518 HR DEN HAAG
Tel. 070-462325.

p/a ADVIESBURO ATIM
Oude Gracht 27
3511 AB UTRECHT
Tel. 030-334522

INHOUD

0.	VOORWOORD	1
1.	INLEIDING	3
1.1	Het ideologische denken	3
1.2	SDAP/PvdA als de sociaal-democratie	4
1.3	Medezeggenschap	6
1.4	Hypothesen	11
1.5	Opzet	11
2.	MODELLEN	13
2.1	Medezeggenschapsideologie	13
2.2	Praktische vormen	15
3.	GESCHIEDENIS	19
3.1	Tussen de wereldoorlogen	20
3.2	Eerste naoorlogse jaren	21
3.3	De jaren vijftig	23
3.4	De jaren zestig	24
3.5	De jaren zeventig	24
3.6	Terugblik	25
4.	RAPPORTEN	27
4.1	Het Socialisatievraagstuk	27
4.1.1	Inleiding	27
4.1.2	Omvang en methoden van socialisatie	29
4.1.3	Schadevergoeding	29
4.1.4	Organisatie van het gesocialiseerde bedrijf	29
4.1.5	Toelichting bij modellen	31
4.2	Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap	35
4.2.1	Medezeggenschap van loontrekkenden in de onderneming	35
4.2.2	Organisatie van het particuliere bedrijf	36
4.2.3	Medezeggenschap in het gemeenschapsbedrijf	37
4.2.4	Toelichting bij modellen	37
4.3	Het Plan van de Arbeid	41
4.3.1	Algemene richtlijnen	41
4.3.2	Wijzigingen in de economische structuur	42
4.3.3	Beheersing van conjunctuurverloop en rationalisatie	42
4.3.4	Ordering	43
4.3.5	Toelichting bij modellen	43
4.4	De Weg naar Vrijheid	47
4.4.1	Inleiding	47
4.4.2	De maatschappelijke orde in socialistisch perspectief	48
4.4.3	Productie en welvaart	53
4.4.4	Toelichting bij modellen	53
4.5	De Hervorming van de Onderneming	57
4.5.1	Inleiding	57
4.5.2	Onderneming en kapitaalverschaffers	58
4.5.3	Onderneming en medezeggenschap der werknemers	59
4.5.4	Onderneming en algemeen belang	60

4.5.5	Herziening bepalingen jaarverslaggeving en emissieprospectus	61
4.5.6	Hervorming van de raad van commissarissen	61
4.5.7	Betekenis van de voorgestelde herzieningen	63
4.5.8	Toelichting bij modellen	63
4.6	Op weg naar arbeiderszelfbestuur	67
4.6.1	Achtergrond en uitgangspunten	67
4.6.2	Bedrijfsdemocratie in Nederland: analyse van een vacuum	68
4.6.3	Perspectief en marges	68
4.6.4	In de richting van arbeiderszelfbestuur: perspectief en strategie	70
4.6.5	Besluit	73
4.6.6	Toelichting bij modellen	73
5.	VERGELIJKING	76
5.1	Ideologische modellen	76
5.2	Praktische vormen	79
6.	CONCLUSIES	83
6.1	Medezeggenschap als machtsstrategie en instrument	84
6.2	Historisch verband	87
6.3	Ambivalenties	90
6.4	Terugblik	91
7.	NAWOORD	92
7.1	Verkiezingsprogramma's	92
7.2	Andere programmatische uitspraken	92
7.3	Betekenis voor medezeggenschapsideologie	93
	NOTEN	95
	LITERATUUR	102
Bijlage	I. Overzicht definities medezeggenschap	105
Bijlage	II. Overzicht doelen medezeggenschap	106
Bijlage	III.A. Overzicht systeem produktie	107
Bijlage	III.A.1 Overzicht arbeid	108
Bijlage	III.A.2 Overzicht eigendom	109
Bijlage	III.A.3 Overzicht vrijheid	110
Bijlage	III.A.4 Overzicht verantwoordelijkheid	111
Bijlage	III.B. Overzicht gezagsverhoudingen	112
Bijlage	III.C. Overzicht produktiviteit	113
Bijlage	III.D. Overzicht mensvisie	114
Bijlage	III.E. Overzicht onderling vertrouwen	115
Bijlage	III.F. Overzicht solidariteit	116
Bijlage	III.G. Overzicht algemeen belang	117

0. VOORWOORD

Het onderwerp van mijn eindscriptie heeft mij lang bezig gehouden. Al bij de aanvang van mijn studie politicologie in 1975 had ik als oorspronkelijk plan ooit af te studeren op een beleidsevaluatie van het kabinet-Den Uyl (toen nog hoopvol het eerste genoemd). In die zelfde periode ontstond er bij mij een toenemende belangstelling voor de medezeggenschap in arbeidsorganisaties. In eerste instantie werd deze belangstelling gewekt door de discussie over de wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in 1975. Als partijbestuurslid van een van de partijen waarop het kabinet-Den Uyl steunde was ik daar zelf ook actief bij betrokken. Daarnaast werd die belangstelling gevoed door het idee dat de arbeidsverhoudingen op zijn minst een van de meer bepalende factoren zijn voor het verloop van de maatschappelijke ontwikkelingen.

Die belangstelling kwam tot uiting in het verder verloop van mijn studie. Het leidde tot de keuze van het eerste doctoraal bijvak: sociologie van arbeid en organisatie. Daarnaast bleek het uit de onderwerpkeuzen voor een aantal scripties en werkstukken:

- een algemeen historisch overzicht van de ontwikkeling van medezeggenschap in het particulier bedrijfsleven (1);
- een historisch overzicht van de betrokkenheid van de ABVA bij de naoorlogse ontwikkeling van de medezeggenschap (2);
- een collectief leeronderzoek naar de invloeden waaronder de Wet op de ondernemingsraden van 1950 tot stand kwam (3);
- een overzicht van de actuele situatie van de medezeggenschap voor ambtenaren in de overheidsorganisatie (4).

Genoeg reden om het oorspronkelijk plan voor de eindscriptie te verlaten; bovendien was dat plan onwerkbaar groot en verder had ik de behoefte om het collectief leeronderzoek, dat naar mijn idee onvoldoende was uitgewerkt, af te ronden. Daarmee werd het geplande onderwerp veranderd in de ontwikkeling van de medezeggenschap, met name in de eerste periode na de oorlog, en daarbij vooral te kijken naar de factoren die de democratiseringspogingen in het bedrijfsleven afremden. Daarin speelde mijn overtuiging mee dat juist de tegenkrachten door 'progressieve' wetenschappers te weinig onderzocht worden.

Met de uitwerking hiervan ben ik wel bezig geweest, maar het is nooit gekomen tot een gestructureerde aanpak. Wel is er een hoop materiaal gezocht, gevonden en bewerkt.

Vervolgens ontstonden er weer redenen om van dit tweede onderwerp af te wijken. Allereerst de behoefte aan een snellere afronding van de studie en daarom de behoefte aan beperking van het onderwerp en een overzienbare taak. Ten tweede de overweging dat het onderwerp van een eindscriptie meer moest passen in de eigen afstudeerrichting en als derde de mogelijkheid in de onderwerpkeuze te komen tot een integratie met het eerste doctoraal bijvak. Dit moest tot uitdrukking komen in een sterkere benadrukking van de politiek-theoretische kant, een grotere aandacht voor machtsverhoudingen en een concentratie op een belangrijk onderzoeksonderwerp van de vakgroep: de sociaal-democratie (in het bijzonder de Nederlandse).

Werd dit derde plan in eerste instantie geformuleerd als een ideologisch onderzoek naar de inspiratiebronnen van de sociaal-democratie, uiteindelijk is het geworden tot het in kaart brengen van het ideologisch denken over medezeggenschap in SDAP/PvdA en de veranderingen daarin vanaf 1920.

VOORWOORD

Deze keuze had drie bijkomende voordelen. Het gaf mij de mogelijkheid om een langere periode te bestrijken. Ik zou er meer ervaring met een gestructureerde onderzoeksanpak (meer sociaal-wetenschappelijk dan sociaal-historisch) mee opdoen. Het zou noodzakelijk voorwerk voor latere studies kunnen opleveren. De eerdere plannen heb ik namelijk niet definitief opgegeven en de sociaal-democratie zou een drijvende kracht achter de ontwikkeling van medezeggenschap moeten zijn.

Sinds september 1984 heb ik van medezeggenschap ook mijn broodwinning gemaakt als adviseur/trainer voor leden van ondernemingsraden, dienst- en medezeggenschapscommissies. De intensiteit en grote drukte van die baan werd de zoveelste reden dat een sneller afstuderen niet bereikt is.

Hier past dan ook een woord van dank en een blijk van waardering voor het eindeloos geduld waarmee mijn begeleider Hans Keman gezegend, zo u wilt, behept is.

Andere mensen naar wie mijn dank uitgaat, kennen mij goed genoeg om te weten dat ik andere methoden kies dat te tonen.

Den Haag/Utrecht, augustus 1986

Jaap de Jong.

N.B. Op alle plaatsen waar 'hij/zijn' geschreven staat, mag om andere dan taalkundige redenen ook 'zij/haar' gelezen worden.

1. INLEIDING

De bedoeling van dit werkstuk is het ideologisch denken in SDAP en PvdA over medezeggenschap in kaart te brengen.

Hierin is een drietal begrippen opgenomen, die nader omschreven moeten worden en waarvan mogelijke beperkingen voor het onderzoek beschreven moeten worden:

- Ideologisch denken, wat wordt daarmee bedoeld?
- SDAP en PvdA, waarom wordt sociaal-democratie daartoe beperkt?
- Medezeggenschap, wat is daarvan de betekenis?

Over deze centrale begrippen is veel gepubliceerd. Om de behandeling in dit hoofdstuk hanteerbaar te houden, steun ik op een zeer beperkte selectie hieruit en op eerder eigen werk. De bedoeling hiervan is te komen tot een verantwoorde en werkbare onderzoeksopzet. Nadat deze begrippen zijn uitgewerkt in achtereenvolgende paragrafen, wordt in een volgende paragraaf een aantal vooronderstellingen geformuleerd om het onderzoek verder te structureren. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een schets van de verdere werkwijze.

1.1 Het ideologisch denken

Het onderzoek is gericht op de sociaal-democratische ideologie op het punt van medezeggenschap.

Onder ideologie versta ik een meer of minder systematisch en samenhangend geheel van uitspraken, die er aanspraak op maken een theorie te geven van mens en maatschappij en waaruit een programma voor politieke actie is af te leiden.

Ideologie is zo een minder ruim en omvattend begrip dan doctrine - elke poging om systeem en samenhang te geven aan politieke idealen en praktijk - en filosofie - een algemene combinatie van overtuigingen waarin een kijk op de wereld is vervat.

Theorie vat ik hier op als het systeem van denken over een bepaald onderwerp; programma vat ik op als de praktische richtlijnen voor de politieke praktijk, het geeft aan welke middelen gebruikt moeten worden om de gestelde doelen te bereiken.

In de strategie worden vervolgens de plannen opgesteld voor het doelgerichte gebruik van verschillende middelen om de gestelde doelen te bereiken. (1)

Deze begrippen kunnen naar de toenemende mate waarin concrete aanwijzingen voor de politieke praktijk worden gegeven op een continuüm geplaatst worden: filosofie - doctrine - ideologie - theorie - programma - strategie.

Ideologie kan in een ruime en in een enge zin gehanteerd worden. In ruime zin maken theorie en programma er deel van uit, in beperktere zin omvat het alleen een stelsel van uitspraken over mens en maatschappij. Om de ideologie in kaart te brengen zal in dit onderzoek gekeken worden naar de 'officiële' theoretische en programmatische uitspraken van SDAP en PvdA. Daarbij vindt er een beperking plaats tot wat de medezeggenschapsideologie genoemd kan worden.

Waar dat nodig lijkt, zal ingegaan worden op filosofie en doctrine.

Strategische keuzen zullen behandeld worden voor zover zij invloed hebben gehad op theoretische en programmatische uitspraken.

Geen onderwerp zijn de politieke praktijk van de partijen en de historische en praktische ontwikkeling van verschillende medezeggenschapsvormen. Wel wordt nagegaan over welke praktische vormen nagedacht werd. Dat lijkt zelfs

INLEIDING

onontkoombaar omdat de sociaal-democratische beweging nogal gericht is op het realiseren van praktische verbeteringen vanuit de bestaande maatschappelijke verhoudingen. Dat impliceert tevens dat de praktische ontwikkelingen als voedingsbodem voor het denken als verklarende factor van belang kunnen zijn. Daarvoor zal ik vooral steunen op al aanwezige kennis. Wat mij met name interesseert is het gebied waarbinnen theorie en praktijk op elkaar betrokken worden, het rechterdeel van genoemd continuüm.

1.2 SDAP/PvdA als de sociaal-democratie

In de karakterisering van sociaal-democratie val ik voor een belangrijk deel terug op een collectief werkstuk dat door een groep studenten en docenten is ontwikkeld in het kader van een doctoraalleeronderzoek. (2)

De sociaal-democratie is dat deel van de georganiseerde arbeidersbeweging dat haar einddoel, het socialisme, probeert te bereiken langs de geleidelijke weg van deelname in, acceptatie en positieve waardering van het 'burgerlijke' politieke systeem en de spelregels die daarbinnen gelden. De rechtsstaat wordt aanvaard als een in principe neutraal orgaan, dat aangewend kan worden voor eigen doeleinden. Daarvoor is het verkrijgen van een legale machtsbasis en een parlementaire meerderheid middels een electorale strategie nodig.

De sociaal-democratische positie is in essentie ambivalent, een beweging die de bestaande maatschappij-ordening ingrijpend wenst te veranderen, maar dat doel moet zien te bereiken binnen en vanuit die ordening.

Een interessante historiserende blik op de positie van de sociaal-democratie biedt Przeworski. (3) Hij stelt dat de sociaal-democratie in een drietal historisch samenhangende dilemma's koos voor participatie in de bestaande politieke instituten boven het aangaan van een directe confrontatie; voor het streven naar bondgenootschappen met andere klassen en sociale groepen in plaats van zich alleen te oriënteren op de arbeidersklasse; voor het strijden voor verbeteringen en hervormingen boven het streven naar volledige veranderingen. Deze keuzen werden gemaakt in een historisch proces, waarbij eenmaal gemaakte keuzen daarop volgende keuzemomenten beïnvloedden.

Uit het aangehaalde leeronderzoek kan een aantal noties worden gelicht, die deze algemene beschrijving meer specificeren naar de waarden die door de Nederlandse sociaal-democratie worden aangehangen.

De persoonlijke vrijheid van de mens kan als centrale waarde alleen binnen een parlementaire democratie beschermd worden. Het toepassen van democratische principes op alle maatschappelijke sectoren heeft als consequentie dat in de economische sector zelfbeschikking van producenten en consumenten moet worden gecreëerd in het kader van een democratisch gecontroleerde markt en een maatschappelijk planningssysteem. In tegenstelling tot het liberale vrijheidsdenken sluit het sociaal-democratische vrijheidsbegrip verantwoordelijkheidsbesef ten opzichte van medemens en gemeenschap in. Het vrijheidsbegrip is dus sterk genormeerd. Hieraan is het humanisme als waarde gekoppeld. Omdat de mens centraal gesteld wordt, is het socialisme een middel naar een duidelijk doel: de ontplooiing van de menselijke persoonlijkheid naar zedelijke normen gemeten.

Deze beide waarden, vrijheid en humanisme, worden als absoluut gehanteerd;

INLEIDING

dat wil zeggen als algemeen geldend en los gedacht van maatschappelijke invloeden. In deze opvattingen worden ethische uitgangspunten toegepast op maatschappij en politiek.

Ik wil een speculatieve toevoeging doen naar het gebied van een sociaal-democratische mensvisie.

In het sociaal-democratische denken wordt maar moeilijk een onderscheid gemaakt tussen hoe het zou moeten zijn en hoe het werkelijk is. Terwijl de mens in principe de mogelijkheid tot het goede wordt toegekend, wordt hij gelijk verdacht van de neiging tot het kwade. Daarmee ontstaat een mensbeeld dat 'gepedagogiseerd' genoemd kan worden. De burger, en met name de arbeider, moet opgevoed worden tot een individueel beantwoorden aan de gestelde normen. Van deelname aan gedemocratiseerde organisaties wordt een vormend effect voor de arbeiders verwacht, wanneer het tenminste onder goede begeleiding gebeurt. Voor de Nederlandse sociaal-democratie kan dit sterke accent wellicht verklaard worden uit de ruime vertegenwoordiging van pedagogische beroepen als onderwijzer, leraar en predikant in de partij; uit de verhouding tussen leiding en leden; uit de bijzondere politieke cultuur door verzuiling bepaald en uit de dominante calvinistische zienswijzen. Maar uniek Nederlands zal dit pedagogische mensbeeld wel niet zijn, ook al niet omdat een verklaring gevonden zou kunnen worden in een nieuwe ambivalentie. Omdat de mens is opgegroeid in een kapitalistische maatschappij, vertoont hij een kapitalistische mentaliteit. Wil de mens geschikt worden voor een socialistische maatschappij, dan zal hij moeten worden heropgevoed tot een socialistische mentaliteit. Tegelijkertijd speelt in het daadwerkelijke opvoedende werk van de sociaal-democratie het overdragen van de maatschappelijk aanvaarde normen en waarden een grote rol, waardoor juist de 'burgerlijke' waarden aan de achterban worden overgedragen.

Verder is het nuttig te wijzen op de sterke benadrukking van het 'algemeen belang' in de sociaal-democratische opvattingen. Dat algemeen belang lijkt nogal vast te liggen en wie er inhoud aan moet geven is nauwelijks een vraag; praktisch gebeurt dat in ieder geval via het parlementaire stelsel. Daaraan kan een tweede element toegevoegd worden: de sterke neiging tot het zoeken naar centralistische oplossingen. Maar de sterke gerichtheid op het verwerven van macht in de nationale staat om van daaruit de maatschappij te veranderen is minstens zo goed te verklaren uit een reële inschatting van de machtsverhoudingen. Onder het regime van algemeen kiesrecht lagen daar de grootste kansen voor de sociaal-democratie.

In het aangehaalde leeronderzoek wordt, tenslotte, nogal getamboereerd op het verschil tussen twee mogelijke democratie-opvattingen; namelijk de democratie als toestand en de democratie als proces. Ook hierin blijkt ambivalentie. De sociaal-democratie heeft kritiek op de bestaande toestand en wil die toestand in een proces veranderen, waarbij dan de nadruk komt te liggen op de formele uitbreiding van de democratie. Maar tegelijkertijd kiest zij de toestand als uitgangspunt en maakt zij die toestand zelfs tot norm. (4)

Dit werkstuk is tot hier toegeschreven naar de politieke tak van de sociaal-democratische beweging: de politieke partijen SDAP en PvdA. Om meer redenen beperkt dit onderzoek zich tot die partijpolitieke tak en wordt de vakbeweging buiten beschouwing gelaten. Een praktische reden is het beperken van het onderzoek. Belangrijker zijn inhoudelijke overwegingen, die hun basis vinden in de historische

INLEIDING

verhoudingen en gegroeide taakverdeling tussen partij en vakbeweging. In een kapitalistische maatschappij moet de vakbeweging, als organisatie van een marktpartij, als belangenbehartiger van de directe producenten, prioriteit leggen bij de materiele herverdeling.

Een sociaal-democratische partij voelt eerder de verplichting tot het formuleren van een algemeen maatschappelijk programma, waarmee zij aangeeft wat het algemeen belang zou moeten zijn, en tot het ontwikkelen van een veranderingsstrategie.

Daardoor worden theoretische ontwikkelingen eerder vanuit de partij dan vanuit de vakbeweging gestimuleerd. Waar het gaat om de ontwikkeling van de medezeggenschap is bovendien de vakbeweging als onderhandelingspartij meer gebonden, heeft eigenbelang bij regelingen die haar onderhandelingspositie beïnvloeden en is minder vrij in theoretische ontwikkeling.

Deze verhoudingen en taakverdeling zijn historisch en veranderlijk. Zo heeft de laatste jaren de vakbeweging een algemeen maatschappelijk programma ontworpen en verdedigt zij ook de belangen van groepen die op de arbeidsmarkt niet (meer) aan bod komen. Blijft staan dat de partij zich steeds theoretisch ontwikkelde en dat haar theoretische werk over de gehele periode toonaangevend was.

Samengevat zijn de essentiële elementen uit deze beschrijving. De sociaal-democratie bevindt zich in de ambivalente positie de maatschappij-ordening ingrijpend te willen veranderen binnen en vanuit die ordening. Zij vindt een legitimering in het primaat van de parlementaire democratie en het benadrukken van het algemeen belang. Centraal staan in het denken normen en waarden die men liberaal en sociaal-ethisch mag noemen: individuele vrijheid, die verantwoordelijkheidsbesef veronderstelt, en humanisme. De mensvisie is gepedagogiseerd, dat wil zeggen dat de mens zich moet vormen en moet worden opgevoed tot een burger die volgens deze normen leeft. De sociaal-democratie zal in eerste instantie zoeken naar centralistische oplossingen met legale middelen vanuit de overheid.

1.3 Medezeggenschap

Er bestaat in de sociaal-wetenschappelijke literatuur geen overeenstemming over een definitie van het begrip medezeggenschap. Bovendien is de betekenis die aan het begrip werd gegeven in de loop van de te bestuderen periode aan verandering onderhevig geweest. Beide factoren maken het moeilijk een eigen definitie te geven die recht doet aan alle te onderzoeken situaties en zin heeft in dit onderzoek.

Aan de andere kant moet geconstateerd worden dat medezeggenschap in het normale taalgebruik een algemeen bekende en redelijk aanvaarde betekenis heeft gekregen, namelijk:

'...het recht van over iets mee te mogen spreken, met de gedachte aan invloed op de beslissing of besluitvorming; in het bijzonder het recht van werknemers om in het beheer van een onderneming of een bedrijf mee te spreken.' (5)

Een van de eerste pogingen tot definiering werd ondernomen door Mr. G. van den Bergh in zijn proefschrift van 1924 (6), dat gebaseerd was op zijn werkzaamheden als secretaris van de commissie van SDAP en NVV die zich had beziggehouden met medezeggenschap. Volgens hem was medezeggenschap tot dan

INLEIDING

toe een vaag begrip, maar duidde het op dat moment het concrete vraagstuk aan van medezeggenschap van arbeiders bij de voortbrenging. Taalkundig kon het begrip niet meer betekenen dan 'mee te zeggen'. Omdat het woord 'zeggen' echter in het spraakgebruik een dubbele betekenis heeft (beslissen en een oordeel uitspreken of mening kenbaar maken) heeft medezeggenschap ook een dubbele betekenis gekregen: een recht om mede te beslissen ('medebeslissingsrecht') en het recht om mee te spreken, om gekend te worden. Dat maakte medezeggenschap voor Van den Bergh tot een geschikt begrip om het samenstel van rechten te beschrijven van arbeiders in de voortbrenging.

Medezeggenschap veronderstelt een gezagsverhouding, wat taalkundig besloten ligt in het voorvoegsel 'mede'. Wanneer medezeggenschap slaat op de gezagsuitoefening door een ander over de betrokken persoon zelf, valt dat in twee vormen te onderscheiden:

- Medezeggenschap ten aanzien van de voorwaarden van onderwerping aan het gezag (hetgeen volgens de juridische leer in principe aanwezig is in het afsluiten van een arbeidscontract);
- Medezeggenschap ten aanzien van het gezag zelf en de wijze waarop het uitgeoefend wordt.

De definitie van medezeggenschap door Van den Bergh is dus samen te vatten als:

Het recht om mee te spreken en mee te beslissen ten aanzien van de voorwaarden van de onderwerping aan het gezag en ten aanzien van het gezag zelf en de wijze waarop het uitgeoefend wordt.

Een volgende poging tot definiering wordt ontleend aan een proefschrift met een sterk juridisch karakter, waarin A.L.M. Knaapen de regelingen in Nederland en België in begin jaren vijftig vergelijkt. (7)

Volgens hem kan van medezeggenschap gesproken worden als een ontwikkelingsgang van het simpele recht om gekend te worden tot het recht om mede te beslissen. Het begrip medezeggenschap is niet statisch, maar dynamisch, waarbij het verschillende gradaties of stappen kent. Uiteindelijk houdt het zowel een recht op advies en toezicht als een recht van medebeslissen in. Knaapen definieert medezeggenschap als:

'...het daadwerkelijke en toenemende deelhebben van de werknemers in het bestuur van het produktieproces.' (8)

Lammers' omschrijving van medezeggenschap is lang dominant geweest.

'Medezeggenschap is het geheel van wederzijds als legitiem erkende overlegvormen, waarbij beïnvloeding van de besluitvorming van bovengeschieden door ondergeschikten plaatsvindt.' (9)

In het Nederlandse deelrapport van een internationaal vergelijkend onderzoek uit 1982 werd deze definitie nog altijd gehanteerd, waarbij een nadrukkelijk onderscheid gemaakt wordt naar medezeggenschap als proces en als regeling. (10)

In deze definitie wordt medezeggenschap aangeduid als een proces van opwaartse beïnvloeding. Dat impliceert dat alleen in sociale verbanden waarin sprake is van hiërarchische verhoudingen volgens deze definitie medezeggenschapsprocessen kunnen plaatsvinden. Maar niet alle vormen van opwaartse beïnvloeding worden als medezeggenschap aangemerkt; alleen die

INLEIDING

waarin sprake is van overleg, van verbale communicatie. Een laatste beperking ligt in de eis van wederzijdse erkenning. Door deze beide laatste beperkingen vallen allerlei vormen van protestgedrag buiten het door Lammers c.s. gehanteerde medezeggenschapsbegrip.

Een volgende benadering van het begrip medezeggenschap bieden Hovels en Nas in hun vergelijkend onderzoek naar structuur en werkwijze van ondernemingsraden. (11) Zij willen het begrip afleiden uit de algemene theorievorming rond democratie, maar sluiten ook weer aan bij Lammers' definitie. Medezeggenschap is te zien als een proces van structuurverandering, als democratisering, wat inhoudt een in de tijd afnemende ongelijkheid in machtsverhoudingen. Dat kan men dan als doel op zichzelf van medezeggenschap zien, waarbij het einddoel zelfs kan zijn een opheffen van machtsverschillen. Maar medezeggenschap kan ook gezien worden als een middel tot het bereiken van andere doelstellingen, zoals verhoging legitimiteit van sociale organisatie of belangenbehartiging van werknemers. In de vorm van ondernemingsraden willen Hovels en Nas medezeggenschap niet zien als arbeiderszelfbestuur of als industriële democratie. Omdat de ondernemingsleiding over een machtsoverwicht beschikt in haar relatie tot de werknemers en de ondernemingsraad niet het hoogste bestuursorgaan van de onderneming vormt, vervult de ondernemingsraad een aanvullende relatie binnen de hiërarchische structuur. Kort samengevat waarderen deze auteurs medezeggenschap als een streven naar correctie op de bestaande ongelijke machtsverhoudingen.

Tot een geheel eigen afleiding van het begrip medezeggenschap kwam Van Aken in een 'fenomenologische vingeroefening':

'...medezeggenschap op het niveau van de arbeidsorganisatie

- (1) omvat die vormen van sociale interactie binnen de arbeidsverhoudingen,
- (2) waarbij individuen gezamenlijk overleggen en beslissen
- (3) over de gebieden waar hun eigen situatie die van anderen overlapt,
- (4) teneinde een zo groot mogelijke invloed te verkrijgen op hun eigen definitie van de situatie,
- (5) met het oog op het herstel van de mogelijkheid tot zingeving in en door de arbeid.' (12)

Van Aken schreef zijn boek vanuit de centrale vraagstelling wat de bijdrage van de fenomenologische orientatie zou kunnen zijn aan de sociologische bestudering van het verschijnsel medezeggenschap. Hij beriep zich daarbij op de toenemende twijfel aan de verklarende waarde van een structureel functionalistische benadering binnen de sociologie. Zijn inbreng is nuttig omdat hij waarschuwt tegen te vanzelfsprekende benaderingen van medezeggenschap, waarbij bepaalde aspecten buiten beschouwing blijven. Belangrijk is met name de benadrukking van het subjectieve element in deze definiering. Het gaat bij medezeggenschap niet om vormen van overleg of om geïnstitutionaliseerde maatregelen, maar om sociale interactie, om het ontmoeten van de in de arbeidssituatie bestaande leefwerelden (een kernbegrip in Van Aken's benadering).

Tot een andere definitie komt tenslotte Teulings in zijn vrij recente promotie.

'1. Medezeggenschap is het vermogen, verbonden aan een collectieve sociale positie om een gewenst resultaat te bereiken, ondanks

INLEIDING

structurele beperkingen in macht, inkomen en kennis.

Of korter:

Medezeggenschap is de macht verbonden aan de sociale positie van een overheerste partij binnen een heerschappij-verhouding.

2. Medezeggenschapsuitoefening is elke collectieve activiteit welke bewust gericht is op het bereiken van door de overheerste partij gewenste resultaten.' (13)

Tot deze definitie komt Teulings na lange beschouwingen, die beginnen met een kritiek op de bereikte consensus in eerder sociaal-wetenschappelijk onderzoek, met name op punten als de eis van legitimiteit en de beperking tot besluitvorming en overleg als enig middel. Daarna gaat Teulings in op de begrippen macht en heerschappij, waarin hij teruggrijpt op de theorieën van Weber. In dat kader is het overigens begrijpelijk dat Teulings aandacht besteedt aan het belang dat medezeggenschap kan hebben als legitimering van bestaande machtsverhoudingen. Daarin ziet hij voor de Nederlandse ondernemingsraad een ambivalente rol.

In de definitie van Teulings wordt het medezeggenschapsbegrip uitgebreid tot elke door de overheid gereguleerde organisatievorm en/of organisatievorm waarvoor door betrokkenen zelf zekere spelregels zijn ontwikkeld (b.v. bedrijvenwerk). Het medezeggenschapsproces beperkt zich niet tot beïnvloeding van de besluitvorming, maar omvat elke collectieve vorm van machtsuitoefening. Teulings verstaat dan onder macht het vermogen van een partij om een gewenst resultaat te bereiken.

Tenslotte kunnen de middelen die een partij aanwendt om te komen tot een gewenst resultaat niet alleen afgemeten worden aan de interventies zelf, omdat deze middelen ook latent beschikbaar kunnen zijn.

Hiermee is een caleidoscoop gegeven van de ontwikkeling in het wetenschappelijk denken over medezeggenschap. Daarin kan ook een ontwikkeling in de bestudering van het medezeggenschapsverschijnsel worden gezien. De eerste aandacht kwam uit juridische hoek, later werden de sociale wetenschappen belangrijker, nog later werd medezeggenschap de speelbal van terminologische en begripsmatige strijd tussen verschillende sociaal-wetenschappelijke scholen.

Een tweede opvallend aspect is de wijze waarop medezeggenschap op machtsverhoudingen wordt betrokken. Koppelde Van den Bergh medezeggenschap nog aan gezagsverhoudingen, dat element verdween in de jaren vijftig en zestig om daarna in verschillende gradaties terug te keren.

Juist dat machtsaspect maakt medezeggenschap politicologisch gezien tot een interessant onderzoeksthema. (14)

Opvallend is verder het onderscheid dat in meer definities wordt gemaakt tussen medezeggenschap als proces en als regeling, tussen het statische en het dynamisch aspect. Dat onderscheid komt overeen met het in de vorige paragraaf gemaakte onderscheid tussen democratie als toestand en als proces.

Het is de vraag of het medezeggenschapsbegrip wel sluitend te omschrijven is. Nemen we de 'subjectieve' benadering van Van Aken als uitgangspunt dan is ook de inhoud van het begrip medezeggenschap onderwerp van interactieprocessen binnen machtsverhoudingen.

Het is verder de vraag of de klassieke politicologische benadering van macht als 'het vermogen van actoren (...) om een samenstel van gedrags- of keuzealternatieven van andere actoren geheel of gedeeltelijk vast te leggen of te veranderen' (15) helemaal voldoet. Zowel deze auteurs als Teulings

INLEIDING

wijzen namelijk op het gevaar van de zogenaamde analogie-benaderingen waarbij micro-theorieën worden toegepast op macro-verhoudingen. Medezeggenschap mag bovendien niet beperkt worden tot de verhoudingen binnen de onderneming, maar moet gezien worden in een breder maatschappelijk verband. Daarin kan geconstateerd worden, zoals Helmers c.s. doen, dat de bindende waarde-toedeling in de economie zich goeddeels onttrekt aan de invloed van de politiek; of kan, met Teulings, gesproken worden van een heerschappijstructuur gebouwd op een fundamentele sociale ongelijkheid, die leidt tot ongelijke kansen of rechten; of kan, kortweg, geconstateerd worden dat er sprake is van een kapitalistische maatschappij. Hoe het genoemd wordt is minder belangrijk. Medezeggenschap ontwikkelt zich in een maatschappij waarin structurele ongelijkheid bestaat en waarin politiek en economie gescheiden terreinen zijn, waarbinnen verschillende verhoudingen bestaan. Die achtergrond pleit er voor medezeggenschap als een vrij breed begrip te hanteren. Teulings wijst er op dat een groot deel van de macht van de ondernemingsleiding besloten ligt in de wijze waarop de arbeid is geregeld, in de technologie, in de scheiding van eigendom en bestuur, in de regels van onderling verkeer. Medezeggenschap is dan pogen en realiseren van greep krijgen op de situatie waarin arbeid wordt verricht. Maar ook daar is weer een probleem aan verbonden. In de ondernemingen speelt zich een voortdurende strijd af om de mogelijkheid de voorwaarden waaronder de arbeid wordt verricht te bepalen. Niet elke vorm van participatie geeft per definitie aan werknemers meer mogelijkheden; een vorm van non-participatie kan functioneel zijn om een bepaalde mate van vrijheid te reserveren. Vanuit ondernemingen zijn er voortdurende pogingen om de kennis over de arbeid te onttrekken aan de directe producenten en te monopoliseren voor het management. In een lange traditie trekken managementtheorieën langs als wetenschappelijke bedrijfsvoering, human-relations, humanisering van de arbeid, werkoverleg, kwaliteitscirkels enz. Zulke participatievormen, die de werknemer aanspreken op zijn positie als functionaris, veranderen de machtsverhoudingen niet of nauwelijks in het voordeel van de werknemers. Zij bestendigen eerder de positie van de heersende partij. Daarmee is niet gezegd dat zij perse af te keuren zijn. Maar wel is herkenbaar dat het werkgeverskamp het accent zal leggen op zulke participatie-systemen, waarbij de gedachte aan het organisatiebelang centraal staat, terwijl het de werknemerskant zal gaan om het veranderen van de machtsverhoudingen. Essentieel daarin is de mogelijkheid tot een eigen probleemdefiniering. Ook omdat macht zich niet altijd uit in volledig bewuste handelingen en omdat macht ook blijkt uit de zaken waarover niet gepraat wordt.

Hoe verschillend beweegredenen kunnen zijn, in essentie komen ze overeen op het punt de bedoeling te hebben nadelige gevolgen van maatschappelijke en interne verhoudingen in ondernemingen te corrigeren. Daarbij kan het gaan om de nadelige gevolgen van de maatschappij voor het functioneren van de onderneming, om scheve machtsverhoudingen of om de betrokken werknemers en hun welzijn.

Ik heb eerder aangegeven dat het principieel de vraag is of medezeggenschap sluitend gedefinieerd kan worden. Daarnaast gaf ik aan dat het moeilijk zal zijn om een definitie te vinden die de opvattingen in de totale periode recht doet. Daarom kies ik er voor medezeggenschap te beschrijven op basis van het dagelijks taalgebruik, met aanvullingen. Met deze ruime definitie verwacht ik het historisch proces beter in kaart te kunnen brengen.

Het recht en de mogelijkheid van werknemers om in het beheer van de onderneming of het bedrijf zelf, alsmede op het bedrijfstak-, regionaal

INLEIDING

en nationaal niveau, mee te spreken in de voorwaarden waaronder arbeid wordt verricht met de gedachte aan invloed op de beslissing of besluitvorming.

Daarin is nog een veronderstelling opgenomen die een beperking oplevert voor dit onderzoek. Er wordt uitsluitend gekeken naar arbeidsverhoudingen in industriële en commerciële setting, waarmee de medezeggenschap voor ambtenaren en werknemers in de niet-commerciële dienstverlening buiten dit onderzoek blijft.

1.4 Hypothesen

Met behulp van de voorafgaande beschrijvingen van sociaal-democratie en medezeggenschap is het mogelijk onderzoekshypothesen te formuleren die kunnen leiden tot verdere structurering van dit onderzoek.

1.

De sociaal-democratie ziet de ontwikkeling van medezeggenschap voor werknemers binnen de eigen onderneming en over de voorwaarden waaronder arbeid wordt verricht niet als een autonome machtsstrategie om tot maatschappelijke verandering te komen.

Daarvoor zijn de volgende oorzaken te noemen:

- het centralisme
- het legalisme
- de benadrukking van het algemeen belang
- inschatting van machtsverhoudingen
- pedagogische mensvisie
- prioriteitstellingen bij voortbestaan en ontwikkeling van organisaties boven individuele vrijheid.

2.

Voor zover de sociaal-democratie medezeggenschap als een belangrijk instrument ziet, is dat ter realisering van haar normen en waarden en als pedagogisch instrument.

3.

Medezeggenschap kan als veranderingsstrategie voor de sociaal-democratie pas belangrijk worden als andere strategieën (nationalisatie, socialisatie, economische crisisbeheersing, publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, hervorming ondernemingsstructuur) niet gewerkt blijken te hebben en een andere strategie niet meer voorhanden is.

4.

De sociaal-democratie is niet in staat de eigen ambivalenties op te lossen. Terwijl medezeggenschap gezien wordt als een dynamische ontwikkeling, als een leerproces, wordt steeds gezocht naar formele regelingen om medezeggenschap vast te leggen.

1.5 Opzet

Aan de hand van een aantal publicaties die een vergelijkend overzicht geven van de mogelijke vormen van medezeggenschap worden eigen onderzoeksmodellen ontwikkeld in het volgende hoofdstuk.

Dan zal met behulp van eerder eigen werk een globale schets worden gegeven

INLEIDING

van de Nederlandse ontwikkeling van medezeggenschap. Die historische verhandeling heeft twee bedoelingen. Enerzijds kan het de lezer dienen ter oriëntering; anderzijds leg ik daarmee mijn eigen interpretaties vast voor het onderzoek, waardoor een zekere controle mogelijk wordt.

Het eigenlijke onderzoek start dan met het inhoudelijk weergeven van de te onderzoeken publicaties en het toepassen van de ontwikkelde onderzoeksmodellen.

Het gaat daarbij om de zes volgende rapporten en publicaties:

1. Het Socialisatievraagstuk (1920) (16);
2. Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap (1923) (17);
3. Het Plan van de Arbeid (1935) (18);
4. De Weg naar Vrijheid (1951) (19);
5. De Hervorming van de Onderneming (1959) (20);
6. Op Weg naar Arbeiderszelfbestuur (1974) (21).

De onderzoekssectie wordt afgesloten met een vergelijking van de toepassingen van de onderzoeksmodellen op deze rapporten.

Daarna zal ik proberen aan de hand van mijn hypothesen een zinvolle beschrijving te geven van het sociaal-democratisch denken over medezeggenschap.

Het werkstuk wordt besloten met een nawoord, waarin ik de ontwikkelingen in het sociaal-democratisch denken over medezeggenschap tijdens de laatste tien jaar zal aangeven.

2. MODELLEN

In het vorig hoofdstuk werd een onderscheid gemaakt tussen het 'ideologisch denken' en het 'denken over praktische vormen'. Om op beide zaken de verschillende rapporten te kunnen vergelijken, zullen hieronder twee modellen ontwikkeld worden: een ideologisch en een praktisch/organisatorisch model.

2.1 Medezeggenschapsideologie

In 1968 publiceerde P.H. van Gorkum zijn Industriële Democratie op het Niveau van de Onderneming. (1) Hierin vergelijkt Van Gorkum de opvattingen van de verschillende politieke en sociale stromingen in Nederland onderling en met die in vier andere landen. Het doel is een bijdrage te leveren aan het inzicht in de ideologieën rond dit onderwerp. Dit maakt zijn aanpak zeer interessant voor dit onderzoek.

Volgens Van Gorkum is het tegenover elkaar plaatsen van omschrijvingen van het begrip medezeggenschap niet voldoende om inzicht te krijgen in verschillen in opvatting over medezeggenschap. Volgens hem komt dat omdat in Nederland het vraagstuk van medezeggenschap niet wordt gespeeld over de band van machtsverhoudingen en belangentegenstellingen, maar over de ethische band van toenemende mondigheid van de werknemer die al dan niet gehonoreerd moet worden.

Verschillen in opvattingen lijken hem duidelijker te worden, wanneer gekeken wordt naar de gestelde doeleinden, hoewel deze meestal behoorlijk vaag geformuleerd zijn. (2) Meer duidelijkheid wordt verkregen door te kijken naar de argumenten die voor of tegen medezeggenschap worden gebruikt. Door het ordenen van die argumenten kwam Van Gorkum tot een zestal, wat hij noemde, dominante waarden:

- a. systeem ondernemingsgewijze produktie;
- b. het gezag (de gezagsverhoudingen) binnen de onderneming;
- c. de produktiviteit;
- d. de humaniteit;
- e. het onderling vertrouwen tussen werknemers en werkgevers;
- f. het algemeen belang.

De meeste waarden zullen voor zichzelf spreken. Bij produktiviteit gaat het om twee zaken: produktiviteit en welvaart en produktiviteit en medezeggenschap. Onder humaniteit moet begrepen worden discussie over hoe de mens zoveel mogelijk tot zijn recht moet komen in het bedrijf; de menselijke waardigheid dus. Bij onderling vertrouwen is het strijdpunt het al dan niet aanwezig zijn van een vertrouwensbasis. Van Gorkum vermeldt het algemeen belang als een mogelijke waarde. Hij is echter vooral geïnteresseerd in de verhoudingen binnen de ondernemingen en vindt dat het bij het algemeen belang hier om een in wezen anders geaarde problematiek gaat. Naast deze doeleinden en dominante waarden voert hij nog een derde groep begrippen in: de maatstaven. Die begrippengroepen voegt hij samen in een definitie van het begrip medezeggenschapsideologie:

'...een enigermate doordacht, coherent samenstel van denkbeelden dat een huidige of gewenst geachte verdeling van macht over ondernemers/aandeelhouders, werknemers/vakbonden en overheid legitimeert, zulks onder verwijzing naar doeleinden, waarden en maatstaven.

MODELLEN

Daarbij wordt verstaan onder:

doeleinden: datgene wat men via een bepaalde machtsverdeling wil bereiken;

waarden: die macro-structurele condities die essentieel geacht worden voor het doen functioneren van een bepaalde gewenste machtsverdeling;

maatstaven: datgene wat aangevoerd wordt als een bewijs of rechtvaardiging voor de juistheid van een bepaalde machtsverdeling.' (3)

Dit model lijkt heel geschikt om als basis te dienen voor het eigen model. Daarbij maak ik drie aanpassingen. Er wordt wel gekeken naar mogelijke definities van het begrip medezeggenschap, hoewel dat wellicht niet veel verduidelijkt.

Het onderscheid tussen maatstaven en dominante waarden is niet veel duidelijker geworden (ze zullen vaak onderling uitwisselbaar zijn) en de indruk bestaat dat Van Gorkum er zelf ook niet helemaal uit komt. Erg veel toelichting geeft hij er niet op. Dat is reden genoeg om maatstaven als aparte categorie uit het eigen model weg te laten.

De laatste aanpassing is eigenlijk al aangeduid, het algemeen belang wordt als een volwaardige waarde behandeld.

Van Zuthem zegt dat in ons type westerse economische orde vier waarden vooral van belang zijn: arbeid, eigendom, vrijheid en verantwoordelijkheid.

(4) Bij arbeid onderscheidt hij twee uiterste benaderingen, een extrinsieke, waarbij arbeid alleen gezien wordt als bron van het materiele bestaan en een intrinsieke, waarbij arbeid wordt gezien in zijn waarde voor individu en maatschappij.

Eigendom is het recht van het hebben van volledig genot van en volledige beschikking over een goed. Het is daarmee, met name in de zin van particulier eigendom, een belangrijke waarde.

Het westers economisch bestel baseert zich op de vrijheid van arbeid, vrijheid van consumptie en de vrijheid van ondernemen.

Het begrip verantwoordelijkheid tenslotte geeft een zedelijk (ethisch) aspect van het menselijk handelen.

Het lijkt verstandig om deze vier waarden te gebruiken in een verdere toespitsing van de eerste dominante waarde van Van Gorkum: het systeem van ondernemingsgewijze produktie. Van Gorkum hanteert ze zelf eigenlijk ook wel, maar splitst ze niet uit.

In een fenomenologische vingeroefening onderscheidt Van Aken een zestal thema's die betrekking hebben op medezeggenschap en arbeid, waarvan er een paar voor mijn doel interessant zijn. (5)

Ook hij noemt arbeid, maar trekt dat veel meer in de sfeer van vervreemding. Het vervreemdingsbegrip volgt uit de confrontatie van een visie op arbeid en een mensvisie. Het belang van een mensvisie blijkt ook uit andere momenten in zijn boek. De waarde humaniteit van Van Gorkum moet meer begrepen worden in de sfeer van 'menselijkheid'. Het lijkt verstandig dit punt te veranderen in 'mensvisie'.

Een ander thema van Van Aken is solidariteit, het gevoel van verbondenheid door groepsleden. Zoveel is toch ondertussen wel bekend van het sociaal-democratisch denken dat het verstandig lijkt 'solidariteit' als aparte variabele in te voeren. (6)

Dat brengt mij tot het volgende onderzoeksmodel naar ideologie achter medezeggenschap:

- I. Definitie Medezeggenschap
- II. Doelen Medezeggenschap
- III. Dominante waarden
 - A. Systeem ondernemingsgewijze produktie
 - 1. arbeid
 - 2. eigendom
 - 3. vrijheid
 - 4. verantwoordelijkheid
 - B. Gezag(-sverhoudingen)
 - C. Produktiviteit
 - D. Mensvisie
 - E. Onderling vertrouwen
 - F. Solidariteit
 - G. Algemeen Belang

Dit model lijkt op basis van kennis van de medezeggenschapsdiscussie te voldoen aan de eis dat het denken over medezeggenschap en de veranderingen daarin er uit kunnen blijken.

De vraag moet nog beantwoord worden of dit model geschikt is voor het onderzoeken van het sociaal-democratisch denken. Wordt het vergeleken met de beschrijvingen van sociaal-democratie en medezeggenschap in het vorige hoofdstuk, dan kan het antwoord positief zijn. Wel moet erop gelet worden hoe macht en machtsverhoudingen gewaardeerd worden. Met name de definities en doelen van medezeggenschap en de twee eerste dominante waarden zijn daarbij interessant.

2.2 Praktische vormen

Voor een methodische aanpak van de ontwikkeling van dit model dienen verschillende variabelen onderscheiden te worden. Ook daarvoor ga ik eerst te rade bij, voor een gedeelte, dezelfde auteurs.

Van Gorkum onderscheidt drie fasen in het ondernemingsbeleid: de vaststelling, de uitvoering en de controle. Binnen elk van deze fasen maakt hij een onderscheid tussen het economische en het sociale beleid. (7)

Figuur 2.1 FASEN IN HET ONDERNEMINGSBELEID

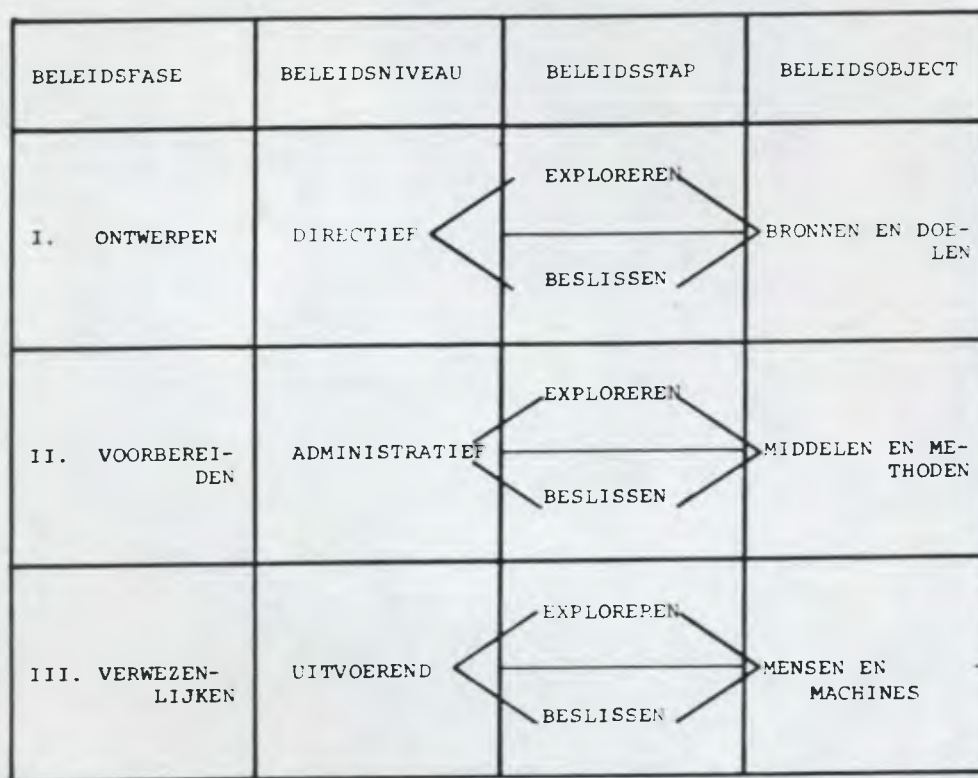
SOCIAAL BELEID	ECONOMISCH BELEID
VASTSTELLING	VASTSTELLING
UITVOERING	UITVOERING
CONTROLE	CONTROLE

MODELLEN

In de eerste fase worden de grote beleidslijnen aangegeven en de grote beslissingen genomen. In de tweede fase wordt aan de eerder vastgestelde beleidslijnen gestalte gegeven in de dagelijkse praktijk. Controleren betekent dat nagegaan wordt of de uitvoering van het beleid in overeenstemming is met de aangegeven beleidslijnen.

Voor het ontwerpen van een model voor de praktische vormen is een internationaal vergelijkende studie van Charles King en Mark van de Vall, *Models of Industrial Democracy*, van belang. (8) Het doel van deze studie was het vergemakkelijken van precieze, niet-polemische vergelijkingen van modellen van industriële democratie. Zij hebben daarvoor een aantal variabelen ontwikkeld. Met name de variabelen zijn interessant die het organisatorische raamwerk van participatie aangeven (om internationaal te vergelijken hanteren zij dit brede begrip; medezeggenschap in de Duitse variant van Mitbestimmung is een van de modellen die zij onderzoeken). In de variabele intensiteit van de participatie geven zij een ietwat ander model van het proces van managementbesluitvorming. Zij hanteren drie fasen van steeds twee stappen. In schema gebracht ziet dat er als volgt uit. (9)

Figuur 2.2 MODEL VAN HET BELEIDSPROCES



In de eerste fase vallen de principiële beslissingen over hulpbronnen (kapitaal, grondstoffen en arbeid) en doeleinden (markten, produkten, winst en continuïteit). In de tweede fase vindt de voorbereiding van het beleid in termen van te benutten middelen en methoden plaats. De uiteindelijke verwezenlijking vindt plaats in de derde fase.

Een andere variabele die zij hanteren is te vertalen met horizontale reikwijdte van participatie. Het gaat daarbij om het aantal onderwerpen dat is opgenomen in het participatieproces. Zij noemen daarvoor zeven sleutelgebieden: lonen, financiën, produktie in technische zin en produktie in arbeidsregelende aspecten, fysieke arbeidscondities, persoonlijke

aangelegenheden en klachten.

Mijns inziens zijn deze twee schema's te combineren tot een onderzoeksingang. Daarbij kunnen dan vier beleidsfasen onderscheiden worden, te weten: voorbereiding, beslissing, uitvoering en controle. Daarbij lijkt de grove indeling naar onderwerpen die Van Gorkum gebruikt, sociaal en economisch, voor de Nederlandse situatie hanteerbaar, zeker omdat dit onderscheid nu eenmaal een belangrijke rol heeft gespeeld, bijvoorbeeld in de discussies over PBO en ondernemingsraden en het onderling verband daartussen.

Veel auteurs gaan daarnaast in op de verschillende vormen waarin en niveaus waarop de medezeggenschap wordt uitgeoefend. King en Van de Vall noemen hun variabele 'omvang van de participatie'; de inspraak van werknemers kan zich uitstrekken tot verschillende niveaus, zowel binnen als buiten de muren van de onderneming. Zij onderscheiden dan vijf niveaus, waarbij steeds een op de Nederlandse situatie toegespitst voorbeeld is gegeven:

- de afdeling (werkoverleg);
- de onderneming (de ondernemingsraad);
- een uit meer bedrijven betaande onderneming (centrale ondernemingsraad);
- de gehele bedrijfstak (PBO-orgaan);
- het nationale niveau (SER). (10)

Van Zuthem houdt een overzicht aan dat de Internationale Arbeids Organisatie hanteert voor de verschillende vormen van participatie:

1. Van individuele werknemers in het directe contact met de chef en het werkoverleg.
2. Van werknemers in de onderhandelingen tussen vakbonden en directie over lonen en andere arbeidsvoorwaarden.
3. Via vertegenwoordigers in de ondernemingsraad.
4. Via vertegenwoordiging in directie en raden van commissarissen.
5. In de vorm van arbeiderszelfbestuur.
6. Via produktiecoöperaties. (11)

Een derde indeling werd gemaakt door de Europese Gemeenschappen Commissie in een inventarisatie van wetgeving en andere regels in de lid-staten op het gebied van de structuur van de onderneming (toegespitst op de vraag hoe de bestuurders van de onderneming met name door de aandeelhouders gecontroleerd kunnen worden) en de medezeggenschap van werknemers. In dit rapport worden de voornaamste benaderingen van de werknemersmedezeggenschap in vier rubrieken behandeld:

1. Collectieve arbeidsovereenkomsten.
2. Vertegenwoordigende organen die worden ingelicht, geraadpleegd en bepaalde maatregelen goedkeuren.
3. Medezeggenschap in de besluitvormende organen van een vennootschap.
4. Werknemersaandelen. (12)

In alle vermelde benaderingen zitten elementen van het onderscheiden naar verschillende niveaus. Dat sluit goed aan bij de medezeggenschapsdiscussies door de jaren heen. Het lijkt daarom verstandig als tweede onderzoeksingang voor mijn model te kiezen voor een opsplitsing naar niveau. Dan kom ik tot zes niveaus: individueel, afdeling, onderneming, groep ondernemingen (c.q. groepsonderneming), bedrijfstak en nationaal. Dat levert het schema op de volgende bladzijde op.

MODELLEN

Figuur 2.3 MODEL PRAKTISCHE VORMEN

BELEID NIVEAU	VOORBEREIDING		BESLISSING		UITVOERING		CONTROLE	
	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.
INDIVIDUEEL	IDEEEN-BUS	IDEEEN-BUS					KLACHT-RECHT	WERKNEMER-AANDELEN
AFDELING	OR-CIE.					WERK-OVERLEG	OR-CIE.	
ONDERNEMING	O.R.	O.R.	O.R.	R.V.C.				R.V.C.
GROEP ONDERNEMINGEN			C.A.O.				O.R.	
BEDRIJFSTAK		SCHAP	C.A.O.	SCHAP			O.R.	
NATIONAAL		S.E.R.	Sociaal Contract	S.E.R.			O.R.	

In dit schema is een aantal voorbeelden ingevuld ter illustratie. Daaruit blijkt dat genoemde zaken als participatie in de ondernemingsraad, in CAO's, in de raad van commissarissen te vangen zijn in dit schema. Uit de verschillende genoemde indelingen blijft dan nog een aantal zaken onvermeld: arbeiderszelfbestuur, produktiecoöperaties en werknemersaandelen. De laatste is overigens wel in het schema ingevuld. Dat zou ook voor de andere mogelijk zijn, arbeiderszelfbestuur zou dan bijvoorbeeld de gehele rij achter onderneming omvatten. In de Nederlandse medezeggenschapsgeschiedenis hebben zich verschillende discussies afgespeeld rond produktiecoöperaties, bezitsvorming, hervorming van de structuur van de onderneming en arbeiderszelfbestuur. Die vormen echter bij voorbaat in het model opnemen zou een te grote sturing zijn. Zoals gezegd, denk ik, dat het hierboven ontwikkelde model alle mogelijke vormen van medezeggenschap omvat.

3. GESCHIEDENIS

Onder het motto 'de fabriek voor allen, allen voor de fabriek' richtte de progressieve, Delftse ondernemer Van Marken in zijn gistbedrijf in 1878 De Kern op. Dit voorbeeld werd gevolgd door andere sociaal-voelende ondernemers, met name Stork in Hengelo. Daarmee ontstonden de eerste geregelde vormen van medezeggenschap van werknemers binnen de bedrijven. Vanuit een breder medezeggenschapsbegrip is ook het ontstaan van de eerste vakbonden een vorm van medezeggenschapsontwikkeling. Een relatie tussen de activiteiten van vakbonden en interne vormen van medezeggenschap is er steeds geweest. Uit die spanningsverhouding kan een drietal kenmerken worden afgeleid die de ontwikkeling van medezeggenschap in Nederland beheerst hebben.

Een eerste kenmerk is dat de vormen waarin medezeggenschap binnen bedrijven werd georganiseerd van bovenaf werden opgelegd. Of het nu door progressieve, sociaal-voelende ondernemers of door de wetgever was, zelden kwamen de organen voort uit de verlangens van betrokken werknemers zelf. Niet dat er van de kant van arbeiders geen aandacht was voor experimenten met medezeggenschap, maar er werd naar andere vormen gezocht. Het verschil is te omschrijven in termen van vertegenwoordigende en directe democratie. Vanaf het begin van de arbeidersbeweging bestonden er natuurlijk ideeën over bedrijven in eigen beheer. Daaraan werd meestal pas vorm gegeven als middel om ontslagen militante arbeidersleiders een levensonderhoud te geven of om tijdens stakingen de stakers materieel te steunen. Daarnaast is er de cooperatie-beweging, die in Nederland nooit grote vormen aannam. Ook tegenwoordig kan men zien dat bedrijven die gesloten (dreigen te) worden door de arbeiders worden overgenomen.

Er is steeds sprake geweest van een discrepantie tussen de vormen die van bovenaf werden aangeboden en de behoeften, voorzover die gefomuleerd werden, vanuit de werknemers zelf.

De geschiedenis van de interne overlegvormen startte op initiatief van de sociale ondernemers. Nu ziet men nog wel dat bedrijven door de ondernemer zelf worden omgebouwd naar een meer gedemocratiseerde vorm. Daarnaast werden er in het verleden ook wel kernen opgericht door ondernemers met het doel de vakbeweging buiten het eigen bedrijf te houden. Dat maakte de vakbeweging in het begin zeer wantrouwig tegen deze interne overlegvormen. Zeker voor het NVV gold dat zij zeer wantrouwig was tegen democratische experimenten. Zulke experimenten zouden kunnen functioneren als tegenwicht tegen het socialisme, doordat ze de aandacht beperkten tot het eigen bedrijf en daarmee een brede arbeiderssolidariteit verhinderden. Daaruit vallen de twee andere kenmerken af te leiden.

Aan de kant van de ondernemers is er een voortdurend streven om de georganiseerde vakbeweging geen invloed te laten krijgen in de bedrijven zelf. Dat loopt van kernen, via Human Relations-benaderingen tot kwaliteitcirkels en Management Arbeid Nieuwe Stijl (MANS).

De houding van de vakbeweging is in reactie daarop steeds ambivalent. Haar houding wordt bepaald door twee bewegingen. Aan de ene kant schrikt de vakbeweging terug voor de confrontatie binnen de bedrijven, realistisch gezien de machtsverhoudingen, en zoekt ze de confrontatie daar waar zij sterker staat op nationaal en centraal niveau. Aan de andere kant ervaart de vakbeweging de ontwikkeling van interne medezeggenschapsvormen steeds weer als concurrent en niet geheel ten onrechte. Tegenwoordig ziet men dat, waar de ondernemingsraad eenmaal bestaat, zowel ondernemers als werknemers haar

als een alternatief circuit gaan gebruiken om zaken te bereiken. Zo kan men bijvoorbeeld in moderne bedrijven en dienstverlenende sectoren veelvuldig zien dat de ondernemers met de ondernemingsraad, bij ontstentenis van een sterke vakbond, afspraken maken over de primaire arbeidsvoorwaarden, hoewel de wet dat als een prerogatief van vakbonden beschouwt.

In de periode tot de Eerste Wereldoorlog was medezeggenschap een nauwelijks besproken onderwerp. De industriële ontwikkeling in Nederland gaf daartoe weinig aanleiding. De arbeidersbeweging was gericht op het verkrijgen van het algemeen kiesrecht en de aanvaarding als onderhandelingspartij. De praktische strijd spitste zich toe op arbeidersbeschermende maatregelen.

3.1 Tussen de wereldoorlogen

In Nederland begon een eerste periode van serieuze industriële ontwikkeling. In de eerste jaren na de Eerste Wereldoorlog was internationaal de arbeidersbeweging in het offensief, wat door de opgaande conjunctuurbeweging vergemakkelijkt werd.

Medezeggenschap stond in het centrum van de belangstelling en de vakbeweging verloor wat van haar ambivalentie. Ongeveer tegelijkertijd vormden de drie grote verzuilde vakcentrales zich er een mening over, terwijl een aantal politieke partijen zich er op bezon. Uit die periode stammen Het Socialisatievraagstuk (1920) en Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap (1923). Met deze rapporten werd een fundamentele keuze gemaakt voor een proces van evolutie in plaats van revolutie, omdat medezeggenschap gedacht werd vanuit de bestaande verhoudingen. De verbale revolutiepoging van Troelstra in 1918 was mede aanleiding voor het instellen van de socialisatiecommissie.

In dezelfde periode werd er in katholieke kringen onder leiding van Prof. Veraart geëxperimenteerd met een corporatief gestemd systeem.

De medezeggenschap kreeg zoveel aandacht dat de regering de Hoge Raad van Arbeid (een soort voorloper van de SER) vroeg om een advies over de wettelijke regeling van ondernemingsraden. Deze raad was in 1923 unaniem van mening dat overleg tussen directie en vertegenwoordiging van werknemers zeer gewenst was, terwijl er meningsverschil was over de noodzaak en de inhoud van een wettelijke regeling. Dit gaf de regering een argument de zaak te laten rusten, wat aansloot op een algemenere tendens van verminderde belangstelling van de meeste vakorganisaties. De vakbeweging was in het defensief geraakt, de conjunctuur was omgeslagen, en men moest zich concentreren op het verdedigen van directe materiele belangen en de continuïteit van de organisaties. Het vormgeven aan industriële democratie werd min of meer aan de politieke partijen overgelaten.

Toch was deze periode meer dan een 'revolutionair' intermezzo. De discussie kreeg vorm, de verschillende standpunten kregen inhoud. Waren aanvankelijk de termen medezeggenschap en publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie min of meer synoniem, in deze periode kregen zij een verschillende betekenis.

Publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie handelde over de niveaus van industriële organisatie boven de aparte bedrijven; medezeggenschap ging om het veroveren van een plaats voor de werknemers in het bedrijfsbeheer.

Hoewel de vakbeweging vanaf 1929 door de crisis in de verdediging werd gedrongen, wist zij zich in het verloop van het Interbellum een plaats te verwerven bij besluitvormingsprocessen op nationaal en bedrijfstakniveau, hetgeen vorm kreeg in de CAO-wetgeving in de jaren dertig.

Het door Veraart gestarte streven naar een corporatieve ordening zette zich door. Daarbij werd vooral gedacht aan bedrijfsorganen per bedrijfstak, waarin

werkgevers en werknemers in onderlinge samenwerking ook verordenende bevoegdheden zouden moeten krijgen.

Na vijftien jaar onderhandelen werd in 1933 de Bedrijfsradenwet aangenomen, een wet met een duidelijk compromiskarakter. De raden werden vormen van georganiseerd overleg over een vrij breed scala van sociale en economische onderwerpen. Tot 1941 zouden 21 van zulke raden gevormd worden, zonder dat er een succes werd. Wel werkten ze als precedent en als basis voor naoorlogse ontwikkelingen. De totstandkoming werd door de sociaal-democraten ondersteund.

Als reactie op de grote depressie en als alternatief voor het economische liberalisme van de Colijn-regeringen brachten SDAP en NVV in 1935 hun Plan van de Arbeid uit. Naar hun overtuiging bestond er geen verschil van mening meer over de noodzaak van economische ordening, hoogstens over de vormen daarvan. Zelf dachten zij daarbij aan bedrijfsorganisatie onder gemeenschapsinvloed, waardoor bestaanszekerheid en duurzame werkgelegenheid mogelijk gemaakt konden worden. De crisisjaren dertig vormden hiervoor een duidelijke achtergrond.

In dezelfde periode bleven in meer bedrijven bedrijfskernen functioneren. Door grote verschillen in omstandigheden en regels vallen daarover geen algemene opmerkingen te maken. Er waren kernen die als belangenbehartigingsorganen functioneerden naast kernen die door de directeur werden samengesteld. Door het ontbreken van een formele basis konden er nauwelijks permanente bevoegdheden worden afgedwongen. In de jaren dertig gingen wel sommige vakbonden, uit zorg over de zwakke basis in bedrijven, over tot het in collectieve onderhandelingen eisen van de instelling van kernen. In de literatuur wordt wel vermeld dat in de Metaal-CAO van 1937 het instellen van fabriekskernen verplicht werd, maar niets over het functioneren van die afspraak.

Een vorm van medezeggenschap werd ook geregeld in de Veiligheidswet van 1934. Deze wet opende de mogelijkheid van het instellen van veiligheidscommissies met een zekere verantwoordelijkheid, waarin ook de arbeiders vertegenwoordigd konden zijn.

3.2 Eerste naoorlogse jaren

De directe naoorlogse periode werd gekenmerkt door tegenstrijdige ontwikkelingen en gevoelens. Heel treffend presenteerde de eerste minister-president Schermerhorn zijn kabinet met een toespraak 'Herstel en Vernieuwing'. Zijn kabinet had overigens grote plannen op het gebied van de medezeggenschap. De werkers van hoog tot laag zouden bij het bedrijf moeten worden betrokken op een zodanige wijze, dat zij zouden voelen dat met hun rechten, belangen en gevoelens rekening werd gehouden.

Terwijl dit kabinet vrucht was van illegaal overleg tijdens de oorlogsjaren, was de Stichting van de Arbeid een andere loot aan die stam. In het manifest waarmee deze Stichting zich in mei 1945 presenteerde, stond een voor de ontwikkeling van medezeggenschap doorslaggevende zinsnede, waarin er van werd uitgegaan dat medezeggenschap van de arbeiders in het beheer van de onderneming niet gevraagd werd, waarmee een ruime vertegenwoordiging van de arbeidersvakbeweging in het hoogste economische college mogelijk werd.

Daarin was dus een belangrijke tegemoetkoming vervat van de kant van de vakbeweging. Windmuller stelde daarover dat het vakbewegingskader de voorkeur gaf aan de emancipatie van de organisatie zelf boven de emancipatie

van de werknemers op de plaats van hun arbeid. (2)

Vanaf 1945 werd in Nederland hevig gediscussieerd over een aantal wettelijke vernieuwingen met democratiserende effecten, te weten de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, de ondernemingsraden, de herziening van de structuur van de vennootschappen en een systeem van bezitsspreiding. Voor de beide eerste onderwerpen kwam het in 1949/1950 tot wetgeving.

De socialistische minister, en mede-opsteller van het Plan van de Arbeid, Vos kwam in januari 1946 met een wetsontwerp voor de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie. Vanwege te grote overheidsinvloed ontstond er breed verzet tegen. Na de voor de PvdA minder gunstige verkiezingen in mei 1946 werd Vos opgevolgd door KVP-ministers op het ministerie van Economische Zaken. Zijn ontwerp werd ingetrokken en een commissie onder leiding van de katholieke hoogleraar Van der Ven werd ingesteld. Met name tussen NVV en KAB bleek meningsverschil over de vraag of PBO-organen wel dan niet bevoegdheden in het vaststellen van arbeidsvoorwaarden moesten krijgen. De NVV dacht dat daarmee het stakingswapen uit handen werd gegeven en was dus fel tegen. De parlementaire strijd spitste zich daarna toe op de mogelijkheid tot overheidsingrijpen. Hierin droeg de wet een compromiskarakter. De PvdA kreeg haar zin niet omdat er geen sprake was van direct en veelvuldig overheidsingrijpen; de KVP kwam niet helemaal aan haar trekken omdat het stelsel wel corporatieve trekken vertoonde maar toch geen corporatieve ordening was doordat de overheid zich als derde partij opstelde, die het overleg tussen de sociale partners aan bepaalde voorwaarden en restricties kon binden. Het totale PBO-stelsel functioneerde nooit compleet naar de bedoeling; wel kreeg het toporgaan, de SER, een belangrijke adviesfunctie.

De discussie over ondernemingsraden was onlosmakelijk verbonden aan die over de PBO. Een van de strijdpunten was juist de vraag of beide in een wet of in twee wetten geregeld moesten worden.

Zeër tegen de zin van de confessionele partijen in werd de ondernemingsraad in 1950 in een eigen wet geregeld. In de voorafgaande discussies was er met name meningsverschil over de kwestie van de kandidaatstelling. De ondernemers waren voor een passief kiesrecht voor alle arbeiders. Zij waren bang anders de politiek in de onderneming te halen en waren tegen de organisatiedwang die zou uitgaan van uitsluitende kandidaatstelling door de vakbonden. De vakcentrales wilden daarentegen het monopolie van het passief kiesrecht voor de vakbonden. In de wet werd het compromis geformuleerd van de primaire kandidaatstelling door de bonden en vervolgens de mogelijkheid van vrije kandidaatstelling.

Met name het NVV spande zich daarnaast nog in voor verdergaande bevoegdheden en pleitte voor economische medezeggenschap in langere termijnzaken.

De wettelijke taken en bevoegdheden van de ondernemingsraden gingen niet erg ver. De beperkingen werden het krachtigst uitgedrukt in de doelstellingsformulering in de wet, waarin de ondernemingsraad tot taak kreeg, onder erkenning van de zelfstandige functie van de ondernemer, naar vermogen bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de onderneming.

Ondernemingsraden werden dus principieel gezien als bedrijfsorganen, waarvan vooral verwacht werd dat zij de samenwerking tussen kapitaal en arbeid in de onderneming zouden bevorderen. Dat paste goed in een naoorlogs klimaat dat zeer toegespitst was op harmonie, samenwerking en wederopbouw. De Stichting van de Arbeid was bijvoorbeeld in 1950 van mening dat de ondernemingsraden de organen moesten zijn in de ondernemingen, die de gedachte van samenwerking tussen de werkgevers en de vertegenwoordigers van het personeel

belichaanden.

Later zou het wettelijk verplicht voorzitterschap van de ondernemer worden tot het te bestrijden symbool van deze samenwerkingsgedachte.

3.3 De jaren vijftig

In dit tiental jaren bouwde Nederland rustig voort aan haar herstel en werd een industriestaat. In het kader van de overeenstemming over de noodzakelijke economische politiek werd geleide loonpolitiek door de sociaal-democratie gepropageerd. In die periode formuleerden PvdA en NVV in uitgebreide, wetenschappelijk onderbouwde rapporten nogmaals hun kijk op de toekomst. Daarmee werd benadrukt dat de formele banden tussen vakbeweging en politieke partij verbroken waren. In de samenstelling van de beide commissies kwamen echter wel veel personele unies voor. Het NVV-rapport, Het Welvaartsplan (1952), stelde een industrialisatieprogramma voor de lange termijn op. Volgens dit rapport was wijziging van de organisatie van de maatschappij een noodzakelijke voorwaarde, wilde werkgelegenheidspolitiek succes opleveren. De beoogde ordening zou in eerste plaats gestalte moeten krijgen in de PBO, die in een harmonische en democratische ontwikkeling moest voorzien. Het PvdA-rapport, De Weg naar Vrijheid (1951), ging van de constatering uit dat de politieke democratie voor een groot gedeelte verwezenlijkt was en dat het daarom noodzakelijk was te zoeken naar organisatievormen waarin arbeiders meer invloed en meer verantwoordelijkheid zouden kunnen krijgen.

De belangstelling voor medezeggenschap verminderde in die periode, zeker ook vanuit de vakbonden zelf. De invoering van de ondernemingsraden verliep uiterst traag. Eind 1960 is de ondernemingsraad ingevoerd in 19,2% van de bedrijven met 25 tot 51 werknemers, in 41,9% van de bedrijven met 51 tot 101 werknemers, in 73,8% van de bedrijven met 101 tot 501 werknemers en in 94,1% van de nog grotere bedrijven. De bedoeling van de wetgever was echter dat al op 1 januari 1953 de ondernemingsraad overal ingevoerd zou zijn. Zelfs met een jaar uitstel was in juni 1954 de tien procent nog niet gehaald. Reden voor deze vertragingen lag voor een belangrijk deel in de noodzaak via de in 1950 gestarte SER een institutioneel organisatienetwerk op te bouwen. Daarmee werden tevens de centrale organisaties van werkgevers en werknemers zwaar belast.

Met de wetgeving waren nog niet alle problemen opgelost. Al in 1948 vroeg de regering de Stichting van de Arbeid om een advies over de herziening van het verouderde vennootschapsrecht, met name om voor de factor arbeid een vorm van medezeggenschap te creëren. Na jaren van meningsverschil liet de Stichting in 1956 weten dat zij niet in staat was een advies te formuleren. Daarmee ontstond een periode van bezinning en standpuntenformulering in de verschillende politieke en sociale groeperingen. Zo kwam in 1959 het WBS-rapport De Hervorming van de Onderneming uit.

In dezelfde tijd vonden discussies over systemen waardoor arbeiders konden delen in de winsten plaats. Maar deze discussies leken hun nut vooral te ontleenen aan de mogelijkheden die het katholieke en sociaal-democratische organisaties gaf zich tegenover elkaar te profileren. Ook later zouden de Vermogens Aanwas Deling-voorstellen zouden nooit iets worden.

Aan het einde van dit decennium veranderde er veel op verschillende terreinen. In de politiek bijvoorbeeld kwam een einde aan de rooms-rode coalitie en de geleide loonpolitiek werd losgelaten.

3.4 De jaren zestig

De regering pakte de draad weer op met de instelling van een staatscommissie, de zogenaamde commissie-Verdam, die gevraagd werd te adviseren over de herziening van de rechtsvorm van de ondernemingen. Deze commissie bracht in 1964 haar rapport uit. Omdat naar goed Nederlands gebruik alle politieke en sociale stromingen vertegenwoordigd waren, was de commissie op lang niet alle punten unaniem. De commissie bracht advies uit over de jaarrekening, het enquêterecht, een structuurwetgeving voor de NV en een aantal veranderingen in de Wet op de ondernemingsraden. Op basis van dit rapport werd de SER weer om advies gevraagd.

In dezelfde periode vond er sociologisch onderzoek plaats naar het functioneren van de ondernemingsraden. Daaruit bleek dat ondernemingsraden zeer verschillend functioneerden, waarbij degenen die meer optraden als belangenbehartiger beter functioneerden dan degenen die zich beperkten tot het voeren van overleg. Conclusie uit die onderzoeken was dat de ondernemingsraden dus beide taken zouden moeten gaan vervullen.

In het SER-advies werd in 1968 dit zogenaamde dualistische karakter erkend door voor te stellen de ondernemingsraad te laten functioneren als overleg- en belangenbehartigingsorgaan. Daarnaast werden in de latere wetsvoorstellen en tijdens de kamerbehandeling de bevoegdheden verder uitgebreid. In de zeven jaren tussen het rapport-Verdam en de nieuwe Wet op de ondernemingsraden (1971) bleken de standpunten zeer snel te evolueren.

De ondernemingsraad kreeg ook een rol toebedeeld in andere wetten die in dezelfde periode werden aangenomen: de Wet op het Enquêterecht en de Wet houdende voorzieningen met betrekking tot de Structuur van de Naamloze en Besloten Vennootschap. Met deze wetgeving werd de raad van commissarissen het centrale bestuursorgaan in de onderneming. Over zijn samenstelling was een compromis bereikt, dat er op neer kwam dat hij zich zelf mocht aanvullen, waarbij ondernemingsraad en aandeelhouders in de gelegenheid werden gesteld bezwaren kenbaar te maken. Bovendien konden ondernemingsraad en aandeelhouders zelf kandidaten stellen.

Tijdens de behandeling van het wetsontwerp op de ondernemingsraden werd vanuit progressieve partijen geprobeerd te komen tot een personeelsraad, alleen bestaande uit gekozen personeelsvertegenwoordigers. Hiervoor was geen meerderheid te vinden. Dit afwijzen was een van de redenen dat de discussie over medezeggenschap zich in de jaren zeventig behoorlijk doorzette. Dat werd ondersteund door het democratiseringsverlangen dat in de tweede helft van de jaren zestig tot een van de belangrijkste politieke onderwerpen werd.

Daarvoor hadden zich in de vakbeweging al ontwikkelingen voorgedaan. Met name in de NVV-metaalbond ANMB kwam men tot herbezinning over het ontbreken van vakbondswerk in de ondernemingen. In 1964 gaf deze bond de brochure Vakbeweging en Onderneming uit, waarin het besluit werd onderbouwd om te gaan streven naar een eigen structuur op het niveau van het bedrijf. Daaruit kwam het latere bedrijvenwerk voort.

3.5 De jaren zeventig

Wie dacht dat de ingrijpende wetgeving een einde zou maken aan de publieke discussie over verdergaande democratisering van het bedrijfsleven kwam bedrogen uit. Het tegenovergestelde leek eerder het geval. Doordat de wetten van kracht werden in een verder radicaliserende maatschappelijke omgeving kwam de kritiek pas goed los. Dat werd gevoed door nieuwe groeperingen in

het partijpolitieke spectrum (D'66, Nieuw Links en PPR) die de doelstelling van democratisering van alle politieke en maatschappelijke verhoudingen benadrukten, waarmee medezeggenschap op de politieke agenda kwam te staan. De discussies bij de wetgeving vestigden de aandacht van bredere groepen in de maatschappij op de medezeggenschapsproblematiek. Hoewel de OR-wet brede ondersteuning had gekregen in de Tweede Kamer bracht zij geen politiek vergelijk. In het concept-regeerprogram Keerpunt '72 grepen PvdA, D'66 en PPR terug op hun gesneuvelde veranderingsvoorstellen. De wetten hadden wel een nieuw kader geschapen, maar dat kader was nog zo ruim dat de betrokkenen het in de praktijk moesten gaan invullen. Dat droeg veel potentiële conflictstof in zich, die, elke keer wanneer een conflict aan de oppervlakte kwam, opnieuw de publieke aandacht richtte op de medezeggenschapsvraagstukken.

Industriële conflicten werden talrijker, verhardden zich, nieuwe actievormen werden ontwikkeld. In de industrie zelf was een herstructureringsproces aan de gang met vele fusies, bedrijfssluitingen en massa-ontslagen die ingrijpende sociale gevolgen hadden en vooralsnog een grotere strijdbaarheid aan arbeiderskant ontmoetten. Binnen de vakbonden werd ondertussen de discussie over democratie verhevigd gevoerd. Daarbij werd ook intensiever dan tevoren over de grenzen gekeken. Was er altijd wel aandacht geweest voor het Duitse Mitbestimmungssysteem, nu werd het Engelse shop-stewardwerk onderzocht en vertrok in 1970 een afvaardiging van de vakbonden naar Joegoslavië om daar het arbeiderszelfbestuur te bestuderen. De gewijzigde belangstelling bleek ook uit talrijke publicaties en promoties over deze medezeggenschapssystemen.

Bij de presentatie van het kabinet-Den Uyl in mei 1973 kondigde het aan nieuwe wettelijke regelingen voor de ondernemingsraden in 1975 te willen realiseren. In dat klimaat formuleerden PvdA en NVV opnieuw hun medezeggenschapsstandpunten. In 1974 verscheen het WBS-commissierapport Op Weg naar Arbeiders-zelfbestuur en het NVV rondde een jaar later een actief gevoerde ledendiscussie af in het rapport Medezeggenschap.

Het kabinet-Den Uyl slaagde er niet in maatschappijhervormende voorstellen door te voeren. Toch vond eind jaren zeventig zeer belangrijke wetgeving plaats, die door dit kabinet was voorbereid. Naast een nieuwe wijziging van de Wet op de ondernemingsraden was met name de Arbeidsomstandighedenwet van groot belang. Niet voor niets was het verzet van werkgevers in de dereguleringsdiscussie vanaf 1982 met name tegen die wet gericht.

3.6 Terugblik

Met deze samenvatting zijn de straks te bespreken rapporten in een historisch kader te plaatsen.

In de ontwikkeling van de medezeggenschap is een steeds verdergaande vertakking zichtbaar van vormen en daarmee van discussies. Vanuit het praten over een socialistische maatschappij ontstond het socialiatiestreven waarin medezeggenschap begrepen werd; later werden PBO en ondernemingsraden gescheiden wegen, waarnaast de discussies over de ondernemingsstructuur en bezitsvorming ontstonden. Weer later kwamen daar zaken bij als sociale vestigingsstatuten, controle op multinationale ondernemingen, arbeidsomstandighedenwetgeving. Daarnaast waren er de historisch constante kenmerken aan het begin van dit hoofdstuk genoemd. Binnen die kenmerken veranderen verhoudingen wel. Zo is er bijvoorbeeld de laatste jaren zeker

GESCHIEDENIS

sprake van een versterking van de beweging naar arbeiderszelfbestuur, maar ook van een veel grotere aandacht voor de directe arbeidsomstandigheden en het krijgen van invloed daarop. Het is onvermijdelijk vanuit dit actuele perspectief terug te kijken.

Deze geschiedschrijving kan rustig stokken in de tweede helft jaren zeventig. In het nieuwe beginselprogramma van 1977 werd de eis van arbeiderszelfbestuur uit het WBS-rapport overgenomen in het radicale eisenpakket zonder, overigens, praktisch uitgewerkt te worden. Nadien heeft de PvdA haar standpunt over medezeggenschap formeel niet opnieuw geformuleerd. Natuurlijk is er wel degelijk ontwikkeling, waarop in het nawoord ingegaan wordt.

4. RAPPORTEN

In dit hoofdstuk zal ik de zes rapporten samenvatten. De opbouw per paragraaf is steeds dezelfde. In een inleiding geef ik de totstandkoming van het rapport en de opbouw ervan aan. Daarbij geef ik tevens aan welke gedeelten van de rapporten zullen worden samengevat. In die samenvattingen volg ik in grote lijnen de rapporten. De samenvattingen zijn waarschijnlijk langer dan perse noodzakelijk is om de grote lijn te volgen, maar ik heb ook geprobeerd de sfeer van de rapporten weer te geven. Direct na iedere samenvatting zal ik, met een korte toelichting, het ideologisch en het praktisch model toepassen. Het zal niet steeds mogelijk zijn de modellen volledig te vullen. Afwijkingen zal ik motiveren. Overigens moet bij het praktisch model bedacht worden dat het opnemen in een bepaald vak (een combinatie van beleidsniveau, beleidsgebied en beleidsfase) niet zegt dat daarmee alles wat daar gedacht kan worden ook tot het takenpakket van het betreffende orgaan hoort. Men zal soms zien dat in een vakje meer organen vermeld zijn. Dat kan zowel een kwestie zijn van elkaar aanvullende taken, als, in het slechtste geval, een kwestie van onvoldoende doordenking. In dertien bijlagen worden de antwoordencategorieën van het ideologisch model uit de zes rapporten gehergroepeerd. Deze overzichten zijn voor de lezer bedoeld om het vergelijken van de rapporten gemakkelijker te maken.

4.1 Het Socialisatievraagstuk

Onder voorzitterschap van F.M. Wibaut stelde de SDAP-commissie in 26 vergaderingen eenstemmig het socialisatierapport vast. (1) Het rapport bestaat uit drie delen, waarvan hier alleen wordt ingegaan op het eerste deel, de algemene overwegingen. In de andere delen worden de praktische uitvoering in verschillende bedrijfstakken geschetst en de conclusies samengevat.

Belangrijk voor de samenhang met het rapport Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap is de beslissing van de commissie niet in te gaan op een regeling voor nog niet gesocialiseerde bedrijven, waarbij het technisch rijp maken voor latere socialisatie, de bedrijfsdemocratie en de gemeenschapsinvloed behandeld zouden moeten worden. Hiervoor werd een nieuwe, samen met het NVV te vormen commissie aanbevolen.

4.1.1 Inleiding

Socialisatie is, nu het socialisme in de verwezenlijkingsfase is gekomen, om vele redenen actueel. Door de wereldoorlog is de onduidelijkheid van het kapitalisme velen duidelijk geworden. De arbeidersklasse is veranderd, heeft een hoger machtsbesef en een hoger inzicht in haar eigen menswaardige gekregen en een toenemende weerzin haar arbeidskracht te laten misbruiken voor de verrijking van een kleine groep kapitaalbezitters. Door de verarming van de wereld moet aan de mateloze verspilling een einde worden gemaakt. Maar het herstel van de produktie wordt gehinderd door de vernietiging van produktiemiddelen, tegenzin van arbeiders zonder ingrijpende verandering aandeel te leveren, terwijl de massa van arbeiders, door het ontbreken van invloed op het bedrijf, geen verantwoordelijkheid voelt voor produktieresultaten.

Socialisatie wordt omschreven als

'...doelbewuste vermaatschappelijking der voortbrenging. Het is niet hetzelfde als socialisme. Het is de weg naar het socialisme. Het is

zoveel als van het socialistische beginsel thans reeds verwezenlijkt kan worden (...)

Het is de opheffing van de particuliere eigendom der produktiemiddelen en hun overgang in maatschappelijk eigendom, maar het is dit aanvankelijk slechts voor bepaalde takken van voortbrenging, vervoer en verdeling en voor bepaalde vormen van eigendom.

Het is dus een proces van geleidelijkheid, wat niet hetzelfde betekent als langzaamheid.' (2)

Het motief voor de geleidelijkheid is de noodzaak van ononderbroken produktie en bovendien kunnen economische overgangen, anders dan politieke, alleen geleidelijk gebeuren in een weloverwogen reorganisatieproces.

Door trustvorming in een gering deel van de wereldnijverheid wordt binnen het kapitalisme, in het belang van de ondernemerswinst, al nutteloze verspilling tegengegaan. Dit bewijst dat verspilling kan worden tegengegaan door bewuste organisatie van de produktie. Socialisatie zou deze voordelen kunnen bieden aan het gehele bedrijfsleven, de verbruikers, arbeiders en gemeenschap.

Een belangrijke drijfveer naar socialisatie is de noodzakelijke beperking van het arbeidsloze inkomen (het onredelijke deel van de ondernemerswinst).

(3) Vanuit verbruikers en arbeiders is er een drang naar socialisatie.

Prijsbeheersing van produkten is alleen mogelijk door een overheid die ook bereid is zelf te produceren. Uit toonaangevende Engelse en Duitse rapporten blijkt dat opvoeding en opleiding tot gevolg heeft dat arbeiders meer democratie willen en de produktie mee willen kunnen beheren; zij ontgroeien geestelijk en zedelijk aan het kapitalisme.

Wil socialisatie slagen dan moet zij door zowel produktiviteit als produktie te verhogen, kunnen komen tot een meer economische produktie. Dat bakent de verantwoordelijkheid af die de arbeidersklasse heeft te aanvaarden; socialisatie is een gemeenschapszaak en mag nooit een middel worden voor bepaalde arbeidersgroepen om zich te verrijken. Op die grond moet de Russische methode om het bedrijf onder uitsluitende controle van gekozen arbeidersvertegenwoordigers te brengen, verworpen worden.

'Op die wijze worden de bedrijven feitelijk in producenten-coöperaties in plaats van in gemeenschapsbedrijven omgezet en viert het groepsbelang hoogtij, wordt de bedrijfsinrichting een middel om met een minimum van arbeidsprestatie een maximum van loon te verkrijgen. Niet de "fabriek aan de arbeiders" kan onze leus zijn, maar de "fabriek aan de gemeenschap". Wel zal socialisatie, de alleenheerschappij van het kapitaal in het bedrijf brekende, aan de arbeiders, voor zover met de eisen der produktie verenigbaar, die medezeggenschap, niet alleen over hun arbeidsvoorwaarden, maar allengs ook in bedrijfsbeheer en bedrijfsleiding moeten verschaffen, waarop hun mensenwaarde en hun betekenis voor de produktie hun recht geven.' (4)

Verbruikers en gemeenschap hebben door aantal een nog groter en rechtmatig belang. Die verschillende belangen moeten evenwichtig vertegenwoordigd zijn in de bedrijfsorganisatie door naast arbeiders en bedrijfsleiders, staat en verbruikers vertegenwoordigd te laten zijn in besturende en toezichthoudende colleges op bedrijfs- en bedrijfstakniveau.

'Socialisatie eist van de arbeidersklasse een hoog gevoel van gemeenschapsplicht. Voldoet zij daaraan niet, dan zou zij daarmee tonen,

nog met de middelen van het kapitalisme geregeerd te moeten worden en voor de socialisatie van het bedrijfsleven nog niet de geschiktheid te bezitten. Ter bevordering van bedrijfsproduktiviteit en arbeidsintensiteit zal de arbeidersklasse de daarvoor geeigende methoden bereidwillig moeten aanvaarden en wel thans meer dan ooit.'(5)

4.1.2 Omvang en methoden van socialisatie

Voor socialisatie komen het eerst in aanmerking de bedrijven, die

- sterk geconcentreerd zijn en van voldoende belang voor de gemeenschap;
- primaire produkten leveren (steenkool, transport, elektriciteit);
- de eerste levensbehoeften voortbrengen of aanvoeren;
- bij uitbreiding van gesocialiseerde produktie onmisbaar worden (machines en hulpstoffen);
- leveren aan openbare instellingen (bijv. leermiddelen).

Een nadere bepaling van de volgorde is een opportuniteitsvraag, waarbij twee criteria gelden:

- mate waarin kapitalistisch beheer schadelijk blijkt voor het algemeen belang;
- positie bedrijf in internationaal ruilverkeer (omdat een socialistisch geleide rationele produktie voor de belangrijkste produktiegebieden een internationaal geleide produktie moet zijn).

Er zijn verschillende vormen denkbaar en wenselijk van socialisatie. Of een hele bedrijfstak wordt centraliserend aangepakt of in een bedrijfstak blijven naast gesocialiseerde bedrijven particuliere ondernemingen bestaan. Centralisatie kan door aan het gesocialiseerde bedrijf een monopolie toe te kennen, als er al een sterk gecentreerd bedrijfsbeheer is en het bedrijfsgebied duidelijk af te bakenen is. Voor andere bedrijven, die door hun grote gemeenschapsbelang niet aan vrij kapitalisch beheer kunnen worden overgelaten, is er de mogelijkheid van een geleidelijke socialisatie door een vorm van bedrijfsorganisatie, die een rationeel bedrijf tot stand moet brengen.

Een andere methode van socialisatie is het concurrerende prijsregelende overheidsbedrijf. Dan is er nog een aantal middelen die niet van algemene betekenis zijn, maar soms aan te bevelen zijn, zoals de gemengde bedrijfsvorm, overheidsdeelname in het ondernemingskapitaal, en overheidssteun aan verbruikscoöperaties.

4.1.3 Schadevergoeding

Uit oogpunt van billijkheid, maar vooral omdat de nieuwe maatschappij de krachten van bedrijfsleiders nodig zal hebben, is een redelijke schadevergoeding van de onteigenden noodzakelijk.

4.1.4 Organisatie van het gesocialiseerde bedrijf

Uitgangspunt is dat de produktiemiddelen in gemeenschapshanden moeten komen en niet in die van de in het bedrijf werkzamen. Het doel van de exploitatie van gesocialiseerde bedrijven is zo goed en goedkoop mogelijk te voorzien in de behoeften van de gemeenschap. Afhankelijk van de aard van het bedrijf zal het eigendom gemeentelijk, provinciaal, nationaal of internationaal moeten zijn.

De fundamentele grondslag is dat het bedrijf zelfstandig moet zijn en los van politieke inmenging moet proberen haar doel te bereiken. Politieke lichamen dienen alleen opperste controle uit te oefenen en zo nodig algemene richtlijnen te geven met sanctiemogelijkheden door een vernietigingsrecht.

RAPPORTEN

Een door het publiek lichaam te benoemen Raad van Beheer en Toezicht behoort de algemene bedrijfspolitiek aan te geven en toezicht te houden op de directie. Hierin worden de verschillende betrokken groepen (technici, ambtenaren en arbeiders naast gemeenschap en, indien nodig, grootconsumenten) door personen vertegenwoordigd die zelf niet in het bedrijf werkzaam mogen zijn. Het benoemingsrecht kan niet bij de vakbonden liggen omdat dan groepsbelangen het gemeenschapsbelang kunnen gaan overheersen. Deze raad, hoe belangrijk ook, mag directeuren niet in hun initiatief beperken en hun verantwoordelijkheidsgevoel niet verminderen; zij mogen geen ambtenaren worden.

De verantwoordelijke politieke bestuurder is ambtshalve voorzitter, benoemt directeuren op voordracht van de raad en de leden van deze raad op voordracht van het politiek orgaan.

Voor de positie van het personeel valt de keuze tussen een radenstelsel of de vakvereniging als arbeiders-organisatie op de laatste.

'Naarmate de socialisatie voortschrijdt en de verandering van het maatschappelijk stelsel ook zijn invloed heeft doen gelden op de inzichten en het moreel der arbeiders, moet hun medezeggenschap zich uitbreiden. Daarvoor zijn de vakverenigingen aangewezen, waarin de arbeiders reeds een begin van verantwoordelijkheid hebben leren dragen. Van het antwoord op de vraag, in hoeverre de vakverenigingen zich binnen het gesocialiseerde bedrijf zullen willen en kunnen ontwikkelen van strijdverenigingen tot de produktie dienende corporaties, zal afhangen tot welke hoogte en met welke snelheid haar medezeggenschap over het beheer van het bedrijf zich zal kunnen ontwikkelen.' (6)

De socialisatie als een versneld evolutie-proces bevat wel elementen voor een voortdurende opbouwende propaganda, maar kan het onverschillige en passieve deel van de arbeidersklasse niet blijvend in beweging brengen. Alleen vakverenigingen kunnen geleidelijk de voor socialisme noodzakelijke geestelijke ommekeer bewerkstelligen.

De arbeidsvoorwaarden moeten door de bedrijfsleiding in overleg met de vakverenigingen worden vastgesteld, waarbij de landelijke Algemene Economische Raad een zo groot mogelijke uniformiteit moet nastreven.

Het behoud van de loonvorm is tot in onafzienbare tijd noodzakelijk.

'Immers, bij de socialisatie dient uitgegaan te worden van het menselijk karakter, zoals die zich onder de bestaande omstandigheden gevormd heeft, en niet zoals men verwacht dat het worden zal. Opvoeding en scholing van degenen, die in gesocialiseerde bedrijven en daarmee in dit opzicht gelijk te stellen bedrijven werkzaam zijn, tot ijverige, plichtsgetrouwe medewerkers is geboden.' (7)

Het loon behoort in overeenstemming te zijn met de prestatie, het stukloon is voor bedrijf en arbeider voordelig en geeft de laatste een grotere mate van vrijheid. De produktiviteitsverhogende elementen uit het modern bedrijfsbeheer dienen overgenomen te worden, waar zij geen roofofbouw plegen op de arbeid.

Overall blijkt dat arbeiders binnen het bedrijf niet langer een lijdelijke rol willen vervullen.

'Ten einde uiting aan dit streven te geven en aldus samenwerking en wederkerig vertrouwen tussen bedrijfsleiding en personeel te verkrijgen, welke noodzakelijk zijn om de produktiviteit van het bedrijf zo hoog mogelijk op te voeren, ook ten einde aan het personeel de overtuiging te geven dat door de bedrijfsleiding geen besluiten worden genomen, die voor het personeel van betekenis zijn, zonder dat het in deze gehoord is, worden Groepsraden en een Personeelsraad ingesteld. Deze mogen in geen geval voor het personeel een middel zijn om te trachten zich bijzondere voordelen te verschaffen, noch de bedrijfsleiding in haar initiatief te beperken, noch haar verantwoordelijkheidsgevoel verminderen.' (8)

De groepsraden worden voor iedere groep personeel door het volwassen personeel gekozen uit door de vakverenigingen te stellen kandidaten. De vergaderingen worden voorgezeten door het diensthoofd of zijn vertegenwoordiger. Tot de taken behoren onder meer:

- in samenwerking met vakverenigingen controle uitoefenen op naleven overeengekomen arbeidsvoorwaarden;
- in samenwerking met Arbeidsinspectie controle uitoefenen op veiligheidsmaatregelen e.d.;
- bij bedrijfsleiding aankaarten van wensen binnen de overeengekomen arbeidsvoorwaarden;
- adviseren bij vaststellen prestatienormen, indeling arbeiders bij verschillende werkzaamheden e.d.

Uit de afgevaardigden van groepsraden wordt de personeelsraad gevormd, waarbij er op gelet moet worden dat alle groepen vertegenwoordigd zijn. Tot de taak van de personeelsraad behoort het geven van advies over wijzigingen in de arbeidsregeling in het algemeen, over opvoering en verbetering van de produktiviteit e.d., waarover de bedrijfsleiding haar moet informeren. Ook hier ligt het voorzitterschap in handen van de directeur of zijn vertegenwoordiger.

De Algemene Economische Raad moet het nodige verband leggen tussen de gesocialiseerde bedrijven, socialisatie van andere bedrijven voorbereiden en het parlement ontlasten van meer gedetailleerde taken. Naarmate socialisatie en rationalisatie toenemen zal deze raad een steeds belangrijker regelende functie krijgen.

4.1.5 Toelichting bij modellen

Medezeggenschap wordt niet als zodanig gedefinieerd, het wordt wel genoemd als een gevolg van socialisatie. In die vermelding (zie ook citaat bij noot 4) zitten voldoende elementen om een definitie te vormen. Uit diezelfde beschrijving heb ik de doelen afgeleid, waarbij aangetekend moet worden dat deze voor socialisatie ruimer zijn, omdat daarbij de produktiemiddelen in maatschappelijk eigendom moeten overgaan.

De verdere invulling lijkt mij geen toelichting nodig te hebben. Opmerkelijk zijn het belang dat gehecht wordt aan produktieverhoging en het feit dat arbeiders nog niet tot volledige medezeggenschap in staat worden geacht, terwijl ook op de wat langere termijn de bedrijfsleiding een interne handelingsvrijheid dient te houden.

De invulling van het model voor de praktische vormen is gebaseerd op de gedachten die ontvouwd worden over de organisatie van het gesocialiseerde bedrijf. Erg ver uitgewerkt is die organisatie niet. De fundamentele grondslag komt erop neer dat politieke lichamen (op nationaal, provinciaal en gemeentelijk niveau) de opperste controle moeten uitoefenen en zonodig

algemene richtlijnen moeten kunnen geven, maar het bedrijf moet wel zelfstandig blijven. Dus in het model hebben de politieke lichamen (POL.) een rol in de fasen voorbereiding en controle. Er is geen onderscheid gemaakt naar de niveaus van individuele onderneming, groep ondernemingen, bedrijfstak en nationale niveau, maar er is natuurlijk wel een relatie gedacht in het rapport tussen deze niveaus. Men mag aannemen dat de politieke lichamen vooral invloed zullen uitoefenen op het economisch beleid, maar er wordt niet aangegeven dat het sociale beleid van politieke inmenging uitgesloten zou zijn. Een Raad van Beheer en Toezicht (R.B.T.) hoort de algemene bedrijfspolitiek aan te geven en toezicht te houden op de directie. Dit orgaan wordt duidelijk gedacht als een ondernemingsorgaan. De formulering is zo stringent dat ik heb aangenomen dat de Raad minstens meespeelt in een deel van de beslissingen. De zelfstandigheid van de directie komt in ieder geval tot uitdrukking in de uitvoeringsfase. De vakvereniging wordt voor de positie van het personeel de belangrijkste rol toegedicht. Dit beperkt zich tot de arbeidsvoorwaarden (OVERL.). Bij belangrijke beslissingen moeten de gekozen personeelsorganen (G.R.+P.R.) worden gehoord. De rol van deze organen beperkt zich tot advisering en controle. Op nationaal niveau speelt de Algemene Economische Raad (A.E.R.) een belangrijke rol. Hij heeft een voorbereidende en regelende functie zowel op sociaal als op economisch gebied.

Figuur 4.1.1 IDEOLOGISCH MODEL VAN HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK

I	DEFINITIE	Recht arbeiders om mee te spreken in arbeidsvoorwaarden en in groeiende mate in bedrijfsbeheer en bedrijfsleiding, voorzover verenigbaar met eisen produktie, op basis van hun menswaarde en betekenis voor de produktie.
II	DOELEN	Doorbreken alleenheerschappij kapitaal in bedrijf. Erkenning van menselijke waarde en betekenis voor produktie van arbeiders.
III	DOMINANTE WAARDEN	Kapitalisme is onduelbaar. Doel moet zijn zo goed en goedkoop mogelijk te voorzien in behoeften van gemeenschap.
	A SYSTEEM PRODUKTIE	
	1 ARBEID	Bevordering arbeidsintensiviteit nodig m.b.v. loonvormen (stukloon).
	2 EIGENDOM	Geleidelijke opheffing particuliere eigendom produktiemiddelen en overgang in maatschappelijk eigendom. Beperking van het arbeidsloosinkomen.
	3 VRIJHEID	Algemeen belang beperkt vrijheid van produktie maar gesocialiseerd bedrijf moet zelfstandig zijn en los van politieke inmenging doel bereiken.
	4 VERANTWOORD.	Voelen van verantwoordelijkheid nodig voor produktieresultaten. Gemeenschapsplicht moet aanvaard worden.
	B GEZAGSVERHOUDINGEN	Bedrijfsleiding mag niet in initiatief beperkt worden, hun verantwoordelijkheidsgevoel mag niet verminderen.
	C PRODUKTIVITEIT	Bewuste organisatie kan verspilling tegengaan. Produktie en produktiviteit moeten worden verhoogd om meer economische produktie te krijgen.
	D MENSVISIE	Bij zelfbestuur zouden arbeiders proberen met minimum aan arbeidsprestatie maximum aan loon te krijgen. Door socialisatie en verandering maatschappelijk stelsel kunnen inzicht en moreel arbeiders verbeteren. Het menselijk karakter is gevormd onder het kapitalisme; opvoeding en vorming tot ijverige, plichtsgetrouwe medewerkers is geboden.
	E ONDERLING VERTROUWEN	Samenwerking en wederkerig vertrouwen tussen bedrijfsleiding en personeel is noodzakelijk om produktiviteit te verhogen en personeel overtuiging te geven dat er geen belangrijke beslissingen worden genomen zonder te worden gehoord.
	F SOLIDARITEIT	Hoog gevoel van gemeenschapsplicht vereist.
	G ALGEMEEN BELANG	Belang verbruikers en gemeenschap, door aantal groot en rechtmatig, moet vertegenwoordigd zijn in bedrijfsorganisatie.

Figuur 4.1.2 MODEL PRAKTISCHE VORMEN VAN HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK

BELEID NIVEAU	VOORBEREIDING		BESLISSING		UITVOERING		CONTROLE	
	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.
INDIVIDUEEL								
AFDELING								
ONDERNE- MING	G.R.+P.R. OVERL. R.B.T. POL.	P.R. R.B.T. POL.	OVEPL. R.B.T.	R.B.T.			G.R.+P.R. R.B.T. POL.	P.B.T. POL.
GROEP ON- DERNEMINGEN	POL.	POL.					POL.	POL.
BEDRIJFSTAK	POL.	POL.					POL.	POL.
NATIONAAL	A.E.R. POL.	A.E.R. POL.	A.E.R.	A.E.R.			POL.	POL.

4.2 Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap

Deze gemengde SDAP-NVV-commissie had zestien vergaderingen nodig om eenstemmig tot dit rapport te komen. (9) Bij het rapport zijn bijlagen gevoegd (reisverslagen en wetsontwerpen) waarop hier niet wordt ingegaan. De commissie begint zich af te vragen hoe de opdracht uit Het Socialisatievraagstuk geïnterpreteerd moet worden. Daarbij spelen twee hoofdvragen die elkaar doorkruisen en samenvloeien; welke plaats is er voor de loontrekkenden en voor de gemeenschap in het bedrijfsleven. De relatie tussen beide ligt in het feit dat socialisatie voorbereiding nodig heeft. In feite gaat dit rapport aan Het Socialisatievraagstuk vooraf.

4.2.1 Medezeggenschap van loontrekkenden in de onderneming

De rechtvaardiging van medezeggenschap ligt in de keuze van het gemeenschapsbedrijf als gesocialiseerde vorm van bedrijven. Daarin moeten verbruikers en voortbrengers een belangrijke stem hebben. Een verstandige politiek zal er dus naar streven, door invoering en geleidelijke uitbreiding van de medezeggenschap, de arbeiders in staat te stellen deze toekomstige taak te vullen. Medezeggenschap is nodig als scholing en voorbereiding. De toestand dat arbeiders democratische rechten verliezen zodra zij het bedrijfsterrein betreden is psychologisch onhoudbaar nu de politieke achterstelling is opgeheven. De arbeider voelt zich een onbewust onderdeel van het mechanisme, terwijl hij een bewustscheppend mens wenst te zijn. Dit is schrijnender voor de hoofdarbeiders, die immers beter geïnformeerd zijn.

'Al zal het, ook bij het bestaan van medezeggenschap, niet alle arbeiders gegeven zijn zich bewust-scheppende mensen te voelen, al moge het waar zijn, dat levensbevrediging meer en meer buiten het producent-zijn gezocht zal moeten worden...medezeggenschap zal althans de ernstigste gevolgen op geestelijk gebied der mechanisering van het produktieproces opheffen en een nieuw tijdperk der voortbrenging inluiden.

Van een goed-geregelde medezeggenschap mag verwacht worden, dat de persoonlijkheid van de arbeider er bij zal winnen. Zijn verantwoordelijkheidsbesef zal groeien, zijn arbeidslust zal toenemen. Hij zal ingewijd worden in de mogelijkheden en moeilijkheden van het bedrijf. Aangenomen mag worden, dat als gevolg van dit alles de produktiviteit zal stijgen, dat conflicten, welke de voortbrenging nadelig beïnvloeden, minder zullen voorkomen en dus de maatschappelijke produktie zal toenemen.' (10)

Dan wordt een aantal principiële vragen naar de regeling van medezeggenschap behandeld.

Een belangrijk probleem is de taakverdeling tussen vakbonden en ondernemingsraden. Er kan geen sprake van zijn dat vakbonden de met zoveel moeite veroverde onderhandelingstaken zouden willen overdragen aan de ondernemingsraden. Daarom draagt de taak van ondernemingsraden een aanvullend karakter, wat een betekenisvolle taak blijft.

Medezeggenschap moet doorgevoerd worden langs de publiekrechtelijke weg omdat de ervaring heeft uitgewezen dat de privaatrechtelijke weg niet tot voldoende resultaten leidt. Om dezelfde reden zullen de bevoegheden wettelijk moeten worden vastgelegd. De formulering moet wel zo soepel zijn dat er ruimte blijft voor verdere ontwikkeling met name op het punt van medezeggenschap in de leiding van de onderneming. De wet zal niet voor elk bedrijf moeten gelden. Uitzonderingen dienen te worden gemaakt voor dwergondernemingen, publiekrechtelijke ondernemingen (eigen regeling nodig) en de scheepvaart.

RAPPORTEN

De ondernemingsraadsleden dienen gekozen te worden uit de door de vakverenigingen gestelde kandidaten, waarmee de goede verstandhouding en organisatorische band tussen bonden en raden is verzekerd. Consequentie van de koppeling van kandidaatstelling aan een minimum aantal leden is dat in ondernemingen met een te klein aantal georganiseerden het oprichten van een ondernemingsraad niet mogelijk is.

'Deze consequentie wordt door ons ten volle aanvaard. Immers: aangaande een ondernemingsraad van arbeiders, bij wie het verlangen zich te organiseren nog niet is opgekomen, kunnen slechts zeer geringe verwachtingen gekoesterd worden.' (11)

De commissie kiest principieel voor een ondernemingsraad die door alle werknemers wordt gekozen, boven de mogelijkheid van gescheiden verkiezingen van hoofd- en handarbeiders. Wel moeten er garanties worden gecreeerd dat ook hoofdarbeiders vertegenwoordigd zullen worden.

De commissie is verdeeld over de regeling van de deelname van de directie aan vergaderingen. Een meerderheid wenst te bepalen dat de ondernemer niet aanwezig is, tenzij hij uitgenodigd is, een minderheid wil dat ondernemer aanwezig is, tenzij de ondernemingsraad hem verzoekt niet aanwezig te zijn.

Er wordt voor de bevoegdheden onderscheid gemaakt tussen het gebied van de arbeidsvoorwaarden en het gebied van de leiding van de onderneming. Voor het laatste kan het niet verder gaan dan adviserende bevoegdheden voor de ondernemingsraad. Daarnaast dient de raad de ondernemer bij te staan in het bevorderen van de bloei van de onderneming. Tenslotte krijgt hij het recht een of twee vertegenwoordigers aan te wijzen in de raad van commissarissen, waarmee die vertegenwoordigers wel een vorm van medebeslissingsrecht krijgen.

Op het gebied van de arbeidsvoorwaarden kunnen de bevoegdheden verder gaan:

1. Toezicht op nakomen van collectieve contracten.
2. Nader uitwerken en aanvullen van collectieve regelingen voor de eigen onderneming.
3. Verdere bemoeiingen zijn:
 - in overleg met arbeidsinspectie toezicht houden op uitvoering arbeidswetten;
 - overwegend aandeel in beheer van instellingen aan de ondernemingen verbonden ten behoeve van de arbeiders;
 - handhaving van orde en goede gang van zaken in onderneming;
 - aanwijzen vertegenwoordiger in commissie van beroep op disciplinaire straffen.
4. Recht op inzien van loonlijsten, balansen en winst- en verliesrekeningen.
5. Recht gekend te worden in voornemens tot inkrimping personeel met een beroepsrecht daarop.
6. Taak bij individuele ontslagzaken als bemiddelende instantie.

Groepsraden voor afzonderlijke categorieën arbeiders worden afgewezen, maar zijn soms wenselijk voor zelfstandige organisatorische eenheden binnen de onderneming. Het lijkt de commissie voldoende bij een complex van ondernemingen op centraal niveau een ondernemingsraad en op ondernemingsniveau groepsraden in te stellen, in plaats van de figuur van een centrale ondernemingsraad in te voeren.

4.2.2 Organisatie van het particuliere bedrijf

Hier gaat het om regelingen die in de richting van socialisatie gaan, zonder

een einde te maken aan het particuliere karakter van het bedrijf. Daarbij wordt in de eerste plaats gedacht aan een uitbouw van collectieve contracten, zowel privaat- als publiekrechtelijk. Ook hier geldt de argumentatie voor een wettelijke regeling op publiekrechtelijke basis in een Algemene Beginselwet op de bedrijfsraden. De commissie beveelt als voorbereiding op socialisatie publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie aan. Een bedrijfstak krijgt dan de volgende opbouw. Aan het hoofd staat een bedrijfsraad, bestaande uit drie gelijke delen vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en gemeenschap. Voor besluiten is een twee-derde meerderheid nodig. De vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers hoeven niet perse uit de kringen van de organisaties te komen.

Op landelijk niveau wordt de Centraal-Economische Raad ingesteld. Iedere bedrijfsraad stuurt drie (of een veelvoud daarvan) vertegenwoordigers, gelijkelijk over de groepen verdeeld. Dit aantal wordt daarna in gelijke mate aangevuld door volksvertegenwoordiging en centrales van werkgevers en van werknemers. Deze raad kan besluiten van bedrijfsraden vernietigen wegens strijd met de wet of het algemeen belang. De raad is tevens college van advies in alle economische aangelegenheden.

4.2.3 Medezeggenschap in het gemeenschapsbedrijf

Het bestaande gemeenschapsbedrijf moet in twee richtingen hervormd worden, wil het de naam gesocialiseerd bedrijf waard zijn. De beheerzelfstandigheid moet aanzienlijk vergroot en het beginsel medezeggenschap van bedrijfsgenoten moet verruimd worden. Op enkele punten wijkt deze commissie af van Het Socialisatievraagstuk.

Aan het hoofd van het gemeenschapsbedrijf komt een raad van beheer te staan, voor twee-derde bestaande uit vertegenwoordigers van gemeenschap en voor een-derde vertegenwoordigers van bedrijfsgenoten, gekozen door de gezamenlijke werknemers. Anders dan Het Socialisatievraagstuk wordt gekozen voor verkiezing boven aanwijzing door de vakbonden. Ook het kandideren van werknemers uit het bedrijf moet mogelijk zijn. (Een commissielid is het hiermee niet eens.)

De arbeidsvoorwaarden moeten tot stand komen in onderhandelingen tussen vertegenwoordigers van beide partijen, waarbij ratificatie door het politiek orgaan alleen mogelijk is door het aanvaarden van het totale pakket. Anders dienen onderhandelingen heropend te worden.

In de gemeenschapsbedrijven dienen, afhankelijk van aard, bouw en grootte, een of meer personeelsraden te worden opgericht, die qua taken en bevoegdheden overeenkomen met de ondernemingsraden in het particulier bedrijf.

4.2.4 Toelichting bij modellen

Ook in dit rapport wordt geen eigenlijke definitie gegeven van medezeggenschap. Maar uitgaande van de aangegeven bevoegdheden en van de duidelijke vaststelling dat ondernemingsraden ten opzichte van de vakbeweging een aanvullende functie vervullen is, op basis van mijn eigen definitie, een definitie geconstrueerd. Uit de geringe invulling van het model blijkt dat het rapport duidelijk bedoeld was als een nadere aanvulling op het vorige. Een aantal zaken hoefde niet herhaald te worden en dat is hier ook niet gebeurd.

Voor wat betreft het model voor de praktische vormen gaat het rapport in op de organisatie in het particulier bedrijf en in het gemeenschapsbedrijf. Voor de invulling van dit model heb ik het eerste gekozen. Dit was de oorspronkelijke opdracht van de commissie; zij werkt dit het verst uit en zegt ook zelf dat de medezeggenschap binnen het gemeenschapsbedrijf de

zelfde patronen zou moeten volgen.

Een opvallend verschil met Het Socialisatievraagstuk is dat de ondernemingsraden (O.R.) door het gehele personeel gekozen moeten worden. Op het gebied van de arbeidsvoorwaarden heeft de ondernemingsraad een aanvullende en controlerende taak en zelfs een uitvoerende taak in het beheer van sociale voorzieningen en het handhaven van orde en gezag. Logisch gezien kan men daaronder verstaan dat de ondernemingsraad een rol in de voorbereiding speelt. Maar dit wordt niet vermeld en mede gezien de aanvullende functie heb ik het weggelaten. Voor zelfstandige organisatorische eenheden is er de mogelijkheid van groepsraden (G.R.) en voor een complex van ondernemingen kan op centraal niveau een ondernemingsraad worden ingesteld, gekoppeld aan groepsraden op ondernemingsniveau. Ik ben ervan uitgegaan dat deze groepsraden en ondernemingsraden dan overeenkomende taken zullen hebben, maar heb niet alle variaties in het schema opgenomen. De ondernemingsraad heeft op ondernemingsniveau ook nog adviserende bevoegdheden op het gebied van de leiding van de onderneming. Voor de niveaus van organisatorische eenheden en complex van ondernemingen wordt dit niet expliciet aangegeven; reden om het uit het model weg te laten.

Tenslotte heeft een ondernemingsraad het recht vertegenwoordigers in de raad van commissarissen (R.v.C.) aan te wijzen, welke raad behalve een medebeslissende normaal ook een controlerende functie heeft. Uit de bevoegdheidsopsomming en de aanvullende functie van de ondernemingsraad blijkt het belang van collectieve contracten en collectieve regelingen (C.C.), welke zijn ingevuld op de voor de hand liggende plaatsen.

In het kader van een publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie spelen bedrijfsraden (B.R.) een belangrijke rol. Uit de formulering dat deze bedrijfsraad aan het hoofd staat van een bedrijfstak heb ik afgeleid dat hij behalve een voorbereidende en controlerende taak ook een besluitvormende heeft.

Op nationaal niveau is er nog de Centraal-Economische Raad (C.E.R.), die een adviserende en controlerende taak heeft.

Figuur 4.2.1 IDEOLOGISCH MODEL VAN BEDRIJFSORGANISATIE EN MEDEZEGGENSCHAP

I	DEFINITIE	Recht om in collectieve contracten vastgelegde arbeidsvoorwaarden aan te vullen, uit te werken en de uitvoering te controleren en recht om te adviseren op gebied van ondernemingsleiding.
II	DOELEN	Voorbereiding op gemeenschapsbedrijf. Opheffen ernstigste gevolgen op geestelijk gebied van mechanisering produktieproces. Stijging produktiviteit, afname conflicten, toenamen maatschappelijke produktie.
III	DOMINANTE WAARDEN	
	A SYSTEEM PRODUKTIE	Moet gesocialiseerd worden in vorm van gemeenschapsbedrijf.
	1 ARBEID	Arbeidslust te klein, moet groeien.
	2 EIGENDOM	Moet gesocialiseerd worden.
	3 VRIJHEID	
	4 VERANTWOORD.	Verantwoordelijkheidsbesef moet groeien.
	B GEZAGSVERHOUDINGEN	Gebrek aan democratie psychologisch onhoudbaar. Beheersvrijheid gemeenschapsbedrijf moet aanwezig zijn.
	C PRODUKTIVITEIT	Produktiviteit en maatschappelijke produktie moeten stijgen.
	D MENSVISIE	Arbeider wil bewust scheppend mens zijn. Verantwoordelijkheidsbesef zal groeien, persoonlijkheid arbeider moet groter worden.
	E ONDERLING VERTROUWEN	Conflicten moeten minder voorkomen.
	F SOLIDARITEIT	
	G ALGEMEEN BELANG	Verbruikers moeten belangrijke stem krijgen in gemeenschapsbedrijf.

Figuur 4.3.2 MODEL PRAKTISCHE VORMEN VAN BEDRIJFSORGANISATIE EN MEDEZEGGENSCHAP

BELEID NIVEAU	VOORBEREIDING		BESLISSING		UITVOERING		CONTROLE	
	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.
INDIVIDUEEL								
AFDELING			G.R.		G.R.		G.R.	
ONDERNE- MING		O.R.	O.R. C.C.	R.V.C.	O.R.		O.R.	R.V.C.
GROEP ON- DERNEMINGEN			O.R. C.C.		O.R.		O.R.	
BEDRIJFSTAK		B.R.	C.C.	B.R.				B.R.
NATIONAAL		C.E.R.						C.E.R.

4.3 Het Plan van de Arbeid

Het veertigste congres van de SDAP nam in april 1934 een resolutie aan die het partijbestuur opdroeg een wetenschappelijk bureau op te richten om in samenwerking met een NVV/SDAP-commissie een plan op te stellen. In dat plan moest de overgang naar het socialisme meer concreet uitgewerkt worden dan in de voorafgaande rapporten door de eerst te nemen maatregelen te ontwerpen. Daarmee zou de partij zich rechtstreeks moeten richten op de ordening van het economisch leven en zouden alle anti-kapitalistische krachten opgeroepen moeten worden bij te dragen aan de verwezenlijking van het democratisch-socialisme. Wetenschappelijk bureau en commissie (12) werkten snel; een jaar later konden de hoofdlijnen al worden bekend gemaakt en in de loop van 1935 verscheen het Plan van de Arbeid.

Het plan is opgebouwd uit twaalf hoofdstukken, waarvan hier alleen op de eerste zes wordt ingegaan. Deze betreffen de algemene richtlijnen, de crisisspolitiek, wijzigingen in economische structuur en handelspolitiek, beheersing van conjunctuurverloop en rationalisatie, ordening en industrialisatie. In de overige hoofdstukken wordt het plan uitgewerkt naar de bedrijfstakken landbouw, bouw, textielindustrie en vervoerwezen en naar de positie van middenstanders en de situatie in Indonesië.

4.3.1 Algemene richtlijnen

Het plan werkt een diepgaande economische ordening uit met als doel, zover mogelijk binnen de nationale beperkingen, het Nederlandse volk bestaanszekerheid bij een behoorlijk bestaanspeil te bieden.

Het is noodzakelijk dat gemeenschapsorganen leiding geven aan het economisch leven door beheersing van wat nieuw wordt toegevoegd aan het produktie-apparaat en door ordening van het bestaande. In de bestaande produktiewijze kunnen ingrijpende veranderingen alleen plaatsvinden door de staatsmacht en gemeenschapsleiding is nodig omdat het belang van het hele volk voorop moet staan.

Middelen tot beheersing van het produktie-apparaat zijn het beheersen van credietwezen; controle op uitbreiding onderneming; beheersen tempo rationalisatie.

Ordening is vooral nodig in bedrijfstakken waar wanorde het grootst is en waar dat de noodlottigste gevolgen heeft (distributie, vervoerwezen en produktie eerste levensbehoeften). Die ordening moet niet streng centralistisch gedacht worden. Waar het zonder nadeel voor de gemeenschap kan op lager niveau moet dat ook. Elke regeling heeft een grens, waarbij verder nut wegvalt tegen nadeel van minder zelfwerkzaamheid van betrokkenen.

Hoewel het plan niet alleen gericht is op de bestaande crisistoestand, is een directe aanval op de werkloosheid wel nodig door het laten uitvoeren van grote gemeenschapswerken. Daaraan moet industrialisatie worden gekoppeld om werkgelegenheid permanent te maken.

Democratie is grondslag en voorwaarde voor het plan. De grenzen van het plan liggen daar waar het geen democratische meerderheid meer vindt. De crisis heeft echter de volksovertuiging dat ingrijpen van staatswege in het economisch leven in het belang van het gehele volk is belangrijk versterkt. Ook in de toekomstige organisatie van het economisch leven speelt het democratisch aspect door de noodzakelijke decentralisatie van bevoegdheden naar zelfstandig regelende organen.

Uitvoering van het plan brengt nog geen socialisme. Wel worden twee

belangrijke elementen ervan op de voorgrond gesteld: bestaanszekerheid en behoeftevoorziening als richtlijn produktie. Het arbeidsloos inkomen uit kapitaalbezit en klassetegenstellingen wordt niet opgeheven; wel wordt de beschikkingsmacht van de bezitters van produktiemiddelen ingeperkt. Dat alles moet duidelijk vastgesteld worden. Voor de eigen aanhang om te zien dat het plan een stap op weg is naar het socialisme, voor anderen om het socialisme te gaan waarderen.

4.3.2 Wijzigingen in de economische structuur

Naast de opkomst van nieuwe landen in het wereldverkeer is er een tweede belangrijke wijziging opgetreden in de algemene leiding van het produktieproces. Door de overheersing door het bankwezen en de monopolievorming in belangrijke internationale produktietakken is een enorme economische macht geconcentreerd in handen van een kleine groep. Zo'n grote macht mag niet ongecontroleerd worden uitgeoefend. Hoewel deze ontwikkelingen in Nederland minder actueel zijn, moeten wel maatregelen worden genomen, zoals socialisatie van de circulatiebank; toezicht op het overig bankwezen en een sterke gemeenschapsinvloed in de bedrijfsschappen. Door genoemde ontwikkelingen is een scheiding ontstaan tussen bezitters en beheerders van de produktiemiddelen, waarmee de belangen van de laatste groep die van de eerste en van de gemeenschap kunnen gaan overheersen. Technische wijzigingen zijn de oorzaak van een laatste structurele economische ontwikkeling. Terwijl de uitvindingen in de 19-de eeuw een centraliserend effect hadden, hebben nieuwere uitvindingen (elektromotor en auto) een tegengesteld decentraliserend effect.

4.3.3 Beheersing van conjunctuurverloop en rationalisatie

Voor beheersing van het conjunctuurverloop is beheersing van het kredietwezen en van de expansie van ondernemingen nodig. Dat deel van de beschikkingsmacht dat crisisveroorzakend werkt, moet van particuliere eigendom naar de gemeenschap worden overgebracht. Omdat door interne financiering nog steeds een overmatige expansie van het produktie-apparaat kan plaatsvinden, is een directe beheersing nodig door vergroting van de bestaande capaciteit te binden aan voorwaarden en goedkeuring van de Algemene Economische Raad.

Een beheersing van de rationalisatie is een noodzakelijke aanvulling hierop. Rationalisatie betekent weliswaar een beroep op de markt van kapitaalgoederen en een uitstoot van arbeidskrachten, maar is begeerlijk omdat het zelfde eindresultaat met minder offers kan worden bereikt. Daarmee is het een voorwaarde voor betere behoeftebevrediging en een hoger levenspeil, maar leidt het er niet automatisch toe. Er is ook goede en slechte rationalisatie. Daartoe moeten van te voren kosten en baten vergeleken worden, waaruit dan bepaald kan worden welk geldbedrag nodig is om na invoering van nieuwe machines een aantal jaren wachtgeld te kunnen betalen. Dit bedrag wordt ineens belast op de invoering van machines. Invoering van machines in een beheerst tempo veronderstelt een vrij straffe bedrijfsorganisatie. Het voornemen tot rationalisatie zal een bepaalde tijd van tevoren kenbaar moeten worden gemaakt aan de bedrijfsraad en aan de arbeiders in de onderneming. Omdat door de voorgestelde maatregelen het voordeel voor de ondernemer minder zal zijn, zal de drang tot invoering van nieuwe machines kleiner worden. Het is duidelijk dat, gezien de opvattingen over de vrijheid van bedrijfsleiding, deze rationalisatiecontrole niet mag ontaarden in een aantasting van de bedrijfsvrijheid. De normale, meer interne, rationalisatie moet vrij kunnen blijven plaatsvinden.

4.3.4 Ordening

Er bestaat wel ordening in de maatschappij, maar er is te weinig ordening tussen ondernemingen en bedrijfstakken. Er is een bonte verscheidenheid aan samenwerkingsvormen tussen ondernemingen, waaraan twee kanten zitten: een gericht op vermindering van de kostprijzen van produkten door uitschakeling van verspilling van arbeid en kapitaal en een die een tendens tot monopolievorming en uitbuiting van de consument bezit. De eerste is sociaal voordelig, de tweede maatschappelijk gevaarlijk. Beide blijven echter winst beogen voor de aangesloten groep, terwijl eventuele voor- en nadelen voor de gemeenschap buiten beschouwing blijven.

Daarnaast zijn er andere ordeningsvormen, zoals in nutsbedrijven en verbruikскоoperaties en door de sociale en bedrijfswetgeving.

Een socialistische politiek gericht op een algehele planmatige produktie moet aansluiten bij de verschillende vormen van ordening. Waar monopolievorming is opgetreden is socialisatie volgens de grondslagen van het socialisatierapport nodig. Voor de voorziening in noodzakelijke levensbehoeften is verdere doordringing van het gemeenschapsbedrijf of van gemeenschapsinvloed nodig.

De opvatting dat ordening nodig is, dringt in alle bevolkingslagen door, wat ook een politieke vertaling vindt in het denken van sociaal-democraten, katholieken en een groep jonge CHU-ers. Tussen die opvattingen bestaan wel vrij grote verschillen, met name over de mate van gemeenschapsinvloed. Dwang en sancties zijn noodzakelijke instrumenten voor ordening, maar werken pas achteraf. Daarom moet de gemeenschap direct en actief meewerken en is zelfs een gemeenschapsoverwicht in de bedrijfsraden noodzakelijk, zoals dat ook in het Rapport Nieuwe Organen is uitgewerkt.

'Wij willen hier constateren, dat ordening een voorwaarde is voor een socialistische maatschappij, omdat een socialistische produktiewijze zonder deze ordening niet denkbaar is. En hoe sterker de gemeenschapsinvloed bij de ordening is, hoe meer deze in socialistische richting gaat. Anderzijds kan worden toegegeven, dat een meer geordende produktie, zelfs met sterke overheidsinvloed, denkbaar is, zonder dat men de daardoor ontstaande toestand socialistisch kan noemen.' (13)

Voor het instellen van bedrijfsschappen zijn twee mogelijkheden. Of een nieuwe wet, of een zodanige herziening van de bestaande bedrijfsradenwet, dat deze raden naast het sociale karakter ook een bedrijfseconomische karakter krijgen. Op basis van de eerdere rapporten is door de SDAP-kamerleden een amendement ingediend bij de behandeling van de wet waarin een aantal verordenende bevoegdheden werd voorgesteld. Hieronder kwamen voor de verbetering van omstandigheden waaronder arbeid moet worden verricht en de regeling van medezeggenschap van de arbeiders in de afzonderlijke ondernemingen van de bedrijfstak.

4.3.5 Toelichting bij modellen

Medezeggenschap komt maar heel terloops aan de orde in het Plan van de Arbeid, zo terloops dat een definitie niet gegeven kan worden. Toch heb ik dat weinige dat wel over medezeggenschap werd gezegd, opgenomen, omdat daar in ieder geval uit blijkt dat medezeggenschap geheel gedacht wordt in het kader van de ordening op het niveau van de afzonderlijke onderneming. Het sterke macro-economische karakter van het Plan komt verder tot uitdrukking in het bij de waarde 'arbeid' vooral vermelden van opvattingen over werkgelegenheid en in het nauwelijks invullen van de waarden 'mensvisie', 'onderling vertrouwen' en 'solidariteit'.

RAPPORTEN

Datzelfde macro-economische karakter blijkt uit de globale uitwerking van de voorgestelde organisatievormen, waarbij gezegd moet worden dat verwezen wordt naar eerdere rapporten. Maar dat gebeurt zo algemeen dat ik niet dacht het recht te hebben daarvan iets in het model terug te laten komen. Er wordt gekozen voor een uitbreiding van de bestaande Bedrijfsradenwet, waarbij de bedrijfsraden (B.R.) behalve een sociaal ook een bedrijfseconomisch karakter krijgen, hetgeen ik geïnterpreteerd heb als een voorbereidende en controlerende functie. Daarnaast zouden de bedrijfsraden verordenende bevoegdheden moeten krijgen. Dat is een vorm van besluitvorming, maar alleen op bedrijfstakniveau. Verordeningen beïnvloeden natuurlijk beslissingen op ondernemingsniveau wel, maar treden er niet voor in de plaats. Uit het feit dat de Algemene Economische Raad (A.E.R.) expansie van het productie-apparaat moet binden aan voorwaarden en vergroting van de bestaande capaciteit moet goedkeuren, heb ik geconcludeerd dat deze raad op economisch gebied een voorbereidende en controlerende rol vervult.

Figuur 4.3.1 IDEOLOGISCH MODEL VAN HET PLAN VAN DE ARBEID

I	DEFINITIE	In het kader van ordening door middel van bedrijfsraden moeten deze regels kunnen geven voor de medezeggenschap van werknemers in afzonderlijke ondernemingen.
II	DOELEN	Economische ordening om, zover mogelijk, binnen de internationaal begrensde mogelijkheden het Nederlandse volk bestaanszekerheid bij behoorlijk levenspeil te bieden.
III	DOMINANTE WAARDEN	
	A SYSTEEM PRODUKTIE	Er moet een algemene planmatige produktie komen, waarin gemeenschapsorganen leiding geven aan economisch leven, door beheersing nieuwe en ordening bestaande economische activiteiten, waarbij behoeftevoorziening richtlijn moet zijn. Daarnaast is industrialisatie nodig.
	1 ARBEID	Werkloosheid moet bestreden worden, werkgelegenheid moet permanent worden. Arbeidsomstandigheden moeten door ordening verbeteren.
	2 EIGENDOM	Er is scheiding ontstaan tussen bezitters en beheerders produktiemiddelen. Te grote macht is geconcentreerd bij te kleine groep. Beschikkingsmacht moet worden ingeperkt en gedeeltelijk worden overgebracht naar gemeenschap.
	3 VRIJHEID	Bedrijfsvrijheid van bedrijfsleiding mag niet worden aangetast.
	4 VERANTWOORD.	Wat zonder nadeel voor gemeenschap op lager niveau kan, moet daar ook.
	B GEZAGSVERHOUDINGEN	Democratie is grondslag en voorwaarde, de meerderheid (van volk) bepaalt de grenzen. Bevoegdheden moeten gedecentraliseerd worden naar zelfstandig regelende organen.
	C PRODUKTIVITEIT	Te hoge opvoering produktiviteit moet voorkomen worden. Conjunctuurverloop moet beheerst worden door beheersing van kredietwezen, expansie en rationalisatie. Daarom moet de invoering van nieuwe machines belast worden met kosten wachtgelden.
	D MENSVISIE	Bij minder betrokkenheid, minder zelfwerkzaamheid.
	E ONDERLING VERTROUWEN	
	F SOLIDARITEIT	
	G ALGEMEEN BELANG	Belang hele volk moet voorop staan. Gemeenschapsoverwicht in bedrijfsorganisaties noodzakelijk.

4.3.2 MODEL PRAKTISCHE VORMEN VAN HET PLAN VAN DE ARBEID

BELEID NIVEAU	VOORBEREIDING		BESLISSING		UITVOERING		CONTROLE	
	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.
INDIVIDUEEL								
AFDELING								
ONDERNE- MING	B.R.	B.R. A.E.R.					B.R.	B.R. A.E.R.
GROEP ON- DERNEMINGEN	B.R.	B.R. A.E.R.					B.R.	B.R. A.E.R.
BEDRIJFSTAK	B.R.	B.R. A.E.R.	B.R.	B.R.			B.R.	B.R. A.E.R.
NATIONAAL		A.E.R.						A.E.R.

4.4 De Weg naar Vrijheid

Het tweede PvdA-congres besloot in april 1949 met algemene stemmen dat er een plan moest komen om de economische en sociale politiek op langere termijn uiteen te zetten. Daarbij moest aangegeven worden welke delen van het economisch leven voor socialisatie in aanmerking kwamen. Het partijbestuur gaf daarop de WBS-directeur opdracht onder verantwoordelijkheid van een plancommissie een meerjarenplan op te stellen. Deze plancommissie (14) begon haar werkzaamheden in oktober 1949.

In november 1951 was het plan uitgewerkt in een meer dan vierhonderd bladzijden tellend boekwerk. Het plan bestaat uit vier delen. In het eerste worden de fundamentele verhoudingen van bezit, macht, produktie, inkomen en arbeid, die het karakter van de maatschappelijke orde bepalen, geanalyseerd. Het tweede deel zet de te volgen sociaal-economische politiek uiteen; het derde is gewijd aan de vraagstukken van de culturele opbouw en het laatste behandelt de internationale samenhangen. In een inleiding worden de algemene doelstellingen geformuleerd. Hier zullen vooral de inleiding en het eerste deel worden samengevat.

4.4.1 Inleiding

De westerse wereld is weer gedwongen te strijden voor het behoud van haar vrijheid. De overtuiging van de waarde hiervan moet gevoed worden door het verantwoordelijkheidsbesef van eigen ontplooiing, tegenover medemens en gemeenschap. Dit plan, een zelfbezinging van het socialisme, gaat na wat de consequenties zijn van deze dubbele verantwoordelijkheid.

Vormveranderingen in de maatschappij hebben nog niet geleid tot een wereld van sociale gerechtigheid en welvaart. Vergemeenschappelijking van produktiemiddelen is een onvoldoende hervormingsmiddel.

De socialistische beweging wil meer dan het algemeen levend verlangen naar zekerheid, zij wil de maatschappij hervormen tot een gemeenschap van vrije mensen. De staat is daarbij niet de hoogste waarde waaraan de mens zijn betekenis ontleent, maar een onmisbaar middel. Het volk is een gemeenschapsvorm van hoge zedelijke waarde, maar mag nooit de uitsluitende maatstaf worden voor al het menselijk handelen. Een vrij mens stelt niet de zichzelf tot maatstaf aller dingen. De mens is mede aansprakelijk voor wie hij is en wat hij doet en heeft zich steeds rekenschap te geven van zijn verplichtingen tegenover de naaste en de gemeenschap. Dat geeft de vrijheid een tweevoudig karakter dat slechts verzekerd kan worden in de gemeenschap. Gezag en een door het gezag gehandhaafde orde zijn onmisbaar. Maar elk gezag moet democratisch zijn, de staatsmacht moet dienstbaar zijn aan de individuele ontplooiing.

Deze fundamentele inzichten bepalen de opbouw van het plan, waarin veel aandacht is voor inhoud en vormgeving van de cultuur, omdat de vorming van vrije mensen doel is.

In de huidige maatschappelijke verhoudingen is een aantal belemmeringen aanwezig. De absolute beschikking over produktiemiddelen moet verder beperkt worden door als gemeenschap zelf exploitatie van goederen en diensten ter hand te nemen en door het stellen van voorwaarden. Ook het individualisme, als kapitalistisch kenmerk, is aan verandering onderhevig. Er is meer samenwerking gegroeid, waaraan echter ook gevaar van machtsmisbruik verbonden is. Daarom is gemeenschapsinvloed nodig. De sociale democratie is pas in eerste stadium van ontwikkeling. Daartoe dienen nieuwe organisatievormen ontwikkeld te worden die arbeiders meer invloed en verantwoordelijkheid geven.

De doelstellingen van het plan zijn samengevat:

- bestaanszekerheid bij een behoorlijk levenspeil en redelijke verdeling van het inkomen;
- geen machtsuitoefening zonder verantwoordingsplicht en geen grotere machtsconcentratie dan voor de vervulling van de gestelde taken onmisbaar is;
- gelijke kansen voor een ieder tot ontplooiing van de persoonlijkheid in de gemeenschap;
- opbouw van een in de gemeenschap gewortelde cultuur;
- opbouw van een geordende internationale gemeenschap.

Van eerdere sociaal-democratische plannen werd gezegd dat ze moesten leiden tot een almachtige staat, tot bureaucratie en tot een aantasting van geestelijke vrijheid. Maar de wereld staat in feite voor de keuze tussen planning tot vrijheid of planning tot slavernij. Planning gericht op vergroting van vrijheid voor allen betekent voor sommigen beperking van bepaalde vrijheden.

De voornaamste taak is de bestaande belemmeringen voor de ontplooiing van de mens in de maatschappij weg te nemen en de vrijheid in verantwoordelijkheid hecht te verankeren door het scheppen van zodanig samenbindende levensvormen dat het bestaan in deze maatschappij als een individuele en gemeenschappelijke waarde wordt ervaren.

4.4.2 De maatschappelijke orde in socialistisch perspectief

Bezitsverhoudingen

Het vraagstuk van eigendom van produktiemiddelen is voor socialisme steeds belangrijk geweest, maar perspectief is veranderd. De grootste veranderingen vonden plaats in de eigendomsvormen, met name door de ontwikkeling van de NV; maar door onmacht van kleine aandeelhouders en concentraties van grote aandelenpakketten is de machtsverspreiding nauwelijks verbeterd. Bovendien hebben financiële instituten een belangrijke positie veroverd.

De bestaande bezitsverhoudingen voldoen niet aan de eisen uit oogpunt van economische doelmatigheid en sociale rechtvaardigheid. De overheid dient over een eigen vermogen te beschikken. In de particuliere vermogensconcentratie ligt de bron van economische verspilling, particulier machtsmisbruik en sociaal onrecht. Een socialistische ordening moet gericht zijn op het vergroten van het gemeenschapsaandeel in het nationaal vermogen en op grotere gelijkheid in de bezitsverhoudingen.

Het met socialisatie beoogde doel is veranderd, achtereenvolgens lag de nadruk op verdeling, produktie, macht en werkgelegenheid. Het is de vraag of deze doelen niet bereikt kunnen worden zonder de weerstanden tegen socialisatie op te roepen.

De eerste mogelijkheid is verdere verzelfstandiging van de NV en zodanige wijzigingen dat de leiding verantwoordelijk wordt tegenover aandeelhouders, werknemers en publiekrechtelijke gemeenschappen.

Tweede alternatief is ordening, waaraan echter bezwaren kleven, zodat socialisatie aanbevelswaardiger is. Omdat daaraan gevaar verbonden is van machtsconcentratie in overheidshanden is de beheersvorm van gesocialiseerde bedrijven belangrijk. Socialisatie is geen zelfbestuur, dat tot een chaotische produktie zou leiden en zeker niet automatisch tot welvaart en rechtvaardiger verdeling.

'Onze maatschappij kan een centrale afstemming van de produktie echter niet ontberen. Wel dient zij er naar te streven door decentralisatie en differentiatie van de leiding een zo groot mogelijke speelruimte te laten

RAPPORTEN

voor het zelfdoen.' (15)

Privaatbezit wordt vaak verdedigd als het tegengaan van massificatie van de mens doordat hij in het beheer van het bezit zijn persoonlijkheid kan ontplooiën. Van zo'n persoonlijkheidsontwikkeling kan voor de grote massa van arbeiders geen sprake zijn omdat hun bezit verdwijnt in anonieme kapitaalseenheden. Wel kan onderzocht worden of in sociologisch opzicht meer betrekken van arbeiders bij resultaten onderneming nuttig is.

Van winstdeling zal aantal negatieve effecten uitgaan: het brengt een toevallig element in arbeidersinkomen en heeft nauwelijks positief effect op arbeidsprestaties en leidt niet tot het vergroten van de bestaanszekerheid. Daarom kan beter gekozen worden voor een stelsel dat uit de winsten van alle bedrijven een fonds vormt voor arbeidersaanspraken.

Machtsverhoudingen

De machtsconcentratie is belangrijk voor de ontwikkeling van de maatschappij en mede beslissend voor de verdeling van inkomen en vermogen, arbeidsverhoudingen en produktie.

'Daarom is voor een democratie elke maatschappijordening - feodalisme of kapitalisme - waarin de beschikking over de belangrijkste economische machtsmiddelen ligt buiten de democratisch samengestelde organen, onaanvaardbaar, evenzeer als een ontwikkeling in corporatieve of syndicalistische zin, waarbij de machtsbeschikking uiteindelijk zich zou onttrekken aan de controle van gekozen parlementen.' (16)

Machtsuitoefening kan erop worden gericht nergens meer macht te concentreren dan nodig is voor doelmatige uitoefening van bepaalde taken.

In de ontwikkeling van het kapitalisme heeft machtsuitoefening zich gedeeltelijk losgemaakt van bezitsrechten en, omdat ook de macht van arbeidersorganisaties sterk gegroeid is, is er een nieuw evenwicht ontstaan tussen de leidende ondernemersgroepen, de arbeidersorganisaties en de overheid.

Het verschijnen van de kleine groep machthebbende bewindvoerders wordt nog versterkt door zogenaamde oligarchische clausules in vele NV-statuten, aaneensluiting van ondernemingen en ondernemersafspraken.

Aan deze machtsconcentraties zijn voor- en nadelen verbonden. Het komt op zichzelf tegemoet aan de steeds dwingender stabilisatie-eis, maar een ongecontroleerde particuliere machtsuitoefening kan de maatschappelijke inkomensverdeling ernstig in het gedrang brengen. Samenwerking tussen ondernemingen is gewenst, mits gewaarborgd wordt dat het algemeen belang niet in het gedrang komt en de voordelen niet alleen aan belanghebbenden ten deel vallen. Controle op concentratie en spreiding van macht is nodig. Vergaand overheidstoezicht op ondernemersafspraken moet in een situatie van hoogconjunctuur vooral gericht zijn op de prijsafspraken. De PBO kan een doeltreffend middel zijn om te controleren of regelingen met betrekking tot produktie en afzet niet strijdig zijn met het gemeenschapsbelang. Dat moet aangevuld worden met controle op ondernemersafspraken die buiten de PBO tot stand komen. Controle op individuele machtsposities kan een begin krijgen door wijziging van de wet op de naamloze vennootschappen, zoals uniforme voorschriften voor de jaarverslagen.

Met de geschetste middelen: groei overheidsvermogen, groei vermogen sociale fondsen, betere vermogensspreiding in overblijvende particuliere sector, versterking positie gemeenschap en arbeidersorganisaties, ontwikkeling van

RAPPORTEN

publiekrechtelijke samenwerking, controle op collectieve en individuele machtsposities; ontstaat een nieuw systeem van machtsverhoudingen en van controle op particuliere machtsuitoefening in het economisch leven. Ook in nieuwe machtsvorming van bewindvoerders schuilt gevaar. Bij een verdere ontwikkeling naar een socialistische gemeenschap wordt daarom het vraagstuk van democratie binnen besturende apparaten van vakbeweging, werkgeversorganisaties, politieke partijen en overheid van steeds groter betekenis. Daarbij kunnen PBO en ondernemingsraden van belang zijn.

Productieverhoudingen

De positie van de arbeider tegenover de werkgever en de mogelijkheid om arbeidsvreugde te beleven, worden voornamelijk beheerst door de verhoudingen waaronder de produktie plaatsvindt. Bij de meest wenselijke ordening van de produktie gaat het niet uitsluitend om vraagstukken van technisch-economische aard of om de maximale voorziening van de consument met goederen en diensten, maar ook om de vergroting van rechtvaardigheid, vrijheid en ontplooiingsmogelijkheden.

De figuur van de almachtige, soevereine ondernemer is veranderd. Door de toeneming van het voor de produktie nodige kapitaal is de zeggenschap van kredietverstrekkers vergroot. Meer technische apparaten betekent hogere kosten bij elke produktie-onderbreking. De onderlinge technisch-economische afhankelijkheid van bedrijven is vergroot.

Het produktiemotief is veranderd van het streven naar winst naar groei en continuïteit van de onderneming. De ondernemer/bedrijfsleider heeft daarin tegengestelde belangen aan de kapitalist/financier en wil de winst meer in de eigen onderneming houden waarmee de door het particuliere winststreven veroorzaakte tegenstelling kapitaal-arbeid wordt verzacht. In de moderne onderneming heeft de leiding te maken met een serie van motieven zoals behoeftevoorziening, sociale zekerheid, technische voortgang en maatschappelijke samenhang. Zulke motieven treden echt naar voren wanneer de overheid zich met de produktie bemoeit. Het aantal voorzieningen waarbij de maatschappelijke rentabiliteit uitgaat boven de particuliere neemt voortdurend toe, waardoor het zwaartepunt van de produktie onvermijdelijk verschuift naar de gemeenschap. Aan andere produktiemotieven van particuliere ondernemers kleven grote gevaren voor de gemeenschap. Het is noodzakelijk dat de overheid kan beschikken over de middelen om de produktie te richten.

Socialisme is gericht op het vergroten van keuzemogelijkheden en daarom is vergroting van consumptievrijheid een doelstelling. Deze vrijheid wordt meer bepaald door de koopkracht dan door de veelheid aan produkten. Daarom moet door planmatige leiding het inkomen vergroot worden, terwijl de vermindering aan soorten geen verkleining van de vrijheid betekent.

Ook in de vrijheid van beroepskeuze, een volgend socialistisch grondbeginsel, bestaat een grote afstand tussen formele regeling en feitelijke werkelijkheid. In een socialistische samenleving worden inbreuken op deze vrijheid, zoals werkloosheid en minder keuzevrijheid door inkomensverschillen, opgeheven.

De vrijheid van onderneming zal juist bij geleide economie meer inhoud kunnen krijgen, terwijl het karakter van ondernemersarbeid sterk zal veranderen en meer gericht zal zijn op samenwerking buiten en binnen de onderneming.

De liberale tegenstelling tussen overheid en bedrijfsleven, tussen staat en maatschappij is vals omdat de staat niet tegenover de maatschappij staat, maar een uiterst belangrijk en uniek orgaan van de maatschappij is. De leiding van de produktie hoeft niet uitsluitend in de centrale overheid te

RAPPORTEN

worden geconcentreerd, maar kan, naar de mate waarin andere organen bereid en in staat blijken het gemeenschapsbelang te dienen, aan deze organen overgelaten worden.

Op dit moment moet geconstateerd worden dat er aan ondernemerskant nog weinig neiging is om de mogelijkheden van de PBO te gebruiken, maar op den duur moet de ondernemersfunctie worden uitgevoerd door mensen die, naast de relatief beperkte beloning, hun prikkel vooral vinden in de menselijke samenwerking en het bijdragen aan de maatschappelijke behoeftenvoorziening. Voor het uitvoeren van een politiek van algemene produktietaakstelling heeft de overheid wettelijke instrumenten nodig, te weten een produktiewet (voor het afdwingen van produktie van bepaalde artikelen), een investeringswet en een kredietwet.

Arbeidsverhoudingen

Arbeid is meer dan alleen noodzaak, maar een behoefte van de mens, een onmisbaar element voor zelfverwerkelijking. Omdat beide elementen belangrijk zijn, moet bij ordening voorkomen worden dat het individu ondergaat in de collectiviteit, zeker nu een massaal technisch produktie-apparaat ontstaat. In de strijd van de arbeidersbeweging is het accent verschoven van materiele belangenbehartiging naar de sociale politiek, waarmee arbeidsverhoudingen en ordening van het economisch bestel in nauwe relatie staan. Doordat pas recent grote belangstelling is ontstaan voor menselijke factor in bedrijfsleven, is de gedachte dat afstemming van de arbeid op de mens voorwaarde en middel is tot produktiviteitsvergroting nog jong. Het gaat in de eerste plaats om het vergroten van de zelfwerkzaamheid van de mens.

'Het verwerkelyken van democratie in het bedrijfsleven moet worden gezien als een der middelen om de ontpersoonlijking van de mens met name in de sfeer van het grootbedrijf tegen te gaan. Wij moeten streven naar een ontwikkeling, waarbij de werkende mens als enkeling en als groep verantwoordelijkheid te dragen krijgt en medewerkt aan de beslissingen welke voor een geordend verloop van het werk noodzakelijk zijn. Alleen op deze wijze kan worden bereikt, dat de arbeidsverhoudingen niet, zoals thans veelal het geval is, een rem maar een stimulans vormen voor de groei van de democratische persoonlijkheid.' (17)

Dan liggen er nog vragen waarop het socialisme nieuwe antwoorden moet geven, zoals voor- en nadelen van gemeenschapsvorming in het bedrijf; mogelijke bijdrage van arbeid aan menselijke ontplooiing en compensatiemogelijkheden in vrije tijdsbesteding.

Bij verdere uitbouw van bestaanszekerheid bestaat de vrees dat verdergaande bescherming van de mens zal leiden tot vermindering van het verantwoordelijkheidsgevoel. Inderdaad bestaan er grenzen aan sociale politiek: omdat er een kleine marge voor eigen belang moet zijn en een beroep op eigen verantwoordelijkheid moet worden gedaan; herverdelingspolitiek via belastingen grote weerstanden oproept en het gevaar van bureaucratie en verspilling in zich draagt en er altijd collectief onoplosbaar menselijk leed zal blijven, waarvoor individuele, gerichte hulpverlening nodig is.

Er is, voor het beoordelen van medezeggenschap, een onderscheid nodig tussen verschillende niveaus in het leidinggeven aan het economisch leven; namelijk: produktieproces als geheel, per bedrijfstak, van de onderneming, welke laatste verder uitgesplitst moet worden naar beslissingen over algemene richtlijnen, primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. In elk geval liggen mogelijkheid en wenselijkheid tot medebeslissen en medeberaden

van werknemers anders. Bovenste niveau gebeurt door regering, parlement en SER. Dus dient belangrijk deel medezeggenschap arbeider tot recht te komen door activiteiten in zijn politieke en vakorganisatie. De medezeggenschap in de economische politiek bedrijfstak en in primaire arbeidsvoorwaarden moeten binnen het produkt- of bedrijfsschap ontwikkeld worden.

De overblijvende taak die voor de ondernemingsleiding is vooral van technisch-organisatorische aard. Eindbeslissingen dienen aan de ondernemer/bedrijfsleider gelaten te worden, waarbij het advies van de ondernemingsraad van grote betekenis kan zijn. Een medebeslissingsrecht kan gemakkelijk leiden tot onbestuurbaarheid van de onderneming. Het bezetten van alle plaatsen in de ondernemingsraden is al behoorlijke inspanning. Het goed functioneren van ondernemingsraden is van levensbelang voor de democratische hervorming van de onderneming.

De internationale ervaringen met ondernemingsraden zijn niet onverdeeld gunstig. Soms werden zij een instrument in de syndicalistische strijd. Voor een gezonde werkzaamheid van ondernemingsraden is de bereidheid tot loyale medewerking aan opbouw en voortbestaan van de onderneming van belang. Natuurlijk zullen meningsverschillen en conflicten onvermijdelijk zijn, maar dat hoeft de werking van ondernemingsraden niet te schaden, zoals geldt wanneer zij een instrument worden van politieke agitatie.

Een ander gevaar ligt in het door de ondernemer gebruiken van de ondernemingsraad als instrument om de positie van de vakbeweging te ondermijnen. Meest verontrustend is echter dat in de bedrijven waar het overleg niet in een van deze valkuilen valt, het overleg aan de arbeiders toch weinig bevrediging schenkt. Er ontstaan klachten over slecht contact met achterban, over het slechts bespreken van futiliteiten en over de geringe overdracht van verantwoordelijkheid.

Ondernemingsraden dienen gedragen te worden door actieve belangstelling van veel werknemers. Het overleg moet daarvoor concrete inhoud krijgen. Er is een ontwikkeling ingezet naar medebeslissingsrecht over secundaire arbeidsvoorwaarden en recht tot medeberaad over de economische politiek van het bedrijf. Een deel van het algemene bedrijfsbeleid zal, om snelheid reactie en eenvormigheid beleid, voorbehouden moeten blijven aan bedrijfsleiding, maar medebeslissingsrecht is wel mogelijk zijn bij zaken van organisatietechniek en arbeidsvraagstukken.

Het is verder nodig om door structuurverandering van de onderneming aan de arbeid een plaats te geven in de ondernemingsleiding. Maar omdat daar geen tweestrijd mag ontstaan en de onderneming als werkeenheid niet mag worden ontworcht, is het ongewenst werknemers uit de eigen onderneming een commissarisplaats te laten innemen. Zo ontstaat ook medezeggenschap in directeursbenoemingen, waarbij ondernemingsraden een adviesrecht kunnen krijgen.

We staan pas aan het begin van de proefneming om de mens zichzelf te laten besturen. Voor een volgroeiende democratie is de democratische persoonlijkheid voorwaarde. Als de opvoeding gericht wordt op de eigen verantwoordelijkheid en de vrijwillige samenwerking kan verder gegaan worden met zelfbestuur. Medezeggenschap zal pas zin krijgen als ze uitdrukking vormt van gemeenschappelijk ervaren verantwoordelijkheid. Het zal een belangrijke taak van de vakbeweging zijn het overleg op de verschillende niveaus op elkaar af te stemmen.

Sinds de jaren dertig is er aan ondernemerszijde meer aandacht voor de menselijke factor in het kader van de sociale ondernemingspolitiek. Als consequentie daarvan moet de ondernemingsstructuur veranderen van een opdracht- in een overlegstructuur. Het inzicht moet doorbreken dat

leidinggeven een kunst is die geleerd moet worden.

Hoewel de beloning maar een secundaire factor voor de werklust is, heeft het wel grote invloed op de sfeer in het bedrijf. Daarop moet bij beloningssystemen meer gelet worden.

Medezeggenschap en sociale politiek kunnen arbeidsvreugde indirect bevorderen. Maar voorbijgegaan werd aan mogelijkheden in het wijzigen van de arbeidsverrichting zelf. De ontwikkeling van techniek heeft een vergaande arbeidsdeling en geïndividualiseerde arbeid in grootschalige produktie-eenheden tot gevolg gehad. Er zijn werkzaamheden ontstaan met weinig of geen geestelijke inhoud, die alleen een beroep doen op de zintuigelijke vermogens. Dit kwaad van geestelijke onderbezetting moet bestreden worden door een doelbewuste afstemming van produktie op behoeften van de mens. Arbeidsvreugde is overigens van meer factoren afhankelijk, b.v. van gezinsverhoudingen, die in geen enkele maatschappij volledig zijn te beheersen.

4.4.3 Produktie en welvaart

Voor het bereiken van grotere produktiviteit bestaan vier voorwaarden: volledige werkgelegenheid; uitbreiding kapitaaluitrusting bedrijven; opvoering produktiviteit en mogelijkheid tot internationaal ruilverkeer. Voor grotere produktiviteit is een maatschappelijk gunstig klimaat nodig: redelijk bestaanspeil voor de massa van de bevolking, betere verhoudingen in vermogens- en inkomensverdeling, democratische machtsuitoefening, gelijke economische kansen voor iedereen.

De produktiviteit van bedrijven is afhankelijk van arbeidsprestatie, van kapitaaluitrusting en van de organisatie van het bedrijf. Het is zeer de vraag of arbeiders zelf veel invloed kunnen uitoefenen op stijging arbeidsproduktiviteit. Bij efficiency-onderzoeken blijkt dat fouten en onvolkomenheden van produktie-organisatie en produktie-omstandigheden veel belangrijker oorzaak verspilling zijn dan onvoldoende arbeidslust. Bij de interne bedrijfsorganisatie komt het aan op zorgvuldige werkvoorbereiding; zo gunstig mogelijke combinatie van produktiemiddelen en actieve medewerking van alle werknemers. Opvoering van produktiviteit moet geestelijk eigendom zijn van ondernemers en van arbeiders.

De samenwerking tussen ondernemingen kan verbeterd worden door meer uit te gaan van arbeidsverdeling, door de produktie meer te concentreren op enkele produkten en door normalisatie.

Maar de nodige structurele wijzigingen in bedrijfstakken kunnen alleen bereikt worden door een produktiewet. Produkt- en bedrijfsschappen zijn de aangewezen instituties, maar zolang niet tot leven komen, kan oplossing gevonden worden in paritair samengestelde produktiecommissies.

Een planmatige leiding van de maatschappij behoort tot de wezenlijke voorwaarden voor produktieverhoging. Zelfs als maatschappijplanning beslag legt op een deel van de produktieve krachten kan zij haar kosten dubbel en dwars terugverdienen mits juist gehanteerd.

4.4.4 Toelichting bij modellen

Ook de Weg naar Vrijheid geeft geen definitie van medezeggenschap. De bespiegelingen over medezeggenschap geven wel voldoende materiaal om op basis van mijn eigen definitie een definitie te construeren. Van democratie wordt heel duidelijk vastgesteld dat het een middel kan zijn om de ontpersoonlijking van de mens tegen te gaan. Ik heb voor de algemene doelstellingen van het plan gekozen om de doelen in te vullen. Enerzijds om

RAPPORTEN

consequent te blijven, anderzijds omdat deze algemene formulering de specifieke dekt. Bovendien komt zo beter tot uitdrukking dat interne bedrijfsdemocratie een afgeleide zaak blijft.

De waarde 'solidariteit' kwam als zodanig niet voor. Ik had het kunnen opvullen met een verwijzing naar gemeenschapsplichten, maar ik vind dat daarmee het begrip te veel verruimd zou worden. Deze afweging blijft echter arbitrair.

De Weg naar Vrijheid gaat voor de praktische organisatievormen sterk uit van de toen net gerealiseerde wetgeving. Dat betekent dat er een belangrijke rol is weggelegd voor de PBO-organen. Bedrijf- en produktschappen (SCHAP.) spelen op bedrijfstakniveau een rol in de economische politiek en in de primaire arbeidsvoorwaarden. Op basis van logica en van het benadrukken van de ondernemingsvrijheid heb ik deze taak geprojecteerd in de voorbereidende, beslissende en controlerende fase. Die zelfde gedachte heb ik gevolgd voor het nationaal niveau, waar de SER, naast regering en parlement (POL.) een rol speelt.

De beperkte taken van de ondernemingsraden worden vrij duidelijk omschreven, vergeleken met de toenmalige wetgeving wordt het medebeslissingsrecht op sociaal gebied uitgebreid. (O.R.)

Tenslotte wordt een structuurverandering gewenst in de onderneming door vertegenwoordigers van de arbeiders op te nemen in de raad van commissarissen, waarvan de taken niet worden uitgewerkt. Uitgaande van het toenmalig functioneren van deze raden heb ik het beperkt tot controlerende taken, vooral het economisch gebied, maar het sociaal beleid kan daarvan niet geheel uitgesloten worden. (R.v.C.)

Figuur 4.4.1 IDEOLOGISCH MODEL VAN DE WEG NAAR VRIJHEID

I	DEFINITIE	Mogelijkheid en recht van werknemers tot medebeslissen in secundaire arbeidsvoorwaarden en arbeidsvraagstukken en medeberaden in economische politiek en technisch-organisatorische zaken, om uitdrukking te geven aan gemeenschappelijk ervaren verantwoordelijkheid.
II	DOELEN	Bestaanszekerheid bij behoorlijk levenspeil en redelijke inkomensverdeling; geen machtsuitoefening zonder verantwoordingsplicht; geen grotere machtsconcentratie dan nodig; gelijke kansen voor ontplooiing individu; vorming van vrije mensen.
III	DOMINANTE WAARDEN	
	A SYSTEEM PRODUKTIE	Maatschappij moet gemeenschap van vrije mensen zijn en dienstbaar aan individuele ontplooiing. Socialistische ordening moet gericht zijn op vergroten van gemeenschapsaandeel in nationaal vermogen.
	1 ARBEID	Arbeid is economische noodzaak en menselijke behoefte, middel tot zelfverwerkelijking. Geestelijke onderbezetting moet worden tegengegaan door doelbewuste afstemming produktie op mens.
	2 EIGENDOM	Absolute beschikking over produktiemiddelen moet verder beperkt worden en er is een grotere gelijkheid in bezitsverhoudingen nodig.
	3 VRIJHEID	Vrijheid Westerse wereld moet verdedigd worden. Vrijheid bestaat in verantwoordelijkheid. De vrijheid van onderneming krijgt meer inhoud. Vergroting vrijheid voor allen betekent beperking bepaalde vrijheden sommigen.
	4 VERANTWOORD.	Besef van verantwoordelijkheid voor eigen ontplooiing en tegenover mens en gemeenschap nodig. Te vergaande bescherming kan leiden tot vermindering verantwoordelijkheidsgevoel.
	B GEZAGSVERHOUDINGEN	Gezag en een door met gezag gehandhaafde orde zijn onmisbaar. Onderneming moet van opdracht-, overlegstructuur worden.
	C PRODUKTIVITEIT	Afstemming arbeid op mens is voorwaarde en middel tot opvoering produktiviteit, daarnaast is maatschappelijk gunstig klimaat nodig. Produktiviteit is minder afhankelijk van arbeidsprestatie dan van produktie-organisatie en -omstandigheden. Opvoering moet geestelijk eigendom zijn van arbeiders en ondernemers.

D MENSVISIE

Het individualisme, als gevolg kapitalisme, moet veranderen in bereidheid tot samenwerking en gemeenschapszin. Individueel mag niet onder gaan in collectiviteiten. Democratie is middel om ontpersonlijking tegen te gaan. Voor volgroeiende democratie is democratische persoonlijkheid voorwaarde, opvoeding meer richten op eigen verantwoordelijkheid en vrijwillige samenwerking.

E ONDERLING
VERTROUWEN

Loyale medewerking van werknemers bij opbouw en voortbestaan onderneming nodig.

F SOLIDARITEIT

G ALGEMEEN BELANG

Door planmatige leiding kan vrijheid van consumptie verhoogd worden. Leiding hoeft niet perse bij overheid te liggen.

Figuur 4.4.2 MODEL PRAKTISCHE VORMEN VAN DE WEG NAAR VRIJHEID

BELEID NIVEAU	VOORBEREIDING		BESLISSING		UITVOERING		CONTROLE	
	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.
INDIVIDUEEL								
AFDELING								
ONDERNEMING	O.R.	O.R.	O.R.				R.V.C.	R.V.C.
GROEP ONDERNEMINGEN								
BEDRIJFSTAK	SCHAP.	SCHAP. P.C.	SCHAP.	SCHAP. P.C.			SCHAP.	SCHAP.
NATIONAAL	S.E.R. POL.	S.E.R. POL.	S.E.R. POL.	S.E.R. POL.			S.E.R. POL.	S.E.R. POL.

4.5 De Hervorming van de Onderneming

In 1953 stelde het Curatorium van de WBS een commissie in om te rapporteren over wenselijkheid en mogelijkheid van een herziening van het vennootschapsrecht. (18)

De commissie heeft haar opdracht geïnterpreteerd naar twee hoofdvragen. Wat zijn de eisen waaraan structuur en rechtsvorm van de onderneming dienen te voldoen en welke veranderingen in het vennootschapsrecht moeten daar uit volgen. Er is bij het beantwoorden van die vragen vooral gekeken naar grotere ondernemingen en er is in het zoeken naar oplossingen rekening gehouden met economische ontwikkelingen en wettelijke regels. Daarbij zijn grenzen getrokken en wordt weinig aandacht besteed aan de persoonlijke verhoudingen en sociaal-ethische aspecten.

Het rapport, 175 bladzijden groot, bestaat uit zeven hoofdstukken. Na de inleiding zijn aparte hoofdstukken gewijd aan de verhouding tussen onderneming en kapitaalverschaffers, medezeggenschap van de werknemers en het algemeen belang. Dan worden voorstellen gedaan voor een herziening van de bepalingen inzake jaarverslaggeving en emissieprospectus en een hervorming van de raad van commissarissen. In het zevende hoofdstuk vindt een slotbeschouwing plaats over de betekenis van de voorgestelde herzieningen.

4.5.1 Inleiding

De bredere aandacht voor de positie van de particuliere onderneming in de maatschappij vindt oorsprong in een aantal structurele veranderingen:

- toenemende betekenis van grote ondernemingen;
- veranderingen in de structuur van grotere ondernemingen, waarin zich een zelfstandige groep van beheerders/bewindvoerders heeft ontwikkeld;
- ontwikkeling in verhouding tussen overheids- en ondernemingsbeleid, met name in de vele bedrijfstakken waar beperkt aantal ondernemingen de markt beheerst en de mogelijkheid bestaat van planning op langere termijn, zodat de vraag ontstaat hoe overheid nog leiding kan geven aan economische ontwikkeling.

Daaruit kan geconcludeerd worden dat de huidige regelingen drie vragen van hervorming en aanvulling oproepen:

Dienen de belangen van de kapitaalverschaffers beschermd te worden, nu interne zeggenschap ligt bij beperkte groep van directeuren en commissarissen?

Vraagt de positie van de arbeider om een regeling om zijn belangen te waarborgen en om verantwoordelijkheid te dragen?

Is het nodig het gemeenschapsbelang beter te behartigen nu dominerende positie grootbedrijf behoefte doet ontstaan aan toetsingsinstrumenten? Daarnaast zijn tegen het ontstaan van sterk besloten managersgroepen in bedrijfsleidingen bedenkingen mogelijk uit democratisch oogpunt. De verbinding van deze groepen met soortgelijke groepen in het staatsapparaat en in maatschappelijke instellingen doet tekort aan een voor democratie noodzakelijke brede spreiding van verantwoordelijkheden.

Het ontstaan van het grootbedrijf als economische macht is gevolg van twee ontwikkelingen: de vooruitgang op gebied techniek en vervoerswezen leidden tot moderne fabriek; de ontwikkeling instituut NV had tot gevolg dat expansie niet werd geremd door financiële beperkingen van de oorspronkelijke kapitaalverschaffers.

De ontwikkeling van de NV met een groeiende groep kapitaalverschaffers heeft de beschikkingsmacht over het kapitaal van velen in handen van weinigen geconcentreerd. Door vergroting groep aandeelhouders en door lossen worden

van de band met het bedrijf raakt het bezoek aan aandeelhoudersvergaderingen in onbruik, wat het opnemen van oligarchische clausules in de NV-statuten gemakkelijker maakte. Omdat de directie met behulp van de 'bindende voordracht' grote invloed heeft op samenstelling raad van commissarissen (RvC) valt ook deze als controle-instrument weg.

De moderne bedrijfsleider is meer dan zijn voorganger vooral gericht op het bestemmen van winsten voor financiering van modernisering of expansie van het bedrijf. Dus is streven naar maximale winst op korte termijn veranderd in het verzekeren van afzet op langere termijn. De onderneming is niet langer het persoonlijk instrument in handen van de particuliere ondernemer, maar een instituut onder leiding van deskundigen. Daardoor is de instelling tegenover werknemers veranderd. Loon- en salariseisen worden zakelijker en tegemoetkomender behandeld en er is meer openheid voor het verband tussen personeelsbeleid en bedrijfsresultaten.

Maar door institutionalisering en machtsconcentratie ontstaat het probleem van verantwoordingsplicht van de bestuurders tegenover bij de onderneming betrokken belangen.

Andere bezwaren zijn de risico's van machtsmisbruik en het voeren van een onjuiste bedrijfspolitiek als gevolg van het ontbreken van een kritische beleidstoetsing door deskundigen. Daarnaast telt het bezwaar dat in het ondernemingsbeleid het algemeen belang verdisconteerd moet worden.

Een directe inschakeling van vertegenwoordigers van het algemeen belang in het toezicht op het bestuur van grote ondernemingen is het logische sluitstuk van het institutionaliseringsproces en is een antwoord op het meest evidente gebrek in de interne structuur: het ontbreken van een reële verantwoordingsplicht. Deze plicht bestaat naar boven, de gemeenschap, en naar beneden, de in de onderneming werkzame arbeiders. Dit is een noodzakelijke voorwaarde om recht te doen aan de medezeggenschap van de werknemers en de onderneming als een zaak van gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van arbeid, leiding en kapitaal tot ontwikkeling te laten komen.

Vanuit economisch gezichtspunt prevaleert de vraag of huidige structuur bevorderlijk is voor een optimale bijdrage van de onderneming aan de volkswelvaart; vanuit sociaal gezichtspunt de vraag of de structuur onderneming beantwoordt aan eisen van dragen verantwoordelijkheid voor werknemers, het waarborgen van hun nog kwetsbare belangen en de opheffing van bestaande sociale tegenstellingen.

4.5.2 Onderneming en kapitaalverschaffers

De praktische betekenis van de rechten van de aandeelhoudersvergadering uit het Wetboek van Koophandel (1928) is veel geringer dan eerste lezing doet vermoeden. Zo is van het zo omstreden enquêterecht geen gebruik gemaakt. Andere bevoegdheden kunnen worden aangetast door oligarchische clausules. De financiële jaarstukken geven als gevolg van ontoereikende wetgeving zo'n summier beeld dat gefundeerde kritiek nauwelijks mogelijk is. Het creëren van zogenaamde prioriteitsaandelen maakt de aandeelhoudersvergadering tot geheel machteloos lichaam en zij kan door constructies met holdings of administratiekantoren zelfs geheel uitgeschakeld worden. Het functieverlies van die vergadering is ook het gevolg van desinteresse in ondernemingsbeleid van veel aandeelhouders.

Het commissariaat is niet wettelijk voorgeschreven. Het vennootschapsrecht laat een grote vrijheid voor het toekennen van bevoegdheden. In het algemeen werd de toezichtfunctie zeer belangrijk gevonden, maar het is de vraag of dit in de praktijk tot zijn recht komt. Meestal beslist de directie door de

regeling van bindende voordracht over de aanwijzing van commissarissen, waarbij zij wel kiest voor bekwame en ervaren mannen, maar vooral let op contacten en relaties. Daarmee worden commissarissen teveel mededragers en medeverantwoordelijk voor het beleid, een verlengstuk van de directie en hanteren meestal dezelfde maatstaf: het ondernemingsbelang. Conclusie moet zijn dat de RvC in plaats van belangenbehartiger voor aandeelhouders is geworden tot raad van beheer en alleen een nuttige adviesfunctie vervult.

Conclusies

Voor grote NV's is functieverlies aandeelhoudersvergadering veel verder gegaan dan wetgever in 1928 voorzag. Van verschillende zijden wordt aangedrongen op een herstel in rechten van de aandeelhouders. Er moet echter bijzonder omzichtig omsprongen worden met bestaande oligarchische bepalingen, omdat die toch meestal de bescherming van de continuïteit van de onderneming beoogden. De oplossing moet gezocht worden in de vertegenwoordiging van aandeelhouders door deskundigen in de oude functie van de RvC. Daarvoor zijn twee hervormingen nodig: toekennen van minimum-bevoegdheden van dwingendrechtelijke aard aan commissarissen en treffen van maatregelen om band tussen commissarissen en aandeelhouders te versterken.

Verder zijn aanvullende voorzieningen nodig op het terrein van jaarverslaggeving waarbij voor het uitoefenen van toezicht op de naleving de instelling van een vennootschapskamer nodig is.

4.5.3 Onderneming en medezeggenschap der werknemers

Het begrip medezeggenschap kan op meer manieren onderscheiden worden: naar reikwijdte (medeweten, -spreken of -beslissen); naar betrokken onderwerpen; naar niveau waarop het wordt uitgeoefend; naar de wijze waarop het wordt uitgeoefend (rechtstreeks of vertegenwoordigend) en naar de doelstellingen.

Door de ontwikkeling van de CAO en van de naoorlogse wetgeving is de arbeid een meer gelijkwaardige factor geworden op het nationale niveau.

De ontwikkeling van medezeggenschap binnen de onderneming heeft zich lang buiten de wetgever om voltrokken, bijvoorbeeld in kernen. Hoe belangrijk deze ontwikkeling mag zijn voor de sfeer in de onderneming en de vergroting van een doelmatige bedrijfsvoering, het heeft de arbeiders geen rechten gegeven ten aanzien van de beslissingen in de top van het bedrijf.

De WOR geeft de ondernemingsraad geen enkel medebeslissingsrecht, alleen recht op medeberaden en medeweten en wordt bovendien traag ingevoerd. De conclusie is dat medezeggenschap zich vooral op nationaal niveau manifesteert, daarna op bedrijfstakniveau en in de individuele onderneming nog maar in het eerste ontwikkelingsstadium is.

Betekenis ondernemingsraad

In navolging van Den Uyl (19) worden drie doelstellingen van medezeggenschap onderscheiden: bescherming belangen arbeiders; bevordering doelmatig functioneren onderneming en stimulering persoonlijkheidsontwikkeling van de werkende mens.

De laatste twee moeten binnen de onderneming worden verwezenlijkt. Goede voorlichting kan hier helpen, maar het is niet uitsluitend een kwestie van organisatorische vormgeving. Wetteksten en orgaanvorming zijn onvoldoende omdat een mentaliteitsverandering en een beter inzicht in welbegrepen eigen belang nodig is. Hierin kan de ondernemingsraad een belangrijke rol spelen, maar alleen wanneer hij een levend begrip wordt en gedragen wordt door vertrouwen van leiding en personeel. Horiga heeft beweerd dat de OR niet aansluit op voor bedrijven kenmerkende sociale verhoudingen(20). Zonder die

kritiek over te nemen moet toch gewezen worden op het gevaar dat ondernemingsraden onvoldoende voeling kunnen houden met wat leeft in diverse geledingen van het bedrijf. Naast bepaalde wettelijke mogelijkheden om afstand te verkleinen (kiesgroepen en afdelingscommissies) moet de ondernemingsraad bijzondere aandacht geven aan een belangrijke wettelijke taak: het behandelen van wensen, klachten en opmerkingen uit het personeel. Wordt de zaak met durf en verbeeldingskracht opgepakt, dan kan de ondernemingsraad uitgroeien tot een belangrijker orgaan dan de vroegere kernen waren en medezeggenschap tot levende werkelijkheid maken.

'Nog slechts langzaam breekt het inzicht baan dat een gezonde ontwikkeling van de medezeggenschap niet uitsluitend een arbeiders- maar evenzeer een ondernemingsbelang is. Wanneer de wet op de ondernemingsraden met geestdrift en overtuiging ten uitvoer wordt gelegd, dan wordt daarmee een bijdrage geleverd tot verbetering van de arbeidssfeer, die van verstrekkende betekenis kan zijn voor de bedrijfsresultaten.' (21)

De conclusie kan zijn dat via dit samenwerkingsorgaan van leiding en personeel op het punt van persoonlijkheidsontplooiing en arbeidsvreugde en voor het doeltreffend functioneren van het bedrijf zeer veel kan worden bereikt en er is dus geen reden om voor de verwezenlijking van deze doelstellingen nieuwe voorzieningen in het leven te roepen.

Op het punt van de bescherming van werknemersbelangen biedt de wet weinig omdat nergens medebeslissingsrecht is toegekend. Daarbij gaat het om belangrijke zaken als beslissingen omtrent uitbreiding, inkrimping, verplaatsing, fusie of verkoop, invoeren nieuwe werk- en produktiemethoden, winstbestemming en winstdeling. Het ligt voor de hand om hierbij te denken aan uitbreiding bevoegdheden ondernemingsraad, maar dat zou een uiterst gevaarlijke weg zijn. Het feit dat de leden niet vrij staan tegenover de directie legt beperkingen op aan de omvang van de taak. Bovendien bestaat er kans op strijdigheid met andere doelstellingen omdat de ondernemingsraad eerder kans loopt op conflicten en wrijvingen. En bij een deel van de betrokken vraagstukken, zoals bijvoorbeeld sluiting, zijn ook meer algemene belangen betrokken. Het is beter de betrokken arbeidersbelangen te laten behartigen door vertrouwenslieden van buiten het bedrijf, die door het personeel aangewezen moeten worden.

Over de vraag naar de vorm waarin medezeggenschap uitgebreid moet worden, bestaan verschillende opvattingen.

Vormen van rechtstreekse belangenbehartiging door werknemers in het bedrijf komen in conflict met de gewenste verhoudingen binnen de onderneming. De oplossing moet gezocht worden langs de weg van het vennootschapsrecht. Een bevredigende oplossing van het werknemerscommissariaat is mogelijk wanneer vastgehouden wordt aan vier uitgangspunten:

- geen personeelsleden als werknemerscommissaris;
- langzame invoering, te beginnen bij klein aantal sleutelbedrijven;
- toekenning van minimum-bevoegdheden aan commissarissen bij zaken die werknemersbelang raken;
- geen geringere zeggenschap voor vertegenwoordigers arbeiders dan voor vertegenwoordigers aandeelhouders.

4.5.4 Onderneming en algemeen belang

Het overheidstoezicht op de NV is gering van omvang en vindt weinig toepassing. De noodzaak van overheidsingrijpen in de ondernemingsvrijheid is

RAPPORTEN

vrij algemeen aanvaard; meningsverschil bestaat over omvang en doelstelling van het ordenend ingrijpen, dat bovendien voortdurend naar vorm en inhoud verandert.

Uit afkeer van de competitieve maatschappij en uit het inzicht in de fundamentele ontoereikendheid van concurrentie voor de verwezenlijking van volledige werkgelegenheid, stabiele conjunctuurontwikkeling en redelijke inkomensverdeling is van socialistische zijde de nadruk gelegd op socialisatie. Op basis van een aantal overwegingen is in het partijprogramma daaraan toch een geringere rol toegekend:

- door sterke uitbreiding van orderingsbevoegdheden in de crisisperiode zijn de mogelijkheden van socialisatie van de beschikkingsmacht sterker op de voorgrond getreden;
- de ontwikkeling van de economische theorie heeft scherper inzicht gegeven in de beperkte, maar wezenlijke rol die mededinging kan vervullen;
- de dwangconomie in communistische staten heeft ogen geopend voor gevaren van gehele economie omvattende socialisatie.

'Er is ontegenzegglijk in socialistische kring meer oog ontstaan voor de waarde van de zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van de ondernemer binnen het raam van een op het algemeen belang gericht economisch beleid van de overheid, mits bovendien de behartiging van het algemeen belang door de onderneming voldoende is verzekerd.' (22)

Die achtergrond verklaart het streven naar het opnemen van waarborgen binnen het bestuur van grote ondernemingen. In Nederland bestaat daarvoor de PBO, maar de ervaring heeft geleerd dat juist in de gevallen waar private en sociale rentabiliteit kunnen botsten (bij het bestaan van oligopolies en economische machtsposities) de PBO even weinig waarborgen biedt voor het algemeen belang als de ordening, de markteconomie en de socialisatie.

Voor het waarborgen van het algemeen belang wordt door het NVV voorgesteld de invloed van aandeelhouders uit te schakelen. Dit voorstel gaat voorbij aan het feit dat het centrale probleem niet ligt in de positie van de aandeelhouders, maar in de machtspositie van de ondernemingsleiding. Er is tot nu toe opvallend weinig aandacht geweest voor mogelijkheid van rechtstreekse vertegenwoordiging in de raad van commissarissen, terwijl dat toch gezien mag worden als de logische afsluiting van de ontwikkeling naar vermenging van het algemeen belang en ondernemingsbelang van grote ondernemingen. Bovendien zou het de logische afsluiting zijn van een ontwikkeling waarin de vertegenwoordiging van het algemeen belang een arbiterspositie inneemt tussen kapitaal en arbeid als samenwerkende factoren in de ondernemingsgemeenschap.

Maar functie en werkwijze van de RvC moeten veranderen door een uitbreiding van de bevoegdheden en een voorop stellen van de toezichthoudende taak.

4.5.5 Herziening bepalingen jaarverslaggeving en emissieprospectus

Hierbij krijgt een op te richten vennootschapskamer een belangrijke adviserende en toezichthoudende taak. De leden dienen benoemd te worden door de Kroon. Onder de taken moet het toezicht op fusies en samenwerkingsvormen vallen.

4.5.6 Hervorming van de raad van commissarissen

Er zijn in het voorafgaande vier conclusies getrokken:

- parallele ontwikkeling van machtsconcentratie bij directies en van ernstige verzwakking van controlemogelijkheden door functieverval aandeelhoudersvergadering en functieverandering RvC;

RAPPORTEN

- gevaar dat met belangen kleine aandeelhouders geen rekening wordt gehouden;
 - hoewel rechtspositie werknemers versterkt is, kunnen hun belangen bij de onderneming waar ze werken nog onvoldoende tot uiting worden gebracht;
 - gemeenschapsbelang raakt steeds nauwer betrokken bij grote onderneming.
- Deze conclusies ontmoeten elkaar in de overweging dat de RvC hervormd moet worden, wat een ingrijpende verandering van het vennootschapsrecht betekent.

Deze regels zouden alleen voor de grootste ondernemingen moeten gelden, waarbij de nodige flexibiliteit kan worden aangebracht door de minister van Economische Zaken de bevoegdheid te geven bij AMvB de grenzen voor bepaalde bedrijfstakken naar beneden te verleggen. Naast de open NV's moeten ook de besloten NV's in aanmerking komen. Andere ondernemingsvormen dienen rechtspersoonlijkheid te krijgen (de CV en de vennootschap onder firma) en ondernemingen moeten dan gedwongen worden een vorm te kiezen waaraan rechtspersoonlijkheid is gebonden. Blijkt dan dat er een vlucht ontstaat naar andere rechtsvormen, dan is verder ingrijpen nodig en kan men denken aan het verplicht voorschrijven van de NV-vorm.

De RvC zou moeten bestaan uit door aandeelhouders aan te wijzen personen, vertrouwenslieden van de werknemers en vertegenwoordigers van het algemeen belang; met gelijke aantallen zetels. Deze bepalingen moeten niet het karakter krijgen van dwingendrechtelijke bepalingen, vanwege die ondernemingen waar samenstelling huidige RvC getrouwe afspiegeling is van de betrokken financiële belangen.

Voor benoeming van de kapitaalvertegenwoordigers moet een middenweg gekozen worden tussen de benoeming op bindende voordracht van directie en een algemene benoemingsvrijheid door aandeelhoudersvergadering. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan meervoudige voordrachten en mogelijke beperking invloed prioriteitsaandeelhouders. De werknemerscommissarissen kunnen het beste aangewezen worden door de gekozen leden van de ondernemingsraad. Waarschijnlijk kan die keuze het beste voorbereid worden door de vakbonden kandidatenlijsten te laten indienen. Het toevoegen van eigen kandidaten door OR-leden is een doorbreking van het systeem. Voor het slagen van het werknemerscommissariaat is een hechte vertrouwensband met de vakbeweging essentieel, maar de commissaris moet zich bewust zijn van zijn eigen verantwoordelijkheid. De vertegenwoordigers van het algemeen belang dienen bij de grootste ondernemingen door de landelijke overheid benoemd te worden, bij kleinere bedrijven met regionale binding door het College van Gedeputeerde Staten. In het eerste geval geadviseerd door de SER en in het tweede geval door een gemengd samengestelde adviescommissie.

Commissarissen dienen toe te zien dat er verantwoord ondernemingsbeleid wordt gevoerd op sociaal, bedrijfseconomisch en commercieel terrein. Zij dienen te handelen en te beslissen naar eigen inzicht, van bindend mandaat mag geen sprake zijn. In de wet wordt een bepaling van vertrouwelijkheid opgenomen. Het lijkt onwaarschijnlijk dat commissarissen een eenzijdige nadruk zullen leggen op een deelbelang. Veel groter is het gevaar dat zij zich te veel vereenzelvigen met de onderneming. Daarom moet er een verantwoordingsplicht worden opgelegd door het jaarlijks bespreken in aandeelhoudersvergadering en ondernemingsraad van het verplichte jaarverslag. Voor de commissarissen algemeen belang kunnen voorschriften worden gegeven via wettelijke regels of via door de minister van Economische Zaken op te stellen richtlijnen.

De volgende bevoegdheden van commissarissen zouden dwingendrechtelijk opgenomen moeten worden:

RAPPORTEN

- toezicht op leiding NV;
 - benoeming, schorsing en ontslag van directie;
 - vaststellen van jaarstukken, gehoord de aandeelhoudersvergadering;
 - machtiging bij uitbreiding of inkrimping capaciteit, liquidatie, verkoop, fusie onderneming; invoering van belangrijke veranderingen in werk- en produktiemethoden; produktie van nieuwe artikelen.
- Gezien het grote personeelsbelang bij zulke beslissingen, is het redelijk de ondernemingsraad, in alle ondernemingen, hierover adviesrecht te geven.
- initiatief tot uitbreiding of inkrimping van nominale of geplaatste kapitaal;
 - toevoegen van verslag aan jaarstukken.
- In statuten kunnen commissarissen verdere bevoegdheden in het toezicht en medebeheer worden toegekend.

Conclusies

Een herziening van het bestaande vennootschapsrecht is van actueel belang omdat het achter dreigt te raken bij de behoeften van de moderne maatschappij-ontwikkeling.

Om te proberen een breuk in de rechtsontwikkeling te voorkomen wordt gepleit voor een geleidelijke overgang. Omdat de RvC zich richt op de hoofdzaken zal de directie niet beperkt worden in de dagelijkse bewegingsvrijheid. Om de samenwerking binnen de raad hoeft men geen angst te hebben. De betrokken belangen zullen op vele punten niet tegenovergesteld zijn en bovendien hoeven felle discussies de samenwerking niet te belemmeren, terwijl de commissarissen algemeen belang een verzoenende taak hebben.

Wel moet het gevaar van excessieve machtsconcentratie bij de centrale overheid serieus genomen worden. Daarom moet bij benoeming commissarissen algemeen belang gekeken worden naar de toepassing van het decentralisatieprincipe.

Het nieuwe vennootschapsrecht zal van ingrijpende betekenis zijn. De ontwikkeling naar steeds kleiner wordende oligarchie zal worden omgezet in het tegendeel zonder de snelheid van besluitvorming schade te berokkenen. De nieuwe RvC kan er aan bijdragen dat de vruchten van samenwerking van leiding, arbeid en kapitaal op rechtvaardige wijze worden verdeeld.

4.5.7 Betekenis van de voorgestelde herzieningen

De introductie van de werknemerscommissaris zal ongetwijfeld onvoldoende zijn voor de voorstanders van het bedrijf als een zichzelf besturende gemeenschap. Met de vergroting van de OR-bevoegdheden en de regelingen voor de werknemerscommissarissen is getracht de gedachte van gezamenlijke verantwoordelijkheid een maximale inhoud te geven.

De voorstellen hebben mede tot doel de klasse- en kastevorming in de toplaag van het economisch leven te doorbreken. Daarmee worden authentieke socialistische doelstellingen nagestreefd: gelijkheid in kansen in een open maatschappij die gekenmerkt wordt door sterke doorstroming en die naast spreading ook wisseling van verantwoordelijkheden kent.

4.5.8 Toelichting bij modellen

In de Hervorming van de Onderneming wordt het begrip medezeggenschap blijkbaar als bekend verondersteld. Er wordt alleen van aangegeven dat het op meer manieren onderscheiden kan worden, waaruit tevens blijkt dat medezeggenschap ondertussen een beter bestudeerd onderwerp is geworden. Ik heb het maken van onderscheiden opgenomen in de definitie om daarmee aan te geven dat medezeggenschap nogal instrumenteel wordt behandeld. Verder heb ik daarin opgenomen dat medezeggenschap in het gemeenschappelijk belang is van bedrijfsleven en arbeiders, omdat dit een wezenlijk element in dit rapport

RAPPORTEN

is. Zo wordt de ondernemingsraad gezien als een samenwerkingsorgaan. Dat de Hervorming van de Onderneming een sterk juridisch getint rapport is, blijkt uit het niet kunnen vullen van de dominante waarden 'Arbeid', 'Gezagsverhoudingen' en 'Solidariteit', terwijl ook andere dominante waarden weinig aan bod komen. Deze beperking is bewust gekozen en in de inleiding vermeld.

Voor wat betreft de praktische vormen wordt als eerste middel om de relatie met de achterban te verbeteren genoemd een wettelijke mogelijkheid om afdelingscommissies in te stellen. Uit de koppeling aan het belang om aandacht te besteden aan wensen, klachten en opmerkingen uit het personeel heb ik geconcludeerd dat deze afdelingscommissies (A.C.) vooral gedacht worden in de voorbereiding op sociaal gebied. Van de OR wordt de bestaande wetgeving gevolgd, met een uitbreiding van het adviesrecht op het economisch gebied. (O.R)

De raad van commissarissen (R.v.C.) zou een belangrijke taakuitbreiding moeten krijgen. Het accent ligt daarbij op het economisch gebied, maar met name wordt ook genoemd het houden van toezicht op het sociaal gebied. De taak van de R.v.C. zou ook uitgebreid kunnen worden tot voorbereiding en besluitvorming op het sociaal beleid. Om twee redenen heb ik daar niet voor gekozen. Het staat niet met zoveel woorden aangegeven. Daarnaast heb ik de positieve beoordeling van de ontwikkeling van CAO's en na-oorlogse ontwikkelingen op het nationaal niveau (C.O.) zo geïnterpreteerd dat het rapport deze situatie wil laten voortbestaan. Daaruit volgt dat er op ondernemingsniveau minder ruimte is voor het zelfstandig vaststellen van arbeidsvoorwaarden en dat er dus ook minder reden is tot betrokkenheid van de commissarissen.

Tenslotte wordt voor de controle op de naleving van de wettelijke regels, met name op het punt van jaarverslaggeving de instelling van een Vennootschapskamer (V.K.) bepleit.

Figuur 4.5.1 IDEOLOGISCH MODEL VAN DE HERVORMING VAN DE ONDERNEMING

I	DEFINITIE	Recht en wijze waarop arbeiders betrokken zijn bij voor hen belangrijke beslissingen, waarbij onderscheiden kan worden naar reikwijdte, betrokken onderwerpen, niveau en wijze waarop medezegenschap wordt uitgeoefend, zulks als gemeenschappelijk belang van bedrijfsleven en arbeiders
II	DOELEN	Bescherming belangen arbeiders. Bevorderen doelmatig functioneren onderneming. Stimulering persoonlijkheidsontwikkeling werkende mens.
III	DOMINANTE WAARDEN	
	A SYSTEEM PRODUKTIE	In een open maatschappij moet gelijkheid van kansen bestaan, gekenmerkt door sterke doorstroming en spreiding en wisseling van verantwoordelijkheden. Een competitieve maatschappij is onwenselijk. Vrije concurrentie is ontoereikend om volledige werkgelegenheid, stabiele conjunctuurontwikkeling en redelijke inkomensverdeling te bereiken. Klasse- en kastevorming in toplaag economie moet doorbroken worden.
	1 ARBEID	
	2 EIGENDOM	Beschikkingsmacht over kapitaal van velen in handen van weinigen. Aandeelhouders moeten beter geregelde vertegenwoordiging krijgen in RvC.
	3 VRIJHEID	Ondernemingsvrijheid moet door overheidsingrijpen ingeperkt worden, maar zelfstandigheid ondernemer is binnen dat raam van belang. Directie mag niet beperkt worden in dagelijkse bewegingsvrijheid.
	4 VERANTWOORD.	Verantwoordingsplicht bestuurders t.o.v. bij onderneming betrokken belangen nodig. Onderneming moet zaak zijn van gemeenschappelijke verantwoordelijkheid arbeid, leiding en kapitaal.
	B GEZAGSVERHOUDINGEN	
	C PRODUKTIVITEIT	Bedrijfsresultaten kunnen verbeteren door verhoging arbeidssfeer, o.a. als gevolg van medezegenschap.
	D MENSVISIE	Individuele persoonlijkheid moet ontplooid kunnen worden.

E ONDERLING
VERTROUWEN

Onderneming is een samenwerkingsorganisatie.

F SOLIDARITEIT

G ALGEMEEN BELANG

Algemeen belang moet verdisconteerd worden in ondernemingsbeleid. Vertegenwoordigers ervan moeten worden ingeschakeld bij toezicht op het bestuur en een arbiterpositie innemen tussen kapitaal en arbeid als samenwerkende factoren in de onderneming.

Figuur 4.5.2 MODEL PRAKTISCHE VORMEN VAN DE HERVORMING VAN DE ONDERNEMING

BELEID NIVEAU	VOORBEREIDING		BESLISSING		UITVOERING		CONTROLE	
	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.
INDIVIDUEEL								
AFDELING	A.C.							
ONDERNEMING	O.R.	O.R. R.v.C.		R.v.C.			O.R. R.v.C.	R.v.C.
GROEP ONDERNEMINGEN								
BEDRIJFSTAK	C.A.O.		C.A.O.					
NATIONAAL	C.O.	V.K.	C.O.					V.K.

4.6 Op Weg naar Arbeiderszelfbestuur

De Wiardi Beckman Stichting probeerde in het studieproject 'Gelijkheid' belangrijke maatschappelijke problemen te analyseren en denkbeelden te formuleren over de verandering van de maatschappij vanuit politieke uitgangspunten, waarbij als waarde-orientatie de gelijkwaardigheid overheerste. Daarbij was de democratisering van het arbeidsbestel een belangrijk onderwerp, dat geplaatst kon worden in het spanningsveld van (centrale) politieke besturing van de economie versus democratisering van de onderneming. Dit cahier kwam tot stand door werkzaamheden van WBS-medewerkers en een van samenstelling wisselende werkgroep. (23) Het boekje bevat vier hoofdstukken. In het eerste komen achtergrond en uitgangspunten aan de orde. Het tweede analyseert de bedrijfsdemocratie in Nederland; het derde gaat in op perspectief en marges, waarbij het Joegoslavisch systeem van zelfbestuur wordt geevalueerd. Het laatste hoofdstuk geeft een richting naar zelfbestuur aan.

4.6.1 Achtergrond en uitgangspunten

In de huidige sociaal-economische orde vindt 'mensbederf' plaats. Oplossingen moeten gezocht worden in de zelfbepaling door de mens in zijn werkmilieu, waarbij het logisch is te kijken naar voortgaande democratisering. Dat kan niet alle problemen oplossen, maar consequent doorgetrokken komt er wel een andere maatschappelijke orde in beeld. Binnen de grote variëteit aan tegenbewegingen bestaat een fundamentele gelijkgerichtheid op het doorbreken van bestaande machtsverhoudingen. Sociale relaties tussen meer- en minder-machtigen zijn verarmde relaties, maar bepaalde machtsverschillen zullen onvermijdelijk zijn. Op basis van een vergelijking van voorafgaande rapporten en het verkiezingsprogramma Keerpunt '72 zijn de volgende zaken opvallend:

- In de rapporten van 1923 en 1959 werd aan de OR geen wezenlijke plaats in de besluitvorming toegedacht.
- Denkbeelden over zeggenschap staan in 1923 geheel in het teken van de komende socialisatie.
- In 1959 is socialisatie geheel vervangen door de commissaris-algemeen belang en de rode draad is een sterk harmonie- en integratiedenken.
- In sociaal-democratisch denken over zeggenschapsvraagstukken is na 1964 een duidelijke wending gekomen.

Vanuit de eis van vrijheid en gelijkwaardigheid van alle werkende mensen en vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de toekomst moet een socialistische partij fundamentele democratisering van het arbeidsbestel tot centraal punt van haar politiek maken.

De vormgeving is mede afhankelijk van de aard van de arbeidsorganisatie. Dit rapport gaat alleen over die arbeidsorganisaties waarin de bedrijfsvoering zonder overwegende bezwaren kan worden overgelaten aan de arbeiders, waarbij mogelijke schadelijke effecten voor de samenleving door externe besturing moeten worden bestreden. Formeel en materieel moeten er in principe gelijke en afdwingbare zeggenschapsrechten bestaan voor alle betrokkenen bij het bepalen van doeleinden en de uitwerking daarvan. Niet alleen het bedrijfsbeleid, ook de maatschappelijke beleidsbepaling door het opleggen van prioriteiten aan het economische stelsel moet aan democratische besluitvorming worden onderworpen. Het rapport moet ingaan op de minimaal noodzakelijke structurele veranderingen in het economisch systeem om de voorwaarden voor een werkelijk democratisch arbeidsbestel te scheppen. Het moet niet alleen gaan om louter formele democratische veranderingen, maar ook de mentaliteit moet veranderen, voorzover dat kan onder de bestaande

kapitalistische waarden (concurrentie, egoïsme en commercialisme). Ook een verbetering van de politieke democratie is een belangrijke voorwaarde voor werkelijke democratisering.

De weg naar arbeiderszelfbestuur moet gezien worden als een voortdurend leerproces, wat vraagt om soepelheid en experimenteertruimte, en niet om vastleggen van denkbelden in uniforme regels en blauwdrukken. Daarnaast moet er een verbinding bestaan tussen noodzakelijke belangenbehartiging en het ijveren voor democratisering. Er is een mentaliteitsverandering nodig naar minder individualistisch materialisme en meer maatschappelijk solidariteitsbesef. De socialistische partij moet een veranderingsstrategie ontwikkelen gericht op een bewustwordingsproces.

4.6.2 Bedrijfsdemocratie in Nederland: analyse van een vacuum

In een analyse van ontwikkeling en actuele toestand in Nederland, wordt vooral teruggesproken op sociaal-wetenschappelijk onderzoek (24).

Dit leidt tot de volgende conclusies:

- van economische democratie is in het maatschappelijk bestel geen sprake. De greep van de politiek op de economie schiet tekort;
- zwaartepunt in Nederlandse arbeidsverhoudingen ligt op nationaal en bedrijfstakniveau en heeft daar de gedaante van georganiseerd overleg;
- op deze niveaus heeft een ingrijpende structurele ontwikkeling plaats: de overgang van een harmonie- naar een coalitiemodel;
- de medezeggenschap op niveau onderneming speelt zich af in een vacuum, dat bij afwezigheid van de vakbeweging gedeeltelijk, maar grotendeels averechts wordt opgevuld door modern personeelsbeleid en medezeggenschapswetgeving;
- op het niveau van de werkplaats heerst de ondernemer;
- gedeelte vakbonden maakt zich op om een cruciale rol op ondernemings- en werkplaatsniveau te gaan vervullen (bedrijvenwerk). Binnen de vakbeweging kan een herleving van democratiseringsbewustzijn worden bespeurd.

De onderneming wordt, in de simpele theoretische opvattingen over het functioneren als organisatie, gezien als een noodzakelijk hiërarchisch verband met een centralistische besluitvormingsstructuur, dat het gehele interne organisatiegedrag zo moet reguleren dat een harmonieuze gemeenschap kan worden bereikt. De onderneming is echter een beheersingsconstellatie, waarbinnen onderhandelingen tussen groepen met verschillende belangen plaatsvinden. De ontwikkeling van de personeelsdiensten heeft tot gevolg gehad dat de arbeiders terecht kwamen in een door hen of de vakbonden niet beïnvloede beleidssfeer. De principiële vraag is of en hoe werkers beslissende invloed kunnen krijgen op de uitgangspunten van het personeelsbeleid. Daarvoor is een zelfstandige organisatie nodig. Dat hierin de werkelijke problematiek ligt, blijkt uit het altijd principieel onthouden aan ondernemingsraden van een duidelijke onderhandelingspositie.

De wetswijzigingen van 1971 kunnen als een inkapselingskwartel worden gekenschetst, omdat zij niet werkelijk ingrijpen op besluitvormingsprocessen van de onderneming. Het instituut ondernemingsraad heeft weinig bijgedragen tot het verheffen van de arbeider. De wet is in feite de juridische neerslag van de onmondigheid van de arbeider in zijn bedrijf.

4.6.3 Perspectief en marges

Omdat alle gezag in de onderneming direct of indirect van de ondernemingsleiding afkomstig is, is alle verantwoording naar boven gericht. Een naar beneden gerichte verantwoordingsplicht is in diametrale strijd met de gebruikelijke organisatorische vormgeving van de ondernemingsgewijze productie, die als onveranderbaar wordt gezien omdat zij stoelt op

technologische en economische rationaliteit.

Bezwaren tegen democratisering komen voort uit de onoverbrugbaar geachte tegenstellingen tussen democratie en deskundigheid en tussen democratie en doelmatigheid. Wezenlijk mag ondoelmatigheid niet exclusief gekoppeld worden aan de democratische organisatievorm. Elke organisatievorm heeft een doelverwezenlijkingsproces in het spanningsveld van doelmatigheid en ondoelmatigheid.

Het betrekken van arbeiders bij het vaststellen en het uitwerken van doeleinden en beleid heeft een doel- en een middelkarakter. Het vindt niet alleen grond in normatieve opvattingen, maar het streeft ook iets na, bijvoorbeeld toename van de arbeidsvreugde en interesse en het verbeteren van het functioneren van de organisatie. In de praktijk zal het begrip doelmatigheid dan een andere inhoud krijgen.

Het uitwerken van doeleinden en beleid kan bepaalde deskundigheid vereisen, waardoor er een spanningsveld kan optreden als de invloed van bepaalde personen/groepen op de uiteindelijke besluitvorming verschilt. Dat is een van de meest wezenlijke problemen van democratisering, omdat het resultaat van formele democratisering kan zijn een vergroting van de informele macht van de bedrijfsleiding. Een oplossing ligt wellicht in de eis dat er alternatieve beleidsvoorstellen moeten worden ingebracht en in de mogelijkheid om tot contra-expertises over te gaan.

Door de technologische ontwikkelingen en technologische organisatieregels van de organisatieleer zijn vergaande arbeidssplitsing, arbeidsverdeling en schaalvergroting tot centrale thema's geworden. Probleem is dat eisen en voorwaarden die voortvloeien uit de techniek de speelruimte verkleinen voor de direct betrokken werknemers om naar eigen inzichten en in eigen verantwoordelijkheid te werken. Het technisch systeem heeft zich zo ontwikkeld en is min of meer bewust er op geprojecteerd de bewegingsvrijheid van de werknemer zoveel mogelijk in te klemmen in een mechanisch geheel dat handelingen qua werkwijze, volgorde, tempo enzovoorts gedetailleerd vastlegt. De werknemer is min of meer verlengstuk van machine geworden.

De laatste tijd ontstaat er wel bewustzijn van de negatieve effecten en is er een sterkere drang naar spreiding en flexibiliteitsvergroting en meer belangstelling voor delegeren van bevoegdheden, decentraliseren van stafactiviteiten en opbouwen van relatief autonome operationele eenheden. De conclusie is dat binnen de bestaande organisatie nog wel enige ruimte is voor verdere democratisering, maar dat het centraal stellen van reële medezeggenschap alleen kan als de technologie zelf daarin betrokken wordt.

Het invoeren van arbeiderszelfbestuur verandert de interne organisatiestructuur, maar belangrijker is de koppeling van zelfbestuur binnen en buiten de onderneming. In een samenleving die steeds meer ernst wenst te maken met interne democratisering van ondernemingen zal deze een limiet moeten vinden in de eisen die de grotere gemeenschap mag stellen. In de huidige economische orde worden bedrijven gedwongen zich te gedragen als kapitalistische ondernemingen. Vanwege de vele bezwaren tegen de autonome werking van het vrije spel der maatschappelijke krachten is het logisch als tweede stap bij democratisering de verwerkelijking van het sociale zelfbestuur te zien.

Uit het Joegoslavisch model blijkt dat vergaande democratisering macro-economisch bezien niet noodzakelijkerwijs verlies behoeft op te leveren. Bovendien blijkt dat verder gegaan kan worden met democratisering van bedrijfsverhoudingen dan in ons land doorgaans wordt aangenomen.

Voor de relatie tussen zelfbestuur en de maatschappij als geheel kan daaruit geleerd worden dat een aantal doeleinden die voor de gemeenschap als geheel gelden (bijvoorbeeld werkgelegenheidsvoorziening) een centraal

beslissingsniveau nodig maakt en dat om industriële ontwikkeling meer te richten een stringenter vorm van planning nodig is.

Voor de situatie in de bedrijven kan geleerd worden dat een tijdige informatievoorziening voorwaarde is voor werkelijk zelfbestuur. Maar voor het beoordelen en verwerken daarvan is een zekere scholing en inzet nodig. Daarop zijn twee remmende factoren: managers, specialisten en een bestuurselite van arbeiders zijn geneigd aan de macht te blijven en er zijn tekenen dat enthousiasme voor een eigen weg naar het socialisme behoorlijk taant bij toegenomen welvaart.

4.6.4 In de richting van arbeiderszelfbestuur: perspectief en strategie

Er wordt geen blauwdruk gegeven voor industriële democratie. Het verdere democratiseringsstreven moet gericht zijn op socialistische structuurhervorming. Bij het globale einddoel moet gedacht worden aan bedrijven die door personeel zelf op directe of indirecte wijze worden bestuurd. De invloed van de overheid op de economie moet toenemen. Als autonomie van bedrijven toch centraal wordt gesteld, betekent toenemende gemeenschapsinvloed dat de industriële ontwikkeling ingepast moet worden in een globale, maar bindende, beleidsvisie van de overheid over de economische ontwikkeling van het land. Daarin vindt het zelfstandig bepalen van doeleinden door de individuele onderneming zijn begrenzing. De centrale besturing moet zo beperkt mogelijk blijven. Het is belangrijk te komen tot gemeenschapsplanning voor zover dat nodig is om zelfbestuur kans te geven en tegelijkertijd industriële ontwikkeling meer te richten op kwalitatieve normen. Dat kan beperkingen opleveren voor zelfbestuur, maar bij reeel ontwikkeld zelfbestuur zal dat aanvaard worden, omdat het de consequentie is van de eigen verantwoordelijkheid voor gemeenschapsbelangen.

Het intern democratische bestuur is dus onderworpen aan het extern democratisch bestuur. Daarnaast is er nog meer of minder specifieke bemoeienis van de overheid nodig bij een aantal zaken:

- de verdeling van de opbrengst van de produktie;
- overheidstoezicht op kapitaalintensieve grote en gemechaniseerde bedrijven;
- uiteindelijke beslissingsbevoegdheid overheid bij maatschappelijk ingrijpende fusies en bedrijfssluitingen.
- specifieke overheidstaken die niet via de markt gerealiseerd kunnen worden.

Na de Tweede Wereldoorlog hebben in socialistische kring rooskleurige verwachtingen bestaan over de sociale gevolgen van scheiding van bezit en beschikkingsmacht voor grote ondernemingen. Het winstdoel bleef echter, desondanks, op dezelfde wijze geïnterpreteerd. Zelfbestuur heeft gevolgen voor de inkomensverdeling (en winstdeling) en aandeelhouders horen in dat systeem geen inspraak meer te hebben. Uit oogpunt van gelijkheid en gelijkwaardigheid is het onverdedigbaar dat louter vermogensbezit tot het uitoefenen van macht over mensen leiden kan. Uitgangspunt moet zijn dat ondernemingen collectief bezit zijn, in beheer gegeven aan hen die er werken. Voor de huidige situatie moeten maatregelen genomen worden om ervoor te zorgen dat de factor 'eigendom van de produktiemiddelen' geen belemmering kan vormen voor verdere democratisering. Voor dit socialisatieproces moet de voorkeur gegeven worden aan de parlementaire wegen. Ondernemingen in de markteconomie moeten gericht zijn op het behalen van winst. Het is dus logisch dat bij verdere democratisering de arbeiders ook meer risico voor de produktie moeten gaan dragen.

Voor het zelfbestuur binnen de bedrijven is van groot belang dat informatie

beschikbaar is en dat het opleidingsniveau bevorderd wordt om de apathie te doorbreken en de wens tot zelfbestuur te versterken. Het stelsel van arbeiderszelfbestuur moet toegespitst zijn op het door rechtstreeks gekozen bedrijfs- en afdelingsraden herbenoemen en ontslaan van leiding en staf; moet zich uitstrekken tot alle beslissingen die op dat niveau genomen worden en moet een consequente opbouw van onderop hebben.

Voor de democratisering van het arbeidsbestel moet voorzien worden in twee functies, namelijk het besturen van de onderneming en het bepalen van maatschappelijke behoeften en het daarop richten van de produktie. Het is ten principale wenselijk dat deze selectie in hoofdzaken politiek gecontroleerd wordt. Het is echter de vraag of de capaciteiten van het parlementair stelsel dat aankunnen.

Het is strategisch de vraag of het streven naar arbeiderszelfbestuur gekoppeld dient te zijn aan een gelijktijdige uitbreiding van politieke invloedssfeer op de economische ontwikkeling. Dat lijkt niet nodig, omdat de ontwikkeling van het zelfbestuur niet gefrustreerd moet raken door het achterblijven van politieke invloed, terwijl zelfbestuur zich een heel eind kan ontwikkelen voordat het op noodzaak stuit om bijvoorbeeld de eigendomsstructuur met politieke besluitvorming te wijzigen. Het omgekeerde lijkt eerder waar.

De realiseerbaarheid van arbeiderszelfbestuur wordt voor een belangrijk deel bepaald door duurzaamheid huidige instituties en mate waarin deze een ontwikkeling positief of negatief conditioneren. Een strategie die zowel via parlementaire als buitenparlementaire acties haar doel wil bereiken, dient een maximum aan bewegingsvrijheid te bevorderen voor actieve werknemersgroepen om eigen waarden en belangen in de strijd met economische machthebbers tot gelding te brengen. De bestaande regelingen en overlegstructuren moeten getoetst worden op het vermogen om verdere protestuitingen te stimuleren als onmisbare factor in bewustmaking van onaanvaardbaarheid kapitalistische structuur; nieuw opgekomen eisen op te nemen in proces van belangenbehartiging zodat mensen geleidelijke vooruitgang kunnen ervaren en bij te dragen tot verwezenlijken van beheers- en bestuursvormen die passen in een socialistisch maatschappijbeeld.

De recente wijzigingen in de Wet op de ondernemingsraden geven aanleiding tot veel meningsverschil in de arbeidersbeweging. Het is nog steeds onduidelijk aan welke kant het instituut ondernemingsraad staat. De ondernemingsraad draagt kenmerken die erop gericht zijn het bestaan van het conflict te ontkennen. Strategie moet erop uit zijn de wettelijk voorgeschreven personeelsvertegenwoordiging te onttrekken aan de invloed van bedrijfsleidingen en op de werkvloer moet de voorwaarde worden geschapen dat werkers kunnen worden gemobiliseerd om eigen waarden en belangen door te zetten. Met de ontwikkeling van het bedrijvenwerk is een nieuw democratiseringsproces begonnen.

Het voorstel in De Hervorming van de Onderneming tot de invoering van een werknemerscommissaris werd niet ondersteund door de NVV-functionarissen die als PvdA-lid deel uitmaakten van de commissie. Het instituut van de werknemerscommissaris brengt het gevaar mee een belemmering te worden in de strijd door de medeplichtigheid van de eigen vertegenwoordigers. In de strategiediscussie moet bekeken worden of werknemersvertegenwoordigers in bestuursorganen ook kunnen worden gebruikt om conflict tussen kapitaal en arbeid te demonstreren in plaats van te verdoezelen. Alleen dan is het aanvaardbaar voor anti-kapitalistische arbeidersbeweging. De SER vervulde een nuttige rol in de harmonieperiode. Omdat de vakbeweging

vooral profijt heeft van zijn adviesfunctie is het de vraag of de vakbeweging niet rechtstreeks bevoegd kan worden de regering te adviseren. Bij het klachtenrecht moet gewaakt worden voor regelingen bij, over, maar zonder de mensen, dus waken tegen het opleggen van oplossingen door rechters, personeelschefs en hogere chefs.

De voor het democratisch socialisme meest gebruikelijke methode voor het bewerkstelligen van haar doeleinden, parlementair vastgestelde wetten, komt voor het bevorderen van meer bedrijfsdemocratie niet in de eerste plaats in aanmerking. De wetgeving zal zich moeten richten op beperken van ondernemingsvrijheid en openen van experimenteerruimte voor democratiseringsprojecten.

Het gaat niet primair om wettelijke bepalingen, maar om het scheppen van voorwaarden voor de ontwikkeling naar zelfbestuur. Dat trekt twee zware wissels op de toekomst. Het maakt de ontwikkeling van medezeggenschap afhankelijk van de mate waarin werkers daarvoor willen opkomen en het geeft geen vormen om de produktiestructuur in internationaal verband langs politieke weg te beheersen.

Ook binnen de onderneming is vraagstuk democratisering complex van aard, waarbij zich drie dilemma's voordoen:

- het streven naar verwezenlijking van concrete medezeggenschapsvormen versus het richten op algemene bewustmaking van werknemers zonder zich vast te leggen op bepaalde vormen;
- het niveau in de onderneming waarop het democratiseringsstreven gericht moet worden;
- de heterogeniteit van het personeel met betrekking tot hun betrokkenheid bij en opvatting over de zeggenschapsverdeling.

Het vakbondswerk in de onderneming lijkt de enig denkbare katalysator voor het ontstaan van de noodzakelijke tegendruk. Hier moet de strategie haar uitgangspunt kiezen. Met bedrijvenwerk wordt behalve de primaire arbeidsvoorwaarden ook het totale bedrijfsgebeuren tot object van de vakbondspolitik gemaakt. Van vakbondswerk zijn vier effecten te verwachten:

- het onttrekken van de meningsvorming van de georganiseerde werknemers als belangrijke opinieleiders aan de aanpassingstendentie en aan de neiging gebruikelijke verhoudingen en procedures als natuurlijk en vanzelfsprekend te zien;
- een autonome organisatie werknemers geeft veel steviger greep op de eigen vertegenwoordigers, die daarmee beschermd worden tegen inkapseling;
- een mogelijke verschuiving van machtsverhoudingen doordat door minder gevoel van individuele machteloosheid er een vrijheid van meningsuiting kan ontstaan als onmisbare voorwaarde voor bedrijfsdemocratie;
- door politiseren kan gevaar bestreden worden dat bedrijfsoverleg en daarmee belangenbehartiging wordt gezien als een politiek-neutrale zaak, waarmee de werkgever de bestaansredenen van de vakbond kan ondermijnen.

Naast aanpassing van de WOR is minstens zo belangrijk wetgeving die de werknemers in staat stelt een eigen mening te vormen en daarvoor uit te komen. Dus het formuleren van grondrechten op informatie en bescherming van het recht op vereniging en vergadering binnen bedrijven. Verder moet er ook gekeken worden naar ontslagbescherming, stakingsvrijheid en de beschikbaarheid van ondernemingsmiddelen voor vakbondswerk in de onderneming.

Samengevat:

RAPPORTEN

- het ontwikkelen en uitbouwen van zelfbestuur dient niet afhankelijk gemaakt te worden van de toename van politieke invloed op de economische ontwikkeling. Onafhankelijk daarvan kan begonnen worden met verdere democratisering;
- de democratisering moet gericht zijn op de top van de onderneming en op de positie van de mensen op de werkvloer;
- binnen het zelfbestuur moeten vertegenwoordigers ter verantwoording geroepen kunnen worden. Hiervoor is het noodzakelijk dat de vakbeweging zich binnen de bedrijven kan manifesteren;
- om de vakbond vaste voet te geven in de bedrijven dient het bedrijvenwerk te worden uitgebouwd.

4.6.5 Besluit

Opstellers zijn zich ervan bewust dat de bereikte concretisering nog onvoldoende geacht kan worden. Het rapport geeft een aanmoediging om bij te dragen aan die concretisering. Het gaat echter niet zozeer om de theoretische uitwerking, maar om de praktische. Stelde Marx al niet: 'Jede Schritt wirklicher Bewegung ist wichtiger als ein Dutzend Programme'.

4.6.6 Toelichting bij modellen

Het rapport blinkt niet uit op het punt van begripsverduidelijking. Dat hangt wellicht samen met de achterliggende democratie-opvatting, die tot gevolg heeft dat men geen blauwdruk wil leveren van de ideale situatie, maar deze situatie wil laten groeien in de activiteiten van de deelnemer. Dat het begrip medezeggenschap niet wordt gedefinieerd is ook logisch, omdat het rapport kiest voor arbeiderszelfbestuur. Om de definitie te kunnen geven heb ik de formulering van het einddoel en de inkadering die voor zelfbestuur wordt gegeven opgenomen.

De andere waarden konden vrij gemakkelijk gevuld worden. Het probleem was bij dit rapport meer de beperking en het vinden van de essenties.

Omdat gekozen wordt voor het geven van een raamwerk, is de praktische organisatie weinig uitgewerkt. Wel duidelijk is dat zelfbestuur veel omvattend is. Daarom is het totale beleidsproces op ondernemingsniveau gevuld met arbeiderszelfbestuur (ARBZ.). Sterk wordt daarbij het belang van bedrijvenwerk door vakbonden benadrukt (B.W.). Omdat er in dit rapport niet gepleit wordt voor een verplicht vakbondslidmaatschap is het individuele niveau maar half opgenomen. De verhouding tussen bedrijvenwerk en arbeiderszelfbestuur wordt niet erg duidelijk. Ik heb het zo geïnterpreteerd dat bedrijvenwerk voedend zou moeten zijn voor het arbeiderszelfbestuur, maar een (gedeeltelijke) overlapping was zeker ook verdedigbaar geweest. De overheidsinvloed blijkt uit een globale economische planning, daarom heb ik op ondernemingsniveau de overheid (OVERH.) opgenomen op het economisch gebied.

Er wordt verder gepleit voor een sociale democratie in het politieke systeem. Dat heb ik weggelaten op basis van de overweging dat het niet gaat om de organisatie van de politieke democratie, wat principieel buiten mijn model valt.

Klachtrecht (K.R.) heb ik opgenomen omdat uit de beoordeling niet blijkt dat het afgeschaft moet worden. Dat wordt feitelijk wel gezegd van de SER, waarbij aangegeven wordt dat zijn belangrijkste nut voor de vakbeweging is de mogelijkheid regering en parlement te adviseren. Het rapport zegt dat de vakbeweging dat recht rechtstreeks kan krijgen, wat ik opgenomen heb.

(VAKB.)

Figuur 4.6.1 IDEOLOGISCH MODEL VAN OP WEG NAAR ARBEIDERSZELFBESTUUR

I	DEFINITIE	Recht op gelijke en afdwingbare zeggenschap - in een voortdurend leerproces - een ontwikkeling naar zelfbestuur, waarin democratisch gestructureerde produktie-organisatie direct of indirect wordt bestuurd door personeel zelf, maar onderworpen is aan op democratische wijze vastgestelde richtlijnen.
II	DOELEN	Door democratisering, gericht op socialistische structuurhervorming, komt andere wereldorde in beeld.
III	DOMINANTE WAARDEN	
	A SYSTEEM PRODUKTIE	Er bestaat conflict kapitaal-arbeid. In huidige sociaal-economische orde vindt 'mensbederf' plaats. Fundamentele democratisering is nodig. Greep politiek op economie schiet tekort.
	1 ARBEID	Mens moet in werkmilieu mogelijkheid tot zelfbepaling hebben, omdat techniek speelruimte arbeider heeft verkleind moet technisch systeem mede gedemocratiseerd worden.
	2 EIGENDOM	Onderneming is beheersconstellatie waarbinnen onderhandelingen plaatsvinden tussen belangengroepen. Aan eigendom kan geen zeggenschap ontleend worden. Ondernemingen moeten in gemeenschapsbezit komen.
	3 VRIJHEID	Vrijheid en gelijkwaardigheid alle werkende mensen eis. Vrijheid van ondernemen blijft bestaan in globale economische planning. Actieve werknemersgroepen moeten maximum aan bewegingsvrijheid hebben voor belangenbehartiging.
	4 VERANTWOORD.	Mensen zijn gemeenschappelijk verantwoordelijk voor toekomst. Waar dat zonder overwegende bezwaren kan, moet bedrijfsvoering aan arbeiders worden overgelaten. Verantwoording moet wederzijds plaatsvinden tussen leiding en uitvoerenden.
	B GEZAGSVERHOUDINGEN	Sociale relaties tussen meer en minder machtigen zijn verarmd, bepaalde machtsverschillen zijn onvermijdelijk.
	C PRODUKTIVITEIT	Door betrekken arbeiders kunnen arbeidsvreugde, interesse en functioneren organisatie verbeteren. Industriële ontwikkeling moet meer gericht worden op kwalitatieve normen.

D MENSVISIE

Gelijkwaardigheid is overheersende waarde-orien-
tatie. Mentaliteitsverandering nodig van minder
individualistisch naar meer maatschappelijk
solidariteitsbesef. Medezeggenschap afhankelijk
van mate waarin arbeiders er voor willen opkomen.
Opleiding is nodig om apathie te doorbreken en
wens tot zelfbestuur te versterken.

E ONDERLING
VERTROUWEN

F SOLIDARITEIT

Maatschappelijk solidariteitsbesef nodig, waar-
door beperking zelfbestuur uit gemeenschapsbelang
aanvaard zal worden.

G ALGEMEEN BELANG

Schadelijke effecten van zelfbestuur voor
samenleving moeten door externe sturing worden
bestreden, in eisen gemeenschap liggen grenzen
interne democratie.

Figuur 4.6.2 MODEL PRAKTISCHE VORMEN VAN OP WEG NAAR ARBEIDERSZELFBESTUUR

BELEID NIVEAU	VOORBEREIDING		BESLISSING		UITVOERING		CONTROLE	
	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.	SOC.	ECON.
INDIVIDUEEL							K.R.	
	B.W.	B.W.	B.W.	B.W.	B.W.	B.W.	B.W.	B.W.
AFDELING	B.W.	B.W.	B.W.	B.W.	B.W.	B.W.	B.W.	B.W.
ONDERNE- MING	ARBZ.	ARBZ. OVERH.	ARBZ.	ARBZ. OVERH.	ARBZ.	ARBZ.	ARBZ.	ARBZ. OVERH.
GROEP ON- DERNEMINGEN								
BEDRIJFSTAK								
NATIONAAL		VAEB.						

5. VERGELIJKING

In dit hoofdstuk zal ik de twee groepen van zes modellen die in het voorafgaande hoofdstuk zijn opgebouwd onderling vergelijken.

Om dat te vergemakkelijken zal ik drie niveaus onderscheiden. In de bekende sociologische begrippen zal ik deze niveaus macro, meso en micro noemen.

Het macroniveau is het niveau van de economie in de maatschappij. Op dit niveau speelt zich de discussie af over socialisatie, ordening, economische doelmatigheid e.d.

Het mesoniveau is dat van ontwikkelingen op het niveau van de onderneming. De discussie gaat zowel om economische, technisch-organisatorische en beheerskwesties als om de wijze waarop gepoogd wordt de arbeider aan die ontwikkelingen aan te passen.

Het microniveau is het niveau van de individuele arbeider, waarbij de discussie gaat over de rol van de mens in de arbeid.

In de eerste paragraaf zal ik eerst de zes rapporten kort weergeven op deze drie niveaus, om daarna te kijken wat de ontwikkelingen op ieder niveau zijn geweest.

De andere groep modellen, de praktische vormgeving, zal ik meer kwantitatief vergelijken door te kijken welke velden in het model wel en niet werden gevuld.

5.1 Ideologische modellen

In Het Socialisatievraagstuk ligt een duidelijk accent op het macroniveau. De particuliere eigendom van de produktiemiddelen moet geleidelijk overgaan in maatschappelijk eigendom. De produktie moet het algemeen en het verbruikersbelang dienen door zo goed en goedkoop mogelijk te voorzien in de behoeften van de gemeenschap. Door een bewuste bedrijfsorganisatie moeten produktie en produktiviteit worden verhoogd tot een meer economisch niveau. Op het mesoniveau moet het produktieproces verbeterd worden door rationalisatie en wetenschappelijke bedrijfsvoering. De arbeidsintensiviteit moet worden opgevoerd, o.a. door de stimulerende werking van loonvormen als stukloon. De arbeider moet aangepast worden aan de eisen van de moderne bedrijfsvoering.

Die zelfde gedachten worden doorgetrokken naar het microniveau dat nauwelijks een rol speelt in dit rapport. De menswaarde moet erkend worden, de arbeider moet worden opgevoed en gevormd tot een ijverige, plichtsgetrouwe medewerker. Vreemd genoeg moet die zelfde arbeider, weliswaar door het kapitalisme gevormd, toch door financiële prikkels bewogen worden.

Het rapport Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap doet zijn naam recht. Accenten liggen hier duidelijk op het macroniveau, conform Het Socialisatievraagstuk, en op het microniveau. Het tussenniveau ontbreekt zo goed als geheel; hoogstens is het aanwezig waar gezegd wordt dat de ernstige geestelijke gevolgen van het produktieproces moeten worden opgeheven. De psychische toestand van de arbeider speelt een belangrijke rol. Het gebrek aan democratie is onhoudbaar, mede omdat de arbeider een bewust scheppend mens wil zijn, waartoe zijn persoonlijkheid moet groeien.

Hoewel het Plan 'van de Arbeid' heet, handelt het voornamelijk op het nationaal macro-economisch niveau, wordt er zelfs een internationaal superniveau ingevoerd, en is er voor de beide andere niveaus minder aandacht. Er moet een algemene planmatige produktie komen, waarin

VERGELIJKING

gemeenschapsorganen leiding geven aan het economisch leven door het nieuwe te beheersen en het bestaande te ordenen, waarbij behoeftevoorziening richtlijn moet zijn. Daarnaast is industrialisatie nodig. De werkloosheid moet bestreden worden, de werkgelegenheid moet permanent worden. Daarin ligt de reden dat te hoge opvoering van de produktiviteit voorkomen moet worden. Verder wordt melding gemaakt van de scheiding tussen bezitters en beheerders van de produktiemiddelen, reden om de beschikkingsmacht in te perken en gedeeltelijk over te brengen naar de gemeenschap. Het een en ander werkt wel door naar het niveau van de onderneming, zoals de noodzakelijke rationalisatie bij gelijktijdige beperking van produktiviteitsverhoging, maar verder worden daar geen conclusies aan verbonden. Het Plan is een macro-economisch werkstuk.

De Weg naar Vrijheid is wel een veelomvattender plan, maar bouwt voort op een overeenkomende macro-economische aanpak, waarbij bestaanszekerheid bij een behoorlijk levenspeil en redelijke inkomensverdeling centrale doelstellingen zijn. De socialistische ordening moet gericht zijn op het vergroten van het gemeenschapsaandeel in het nationaal vermogen; het beperken van absolute beschikking over de produktiemiddelen en een grotere gelijkheid in bezitsverhoudingen.

Het mesoniveau krijgt de minste aandacht. De vrijheid van ondernemen wordt niet aangetast, maar moet een andere, hogere inhoud krijgen. De interne organisatie van de onderneming moet veranderen van een opdracht- naar een overlegstructuur. De produktiviteit is minder afhankelijk van arbeidsprestaties, die wel verhoogd kunnen worden door een grotere betrokkenheid van arbeiders, dan van produktie-organisatie en produktie-omstandigheden. Van de werknemers mag een loyale medewerking bij opbouw en voortbestaan van de onderneming verwacht worden.

Voor het niveau van de individuele arbeider is de psychologische aanpak zeer opvallend. Arbeid wordt gezien als een menselijke behoefte, een middel tot zelfverwerkelijking. Geestelijke onderbezetting moet worden tegengegaan door doelbewuste afstemming van de produktie op de mens. Het accent is hier omgekeerd, de arbeid wordt als uitgangspunt gekozen, waaraan de produktie moet worden aangepast. Het individualisme moet veranderen in een bereidheid tot samenwerken en gemeenschapszin, maar het individu mag niet ondergaan in collectiviteiten. Democratie is een middel om ontpersoonlijking tegen te gaan. Behalve een grote bezorgdheid om de psychische toestand wordt dit niveau gekenmerkt door een nogal geindividualiseerd vrijheidsbegrip.

Het rapport De Hervorming van de Onderneming legt een hoofdaccent het mesoniveau. Van het macroniveau wordt gesteld dat vrije concurrentie niet toereikend is om volledige werkgelegenheid, stabiele conjunctuurontwikkeling en redelijke inkomensverdeling te bereiken.

De ondernemingsvrijheid moet door overheidsingrijpen ingeperkt worden, maar de zelfstandigheid van de ondernemer op het mesoniveau blijft van belang. Het algemeen belang en werknemersbelang moet binnen de ondernemingsstructuur worden behartigd door het opnemen van vertegenwoordigers in een toezichthoudend orgaan, waarmee de onderneming een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid wordt van arbeid, leiding en kapitaal. De bedrijfsresultaten kunnen verbeteren door een verhoging van de arbeidssfeer, o.a. als gevolg van medezeggenschap.

Het laagste niveau krijgt beduidend minder aandacht. De persoonlijkheidsontwikkeling van de werkende mens moet gestimuleerd worden.

Het rapport Op Weg naar Arbeiderszelfbestuur schenkt aandacht aan alle niveaus. Op macroniveau wordt gesproken van een conflict kapitaal-arbeid,

VERGELIJKING

waarbij de greep van de politiek op de economie tekort schiet. Door democratisering gericht op een socialistische structuurhervorming komt een andere wereldorde in beeld. De vrijheid van ondernemen blijft dan bestaan in een globale economische planning. Ondernemingen moeten in gemeenschapsbezit komen.

De produktie-organisatie, het mesoniveau, moet democratisch gestructureerd worden en direct of indirect bestuurd worden door het personeel. De techniek, de technische organisatie heeft de menselijke arbeid vastgelegd, geroutiniseerd en verarmd. Daarom moet het technisch systeem mee gedemocratiseerd worden.

De arbeiders kunnen op het microniveau door grotere betrokkenheid meer arbeidsvreugde en interesse krijgen, met als gevolg verbetering van het functioneren van de organisatie. Er is een mentaliteitsverandering nodig naar een meer maatschappelijk solidariteitsbesef.

Men kan stellen dat de rapporten geweld wordt aangedaan door ze te wringen in een omvattender model dan de pretentie van de rapporten soms was. De rapporten worden hier echter beschouwd als belangrijke ideologische uitspraken, waarbij ook de vraagstelling relevant is. In alle gevallen zijn vraagstelling en antwoord een reactie op nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en worden nieuwe strategische, theoretische en wetenschappelijke inzichten verwerkt.

Op het macroniveau is sprake van een afnemend ingrijpen in de bestaande machtsverhoudingen. In de beide eerste rapporten, die hierin als een eenheid mogen worden gezien, moet het particuliere eigendom geleidelijk overgaan in maatschappelijk eigendom. Het Plan van de Arbeid wil dat gemeenschapsorganen leiding geven aan een planmatige produktie, waarvoor ordening nodig is. De Weg naar Vrijheid kiest voor ordening door bedrijfsorganisatie met als doel het gemeenschapsaandeel in het nationaal vermogen te vergroten. De Hervorming van de Onderneming wil de ondernemingsvrijheid beperken, maar vindt een vertegenwoordiging van de gemeenschap in een toezichthoudend ondernemingsorgaan voldoende. Pas in het laatste rapport wordt deze ontwikkeling omgebogen en wordt weer gekozen voor het in gemeenschapsbezit brengen van de ondernemingen.

Een constante lijn is te zien in de wens in de produktie het algemeen en het verbruikersbelang beter te laten behartigen. Hoewel in verschillende bewoordingen, wordt steeds de eis gesteld dat zo goed en zo goedkoop mogelijk moet worden voorzien in de gemeenschapsbehoeften. Daaruit volgt de benadrukking van rationalisatie, efficiency, doelmatigheid, tegengaan van verspilling e.d.

Het gaat om het verkrijgen van controle, om de mogelijkheid randvoorwaarden te stellen, meer dan om werkelijke veranderingen in de bezits- en machtsverhoudingen.

Een tweede opvallende ontwikkeling op dit macroniveau ligt in de reactie op de economische ontwikkelingen. In de beide eerste rapporten ligt een sterke nadruk op de verhoging van de produktie en de produktiviteit, als reactie op de achterlijkheid en achterstand van de Nederlandse industrie. In Het Plan van de Arbeid, een reactie op de Grote Depressie, wordt gekozen voor een Keynesiaanse economische politiek van conjunctuurbeheersing en werkgelegenheidspolitiek. Daaruit volgt dat er verder geïndustrialiseerd moet worden, maar ook dat produktiviteitsverhoging, vanwege de te verwachten arbeidsuitstoot, moet worden beperkt. De Weg naar Vrijheid trekt de lijn van Keynesiaanse politiek door, maar met een grote benadrukking van het garanderen van bestaanszekerheid en een inkomensherverdelingspolitiek. In De

VERGELIJKING

Hervorming van de Onderneming is dit naar de achtergrond verdwenen, maar wordt een verbetering van de bedrijfsresultaten wel als wenselijk gezien. Op Weg naar Arbeiderszelfbestuur maakt zich op dit vlak vooral bezorgd om de kwaliteit, van het bestaan en van consumptiegoederen.

Op het mesoniveau zien we op het punt van de machtsverhoudingen een overeenkomende ontwikkeling. Met name is opvallend een toenemend benadrukken van de scheiding tussen bezit en beheer met daaraan gekoppeld de verwachting dat de tegenstellingen tussen leiding en arbeid verzacht zijn. Daarom wordt in toenemende mate gekozen voor het invoeren van overlegorganen. Pas het laatste rapport maakt hiermee een bewust gekozen breuk. De Weg naar Vrijheid legde het sterkste accent op het gevaar van bureaucratisering en machtsvorming door bewindvoerders. Ook dit rapport is een produkt van de eigen tijd, zoals blijkt uit de benadrukking van de waarde van de Westerse vrijheid.

Een tweede opvallende lijn is de wijze waarop getracht wordt de arbeider aan te passen aan veranderde omstandigheden. Kiest Het Socialisatievraagstuk voor vrij directe disciplinerings technieken, later komen meer psychologische aanpassingstechnieken in zwang. Maar constant blijft in alle rapporten de gedachte dat de gemeenschap eisen mag en moet stellen aan de arbeider. Deze moet zijn werk goed doen, voldoende kwaliteit leveren, voldoende inzet tonen, loyaal meewerken, begrip ervoor hebben dat zijn eigen belang soms moet wijken voor het gemeenschapsbelang.

De ontwikkelingslijnen op het microniveau vertonen gedeeltelijk andere vormen. De toenemende invloed van psychologische opvattingen betekent hier dat de arbeidende mens neutraler bekeken wordt. Wordt in eerste, tweede en laatste rapport het gedrag vooral verklaard uit de omstandigheden, met name in De Weg naar Vrijheid, dat daar het diepst op in gaat, bestaat een neutraal beeld van de menselijke psyche, dat het gevaar loopt in de massa ten onder te gaan.

De andere lijn is dat de twee rapporten die zich het meest bezighouden met medezeggenschap binnen de onderneming, het tweede en het laatste, het sterkst benadrukken dat de mens bewustscheppend wil zijn. Zonder het zo te noemen, wordt in alle rapporten het bestaan van vervreemding geconstateerd, maar in deze twee is dat vervreemding van de arbeid, in de andere meer vervreemding van de gemeenschap, in De Weg naar Vrijheid zelfs vervreemding van het individu zelf.

Problemen hebben alle rapporten in het zoeken naar de prikkels die de mens bewegen. Zeker in Het Socialisatievraagstuk en De Weg naar Vrijheid wordt het middel van de financiële prikkel niet geschuwd.

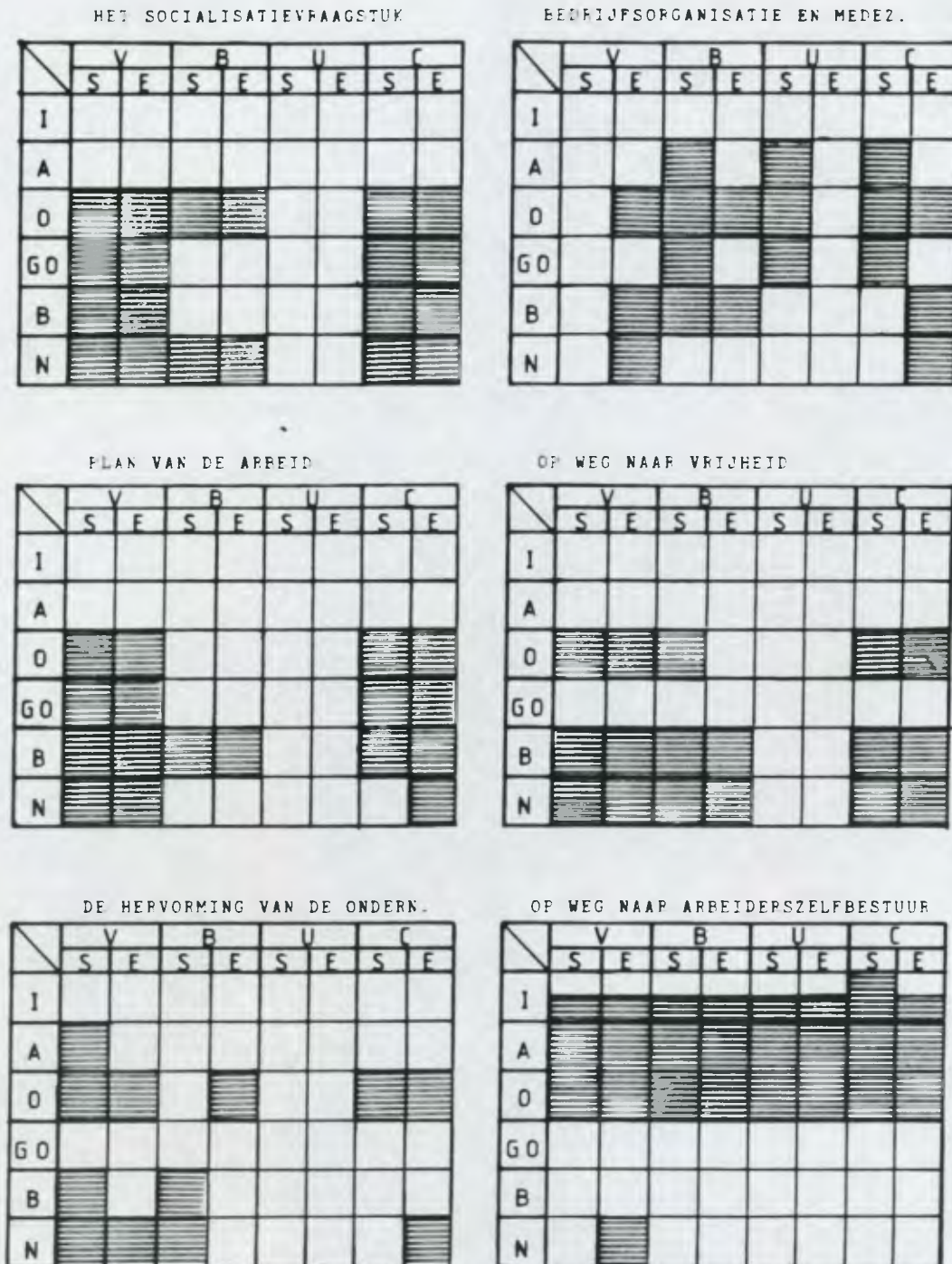
5.2 Praktische vormen

Uit mijn uitwerking van het begrip sociaal-democratie kan worden opgemaakt dat de sociaal-democratie sterk gericht is op praktische hervormingen. Ik veronderstelde dat de praktische modellen waarover gedacht werd zelfs als verklaringen voor het ideologisch denken zouden kunnen dienen. Vergelijking van de zes modellen levert inderdaad interessante inzichten op.

Dat wordt ondersteund met een meer schematische vergelijking. Hierin zijn de praktische modellen naast elkaar gezet en is aangegeven welke velden gevuld werden. Met deze vergelijking wordt voorbijgegaan aan de lading van de velden, met andere woorden de verschillen in macht en invloed vallen weg.

VERGELIJKING

Figuur 5.1 VERGELIJKING PRAKTISCHE VORMEN



Wanneer dan vervolgens de zes schema's worden gecombineerd en de veldenvullingen worden geteld ontstaat grafisch het volgende beeld.

VERGELIJKING

Figuur 5.2 COMBINATIE MODELLEN PRAKTISCHE VORMEN

BEL. NIV.	VOORB.		BESL.		UITV.		CONTR.	
	S.	E.	S.	E.	S.	E.	S.	E.
IND.								
AFD.								
OND.								
GR.								
BEDR.								
NAT.								



5/6 KEER

3/4 KEER

0/1/2 KEER

Daarin vallen drie belangrijke zaken op.

1.

De niveaus 'individueel' en 'afdeling' ontbreken geheel; het niveau van 'groepsondernemingen' is slechts op een veld gevuld. Daarvan kan gesteld worden dat mijn indeling te genuanceerd is geweest. Het vraagstuk van de samengestelde ondernemingen komt niet of nauwelijks aan de orde in de rapporten. Het ontbreken van de andere niveaus is wel significant. Het individueel niveau komt alleen in het laatste rapport aan de orde; het afdelingsniveau komt aan bod in de beide rapporten gericht op de interne bedrijfsmedezeggenschap.

2.

De beleidsfase 'uitvoering' ontbreekt eveneens. Hieruit blijkt het belang dat aan de ondernemingsvrijheid werd gehecht. Ook hierin wijken dezelfde rapporten af. Weliswaar wordt de beleidsfase 'besluitvorming' wel gedeeltelijk gevuld,

VERGELIJKING

hetgeen in tegenspraak lijkt, maar daarbij gaat het meer om invloed op de besluitvorming door randvoorwaarden te stellen dan om het verkrijgen van machtsposities binnen de besluitvorming zelf.

3.

Dat de zwaarste accenten liggen in de beleidsfasen 'voorbereiding' en 'controle' sluit hierbij aan, ook hieruit blijkt een respecteren van de ondernemingsvrijheid.

Interessant is verder dat op nationaal niveau in de fasen 'voorbereiding' en 'controle' het economisch beleid meer nadruk krijgt. Dat kan gezien worden als aanwijzing dat de macro-economische politiek in het sociaal-democratisch denken prevaleert boven de sociale politiek in arbeidsverhoudingen.

6. CONCLUSIES

De bedoeling van dit werkstuk is het ideologische denken over medezeggenschap, en de veranderingen daarin, van SDAP en PvdA in kaart te brengen door 'officiële' theoretische en programmatische uitspraken te vergelijken.

Onder ideologie versta ik een meer of minder systematisch en samenhangend geheel van uitspraken, dat er aanspraak op maakt een theorie te geven van mens en maatschappij en waaruit een programma voor politieke actie is af te leiden. Ik beperk me tot dat deel van de ideologie dat zich bezig houdt met medezeggenschap. Medezeggenschap omschrijf ik als het recht en de mogelijkheid van werknemers om in het beheer van de onderneming of het bedrijf, alsmede op het bedrijfstak-, regionaal en nationaal niveau, mee te spreken in de voorwaarden waaronder arbeid wordt verricht met de gedachte aan invloed op de beslissing of besluitvorming.

De sociaal-democratie bevindt zich in de ambivalente positie de maatschappij-ordening ingrijpend te willen veranderen binnen en vanuit die ordening. Zij vindt haar legitimeringsgrond in het primaat van de parlementaire democratie en in het benadrukken van het algemeen belang. Centraal in het sociaal-democratisch denken staan normen en waarden die men liberaal en sociaal-ethisch mag noemen: individuele vrijheid, die verantwoordelijkheidsbesef veronderstelt, en humanisme.

De mensvisie noem ik gepedagogiseerd, omdat de sociaal-democratie van mening is dat de mens moet leren en moet worden opgevoed tot een burger die aan de genoemde normen voldoet. De sociaal-democratie zal in eerste instantie steeds zoeken naar centralistische oplossingen vanuit de overheid met behulp van legale middelen.

Op basis van deze begripsverduidelijkingen formuleer ik aan het eind van de inleiding vier hypothesen, waarvan de eerste twee ingaan op de waardering door de sociaal-democratie van medezeggenschap als mogelijke machtsstrategie en als mogelijk instrument om andere doelen te bereiken. De derde hypothese legt een meer historisch verband tussen verschillende door de sociaal-democratie aangehangen veranderingsstrategieën. De laatste hypothese veronderstelt dat de sociaal-democratie niet in staat is de eigen ambivalenties op te lossen.

In het volgende hoofdstuk ontwikkel ik twee modellen om de zes te onderzoeken rapporten te vergelijken.

Het ideologisch model vergelijkt op de volgende punten: hoe wordt medezeggenschap gedefinieerd, welke doeleinden worden er gesteld en welke opvattingen worden er gegeven over een aantal dominante waarden, zoals het systeem van de ondernemingsgewijze produktie, gezag(-sverhoudingen), produktiviteit, mensvisie, onderling vertrouwen, solidariteit en algemeen belang.

Voor de praktische vormen ontwikkel ik een model op basis van twee variabelen. Enerzijds het beleidsproces, onderverdeeld naar vier fasen, elk weer opgedeeld naar sociaal en economisch beleid, anderzijds het (organisatie-)niveau, verlopend van individueel tot nationaal.

In mijn beschrijving van de geschiedenis van medezeggenschap in Nederland geef ik aan dat deze beheerst werd door drie kenmerken. De organisatievormen van medezeggenschap binnen bedrijven werden steeds van bovenaf opgelegd. Van ondernemerskant is er een voortdurend streven de georganiseerde vakbeweging geen invloed te laten krijgen in de bedrijven, terwijl de vakbeweging ten opzichte van interne medezeggenschapsvormen niet in staat is een

CONCLUSIES

permanentere en eenduidige positiebepaling te vinden. Verder blijkt uit de geschiedenis dat de ontwikkeling van medezeggenschap en van discussies zich steeds verder vertakte naar verschillende vormen.

Na de rapporten samengevat te hebben en de invullingen op de modellen te hebben gegeven, maak ik voor de vergelijking van de medezeggenschapsideologieën een onderscheid naar drie niveaus. Op het macroniveau, van de economie in de maatschappij, constateer ik dat het ingrijpen in de bestaande machtsverhoudingen vermindert. De rapporten roepen het beeld op dat de sociaal-democratie meer dan in veranderingen in de bezits- en machtsverhoudingen geïnteresseerd is in het verkrijgen van controle op de produktie en de mogelijkheid randvoorwaarden te stellen. Daarnaast blijkt de economische ontwikkeling zeer bepalend te zijn voor de inhoud van de gewenste politiek.

Op het mesoniveau van de onderneming als organisatorische eenheid blijkt dat de sociaal-democratie, verwachtend dat de toenemende scheiding van bezit en beheer de tegenstelling tussen leiding en arbeid zal verzachten, meer gaat kiezen voor het invoeren van overlegorganen. In het vraagstuk hoe de arbeider aan te passen aan veranderende omstandigheden blijkt een ontwikkeling van het gebruik van vrij directe, economische disciplinerings technieken naar een psychologisch wordende kijk en aanpak. Die psychologische visie blijkt ook op het microniveau van de individuele arbeider, met als gevolg dat de arbeidende mens neutraler beschouwd wordt, terwijl een grotere aandacht voor de menselijke psyche een afnemende aandacht betekent voor de invloed van de omstandigheden. Daarnaast blijkt in alle rapporten een vervreemdingsconcept aanwezig te zijn, waarbij echter het object ten opzichte waarvan de arbeider vervreemdt, varieert tussen vervreemding van de arbeid, van de gemeenschap en van het eigen individu. Op een aantal punten lijkt het laatste rapport een trendbreuk te maken.

De vergelijking van de praktische vormen leert dat de 'laagste' niveaus, medezeggenschapsvormen op individueel en afdelingsniveau, weinig aandacht krijgen. Het vasthouden aan de ondernemingsvrijheid komt tot uitdrukking in de accenten die gelegd worden in de fasen van het beleidsproces.

Deze samenvatting van de grote lijn in dit werkstuk lijkt mij een goede voorbereiding om na te gaan welk licht mijn hypothesen werpen op de sociaal-democratische medezeggenschapsideologie.

6.1 Medezeggenschap als machtsstrategie en instrument

Mijn eerste hypothese veronderstelt dat de sociaal-democratie de ontwikkeling van medezeggenschap voor werknemers binnen de eigen onderneming en over de voorwaarden waaronder arbeid wordt verricht niet ziet als een zelfstandige machtsstrategie om tot maatschappelijke verandering te komen.

Wat de verschillende rapporten willen bereiken met de ontwikkeling van medezeggenschap blijft meestal beperkt tot de middelensfeer. Slechts in Het Socialisatievraagstuk en in Op Weg naar Arbeiderszelfbestuur wordt een relatie gelegd naar een verandering van de machtsverhoudingen. In de andere rapporten is medezeggenschap een middel om doelen te bereiken als bestaanszekerheid, harmonieuzere maatschappelijke verhoudingen, opvang psychische gevolgen, bescherming belangen van arbeiders, bevorderen van doelmatig functioneren onderneming.

Het denken over de gewenste eigendomsverhoudingen wordt overheerst door het verlangen naar een toenemende gemeenschapsinvloed. Of door een geleidelijke

CONCLUSIES

opheffing van het eigendom over de produktiemiddelen en een overgang naar gemeenschapsbezit (in de twee oudste en het jongste rapport), of door het inperken van de absolute beschikkingsmacht over de produktiemiddelen. Zolang niet nadrukkelijk aangegeven wordt hoe daarbinnen de medezeggenschap moet worden geregeld, kan de ruimte voor medezeggenschap niet groot zijn. Op het punt van de gezagsverhoudingen moet er volgens de Nederlandse sociaal-democratie een zekere bedrijfsvrijheid blijven bestaan, een zekere handelingsvrijheid voor leidinggevend.

Ook in de vergelijking van de praktische modellen blijkt dat de sociaal-democratie de democratisering van arbeidsverhoudingen inkadert binnen een raamwerk van sociaal-ecomische sturing en planning.

Hiervoor zijn in de lijn van mijn hypothese enkele oorzaken te geven. De sociaal-democratie heeft een voorkeur zaken centraal te regelen. Er is steeds een belangrijke rol weggelegd voor nationale en gemeenschapsorganen, waarbij nogal wordt benadrukt dat het gemeenschapsaandeel in de produktie moet worden vergroot om te kunnen voorzien in gemeenschapsbehoeften. Sociaal-democraten kennen het verwijt centralistisch te zijn en verdedigen zich door nadrukkelijk te wijzen op functionele decentralisatie en het openhouden van een zekere ondernemingsvrijheid.

De sociaal-democratie is zeer legalistisch, houdt zich aan regels en spelregels en aanvaardt de parlementaire democratie als grondslag en voorwaarde. De gekozen middelen liggen in de sfeer van nationale regelgeving. Er wordt van uitgegaan dat veranderingsmaatregelen gesteund moeten worden door een meerderheid van de bevolking.

Belangrijk uitgangspunt is het algemeen belang. De belangen van gemeenschap en verbruikers staan centraal, de belangen van producenten zijn daaraan ondergeschikt. Op meer plaatsen wordt het algemeen belang gebruikt als een motief tegen teveel (mede-)zeggenschap, omdat er dan belangenverstrengeling van producenten zou kunnen ontstaan waarin de directe eigenbelangen kunnen prevaleren boven het algemeen belang.

Daarmee is een aantal waarden aangegeven die voor de sociaal-democratie zo zwaar wegen dat er nauwelijks een strategische afweging van machtsverhoudingen plaatsvindt. De vorm (wettelijke regels), de plaats (het nationale parlement) en het belangrijkste criterium (het algemeen belang) zijn zo vanzelfsprekend dat mogelijkheden van strategische confrontaties binnen de bedrijven nauwelijks aan bod komen. Er is een neiging bepaalde ontwikkelingen in de bedrijven zo positief in te schatten, zoals het wijzen op een toenemende scheiding tussen bezit en beheer van de produktiemiddelen, dat het als argument wordt gebruikt tegen ingrijpender voorstellen. Daarnaast wordt het belang van samenwerking tussen de producentengroepen benadrukt als mogelijke strategie om tot andere verhoudingen te komen.

Alle rapporten geven als beeld van de mens dat deze onder invloed van het kapitalisme individualistisch is en op eigen gewin ingesteld. Opvoeding en vorming zijn nodig om de individuele persoonlijkheid de kans te geven te kunnen groeien.

Hiermee is het beeld van het sociaal-democratisch denken over medezeggenschap in grote lijnen bevestigd. (1)

Er zijn nog twee andere belangrijke achtergronden te noemen voor het sociaal-democratisch denken over medezeggenschap. Mede vanuit de grote waarde die gehecht wordt aan het algemeen belang en daarbinnen aan het

CONCLUSIES

consumentenbelang heeft de sociaal-democratie zich vooral gepresenteerd als volkspartij, veel meer als een vertegenwoordiger van alle zwakke groepen dan als een vertegenwoordiger van de directe producenten.

Daarnaast, en gedeeltelijk samenhangend hecht de sociaal-democratie groot belang aan de macro-economische politiek, hetgeen past in de neiging via centralistische en planmatige ordening op weg te gaan naar de gewenste maatschappij.

Beide vestigen de aandacht van het sociaal-democratisch denken meer op het macroniveau dan op medezeggenschapsvormen binnen de bedrijven.

Het rijk der vrijheid wordt door de sociaal-democratie niet gezocht in de arbeid, daar moeten individuele behoeften ondergeschikt gemaakt worden aan het belang der gemeenschap, maar in de sfeer van politiek en levensovertuiging, zoals onderstreept wordt door Vorrink in het volgend citaat uit 1945.

"Als algemeen richtsnoer van haar politiek blijkt uit het program der SDAP duidelijk, dat zij in de sfeer van het economisch leven een vergaande ordening als noodzakelijke voorwaarde tot verhoging van de bestaanszekerheid der brede massa voorstaat en op dit terrein individuele behoeften aan het belang der gemeenschap ondergeschikt wenst te maken, terwijl zij in de sfeer van het politieke, godsdienstige, geestelijke en zedelijke leven het recht tot verantwoordelijke zelfbepaling, zowel als dat van vrije groepsvorming tussen gelijkgezinden, beschouwt als onmisbare voorwaarden tot de verwezenlijking van de bestemming van de mens." (2)

Medezeggenschap wordt door de sociaal-democratie als een instrument gezien ter realisering van haar normen en waarden en als pedagogisch instrument. In de verschillende rapporten is te herkennen dat medezeggenschap een middel is om de menselijke waarde van de arbeider te erkennen en om mensbederf tegen te gaan; om uitdrukking te geven aan gemeenschappelijke verantwoordelijkheid, om conflicten te vermijden en de onderneming tot een samenwerkingsorganisatie te maken en doelmatiger te laten functioneren, om de arbeidslust te vergroten, om een meer menselijke inhoud aan de arbeid te geven.

De opvoedkundige aanpak komt terug in de wensen om inzicht en moraal van de arbeiders te verbeteren, het verantwoordelijkheidsbesef en de persoonlijkheid te ontwikkelen, de zelfwerkzaamheid te vergroten, het individualisme te veranderen in samenwerkingsbereidheid, gemeenschapszin en maatschappelijk solidariteitsbesef, de individuele persoonlijkheid te ontplooiën.

Dit gepedagogiseerde element was het sterkst aanwezig in de naoorlogse periode, waarbinnen, in 1949/1950, de wetten op de Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie en op de ondernemingsraden tot stand kwamen. Deze gepedagogiseerde kijk werd neergelegd in deze wetten, waardoor het effect ervan bestendig en versterkt werd. (3)

In een eerder gepubliceerde analyse van de totstandkoming van de Wet op de ondernemingsraden wordt een relatie gelegd van de inhoud van deze wet naar de invloed van de zogenaamde Human Relationsbeweging. Deze beweging zorgde er mede voor dat zaken als harmonie, samenwerking en een goede werksfeer belangrijker werden dan inspraak en medezeggenschap.

Deze gedachten vonden een voedingsbodem in de doorbraak-PvdA, waar de zogenaamde personalistisch-socialisten een belangrijke invloed hadden. Van dat personalisme vond men eerder elementen in het Interbellum. Het stond afwijzend tegen zowel het collectivisme (communisme) als het individualisme

CONCLUSIES

(kapitalisme) en het wilde

"...in een maatschappijmodel de mens als verantwoordelijke voor zijn medemens en voor de samenleving als totaal verenigen. Dit betekende idealiter dat de instelling van ondernemingsraden (mede) noodzakelijk was om tot harmonieuze verhoudingen en aldus tot optimale samenwerking binnen de onderneming te komen. Door deze samenwerking en door zijn grotere verantwoordelijkheid zou de 'eigenwaarde' van de arbeider toenemen. Dit zou motiverend werken en de produktiviteit van de onderneming verhogen, en zo in laatste instantie ook een positieve bijdrage leveren aan de wederopbouw van het land." (4)

Was in deze periode het gepedagogiseerde element het sterkst aanwezig, en werd het sterk ingebed in een samenwerkings- en harmoniegedachte, het wezenlijke eruit heeft het mensbeeld van de sociaal-democratie gedurende de gehele periode beheerst.

6.2 Historisch verband

In mijn derde hypothese leg ik het historisch verband dat medezeggenschap als veranderingsstrategie voor de sociaal-democratie pas belangrijk werd toen andere strategieën (nationalisatie, socialisatie, economische crisisbeheersing, publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, hervorming ondernemingsstructuur) niet bleken te werken en een andere strategie niet voorhanden was.

In dit verband is het interessant terug te grijpen op Przeworski. Met behulp van zijn verklaring probeer ik de ontwikkelingen nog eens in groter verband in kaart te brengen door daarin de opeenvolgende beginselprogramma's te betrekken. (5) Zoals vermeld, stelt Przeworski dat de sociaal-democratie in een historisch proces opeenvolgende en elkaar beïnvloedende keuzes heeft gemaakt.

Na de Eerste Wereldoorlog is het Algemeen Kiesrecht veroverd. De sociaal-democratie verwachtte dat er, op basis van een toenemende proletarisering, min of meer automatisch een socialistische meerderheid zou ontstaan. Dit geloof sloot aan bij eerdere 'marxistische' verwachtingen dat het kapitalisme het socialisme zou voortbrengen. Dit blijkt uit de SDAP-partijprogramma's van 1895 en 1912, waarin sprake is van een noodzakelijke ontwikkeling tot maatschappelijke organisatie van de voortbrenging, wat staat voor een socialistische maatschappij.

In Nederland was al gekozen voor een wettelijke tactiek boven een buitenparlementaire, hetgeen vergemakkelijkt werd omdat men socialisme zag als de vervolmaking van de democratie.

Het partijprogramma van 1895 vindt dat de staatsmacht veroverd moet worden; dat van 1912 stelt dat de tegenstand van de kapitalistische klasse slechts gebroken kan worden door de verovering van de politieke macht.

Deze uitgangspunten rechtvaardigden dat vanuit een minderheidspositie al gestreefd werd naar verbeteringen en hervormingen. Het partijprogramma van 1895 zegt dat zolang de arbeiders de staatsmacht niet in handen kunnen nemen, getracht moet worden de veroverde politieke rechten te gebruiken om invloed te krijgen op de wetgeving om onmiddellijke verbeteringen in de toestand van de niet-bezittende klasse in te voeren.

Die strategie veronderstelde dat de arbeidersklasse homogeen moest blijven, reden om het klassekarakter van de partij te benadrukken.

In Nederland gebeurden door Przeworski beschreven ontwikkelingen in een vrij

CONCLUSIES

korte tijdsperiode. Al snel na de eerste algemene verkiezingen was er teleurstelling over de uitslag en ontstond er twijfel aan het automatisch doorgroeien naar een electorale meerderheid. Wellicht werd dat mede beïnvloed door een aantal Nederlandse omstandigheden zoals de sterke greep van confessionele partijen op confessionele arbeiders, het vroeg afsplitsen van de 'communistic' groep, de revolutie van Troelstra die niet doorging. Daarnaast verminderde de wervingskracht wellicht omdat de twee belangrijkste strijdpunten, algemeen kiesrecht en de achturedag, bereikt waren en er nog geen nieuwe mobiliserende eisen waren.

Om toch een meerderheid te bereiken moest een andere electorale strategie gekozen worden, waarvoor het exclusief klassekarakter van de partij en een te socialistisch hervormingsprogramma werden losgelaten. De SDAP ging zich presenteren als een instrument om directe economische belangen van meer sociale groepen te realiseren. Richtinggevende doelen werden rationaliteit, rechtvaardigheid en vrijheid. De irrationaliteit, inefficiëntie en onrechtvaardigheid van het bestaande systeem werden geweten aan het prive-eigendom als bron van al het kwaad. Daarop was socialisatie het antwoord, waartoe na de Eerste Wereldoorlog voor het eerst serieus gekeken werd naar de middelen.

De twee eerste partijprogramma's zeggen hiervan niet meer dan dat de bedrijfsmiddelen van particulier in maatschappelijk bezit moeten overgaan.

De gelegenheid om het socialisatieplan uit te voeren deed zich niet voor. Sociaal-democraten konden niet anders dan proberen door ad-hoc maatregelen de omstandigheden van arbeiders te verbeteren. Met het opschorten van socialisatie ontviel de sociaal-democratie een eigen economische politiek. In dat verband is het opvallend dat het beginselprogramma van 1937 een staatkundig program is geworden, dat minder nadruk legt op de economische oriëntatie.

Pas na de Grote Depressie gaf de Keynesiaanse economische aanpak de sociaal-democraten een politiek om de kapitalistische economie te besturen, een nieuw doel, een rechtvaardiging van regeringsdeelname en het gaf aan de belangen van de arbeider een universele status. In Nederland kwam daarbij de invloed van het Planisme, de door de ideeën van De Man geïnspireerde economische politiek.

Met het Plan kwam de strategie dichterbij huis te liggen. De partij moest zich richten op de ordening van het economisch leven en alle anti-kapitalistische krachten oproepen bij te dragen aan het verwezenlijken van het democratisch-socialisme. Het Plan benadrukt dat democratie voorwaarde en middel is en dat breder wordende groepen de noodzaak van economische ordening onderschrijven.

Het Plan stelt twee elementen op de voorgrond: bestaanszekerheid en behoeftevoorziening als richtlijn van produktie. Datzelfde denken doortrekt het Beginselprogramma van 1937, vaak geschetst als de vastlegging van een veranderingsproces in de sociaal-democratie.

Opvallend is dat terwijl elementen uit de voorafgaande rapporten in het theoretisch werk in de jaren dertig worden opgepakt, dit niet gebeurt met de medezeggenschap. Het beginselprogramma van 1937 gaat niet verder dan vaststellen dat democratie een algemeen beginsel is.

Uit de aangegeven Keynesiaanse wending volgde een complete ideologie van de welvaartsstaat. Met het willen reguleren van de markt werd het socialisatie-project opgegeven en vervangen door het welvaartstreven. (6)

De theoretische grond hiervoor vond men in het conceptuele onderscheid tussen eigendom als beschikkingsmacht en eigendom als legaal bezit. (7)

De staat kon socialistische doelen bereiken door de private ondernemingen zo

CONCLUSIES

te beïnvloeden dat zij handelen in het algemeen belang. Een direct eigendom van de produktiemiddelen was niet langer nodig. Er wordt een algemeen welvaartstreven verwoordt waarin het economisch leven gericht moet zijn op een rechtvaardige en doelmatige voorziening in de behoeften van allen. Dat welvaartsstreven is te lezen in de doelstellingen van De Weg naar Vrijheid. Door het groeiend vermogen van overheid en sociale fondsen, betere vermogensspreiding in particuliere sector, versterking positie gemeenschap en arbeidersorganisaties, ontwikkeling van publiekrechtelijke samenwerking, controle op collectieve en individuele machtsposities zou een nieuw systeem van machtsverhoudingen in het economisch leven ontstaan. Socialisme werd vrijwel gelijk gesteld met vrijheid, waartoe planning nodig was. Het voorafgaande beginselprogramma van 1947 sprak nog wel van socialisatie van de voornaamste produktiemiddelen.

De medezeggenschap komt in dit beginselprogramma niet aan de orde. Wel pleit het voor een rechtsorde van de arbeid, waarin ieders medeverantwoordelijkheid overeenkomstig de plaats in het geheel tot uitdrukking komt.

In Nederland was de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie belangrijk, waarin mogelijkheden tot ordening op vrijwillige basis en tot vertegenwoordiging van het algemeen belang werden gezien. Przeworski besteedt aan deze tussenstap geen aandacht, maar het is het meest opvallende verschil tussen de twee rapporten uit de jaren vijftig, waarbij het laatste het vertrouwen in de weg van publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie vervangt door een hervorming van de ondernemingsstructuur met wettelijke regels. Ook het beginselprogramma van 1959 vertoont hier de weerslag van. Er is een planmatige ordening nodig, die de waarde van vrijheid van consumptie, beroep en bedrijf erkent. Het eigendom van produktiemiddelen dient ondergeschikt te zijn aan het welzijn van de gehele gemeenschap en dienstbaar aan doelmatige behoeftevoorziening. Slechts onder bepaalde voorwaarden is socialisatie noodzakelijk. De structuur van de belangrijke particuliere ondernemingen moet zodanig hervormd worden, dat naast de belangen van de kapitaalverschaffers ook die van werknemers en gemeenschap tot gelding komen.

Dit programma geeft geen vorm aan eisen op het gebied van medezeggenschap. Dat begrip komt slechts in heel beperkte zin aan de orde in de toelichting van voorzitter Banning, die medezeggenschap gelijk stelt aan de gelijkwaardigheid van werknemersorganisaties. (8)

Het resultaat van de geschetste ontwikkeling is dat de sociaal-democraten zonder eigen economische politiek, zonder eigen alternatief kwamen te zitten voor de naderende crisis van het internationale economische systeem. Przeworski stelt dan de vraag of het recentelijk opnieuw benadrukken van de democratie op de werkplek niet een poging is om in dat manco te voorzien. In Arbeiderszelfbestuur wordt inderdaad weinig aandacht besteed aan macro-economie.

Het is jammer dat Przeworski hier ophoudt, omdat het opvallend is dat in de jaren zestig een breuk in de ontwikkelingen optreedt en de sociaal-democratie op zoek gaat naar nieuwe strategische vormen. Pas dan wordt medezeggenschap weer oppertuun geacht.

De Nederlandse sociaal-democratie brengt in eigen programmatische uitspraken dit verband zelf aan. Zo wordt in Op Weg naar Arbeiderszelfbestuur het jaar 1964 aangewezen als een duidelijk kenteringspunt. In die periode stond medezeggenschap weer ter discussie als gevolg van een aantal ontwikkelingen, hetgeen uitmondde in de wetswijzigingen van 1971. Op Weg naar

CONCLUSIES

Arbeiderszelfbestuur schildert deze wetten af als een inkapselingskwartet, als de juridische neerslag van de onmondigheid van de arbeider in zijn bedrijf.

Nog duidelijker worden deze verbanden onderstreept in het beginselprogramma van 1977. Daarin wordt vastgesteld dat het produktieproces in de praktijk moeilijker te beheersen is dan door democratisch-socialisten werd aangenomen. De verwachting dat de nadelen van het kapitalistisch systeem weggewerkt konden worden door er een stelsel van sociale zekerheid en herverdeling mee te combineren kwam niet uit. Er wordt gewezen op een oud meningsverschil tussen socialisten, waarbij de een meende dat in gemeenschapsbezit brengen van de produktiemiddelen voldoende was, terwijl de ander alle heil verwachtte van het algemeen kiesrecht en de parlementaire democratie. Volgens het beginselprogramma zijn beide onvoldoende gebleken en is voor de herverdeling van macht democratisering nodig op alle niveaus. Daarom is de eis van vermaatschappelijking en interne democratisering van bedrijven actueler dan ooit, waarna er gepleit wordt voor zelfbestuur door de mensen die in een bedrijf werken. Dat zelfbestuur wordt wel begrensd door via het parlement vastgestelde planning.

Uit de eigen beleving van toenmalige sociaal-democraten blijkt dat democratisering voor hen een antwoord is op teleurstellende ervaringen met voorafgaande strategieën.

6.3 Ambivalenties

De sociaal-democratie is gevangen in een aantal dilemma's, waarvan de belangrijkste is dat zij de maatschappij ingrijpend wil veranderen maar daarvoor de bestaande maatschappelijke verhoudingen als randvoorwaarden aanvaardt. Daarnaast het dilemma op welke wijze het maatschappelijk veranderingsproces richting moet worden gegeven, door centrale planning en regelgeving of door democratisering. Dan het dilemma dat men enerzijds een volledig bewust kiezend mens nodig heeft om een andere machtsverhouding te kunnen bereiken, anderzijds gelooft dat de mens daaraan nog niet toe is en eerst opgevoed moet worden.

Deze dilemma's kunnen tot ambivalenties worden, of omdat ze door de maatschappelijke verhoudingen gegeven zijn, of door keuzes die de sociaal-democratie zelf maakt. In het eerste geval zijn de dilemma's onoplosbaar, in het tweede geval zou de sociaal-democratie ze eventueel kunnen oplossen.

De ambivalentie de maatschappij te willen veranderen vanuit de bestaande maatschappelijke verhoudingen behoort tot de wezenskenmerken van de sociaal-democratie.

Als gevolg daarvan moet de scheiding tussen de politieke en economische sfeer als een maatschappelijk gegeven aanvaard worden. Veel van de maatschappelijke strijd vindt juist plaats op het scherp van deze snede. Dat de centrale overheid richting en sturing geeft aan het economisch proces is aanvaard, dat de overheid regels geeft voor de interne verhoudingen in ondernemingen eveneens. Tot het moment dat geprobeerd wordt machtsverhoudingen ingrijpend te veranderen. Het verzet van ondernemerskant blijkt sterker naarmate geprobeerd wordt in te grijpen in de interne bedrijfsverhoudingen.

Dat is echter nog geen reden om in de eigen programma's zo weinig verband te leggen tussen de macro-economische aanpak en medezeggenschap als de sociaal-democratie doet. Er is geen reden om medezeggenschap uitsluitend in

CONCLUSIES

de middelensfeer te houden, medezeggenschap kan als onderdeel van een democratiseringsproces ook voor de sociaal-democratie een doelstelling zijn. Daarvoor is nodig dat de sociaal-democratie democratie procesmatiger bekijkt dan zij meestal doet. Het belang van medezeggenschap zal waarschijnlijk een strijdpunt blijven tussen verschillende vleugels van de sociaal-democratie.

De belangrijkste ambivalentie van de sociaal-democratie lijkt voorlopig niet op te lossen; de sociaal-democratie zou haar wel beter gewapend tegemoet kunnen treden wanneer zij over langere termijn een veranderingsstrategie uitstippelt en daardoor minder ontvankelijk zou zijn voor ideologische modes en minder achter de feiten zou aanlopen.

6.4 Terugblik

Een zeer opvallend aspect uit deze studie vind ik de sociaal-democratische neiging zich tevreden te stellen met, zeer positief uitgelegde, ontwikkelingen in maatschappij en onderneming en daarom af te zien van op het veroveren van macht gerichte strategieën. Dat loopt van de positieve beoordeling van de wetenschappelijke bedrijfsvoering van Taylor, via de hoge verwachtingen van rationalisering en centralisering en het omarmen van Human Relations tot de recente heilsverwachtingen van de decentraliserende effecten van de nieuwste technologische ontwikkelingen. Juist deze modieuze trekjes verhullen dat de structurele ontwikkeling in sociaal-democratisch denken minder groot is dan de conjuncturele uitslagen doen vermoeden.

In dit werkstuk heb ik het beeld 'gepedagogiseerde mensvisie' gebruikt, zonder dat zelf te onderzoeken. Toch liggen daarin interessante verdere onderzoeksvragen naar de historische samenhang tussen burgerlijke en sociaal-democratische pedagogische denkbeelden en naar de samenhang tussen de ontwikkeling van een verstatelijkte pedagogisch apparaat, de verzorgingsstaat en een kleiner wordende autonome leefruimte voor mensen.

Werkend aan deze scriptie werd ik me bewust van een belangrijk manco in mijn aanpak, namelijk dat ik mijn onderzoek beperkte tot de sociaal-democratie en tot sociaal-democratische teksten. Als gevolg daarvan loop ik met dit werkstuk twee gevaren:

1. Mijn redeneringen kunnen tautologisch worden omdat ze gebaseerd zijn op sociaal-democratische ideeën en getoetst worden aan sociaal-democratische opvattingen.
2. Door het niet onderzoeken van de ideologische ontwikkelingen in andere politiek-maatschappelijke stromingen worden wellicht bepaalde zaken te gemakkelijk toegeschreven aan de sociaal-democratie en gelicht uit de algemeen maatschappelijke context. Zo is het bijvoorbeeld denkbaar dat meer politieke partijen in de beschreven periode een sterk moreel-pedagogisch gedachtengoed hadden.

Om deze gevaren te ondervangen zou verder onderzoek nodig zijn, waarin ook de ideologische ontwikkelingen binnen de katholieke stroming en binnen radicaal-socialistische groepen bestudeerd worden. Dat kan bijvoorbeeld een scherper licht werpen op de invloed van het sociaal-democratisch streven aanvaardbaar te zijn als regeringspartij op de opstelling op het punt van medezeggenschap.

7. NAWOORD

Mijn onderzoek stopt in 1974 bij het rapport *Op Weg naar Arbeiderszelfbestuur*, dat radicale standpunten over medezeggenschap gaf. Het lijkt interessant na te gaan hoe de sociaal-democratische medezeggenschapsideologie zich nadien ontwikkeld heeft. Daarvoor kijk ik naar de programma's voor de Tweede-Kamerverkiezingen en andere programmatische discussies en uitspraken.

7.1 Verkiezingsprogramma's

Sinds 1974 zijn er vier verkiezingsprogramma's uitgebracht. (1) Daarin valt op dat de veranderingen in de uitspraken over de interne democratisering van bedrijven minder groot zijn dan in die over het economisch beleid.

Binnen de paragrafen over de interne bedrijfsverhoudingen gaat de meeste aandacht uit naar de positie van de OR, met als grote lijnen dat bevoegdheden, faciliteiten en rechtsbescherming versterkt moeten worden en dat de werkingssfeer van de wet moet worden uitgebreid naar kleinere bedrijven en de overheidssector.

Het punt arbeiderszelfbestuur is in vergelijking met het beginselprogramma afgezwakt tot een pleidooi voor het bevorderen van experimenten.

De veranderingen in de economische paragrafen liggen op het gebied van wenselijkheid en de vormen van staatsingrijpen. De veranderingscapaciteit van de markt wordt merkbaar positiever gewaardeerd. De kern blijft echter in alle programma's dat een actieve overheid richting en sturing moet geven aan maatschappelijke ontwikkelingen door een centraal indicatief meerjarenprogramma. Alleen Weerwerk, het programma van 1981, slaat wat verder uit en grijpt terug op vroegere planningsopvattingen.

De PvdA heeft zich wel een stuk van de pragmatische kritiek op de overheid eigen gemaakt. Daarbij gaat het om zaken als overmaat aan bureaucratie en regelgeving, overbelasting en onoverzichtelijkheid, vervreemding en inefficiëntie. Het lijkt ook een manier om het geloof in de maakbaarheid van de samenleving te herstellen, omdat die gereinigde overheid weer beter in staat wordt geacht te plannen, ordenen en sturen. (2)

Er is sprake van tweeslachtigheid in het enerzijds herwaarderen van de veranderingscapaciteit van de markt en het anderzijds toekennen van een sturende rol aan de centrale overheid.

7.2 Andere programmatische uitspraken

De PvdA heeft zich de laatste jaren regelmatig uitgesproken over de gewenste economische politiek, waarmee ze probeerde een antwoord te geven op de economische teruggang.

Een gevolg was dat de invloed van economen op de discussies toenam en dat andere accenten werden gezet. Er werd afstand genomen van het beginselprogramma dat al in 1978 door een commissie onder voorzitterschap van De Galan programmatisch slecht uitgewerkt werd gevonden. De behoefte om in te grijpen op de markt verminderde en de belangstelling voor democratisering was gering in verschillende voorstellen en rapporten.

In de reacties van de partij doet zich een aantal malen een zelfde patroon voor. Conceptnota's worden door het partijbestuur wel aangevuld op het punt van overheidsingrijpen, maar pas nadat de afdelingen hebben gesproken komen democratiseringspunten en arbeiderszelfbestuur weer in de uitspraken terug.

Er deed zich daarnaast een ontwikkeling voor, al ingezet met Op Weg naar Arbeiderszelfbestuur, van groeiende aandacht voor de gevolgen die de organisatie van de arbeid heeft op inhoud en kwaliteit van de arbeid. Deze aandacht werd gevoed door de technologische ontwikkelingen en door de grotere sociaal-wetenschappelijke aandacht voor deze samenhangen. Het bleek met name in de discussies over de Resolutie Arbeid in de jaren 1982/83. Dan doet ook het vervreemdingsbegrip zijn herintrede. De vervreemding moet worden tegengegaan door interne democratisering van de arbeidsorganisaties en een zodanige reorganisatie van het arbeidsproces, dat werkenden individueel meer betrokken zijn bij de gang van zaken. Interne democratisering heeft weer een middelenkarakter gekregen.

In voorbereiding op het laatste verkiezingsprogramma ontstond er een gerucht makende discussie over twee discussienota's, tegelijkertijd in najaar 1984 uitgebracht; een van het partijbestuur en een van een fractiewerkgroep, bestaande uit Van Kemenade, Woltgens en Ritzen. Deze pleitten voor vergroting van zeggenschap door werknemersdeelname in het bedrijfsvermogen. Belangrijkste motief was dat de klassieke grenzen tussen kapitaal-bezitters en arbeiders vervagen door de sterke groei van institutionele beleggers. Dit punt, een aanzienlijke verandering in het denken over het dragen van medeverantwoordelijk en risico's door werknemers, werd later overgenomen in het verkiezingsprogramma; Waartegen overigens, uit vakbondskringen de meeste bezwaren werden gemaakt. (3)

In het sociaal-democratisch denken wordt de laatste jaren minder belang gehecht aan medezeggenschap binnen de onderneming en het nut van medezeggenschap wordt weer meer in de middelensfeer gezocht. Hetzij als middel tegen de vervreemding, hetzij als middel ter ondersteuning van de economische politiek, nu de overheid deze niet meer dwingend kan opleggen in de genuanceerdere denkbeelden van de PvdA.

Het streven naar arbeiderszelfbestuur is verschoven naar de marge van gesubsidieerde experimenten. Daarvoor in de plaats is men gekomen op de gedachte werknemers deel te laten nemen aan het bedrijfsvermogen. Deze strategieën hebben gemeen dat werknemers medeverantwoordelijkheid gaan dragen, maar verschillen in de mate van ingrijpen in de bestaande machtsverhoudingen.

Opmerkelijk blijft dat er in de programmatische uitspraken zo weinig verband wordt gelegd tussen de economische politiek en de ontwikkeling van medezeggenschap.

7.3 Betekenis voor medezeggenschapsideologie

De indruk ontstaat dat het pleidooi voor Arbeiderszelfbestuur van voorbijgaande aard was en niet langdurig van invloed kon blijven op de sociaal-democratische medezeggenschapsideologie.

Daarbij is het opmerkelijk dat de WBS-commissie van Op Weg naar Arbeiderszelfbestuur voornamelijk bestond uit sociale wetenschappers, terwijl al vrij spoedig daarna, via de 'economendiscussie' na de zogenaamde een-procentoperatie van het kabinet-Den Uyl, economen de leidende rol in de sociaal-economische discussies weer overnamen.

Een verklaring voor de voorbijgaandheid van deze democratiseringsgedachten is wellicht dat de bewegingen waardoor ze gedragen werden, zoals Nieuw-Links, geen afgerond en samenhangend politiek programma hebben ontwikkeld.

Verder zal een rol hebben gespeeld dat de aandacht voor arbeiderszelfbestuur in bredere kring verminderde. Dat bleek bijvoorbeeld uit het verloop van een

aantal medezeggenschapsexperimenten die onder auspiciën van de SER plaatsvonden nadat de basis was gelegd door het kabinet-Den Uyl. In 1985 werd het eindverslag gepubliceerd. In een daaraan gewijd tijdschriftnummer (4) wijzen meer auteurs op de afnemende aandacht voor verdergaande medezeggenschapsvormen.

De experimenteerterruimte was ook beperkt omdat het primaat van de onderneming als zelfstandige beslissingseenheid niet kon worden aangetast. De bereidheid van ondernemers om mee te praten over democratisering werd minder. Mede door het optreden van het kabinet-Den Uyl, dat in kringen van werkgevers werd gezien als een bedreiging, vond er een harde ideologische strijd plaats. Het maatschappelijke compromismodel uit de jaren zestig en zeventig, al aan slijtage onderhevig, werd verbroken op het moment dat van werknemerskant de eis van economische democratie op de agenda werd gezet. (5) Daar zijn sociaal-democraten blijkbaar van geschrokken.

De economische crisisverschijnselen van de tweede helft jaren zeventig zijn wellicht een volgende verklaring voor de verminderde aandacht. Blijkbaar heeft medezeggenschap als item in tijden van relatieve voorspoed meer kans op de politieke agenda te staan, dan in tijden van tegenspoed. De inhoudelijke aandacht voor medezeggenschap verplaatst zich dan tot die vormen die functioneel zijn in het verbeteren van de bedrijfsrentabiliteit. Tenslotte werkten waarschijnlijk de culturele reacties op de economische teruggang versterkend. Het benadrukken van de prestatiemoraal, het nut van concurrentie, elan en durf en de behoefte aan nieuw en creatief leiderschap staan haaks op de representatiecultuur die de basis vormde voor de medezeggenschapsgedachten in de voorafgaande periode.

In de ideologische discussies van de laatste jaren was weinig aandacht voor bedrijfsdemocratisering. (6) Van de wel gevoerde discussies mocht geen stimulerende invloed verwacht worden voor het benadrukken van het belang van democratisering. De discussie over het failliet van de actie-partij-gedachte richtte zich vooral tegen te ver doorgevoerde democratisering. Er werd beweerd dat de democratische staat een illusie was en dat sociaal-democraten moeten streven naar nieuwe maatschappelijke compromissen die niet in gevaar gebracht mogen worden door een machtsstrijd binnen de ondernemingen. De PvdA is behoorlijk beïnvloed door de rapporten van de commissies-Wagner en heeft zich heel wat aangetrokken van het regeringsbeleid gericht op deregulering en privatisering. De positieverzwakking van vakbonden werd uitgelegd als een pleidooi tegen het voortbestaan van de huidige ondernemingsraden. Het laatste beginselprogramma werd aangevallen als volledig uit de tijd en zeer nodig toe aan herziening. (7)

Wil medezeggenschap verder kunnen ontwikkelen, dat zal het op eigen kracht moeten gebeuren, waarbij het van twee kanten bedreigd wordt. Door het management, dat bestaande medezeggenschapsvormen wil vervangen door vormen die gebruikt kunnen worden als organisatiemethodieken. Door de sociaal-democratie die medezeggenschap hoogstens wil gebruiken om andere doelen te bereiken; recentelijk vooral om greep te krijgen op het economisch proces door een nauwe relatie tussen vakbonden en ondernemingsraden, waarbij deze een aanzienlijk deel van de zelfstandige positie zullen verliezen. Tegelijkertijd zie ik dat de typisch Nederlandse vertegenwoordigende medezeggenschapsorganen zich een zodanige maatschappelijke positie hebben verworven dat zij niet gemakkelijk meer weg te denken zijn en hun eigen ontwikkeling zal blijven volgen.

Dat zal niet altijd de richting zijn die de sociaal-democratie graag had gezien. Maar dat kan gebeuren in een proces van democratisering, zoals in opvoeding. Daar moet zelfs de beste opvoeder mee leren leven.

NOTEN

0. VOORWOORD

1. JONG, JAAP DE EN SANTEN, JEANETTE, 100 jaar "Ondernemingsraden", en nog geen medezeggenschap? Werkstuk Kandidaatsbijvak Sociologie, Den Haag, februari 1979.
2. Dit leidde tot een aantal anonieme artikelen in het ledenblad van de AbvaKabo, Aaneen en tot een bijdrage aan:
EVERS, GEORGE & PEER, HARRY & SCHRAMA, GEERTEN, Symbool van Vertrouwen, Uit de geschiedenis van de ABVA, Nijmegen, 1983.
3. Van dit onderzoek verscheen een deelrapportage als
HIJFTE, BERT VAN, JONG, JAAP DE, KEMAN, HANS en PATER, KOEN DE Medezeggenschap en neo-corporatisme, Hoe de Wet op de Ondernemingsraden van 1950 tot stand kwam, in: Intermediair, 19e jaargang nr. 18 (6 mei 1983), blz. 19 - 31.
4. Een verkorte versie hiervan verscheen als
JONG, JAAP DE, De voorsprong van de achterstand; medezeggenschap bij de overheid, in Themanummer: Medezeggenschap op het snijvlak, M & O, Tijdschrift voor organisatiekunde en sociaal beleid, 38e jaargang nr. 6 november/december 1984, blz. 501 - 508.

1. INLEIDING

1. Hierbij heb ik gebruik gemaakt van de definities in:
SCRUTON, ROGER, A dictionary of Political Thought, London, 1982;
DUNNER, JOSEPH, Dictionary of Political Science, New York, 1964;
INTERNATIONAL Encyclopedia of the social sciences, z.p., z.j.
2. ALTEVOGT, HANS e.a., Sociaal-democratie: geschiedenis en ontwikkeling van een term, Amsterdam, 3 april 1979.
N.B. Het betreft een zgn. vuile versie, die, evenals het leeronderzoek zelf, nooit voldoende is afgerond. Voor dit werkstuk werden primaire en secundaire bronnen onderzocht met behulp van een lijst van aandachtspunten. Uit dat materiaal is geprobeerd een discriminerend model van de sociaal-democratie te ontwikkelen.
3. PRZEWORSKI, A., De sociaal-demokratie als historisch fenomeen, in: Cahiers voor de politieke en sociale wetenschappen, jaargang 4, nr. 3, Amsterdam, 1981, blz. 7 - 29.
4. Het accentueren van de democratie als toestand of als proces wordt door de auteurs als middel gezien om te discrimineren tussen sociaal-democraten en radicaal-socialisten. Wanneer dat een grond van waarheid heeft, kan verondersteld worden dat de sociaal-democratie zich regelmatig heeft afgegrensd tegen radicalere stromingen door de proceskant van democratisering minder belangrijk te maken.
5. VAN DALE, Groot woordenboek der Nederlandse taal, (elfde, herziene druk), 1984. Tweede deel, blz. 1673.
6. BERGH, G. VAN DEN, De medezeggenschap der arbeiders in de particuliere onderneming, Amsterdam, 1924.
7. KNAAPEN, A.L.M., De ondernemingsraden en de ontwikkeling van het medezeggenschap in de particuliere onderneming in Nederland en in België, Assen, 1952.
8. Knaapen, blz. 11.
9. LAMMERS, C.J. (red), Medezeggenschap en overleg in het bedrijf, Utrecht, 1965. Blz. 31.
10. ANDRIESSEN, J.H.T.H., DRENTH, P.J.D. en LAMMERS, C.J., Medezeggenschap

NOTEN

- in Nederlandse bedrijven, verslag van een onderzoek naar participatie- en invloedsstructuren. Verhandelingen der Koninklijke Nederlandse academie van Wetenschappen, afd. Letterkunde, Nieuwe Reeks, deel 121, Amsterdam/Oxford/New York, 1984, blz. 20.
11. HOVELS, B.W.M. en NAS, P., Ondernemingsraden en medezeggenschap, een vergelijkend onderzoek naar structuur en werkwijze van ondernemingsraden, Alphen aan den Rijn, 1976, blz. 19 - 33.
 12. AKEN, TEUN VAN, Sociologie van de medezeggenschap - Een fenomenologische orientatie, Den Haag, 1977, blz. 125.
 13. TEULINGS, AD, Ondernemingsraadpolitiek in Nederland, een onderzoek naar de omgang met macht en conflict door de ondernemingsraad, Amsterdam, 1981, blz. 51.
 14. Overigens is het aandeel van de politicologie in de bestudering van arbeidsverhoudingen nog gering en beperkt zich vooral tot internationaal vergelijkende corporatistestudies. Politicologie zou een verrijkende inbreng kunnen hebben door haar specifieke benadering, zich uitend in een grote aandacht voor machtsverhoudingen op maatschappelijk niveau en het bestuderen van de overheid als actor in het veld van arbeidsverhoudingen. Vergelijk:
NOBELEN, P.W.M., GEUL, A. en SLOMP, H., Politicologie en arbeidsverhoudingen, in: Sociaal Maandblad Arbeid, september 1985, blz. 587 - 593.
 15. HELMERS, H.M., MOKKEN, R.J., PLIJTER, R.C. en STOKMAN, F.N., Graven naar macht, op zoek naar de kern van de Nederlandse economie, Amsterdam, 1975, blz. 37.
 16. HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK, Rapport uitgebracht door de Commissie aangewezen uit de S.D.A.P., Amsterdam, 1920.
 17. BEDRIJFSORGANISATIE EN MEDEZEGGENSCHAP, Rapport uitgebracht door de kommissie ingesteld door N.V.V. en S.D.A.P., (Tweede druk), Amsterdam, 1923.
 18. HET PLAN VAN DE ARBEID, Rapport van de commissie uit N.V.V. en S.D.A.P. Amsterdam, 1935.
 19. DE WEG NAAR VRIJHEID, Een socialistisch perspectief, Rapport van de Plancommissie van de Partij van de Arbeid, Amsterdam, 1951.
 20. DE HERVORMING VAN DE ONDERNEMING, Herziening van het vennootschapsrecht in verband met medezeggenschap in en toezicht op de onderneming, (Maatschappelijke vraagstukken 4, Publicaties van de Dr. Wiardi Beckman Stichting), Amsterdam, 1959.
 21. OP WEG NAAR ARBEIDERSZELFBESTUUR (WBS-Cahiers, Studieproject gelijkheid, deel 9), Deventer, 1974.

2. MODELLEN

1. GORKUM, P.H. VAN, Industriële democratie, op het niveau van de onderneming, Commissie Opvoering Produktiviteit van de SER, Den Haag, maart 1968.
2. Van Gorkum geeft het volgende totaaloverzicht van doeleinden die hij tegenkwam:
 - a. gelijkberechtiging van kapitaal en arbeid;
 - b. bijdrage tot oplossing van sociale vraagstuk (zeker stellen van arbeidsplaats, verbetering materiele positie werknemer, erkenning menselijke waardigheid enz.);
 - c. democratisering van het bedrijfsleven (gelijke kansen, democratisering werkverhoudingen);
 - d. evenredige verdeling van ondernemingsresultaat (medezeggenschap

NOTEN

- inzake winstdeling, vermogensaanwasdeling enz.);
- e. verbetering menselijke verhoudingen;
 - f. waarborgen tegen verkeerd uitgekomen ondernemingsbeslissingen;
 - g. structuurverandering in het systeem van ondernemingsgewijze productie (aanschaffing beginsel winstmaximalisatie);
 - h. controle economische macht;
 - i. opvoering produktiviteit;
 - j. bescherming belangen gemeenschap (bv. consumentenbelangen).
- Blz. 23.
- 3. Van Gorkum, blz. 35-36. (Het onderstreepte is vetgedrukt.)
 - 4. ZUTHEM, H.J. VAN, Inleiding in de economische sociologie, Mensen en machten in het economische leven, Utrecht, 1973, blz. 52.
 - 5. Van Aken, blz. 103 - 114.
 - 6. De vier andere thema's van Van Aken zijn: macht, vertrouwen, medezeggenschap en onderhandelen. Deze thema's lijken voldoende gevangen in het ontwikkelde model.
 - 7. Van Gorkum, blz. 162.
 - 8. KING, CHARLES en VALL, MARK VAN DE, Models of industrial democracy, consultation, co-determination and worker's management, Den Haag, 1978.
 - 9. VALL, MARK VAN DE en KING, CHARLES D., De ordinale vergelijking van medezeggenschapssystemen, in: Sociologische Gids, Tijdschrift voor sociologie en sociaal onderzoek, 17de jaargang, Meppel, 1970, blz. 294.
 - 10. Van de Vall en King, blz. 298.
 - 11. Van Zuthem, blz. 153.
 - 12. BULLETIN van de Europese Gemeenschappen, Supplement 8/75, Medezeggenschap van werknemers en structuur van de vennootschap in de Europese Gemeenschap, Europese Gemeenschappen Commissie, Luxemburg, 1975, blz. 23.

3. GESCHIEDENIS

- 1. Voor dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van de vermelde eigen werkstukken.
Daarbij werd vooral gesteund op de volgende publicaties:
HARMSEN, GER en REINALDA, BOB, Voor de bevrijding van de arbeid, Beknopte geschiedenis van de Nederlandse vakbeweging, Nijmegen, 1975.
WINDMULLER, JOHN P. en GALAN, C. DE, Arbeidsverhoudingen in Nederland, (Tweede druk) Utrecht/Antwerpen, 1977.
ROELL, JAAP, Ondernemingsraden, Odijk, 1976.
LINDEN, J.M. VAN DER, De OR: taak, samenstelling en bevoegdheden, Een inleiding, in: Ondernemingsraad ter sprake (SMO-Boek 1) Scheveningen, 1977.
- 2. Windmuller/De Galan, Deel 1, blz. 94/95.

4. RAPPORTEN

- 1. De samenstelling van de commissie was als volgt:
F.M. Wibaut (voorzitter), W.A. Bongers, R. Kuyper, Jos. Loopuit, L.H. Mansholt, H.J. Nieboer, G.W. Sannes, R. Stenhuis, J.J. van der Velde, J.L. Vleming, W.H. Vliegen, Th. van der Waerden, J.F. Ankersmit (secretaris), G. van den Bergh en J. Goudriaan Jr. (adjunct-secretarissen).
- 2. Het Socialisatievraagstuk, blz. 8/9.
N.B. De citaten zijn aangepast aan de voorkeurspelling.

NOTEN

3. In dit verband wordt al gewezen op de functiescheiding van bedrijfsleider en ondernemer-kapitalist, blz. 13.
4. Idem, blz. 18.
5. Idem, blz. 19.
6. Idem, blz. 48.
7. Idem, blz. 49.
8. Idem, blz. 50.
9. De samenstelling van de commissie was als volgt:
J. van den Tempel (voorzitter), H.J. Bruens, P. Danz, K. de Jonge, G.J.A. Smit jr., Th. van der Waerden, F.M. Wibaut, G. van den Bergh (lid-rapporteur) en G.J. Zwertbroek (adjunct-secretaris).
10. Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap, blz. 9.
11. Idem, blz. 16.
12. Als curatoren van het wetenschappelijk bureau werden door het partijbestuur benoemd:
mr. dr. G. van den Bergh, prof. dr. J. van Gelderen, prof. dr. J. Tinbergen, dr. ir. Th. van der Waerden en A.W. IJzerman.
De commissie was als volgt samengesteld:
voor het NVV: H.J. van Braambeek, Joh. Brautigam, E. Kupers, F. van Meurs;
voor de SDAP: ir. J.W. Albarda, W. Drees, J.W. Matthijsen, K. Vorrink.
Albarda werd als voorzitter gekozen, secretaris van curatorium en commissie werd J.W. Rengelink.
13. Het Plan van de Arbeid, blz. 125. (Onderstreepte is cursief gedrukt.)
14. De opstelling van het plan gebeurde onder leiding van het curatorium van W.B.S., dat bestond uit:
prof. mr. dr. G. van den Bergh (voorzitter), drs. A.A. van Ameringen, prof. dr. W. Banning, prof. mr. dr. J. Barents, drs. G.M. Nederhorst, drs. D. Roemers en ir. H. Vos.
De plancommissie bestond uit:
ir. H. Vos (voorzitter), mr. M. van der Goes van Naters, dr. Ph.J. Idenburg, dr. J.F. de Jongh, H. Ponsen, mr. dr. A.A. van Rhijn, G.J.M. Ruygers, J. Schilthuis, J.G. Suurhoff, A. Vermeulen, dr. ir. A. Vondeling, K. Vorrink, A.W. IJzerman, mej. mr. J. Zeelenberg, leden, drs. J.M. den Uyl als directeur WBS secretaris. In de loop van 1950/51 bedankten Ponsen en Van Rhijn, terwijl mr. F.H.J.M. Daams, H.J. Hofstra, P.J. de Kruif en mr. Th.J.A.M. van Lier als leden werden toegevoegd.
15. De Weg naar Vrijheid. blz. 37.
16. Idem, blz. 48/49.
17. Idem, blz. 84.
18. De commissie onderging een aantal personele wijzigingen en voltooide het rapport in de volgende samenstelling:
prof. mr. J. Valkhof (voorzitter), mr. M. van der Stoel (secretaris -rapporteur), drs. A.A. van Ameringen, J.J.A. Berger, prof. mr. H. Drion, dr. A. Meij, mr. J.A. Mulwijk, W. Polak, prof. mr. P. Sanders, drs. J.M. den Uyl, mr. P. Ver Loren van Themaat, mr. J.J. van der Velde, mr. L. de Vries, C. van der Waerden.
19. UYL, J.M. DEN, Medezeggenschap en maatschappijontwikkeling, in: 'Wat denkt u van de medezeggenschap?', Nijmegen, 1954. Blz. 120 e.v.
20. HORRINGA, D, Mens en groep in het moderne bedrijf, Assen, 1953.
21. De Hervorming van de Onderneming, blz. 75. (Onderstreepte is cursief gedrukt.)
22. Idem, blz. 108.
23. Het cahier is tot stand gekomen door werkzaamheden van WBS-medewerkers en een van samenstelling wisselende werkgroep. De laatste versie is samengesteld door drs. W.J. van Gelder en drs. H.A. van Stiphout,

terwijl de werkgroep als volgt was samengesteld:

dr. A. Peper (voorzitter), drs. R. de Rooi, drs. J. Ramondt, ir. B. van Bronckhorst, drs. C. Poppe, drs. W.J. van Gelder en drs. H.A. van Stiphout.

Het Rapport Arbeiderszelfbestuur heeft nooit de status gekregen van een officiële partij-uitspraak. Het idee werd wel overgenomen in het beginselprogramma van 1977, maar daarin nauwelijks uitgewerkt. In het verkiezingsprogramma van de progressieve partijen in 1972, Keerpunt, ging men niet verder dan experimenten met zelfbestuur te willen bevorderen.

Het rapport was allesbehalve onomstreden in eigen kring. In het novembernummer van Socialisme en Democratie (jaargang 31, nr. 11, nov. 1974) verschenen drie negatief getoonzette commentaren:

STEVERS, TH.A., Arbeiderszelfbestuur: een economische reflectie, blz. 497 - 502;

RHILJN, A.A. VAN, Medezeggenschap of alleenzeggenschap, blz. 503 - 517;

LATERVEER, R., Op weg naar arbeiderszelfbestuur?, blz. 518 - 525.

Zowel de Tilburgse econoom Stevers, als de ex-staatssecretaris en mede-architect van de eerste WOR, Van Rhijn, wijzen het idee van arbeiderszelfbestuur af, omdat het moet leiden tot een centralistische, dirigistische, bureaucratische staat. Daarnaast merkt Stevers op het rapport gebaseerd te vinden op een vertekend, 19-eeuws beeld van de werkelijkheid. Volgens Van Rhijn ontbreken de vereiste mentaliteit en solidariteit bij betrokkenen. Hij vindt het onjuist werknemers de alleenzeggenschap te geven in de economische samenleving, omdat bij een dergelijke machtsconcentratie de belangen van andere groepen in het gedrang komen. Laterveer, wetenschappelijk medewerker NVV, komt vanuit een andere positie tot een negatieve reactie. In het spoor van de toenmalige vakbondslijn verzet hij zich tegen het willen realiseren van arbeiderszelfbestuur vanuit bestaande overleginstituten, waarin werknemersvertegenwoordigers medeverantwoordelijkheid dragen.

Ingrijpende veranderingen ontstaan alleen door maatschappelijke strijd en daarom is het beter eerst te breken met de bestaande instituten om de strategische positie te versterken voor de komende strijd. Daarnaast leiden zelfbesturende ondernemingen in een kapitalistische maatschappij hooguit tot een soort arbeiderskapitalisme. Gunstige omstandigheden voor structurele veranderingen ontstaan doordat bij de werkende mens het besef doorbreekt dat het fundamenteel anders moet.

Er is waarschijnlijk heel wat geredekaveld over het rapport. Deze drie reacties uit verschillende hoek geven aan dat het rapport niet zonder meer instemmend ontvangen werd.

24. Daarbij werd vooral geput uit de volgende werken:

WINDMULLER, JOHN P., Arbeidsverhoudingen in Nederland (Aula-boeken nr. 449), Utrecht, 1970.

PEPER, A., De Nederlandse arbeidsverhoudingen: continuïteit en verandering, Rotterdam, 1973.

HOEVEN, P.J.A. TER (red.), Breukvlakken in het arbeidsbestel, Alphen aan den Rijn, 1972.

6. CONCLUSIES

1. Mijn laatst genoemde oorzaak, prioriteit bij voortbestaan en ontwikkeling van de eigen organisaties boven het vergroten van individuele vrijheid, blijkt niet in het verzamelde materiaal. Dat er wel een permanente spanning blijft bestaan tussen de belangen

van vakbeweging en van medezeggenschapsorganen blijkt uit recente ontwikkelingen.

Het verst gaat hierin prof. Ramondt, nota bene een mede-opsteller van het rapport Arbeiderszelfbestuur, die, in een Volkskrantinterview, eigenlijk voorstelde, ondernemingsraden af te schaffen of in ieder geval de samenstelling weer tot een vakbondsmonopolie te maken. Zie: FRED VERBAKEL, Interview, Ramondt wil alleen vakbondsleden laten meepraten. In: OR-Informatie, maandblad voor ondernemingsraden, jaargang 11, nummer 9, september 1985, blz. 52-54.

2. VORRINK, K., Een halve eeuw beginselstrijd, overdenkingen over verleden en toekomst bij een historische mijlpaal; (Tweede druk), Amsterdam, 1945, blz. 52.
3. Overigens geeft deze niet onbevooroordeelde historicus aan dat ook eerder, met name in het programma van 1912, de weerklink van zedelijke motieven voor de goede luisteraar wel degelijk te horen zijn. Zie citaat in de tekst bij vorige noot.

In het programma van 1912 blijkt de gepedagogiseerde mensvisie ook direct.

"Het proletariaat verkrijgt in, en door de klassenstrijd een ervaring, een wetenschappelijke en politieke ontwikkeling, een maatschappelijke en zedelijke verheffing (....) die het (....) rijp maken voor zijn taak om haar plaats in te nemen."

In: Vorrink, 1945, blz. 129. (Onderstreepte is cursief gedrukt.)

4. Van Hijfte, 1983. blz. 21.

5. Het gaat hierbij om de volgende programma's:

- Partijprogramma der S.D.A.P. van 1895
- Partijprogramma van 1912
- Beginselprogramma S.D.A.P. 1937.

Deze programma's zijn weergegeven als bijlagen B t/m D in Vorrink, blz. 125 - 134.

- Beginselprogramma van de PvdA, 1947
- Beginselprogramma van de PvdA, 1959

Deze programma's zijn als bijlagen opgenomen in:

SOCIALISME tussen Nu en Morgen, Nota bevattende gedachten over onze beginselen, (...) ter voorbereiding en begeleiding van de discussies over een nieuw beginselprogramma van de Partij van de Arbeid.

Amsterdam, 1974, blz. 97 - 110.

- PvdA Beginselprogramma, z.p., 1977.

6. Een van de opstellers van het plan, Tinbergen, zegt, als hij in 1985 herinneringen ophaalt, dat hij aan socialisatie van de produktiemiddelen niet veel waarde hechtte, omdat hij dacht dat bij onvoldoende afzet van produkten ook een gesocialiseerd bedrijf in de problemen zou komen. Tinbergen is van mening dat de ideeën over conjunctuurpolitiek het nieuwe aan het plan waren.

ORNSTEIN, LENARD, Het Plan, De socialisatiegedachte maakt plaats voor overheidssturing van de economie, in: Voorwaarts, jrg. 4, nr. 19, Jubileumnummer, 25 augustus 1984, blz. 28 - 31.

7. In te oppervlakkige historische beschouwingen wordt het ontstaan van dit denkbeeld wel gewijd aan de invloed van het bekende boek van Burnham, The managerial Revolution, dat tijdens de Tweede Wereldoorlog verscheen. Het denkbeeld was in de Nederlandse sociaal-democratie veel eerder aanwezig. Het werd in het socialisatierapport al aangeduid en in het Plan van de Arbeid uitgebreid behandeld. Verder komt het in het beginselprogramma van 1937 nadrukkelijk aan de orde.

8. Geciteerd in:

MEESTER, EIBERT (Samensteller), Pv/dABC, Wegwijs in woorden, taken en

opbouw van een grote politieke partij, (Vijfde druk), Amsterdam, 1966, blz. 122.

Deze opvatting komt overeen met de vaststelling van Windmuller dat de medezeggenschap voor arbeiders werd ingeleverd ten gunste van de medezeggenschap van de arbeidersorganisaties.

7. NAWOORD

1. Het gaat daarbij om de volgende verkiezingsprogramma's: Voorwaarts (1977), Weerwerk (1981), Eerlijk delen (1982) en De Toekomst is van iedereen (1986).
2. Vlg. DITTRICH, K., KLUKERS, R., TOPS, P.W., De overheid gereinigd?, Een analyse van de PvdA-verkiezingsprogramma's 1981, 1982 en 1986, in: Socialisme en Democratie, jrg. 43, nr. 2, februari 1986, blz. 51 - 57.
3. Op het grensvlak van twee werelden pleitte Wim Kok eind 1985 wel voor bezinning op de vraag of een verruiming van beïnvloedingsmogelijkheden mogelijk is door te participeren in het produktief vermogen. KOK, WIM, Een maakbare samenleving, Enkele overwegingen, in: Tijdschrift voor Politieke Economie jrg. 9 nr. 2 dec. 1985, blz. 24-34.
4. Themanummer: Medezeggenschap op het snijvlak, M & O, jrg. 38, nov./dec. 1984.
5. Jacques Delors legde dit verband in een inleiding op een congres over de maakbaarheid van de samenleving. DELORS, JACQUES, De noodzakelijke vernieuwing van het sociaal-democratisch model, in: Tijdschrift voor Politieke Economie, jrg. 9, nr. 2, dec. 1985, blz. 12 - 23.
6. Zo zijn er in Socialisme en Democratie de afgelopen tien jaar nauwelijks artikelen geplaatst die medezeggenschap tot onderwerp hebben.
7. Twee van deze discussies beschreef ik in eerdere werkstukken: JONG, JAAP DE, Terug naar af... (Werkstuk geschreven in het kader van het programma 'Staat en Legitimatie') Den Haag, januari 1980. (Hierin beschreef ik de interne PvdA-discussie over de partijorganisatie in de jaren 1975 - 1979.) JONG, JAAP DE en VERDUYN LUNEL, JACK, Hoe lang nog, Joop? (Werkstuk in het kader van doktoraalstudie politikologie) Den Haag, mei 1984. (Hierin bespraken wij de discussie naar aanleiding van: KALMA, PAUL en KROP, MARNIX, Herverdeling van arbeid en klasse(n)compromis in: BANK, JAN e.a. (Red.), Het vierde jaarboek voor het democratisch socialisme, Amsterdam, 1983.)

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

Aken, Teun van, Sociologie van de medezeggenschap - een fenomenologische orientatie, Den Haag, 1977,

Altevogt, Hans e.a., Sociaal-democratie: geschiedenis en ontwikkeling van een term, Amsterdam, 3 april 1979.

Andriessen, J.H.T.H., Drenth, P.J.D. en Lammers, C.J., Medezeggenschap in Nederlandse bedrijven, verslag van een onderzoek naar participatie- en invloedsstructuren. Verhandelingen der Koninklijke Nederlandse academie van Wetenschappen, afd. Letterkunde, Nieuwe Reeks, deel 121, Amsterdam/Oxford/New York, 1984.

Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap, Rapport uitgebracht door de kommissie ingesteld door N.V.V. en S.D.A.P., (Tweede druk) Amsterdam, 1923.

Bergh, G. van den, De medezeggenschap der arbeiders in de partikuliere onderneming, Amsterdam, 1924.

Bulletin van de Europese Gemeenschappen, Supplement 8/75, Medezeggenschap van werknemers en structuur van de vennootschap in de Europese Gemeenschap, Europese Gemeenschappen Commissie, Luxemburg, 1975.

Delors, Jacques, De noodzakelijke vernieuwing van het sociaal-democratisch model, in: Tijdschrift voor Politieke Economie, jrg. 9, nr. 2, dec. 1985, blz. 12- 23.

Dittrich, K, Klukers, R., Tops, P.W., De overheid gereinigd?, Een analyse van de PvdA-verkiezingsprogramma's 1981, 1982 en 1986, in: Socialisme en Democratie, jrg. 43, nr. 2, februari 1986, blz. 51 - 57.

Dunner, Joseph, Dictionary of Political Science, New York, 1964.

Evers, George & Peer, Harry & Schrama, Geerten, Symbool van Vertrouwen, Uit de geschiedenis van de ABVA, Nijmegen, 1983.

Gorkum, P.H. van, Industriële democratie, op het niveau van de onderneming, Commissie Opvoering Produktiviteit van de SER, Den Haag, maart 1968.

Harmen, Ger en Reinalda, Bob, Voor de bevrijding van de arbeid, Beknopte geschiedenis van de Nederlandse vakbeweging, Nijmegen, 1975.

Helmers, H.M., Mokken, R.J., Plijter, R.C. en Stokman, F.N., Graven naar macht, op zoek naar de kern van de Nederlandse economie, Amsterdam, 1975.

De Hervorming van de Onderneming, Herziening van het vennootschapsrecht in verband met medezeggenschap in en toezicht op de onderneming, (Maatschappelijke vraagstukken 4, Publicaties van de Dr. Wiardi Beckman Stichting), Amsterdam, 1959.

Hijfte, Bert van, Jong, Jaap de, Keman, Hans en Pater, Koen de, Medezeggenschap en neo-corporatisme, Hoe de Wet op de Ondernemingsraden van 1950 tot stand kwam, in: Intermediair, 19e jaargang nr. 18, (6 mei 1983), blz. 19 - 31.

LITERATUUR

Hovels, B.W.M. en Nas, P., Ondernemingsraden en medezeggenschap, Een vergelijkend onderzoek naar structuur en werkwijze van ondernemingsraden, Alphen aan den Rijn, 1976.

International Encyclopedia of the social sciences, z.p., z.j.

Jong, Jaap de, De voorsprong van de achterstand; medezeggenschap bij de overheid, in Themanummer: Medezeggenschap op het snijvlak, M & O, Tijdschrift voor organisatiekunde en sociaal beleid, 38e jaargang, november/december 1984, blz. 501 - 508.

Jong, Jaap de en Santen, Jeanette van, 100 jaar "Ondernemingsraden", en nog geen medezeggenschap? Werkstuk Kandidaatsbijvak Sociologie, Den Haag, februari 1979.

King, Charles en Vall, Mark van de, Models of industrial democracy, consultation, co-determination and worker's management, Den Haag, 1978.

Knaapen, A.L.M., De ondernemingsraden en de ontwikkeling van het medezeggenschap in de particuliere onderneming in Nederland en in België, Assen, 1952.

Kok, Wim, Een maakbare samenleving, Enkele overwegingen, in: Tijdschrift voor Politieke Economie, jrg. 9, nr. 2, dec. 1985, blz. 24 - 34.

Lammers, C.J. (red), Medezeggenschap en overleg in het bedrijf, Utrecht, 1965.

Laterveer, R., Op weg naar arbeiderszelfbestuur?, in: Socialisme en Democratie, jaargang 31, nr. 11, nov. 1974, blz. 518 - 525.

Linden, J.M. van der, De OR: taak, samenstelling en bevoegdheden, Een inleiding, in: Ondernemingsraad ter sprake (SMO-Boek 1) Scheveningen, 1977.

Meester, Eibert (Samensteller), Pv/dABC, Wegwijs in woorden, taken en opbouw van een grote politieke partij, (Vijfde druk), Amsterdam, 1966.

Nobelen, P.W.M., Geul, A. en Slomp, H., Politicologie en arbeidsverhoudingen, in: Sociaal Maandblad Arbeid, september 1985, blz. 587 - 593.

Ornstein, Lenard, Het Plan, De socialisatiegedachte maakt plaats voor overheidssturing van de economie, in: Voorwaarts, jrg. 4, nr. 19, Jubileumnummer, 25 augustus 1984, blz. 28 - 31.

Het Plan van de Arbeid, Rapport van de commissie uit N.V.V. en S.D.A.P. Amsterdam, 1935.

Przeworski, A., De sociaal-demokratie als historisch fenomeen, in: Cahiers voor de politieke en sociale wetenschappen, jaargang 4, nummer 3, Amsterdam, 1981, blz. 7 - 29.

Roell, Jaap, Ondernemingsraden, Odijk, 1976.

Rhijn, A.A. van, Medezeggenschap of alleenzeggenschap, in: Socialisme en Democratie, jaargang 31, nr. 11, nov. 1974, blz. 503 - 517.

LITERATUUR

Scruton, Roger, A dictionary of Political Thought, London, 1982;

Het Socialisatievraagstuk, Rapport uitgebracht door de Commissie aangewezen uit de SDAP, Amsterdam, 1920.

Socialisme tussen Nu en Morgen, Nota bevattende gedachten over onze beginselen, (...) ter voorbereiding en begeleiding van de discussies over een nieuw beginselprogramma van de Partij van de Arbeid, Amsterdam, 1974.

Stevens, Th. A., Arbeiderszelfbestuur: een economische reflectie, in: Socialisme en Democratie, jaargang 31, nr. 11, nov. 1974, blz. 497 - 502.

Teulings, Ad, Ondernemingsraadpolitiek in Nederland, een onderzoek naar de omgang met macht en conflict door de ondernemingsraad, Amsterdam, 1981.

Uyl, J.M. den, Medezeggenschap en maatschappijontwikkeling, in: 'Wat denkt u van de medezeggenschap?', Nijmegen, 1954, blz. 117 - 136.

Vall, Mark van de en King, Charles D., De ordinale vergelijking van medezeggenschapssystemen, in: Sociologische Gids, Tijdschrift voor sociologie en sociaal onderzoek, 17de jaargang, Meppel, 1970, blz. 288 - 305.

Verbakel, Fred, Interview, Ramondt wil alleen vakbondsleden laten meepraten. In: OR-Informatie, maandblad voor ondernemingsraden, jaargang 11, nummer 9, september 1985, blz. 52 - 54.

Verkiezingsprogramma's van de PvdA voor de Tweede-Kamerverkiezingen:
Voorwaarts, z.p., 1977.
Weerwerk, z.p., 1981.
Eerlijk delen, z.p., 1982.
De Toekomst is van iedereen, z.p., 1986.

Vorriink, K., Een halve eeuw beginselstrijd, overdenkingen over verleden en toekomst bij een historische mijlpaal; (Tweede druk), Amsterdam, 1945.

Op Weg naar Arbeiderszelfbestuur (WBS-Cahiers, Studieproject gelijkheid, deel 9), Deventer, 1974.

De Weg naar Vrijheid, Een socialistisch perspectief, Rapport van de Plancommissie van de Partij van de Arbeid, Amsterdam, 1951.

Windmuller, John P. en Galan, C. de, Arbeidsverhoudingen in Nederland, (Tweede druk) Utrecht/Antwerpen, 1977. (Eerste druk van 1970.)

Zuthem, H.J. van, Inleiding in de economische sociologie, Mensen en machten in het economische leven, Utrecht, 1973.

BIJLAGE I. OVERZICHT DEFINITIES MEDEZEGGENSCHAP

HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK	Recht arbeiders om mee te spreken in arbeidsvoorwaarden en in groeiende mate in bedrijfsbeheer en bedrijfsleiding, voorzover verenigbaar met eisen produktie, op basis van hun menswaarde en betekenis voor de produktie.
BEDRIJFSORGANISATIE EN MEDEZEGGENSCHAP	Recht om in collectieve contracten vastgelegde arbeidsvoorwaarden aan te vullen, uit te werken en de uitvoering te controleren en recht om te adviseren op gebied van ondernemingsleiding.
HET PLAN VAN DE ARBEID	In het kader van ordening door middel van bedrijfsraden moeten deze regels kunnen geven voor de medezeggenschap van werknemers in afzonderlijke ondernemingen.
DE WEG NAAR VRIJHEID	Mogelijkheid en recht van werknemers tot medebeslissen in secundaire arbeidsvoorwaarden en arbeidsvraagstukken en medeberaden in economische politiek en technisch-organisatorische zaken, om uitdrukking te geven aan gemeenschappelijk ervaren verantwoordelijkheid.
DE HERVORMING VAN DE ONDERNEMING	Recht en wijze waarop arbeiders betrokken zijn bij voor hen belangrijke beslissingen, waarbij onderscheiden kan worden naar reikwijdte, betrokken onderwerpen, niveau en wijze waarop medezeggenschap wordt uitgeoefend, zulks als gemeenschappelijk belang van bedrijfsleven en arbeiders.
OP WEG NAAR ARBEIDERSZELFBESTUUR	Recht op gelijke en afdwingbare zeggenschap - in een voortdurend leerproces - een ontwikkeling naar zelfbestuur, waarin democratisch gestructureerde produktie-organisatie direct of indirect wordt bestuurd door personeel zelf, maar onderworpen is aan op democratische wijze vastgestelde richtlijnen.

BIJLAGE II. OVERZICHT DOELEN MEDEZEGGENSCHAP

HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK

Doorbreken alleenheerschappij kapitaal in bedrijf. Erkenning van menselijke waarde en betekenis voor produktie van arbeiders.

BEDRIJFSORGANISATIE EN
MEDEZEGGENSCHAP

Voorbereiding op gemeenschapsbedrijf. Opheffen ernstigste gevolgen op geestelijk gebied van mechanisering produktieproces. Stijging produktiviteit, afname conflicten, toename maatschappelijke produktie.

HET PLAN VAN DE ARBEID

Economische ordening om, zover mogelijk, binnen de internationaal begrensde mogelijkheden het Nederlandse volk bestaanszekerheid bij behoorlijk levenspeil te bieden.

DE WEG NAAR VRIJHEID

Bestaanszekerheid bij behoorlijk levenspeil en redelijke inkomensverdeling; geen machtsuitoefening zonder verantwoordingsplicht; geen grotere machtsconcentratie dan nodig; gelijke kansen voor ontplooiing individu; vorming van vrije mensen.

DE HERVORMING VAN DE
ONDERNEMING

Bescherming belangen arbeiders. Bevorderen doelmatig functioneren onderneming.

OP WEG NAAR
ARBEIDERSZELFBESTUUR

Door democratisering, gericht op socialistische structuurhervorming, komt andere wereldorde in beeld.

BIJLAGE III.A OVERZICHT SYSTEEM PRODUKTIE

HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK	Kapitalisme is onduldbaar. Doel moet zijn zo goed en goedkoop mogelijk te voorzien in behoeften van gemeenschap.
BEDRIJFSORGANISATIE EN MEDEZEGGENSCHAP	Moet gesocialiseerd worden in vorm van gemeenschapsbedrijf.
HET PLAN VAN DE ARBEID	Er moet een algemene planmatige produktie komen, waarin gemeenschapsorganen leiding geven aan economisch leven, door beheersing nieuwe en ordening bestaande economische activiteiten, waarbij behoeftevoorziening richtlijn moet zijn. Daarnaast is industrialisatie nodig.
DE WEG NAAR VRIJHEID	Maatschappij moet gemeenschap van vrije mensen zijn en dienstbaar aan individuele ontplooiing. Socialistische ordening moet gericht zijn op vergroten van gemeenschapsaandeel in nationaal vermogen.
DE HERVORMING VAN DE ONDERNEMING	In een open maatschappij moet gelijkheid van kansen bestaan, gekenmerkt door sterke doorstroming en spreiding en wisseling van verantwoordelijkheden. Een competitieve maatschappij is onwenselijk. Vrije concurrentie ontoereikend om volledige werkgelegenheid, stabiele conjunctuurontwikkeling en redelijke inkomensverdeling te bereiken. Klasse- en kastevorming in topplaag economie moet doorbroken worden.
OP WEG NAAR ARBEIDERSZELFBESTUUR	Er bestaat conflict kapitaal-arbeid. In huidige sociaal-economische orde vindt 'mensbederf' plaats. Fundamentele democratisering is nodig. Greep politiek op economie schiet tekort.

BIJLAGE III.A.1 OVERZICHT ARBEID

HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK	Bevordering arbeidsintensiteit nodig m.b.v. loonvormen (stukloon).
BEDRIJFSORGANISATIE EN MEDEZEGGENSCHAP	Arbeidslust te klein, moet groeien.
HET PLAN VAN DE ARBEID	Werkloosheid moet bestreden worden, werkgelegenheid moet permanent worden. Arbeidsomstandigheden moeten door ordening verbeteren.
DE WEG NAAR VRIJHEID	Arbeid is economische noodzaak en menselijke behoefte, middel tot zelfverwerkelijking. Geestelijke onderbezetting moet worden tegegaan door doelbewuste afstemming produktie op mens.
DE HERVORMING VAN DE ONDERNEMING	
OP WEG NAAR ARBEIDERSZELFBESTUUR	Mens moet in werkmilieu mogelijkheid tot zelfbepaling hebben, omdat techniek speelruimte arbeider heeft verkleind moet technisch systeem mede gedemocratiseerd worden.

BIJLAGE III.A.2 OVERZICHT EIGENDOM

HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK	Geleidelijke opheffing particuliere eigendom produktiemiddelen en overgang in maatschappelijk eigendom. Beperking van het arbeidsloosinkomen.
BEDRIJFSORGANISATIE EN MEDEZEGGENSCHAP	Moet gesocialiseerd worden.
HET PLAN VAN DE ARBEID	Er is scheiding ontstaan tussen bezitters en beheerders produktiemiddelen. Te grote macht is geconcentreerd bij te kleine groep. Beschikkingsmacht moet worden ingeperkt en gedeeltelijk overgebracht naar gemeenschap.
DE WEG NAAR VRIJHEID	Absolute beschikking over produktiemiddelen moet verder beperkt worden en er is een grotere gelijkheid in bezitsverhoudingen nodig.
DE HERVORMING VAN DE ONDERNEMING	Beschikkingsmacht over kapitaal van velen in handen van weinigen. Aandeelhouders moeten beter geregelde vertegenwoordiging krijgen in RvC.
OP WEG NAAR ARBEIDERSZELFBESTUUR	Onderneming is beheersconstellatie waarbinnen onderhandelingen plaatsvinden tussen belangengroepen. Aan eigendom kan geen zeggenschap ontleend worden. Ondernemingen moeten in gemeenschapsbezit komen.

BIJLAGE III.A.3 OVERZICHT VRIJHEID

HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK

Algemeen belang beperkt vrijheid van produktie maar gesocialiseerd bedrijf moet zelfstandig zijn en los van politieke inmenging doel bereiken.

BEDRIJFSORGANISATIE EN MEDEZEGGENSCHAP

HET PLAN VAN DE ARBEID

Bedrijfsvrijheid van bedrijfsleiding mag niet worden aangetast.

DE WEG NAAR VRIJHEID

Vrijheid Westerse wereld moet verdedigd worden. Vrijheid bestaat in verantwoordelijkheid. De vrijheid van onderneming krijgt meer inhoud. Vergroting vrijheid voor allen betekent beperking bepaalde vrijheden voor sommigen.

DE HERVORMING VAN DE ONDERNEMING

Ondernemingsvrijheid moet door overheidsingrijpen ingeperkt worden, maar zelfstandigheid ondernemer binnen dat raam is van belang. Directie mag niet beperkt worden in dagelijkse bewegingsvrijheid.

OP WEG NAAR ARBEIDERSZELFBESTUUR

Vrijheid en gelijkwaardigheid alle werkende mensen is eis. Vrijheid van ondernemen blijft bestaan in globale economische planning. Actieve werknemersgroepen moeten maximum aan bewegingsvrijheid hebben voor belangenbehartiging.

BIJLAGE III.A.4 OVERZICHT VERANTWOORDELIJKHEID

HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK

Voelen van verantwoordelijkheid is nodig voor produktieresultaten. Gemeenschapsplicht moet aanvaard worden.

BEDRIJFSORGANISATIE EN
MEDEZEGGENSCHAP

Verantwoordelijkheidsbesef moet groeien.

HET PLAN VAN DE ARBEID

Wat zonder nadeel voor gemeenschap op lager niveau kan, moet daar ook.

DE WEG NAAR VRIJHEID

Besef van verantwoordelijkheid voor eigen ont-plooiing en tegenover mens en gemeenschap nodig. Te vergaande bescherming kan leiden tot vermindering verantwoordelijkheidsgevoel.

DE HERVORMING VAN DE
ONDERNEMING

Verantwoordingplicht bestuurders t.o.v. bij onderneming betrokken belangen nodig. Onderneming moet zaak zijn van gemeenschappelijke verantwoordelijkheid arbeid, leiding en kapitaal.

OP WEG NAAR
ARBEIDERSZELFBESTUUR

Mensen zijn gemeenschappelijk verantwoordelijk voor toekomst. Waar dat zonder overwegende bezwaren kan, moet bedrijfsvoering aan arbeiders worden overgelaten. Verantwoording moet wederzijds plaatsvinden tussen leiding en uitvoerenden.

BIJLAGE III.B OVERZICHT GEZAGSVERHOUDINGEN

HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK	Bedrijfsleiding mag niet in initiatief beperkt worden, haar verantwoordelijkheidsgevoel mag niet verminderen.
BEDRIJFSORGANISATIE EN MEDEZEGGENSCHAP	Gebrek aan democratie is psychologisch onhoudbaar. Beheersvrijheid gemeenschapsbedrijf moet aanwezig zijn.
HET PLAN VAN DE ARBEID	Democratie is grondslag en voorwaarde, de meerderheid (van volk) bepaalt de grenzen. Bevoegdheden moeten gedecentraliseerd worden naar zelfstandig regelende organen.
DE WEG NAAR VRIJHEID	Gezag en een door met gezag gehandhaafde orde zijn onmisbaar. Onderneming moet van opdracht-, overlegstructuur worden.
DE HERVORMING VAN DE ONDERNEMING	
OP WEG NAAR ARBEIDERSZELFBESTUUR	Sociale relaties tussen meer en minder machtigen zijn verarmd, bepaalde machtsverschillen onvermijdelijk.

BIJLAGE III.C OVERZICHT PRODUKTIVITEIT

HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK	Bewuste organisatie kan verspilling tegengaan. Produktie en produktiviteit moeten worden verhoogd om meer economische produktie te krijgen.
BEDRIJFSORGANISATIE EN MEDEZEGGENSCHAP	Produktiviteit en maatschappelijke produktie moeten stijgen.
HET PLAN VAN DE ARBEID	Te hoge opvoering produktiviteit moet voorkomen worden. Conjunctuurverloop moet beheerst worden door beheersing van credietwezen, expansie en rationalisatie. Daarom moet de invoering van nieuwe machines belast worden met kosten wachtgelden.
DE WEG NAAR VRIJHEID	Afstemming arbeid op mens is voorwaarde en middel tot opvoering produktiviteit, daarnaast is maatschappelijk gunstig klimaat nodig. Produktiviteit is minder afhankelijk van arbeidsprestatie dan van produktie-organisatie en -omstandigheden. Opvoering moet geestelijk eigendom zijn van arbeiders en ondernemers.
DE HERVORMING VAN DE ONDERNEMING	Bedrijfsresultaten kunnen verbeteren door verhoging arbeidssfeer, o.a. als gevolg van medezeggenschap.
OP WEG NAAR ARBEIDERSZELFBESTUUR	Door betrekken arbeiders kunnen arbeidsvreugde, interesse en functioneren organisatie verbeteren. Industriële ontwikkeling moet meer gericht worden op kwalitatieve normen.

BIJLAGE III.D OVERZICHT MENSVISIE

HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK	Bij zelfbestuur zouden arbeiders proberen met minimum aan arbeidsprestatie maximum aan loon te krijgen. Door socialisatie en verandering maatschappelijk stelsel kunnen inzicht en moreel arbeiders verbeteren. Het menselijk karakter is gevormd onder het kapitalisme; opvoeding en vorming tot ijverige, plichtsgetrouwe medewerkers is geboden.
BEDRIJFSORGANISATIE EN MEDEZEGGENSCHAP	Arbeider wil bewust scheppend mens zijn. Verantwoordelijkheidsbesef zal groeien, persoonlijkheid arbeider moet groter worden.
HET PLAN VAN DE ARBEID	Bij minder betrokkenheid, minder zelfwerkzaamheid.
DE WEG NAAR VRIJHEID	Het individualisme, als gevolg van kapitalisme, moet veranderen in bereidheid tot samenwerking en gemeenschapszin. Individue mag niet ondergaan in collectiviteiten. Democratie is middel om ontpersonlijking tegen te gaan. Voor volgroeiende democratie is democratische persoonlijkheid voorwaarde, opvoeding meer richten op eigen verantwoordelijkheid en vrijwillige samenwerking.
DE HERVORMING VAN DE ONDERNEMING	Individuele persoonlijkheid moet ontplooid kunnen worden.
OP WEG NAAR ARBEIDERSZELFBESTUUR	Gelijkwaardigheid overheersende waarde-oriëntatie. Mentaliteitsverandering nodig van minder individualistisch naar meer maatschappelijk solidariteitsbesef. Medezeggenschap afhankelijk van mate waarin arbeiders er voor willen opkomen. Opleiding is nodig om apathie te doorbreken en wens tot zelfbestuur te versterken.

BIJLAGE III.E OVERZICHT ONDERLING VERTROUWEN

HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK

Samenwerking en wederkerig vertrouwen tussen bedrijfsleiding en personeel is noodzakelijk om produktiviteit te verhogen en personeel overtuiging te geven dat er geen belangrijke beslissingen worden genomen te worden gehoord.

BEDRIJFSORGANISATIE EN
MEDEZEGGENSCHAP

Conflicten moeten minder voorkomen.

HET PLAN VAN DE ARBEID

DE WEG NAAR VRIJHEID

Loyale medewerking van werknemers bij opbouw en voortbestaan onderneming nodig.

DE HERVORMING VAN DE
ONDERNEMING

Onderneming is een samenwerkingsorganisatie.

OP WEG NAAR
ARBEIDERSZELFBESTUUR

BIJLAGE III.F OVERZICHT SOLIDARITEIT

HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK Hoog gevoel van gemeenschapsplicht vereist.

BEDRIJFSORGANISATIE EN
MEDEZEGGENSCHAP

HET PLAN VAN DE ARBEID

DE WEG NAAR VRIJHEID

DE HERVORMING VAN DE
ONDERNEMING

OP WEG NAAR
ARBEIDERSZELFBESTUUR

Maatschappelijk solidariteitsbesef nodig, waar-
door beperking zelfbestuur uit gemeenschapsbelang
aanvaard zal worden.

BIJLAGE III.G OVERZICHT ALGEMEEN BELANG

HET SOCIALISATIEVRAAGSTUK	Belang verbruikers en gemeenschap, door aantal groot en rechtmatig, moet vertegenwoordigd zijn in bedrijfsorganisatie.
BEDRIJFSORGANISATIE EN MEDEZEGGENSCHAP	Verbruikers moeten belangrijke stem krijgen in gemeenschapsbedrijf.
HET PLAN VAN DE ARBEID	Belang hele volk moet voorop staan. Gemeenschapsoverzicht in bedrijfsorganisaties noodzakelijk.
DE WEG NAAR VRIJHEID	Door planmatige leiding kan vrijheid van consumptie verhoogd worden. Leiding hoeft niet perse bij bij overheid te liggen.
DE HERVORMING VAN DE ONDERNEMING	Algemeen belang moet verdisconteerd worden in ondernemingsbeleid. Vertegenwoordigers ervan moeten worden ingeschakeld bij toezicht op bestuur en een arbiterpositie innemen tussen kapitaal en arbeid als samenwerkende factoren in de onderneming.
OP WEG NAAR ARBEIDERSZELFBESTUUR	Schadelijke effecten van zelfbestuur voor samenleving moeten door externe sturing worden bestreden; in eisen gemeenschap liggen grenzen interne democratie.