

**100 Jaar “ondernemingsraden”, en nog geen medezeggenschap?
(Werkstuk Kandidaatsbijvak Sociologie). Den Haag.**

Inleiding

In het tweede semester van het collegejaar 1975/76 namen wij, in het kader van het kandidaatsbijvak sociologie, deel aan een werkgroep Arbeid onder begeleiding van Niek Bolte. Onder zijn inspirerende leiding kwamen wij tot een bijzonder pretentieuze opzet voor een werkstuk.

Maar alle ambities ten spijt, de uitvoering van dat werkstuk bleef lang liggen. Daar waren ook redenen voor, voornamelijk liggend in de privé-omstandigheden en nevenwerkzaamheden. Eén van ons was parttime vrijgesteld bestuurder van een landelijke politieke partij. En toen hij zich, na de nodige conflicten in die partij, al wonden likkend kon terugtrekken was de ander juist bestuurslid geworden van de studentenvereniging. Bovendien hadden wij beiden te maken met turbulente ontwikkelingen in de privé-sfeer, en of dat nu het afbreken van een oude of het opbouwen van een nieuwe relatie betrof, veel tijd vroeg het, en terecht. Onder-tussen ging de studie gewoon door.

Maar op een gegeven moment moest het werk dan toch hervat worden, dat werd zelfs dringend toen het behouden van de studietoelage er van af ging hangen, zoals voor één van ons nu het geval is. Eerst waren er echter nog andere studieonderdelen die net zo dringend om een afronding vroegen.

Eind vorig jaar kwamen we toe aan een nieuwe opzet voor dit werkstuk. Terwijl de ondertussen verzamelde knipselvoorraad vier archiefdozen vulde, was het heel duidelijk dat onze pretenties vergaand teruggedrongen moesten worden. We besloten ons te concentreren op een weergave van de historische ontwikkelingen, dan te gaan bekijken of er relevant en actueel sociologisch materiaal zou zijn, als laatste te onderzoeken of uit het bestuderen van een aantal conflicten, in en rond ondernemingsraden, algemenere conclusies getrokken konden worden over het functioneren van die medezeggenschapsvormen.

Op dat concentreerde de aandacht zich aanvankelijk voornamelijk, het was ondertussen half januari geworden. Dat werk werd onderbroken om de geschiedenis van de medezeggenschapsproblematiek te gaan bestuderen. Daarbij ontstonden toch grote problemen in het beperken van de stof. Want van een kleine ingang bleek het zich in de praktijk uit te breiden tot steeds meer materiaal, tot steeds

gecompliceerdere problematiek. De oorspronkelijke bedoeling hoogstens zo'n 10 à 12 pagina's daaraan te besteden bleek onhaalbaar. De keuze werd óf ons te beperken tot de aller grofste hoofdlijnen, waarvan we weinig voldoening verwachtten, óf het zich in de werkelijkheid steeds verder uitbreidende terrein daarin te volgen. Voor dat laatste kozen we toch, hoewel we begrepen dat daardoor het trekken van algemene conclusies ook steeds moeilijker zou worden. De tijd begon steeds meer te dringen, waardoor eenmaal gemaakte keuzes ook niet meer teruggedraaid konden worden. Naar ons gevoel zijn wij niet voldoende toegekomen aan het trekken van echte conclusies. Tegelijkertijd vragen we ons wel af, of we, zonder die tijdsdruk, daar wel toe in staat zouden zijn geweest.

In dit werkstuk zullen wij de ondernemingsraad een aantal malen een ambivalent instituut noemen. In die ambivalentie zijn we ook zelf gevangen, en meer kennis van het terrein en de daarbinnen levende opvattingen heeft dat alleen maar versterkt. Er is zoveel te zeggen voor het standpunt geen medeverantwoordelijkheid te willen dragen voor kapitalistische ondernemingen in een kapitalistische maatschappij. Maar hoe aantrekkelijk lijkt, aan de andere kant, de poging toch deel te nemen aan die macht de ondernemingen te democratiseren.

Wij zijn er in ons denken niet uitgekomen, maar zien wel, na dit werkstuk, de vraagstellingen veel duidelijker.

Toen we opnieuw begonnen kozen wij als centrale vraagstelling:

Leidt de democratisering van de onderneming, zoals die wordt vastgelegd in wetten, en de zich mede daarop baserende praktijk tot meer medezeggenschap?

Ons antwoord op die vraag zou echter liggen in de sfeer van:

eh ja, eh nee, misschien ... de toekomst zal het moeten leren.

Wat bieden wij de lezer dan wel. Niet meer dan een beschrijving van de maatschappelijke ontwikkelingen rond de medezeggenschapsproblematiek, sterk gebaseerd op secundaire literatuur, en voor de recentere periode een nogal empirische rangschikking van gebeurtenissen. Daarnaast hebben wij besloten de al uitgeer nu weliswaar een beetje als los zand bij, maar

zijn tegelijkertijd toch interessant genoeg om weer te geven. Omdat we het idee hebben dat ze een meer concrete vorm geven aan problemen die we daarvoor gesignaleerd hebben. Bovendien gaat het in twee van de drie conflicten om pogingen de mogelijkheden van wettelijke regelingen uit te proberen; met een teleurstellend resultaat verklappen wij. Op het allerlaatste moment slaagden wij er nog in een hoofdstuk te produceren waarin een weergave van een aantal recentere onderzoeken. Ook dat is als apart en afsluitend hoofdstuk opgenomen, maar heeft daarbij wel sterk het karakter behouden van een afgerond geheel.

Proberen we, tot besluit van deze inleiding, aan te geven wat ons het meest getroffen heeft tijdens het werken aan dit werkstuk dan is het dat ondernemingsraadsleden hun on-dankbare werk moeten doen in een sfeer van machteloosheid, van gebrek aan steun en bescherming, verscheurd tussen achterban, vakbond en ondernemingsleiding.

Den Haag/Amsterdam
14 februari 1979.

Jaap de Jong,
Jeanette van Santen.

1. Tot 1914: De oudste vormen van medezeggenschap

“De fabriek voor allen, allen voor de fabriek.”

Zo luidde één van de motto's van de progressieve Delftse ondernemer Van Marken. In zijn gistbedrijf werd in 1878 “De Kern” opgericht, de eerste “ondernemingsraad” in Nederland.¹ Bij de herdenking in 1978 zegt de secretaris van de OR, de bekende uitspraak van Arie Groenevelt: “geen kilo medeverantwoordelijkheid voor een ons medezeggenschap” parafraserend:

“In dit bedrijf is volop creativiteit. Iedereen heeft hier wel een kilo van, maar geen mens kan er een ons van lozen.”

Daarnaast is hij van mening dat er van werkelijk meepraten nog niet veel terecht is gekomen. Ook in dit bedrijf, eens voorloper op sociaal terrein, zijn de meningen in 1978 verdeeld over de oorzaken voor het gebrek aan echte medezeggenschap.²

Het voorbeeld van Van Marken werd, in de vorige eeuw nog, gevolgd door andere sociaal-voelende ondernemers, b.v. Stork in Hengelo. Lang zullen deze kernen de enige vormen van medezeggenschap voor werknemers binnen de bedrijven blijven.

Een eerste kenmerk voor de ontwikkeling van medezeggenschap op bedrijfsniveau in Nederland valt snel te geven. De vormen waarin het plaats vond werden altijd van bovenaf opgelegd, of het nu door progressieve, sociaal-voelende ondernemers of door de overheid was. Zelden werden zij direct afgedwongen door de arbeiders in het bedrijf zelf. Niet dat er van de kant van de arbeiders geen aandacht was voor experimenten met zeggenschap, maar dan werd er naar andere vormen gezocht.

Vanaf het eerste begin van arbeidersbeweging af ontstonden er ideeën over het drijven van bedrijven in eigen beheer. Zulke experimenten kregen vroeger vorm als middel om ontslagen

militante arbeidersleiders een levensonderhoud te geven of om tijdens stakingen de stakers materieel te steunen.

Tegenwoordig kan men zien dat bedrijven die gesloten (dreigen te) worden door de arbeiders worden overgenomen. Randverschijnselen, maar niet zonder ideële invloed, zijn het gebleven, m.n. omdat ze moesten functioneren onder kapitalistische voorwaarden.³

Vroeger, en ook nu nog, zijn er voorbeelden te vinden waarbij zulke vormen van industriële democratie bevorderd werden door de ondernemers zelf. Niet zelden stond en staat de vakbeweging, m.n. het NVV, daar zeer wantrouwig tegenover. Begrijpbaar, omdat zulke experimenten feitelijk kunnen functioneren als tegenwicht tegen het socialisme, doordat ze de aandacht beperken tot het eigen bedrijf, een brede arbeiderssolidariteit verhinderen.⁴

Soortgelijke verschijnselen traden op bij de bedrijfskernen, die door ondernemers vaak bedoeld waren als middel de vakbeweging buiten het eigen bedrijf te houden.⁵ Daarmee is een tweede algemeen kenmerk gegeven, het voortdurende streven van ondernemers de vakbeweging, de georganiseerde arbeidersbeweging, geen invloed te laten krijgen in de bedrijven zelf.

De houding van die vakbeweging, in reactie hierop, geeft de derde constante. Een houding die wordt samengesteld uit twee bewegingen, aan de ene kant schrikt de vakbeweging, realistisch gezien de krachtsverhoudingen,⁶ terug voor confrontaties binnen de bedrijven, aan de andere kant ziet en ervaart zij medezeggenschapsvormen steeds weer als een concurrent. Het denken vanuit de vakbeweging over ondernemingsraden vertoont dan ook een permanente ambivalentie.

2. 1914-1940: Medezeggenschap of PBO?

Minder ambivalent is de vakbeweging in de eerste jaren na de Eerste Wereldoorlog. Internationaal is de arbeidersbeweging in het offensief, wat door de opgaande conjunctuurbeweging vergemakkelijkt wordt.

Medezeggenschap staan dan in het centrum van de belangstelling. Ongeveer tegelijkertijd vormen de drie grote verzuilde vakcentrales zich er een mening over. In die aandacht voor medezeggenschap spreekt wel een fundamentele keuze voor een proces van evolutie in plaats van revolutie, omdat medezeggenschap gedacht wordt vanuit de bestaande verhoudingen en daarmee objectief een functie vervult in het continueren van de bestaande orde.⁷

Het NVV vormt, gezamenlijk met SDAP, een commissie, die doordenkend in de lijn van het zgn. socialisatie-rapport van de SDAP uit 1920, een regeling moet ontwerpen die

“(...)de ontwikkeling der bedrijven zou bevorderen in die zin, dat zij ten spoedigste in technisch opzicht voor socialisatie vatbaar worden, terwijl deze regeling voorts bedrijfsdemocratie (medezeggenschap van loontrekkenden) en gemeenschapsinvloed (medezeggenschap van gebruikers en van staatsorganen) in de nog niet gesocialiseerde bedrijven zou hebben te brengen.”⁸

Het eindrapport, dat in 1923 verschijnt, ziet twee taken voor de ondernemingsraad: naast het verlenen van advies aan werkgever over technische en andere zaken de leiding van het bedrijf betreffend het bijstaan van de ondernemer bij het bevorderen van de bloei van de onderneming.

De ondernemingsraden werden daarnaast als aanvullend op de vakbeweging gezien door het verlenen van diensten waarvoor de vakbonden te zwak zijn en door te onderhandelen over specifieke arbeidsvoorwaarden die niet geschikt zijn voor CAO-overleg; en als complement op de democratisering van het bedrijfsleven op hogere niveaus door de werknemers een belangrijke rol te geven bij de bepaling van het ondernemingsbeleid door het benoemen van commissarissen.⁹ Een zgn. Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie werd daarbij gezien als voorbereiding op de socialisatie. De zo geschetste ondernemingsraden zouden de vakbeweging een toegang tot de bedrijven moeten verschaffen.

In katholieke kringen wordt onder leiding van Prof. Veraart zelfs geëxperimenteerd met een nieuw systeem, waarin naast de ondernemingsraden een overkoepelende centrale raad van bedrijven zou moeten functioneren.¹⁰ Het experimentele, uit de katholieke sociale

organisaties gevormde, bedrijfsradenkongres gaat echter snel ten onder als de grote ondernemers zich er uit terug trekken.¹¹

Het CNV wijdt in 1921 een ééndaagse conferentie aan het onderwerp; in deze kringen is de aandacht echter niet zo groot, en neemt ze dan ook snel af. Wel zijn de standpunten, nu terugkijkend, al opvallend. Medezeggenschap moet zich geleidelijk ontwikkelen; het verschilt fundamenteel van het minder wenselijke medebeslissingsrecht.¹²

Op verzoek van de regering brengt de Hoge Raad van Arbeid (een soort voorloper van de SER) in 1923 een advies uit over een wettelijke regeling voor ondernemingsraden. Deze raad, waarin werknemers en -gevers vertegenwoordigd zijn, is unaniem van mening dat overleg tussen directie en vertegenwoordiging van de werknemers zeer gewenst is. Verschillend wordt wel gedacht over de noodzaak en inhoud van een wettelijke regeling. Dit geeft de regering een argument er maar niet meer op terug te komen.¹³

Dat past in de algemenere tendens. CNV en NVV vertonen beide verminderde belangstelling, de NKV daarentegen nog niet.¹⁴ Aan de andere kant zijn de liberale werkgevers steeds tegen medezeggenschap geweest; de katholieke waren aanvankelijk bereid op de eisen in te gaan; de protestant-christelijke zijn tot 1923 vrij positief. Na 1923 worden de confessionele werkgevers steeds ontvankelijker voor de liberale standpunten en neemt de bereidheid tot medewerking aan maatschappelijke vernieuwing bij de werkgevers af.¹⁵ In 1920 is de conjunctuur omgeslagen, mede waardoor de vakbeweging in het defensief raakt, en zich moet concentreren op het verdedigen van de directe materiële belangen en op de continuïteit van haar organisaties. De vakbeweging laat daarom de strijd voor verwezenlijking van en het vorm geven aan industriële democratie aan de politieke partijen over.¹⁶

Toch is de periode 1918-1923 voor de ontwikkeling van de medezeggenschapsproblematiek meer geweest dan een roerig intermezzo. Aan de discussie is vorm gegeven, aan de standpunten inhoud. Waren aanvankelijk de termen medezeggenschap en Publiekrechtelijke BedrijfsOrganisatie (PBO) onderling verwisselbaar, na 1920 krijgen zij een steeds meer verschillende betekenis. PBO handelt dan over de niveaus van industriële organisatie boven de aparte bedrijven, bij medezeggenschap gaat het om het veroveren van een plaats voor de

werknemers in het besturen van de onderneming.¹⁷

In het Interbellum weet de vakbeweging zich een plaats te verwerven bij de fundamentele besluitvormingsprocessen op nationaal en op bedrijfstakniveau. Daar was haar kracht ook het grootst, waaraan werkgevers en overheid zich aanpassen,¹⁸ zoals blijkt uit de CAO-wetgeving in de dertiger jaren.

Het door Veraart gestarte streven naar een corporatieve ordening zet zich door. Het gaat daarbij om vormen van organen per bedrijfstak, samengesteld uit vertegenwoordigers van ondernemers en arbeiders. Zulke bedrijfsorganen, landelijk overkoepeld door een centraal orgaan, zouden ook verordende bevoegdheden moeten verkrijgen. Daarmee zou een stuk beleidsruimte en invloed de overheid afgenomen worden.

Na 15 jaar onderhandelen wordt in 1933 de Bedrijfsradenwet aangenomen, waar van de grote partijen slechts de liberalen tegen waren. Deze wet droeg, zoals vaker in de geschiedenis, een compromiskarakter. Er bestond slechts de mogelijkheid dat werknemers en werkgevers gezamenlijk raden zouden vormen voor georganiseerd overleg over een vrij breed scala van sociale en economische onderwerpen.

Tot 1941 worden er inderdaad 21 van zulke raden opgericht, die echter geen van alle een succes genoemd kunnen worden. Wel werkte het als een precedent en als basis voor de naoorlogse pogingen.¹⁹

De Sociaal-Democraten ondersteunden deze ontwikkelingen actief. Na hun Plan van de Arbeid (1935), met een pleidooi voor ordening, dachten zij dat ordening, als algemeen erkende noodzaak, een samenwerking op dit punt tussen links en rechts mogelijk maakte. Zelf dachten zij daarbij aan bedrijfsorganisaties onder gemeenschapsinvloed, waardoor

bestaanszekerheid en duurzame werkgelegenheid mogelijk gemaakt kon worden.²⁰ Een verlangen dat in de jaren dertig zo zijn redenen vond.

Tijdens het Interbellum bleven in verschillende bedrijven bedrijfskernen functioneren. De omstandigheden en regels waaronder deze kerne functioneerden maakt het bijna onmogelijk er algemene opmerkingen over te maken. Wel werden ze over het algemeen gezien als belangenbehartigingsorganen; ze gingen uit van een belangentegenstelling tussen werkgever en personeel. Het was echter allesbehalve uitzondering dat de directeur de vertegenwoordigers aanwees. Door het ontbreken van een formele basis konden er ook nauwelijks permanente bevoegdheden afgedwongen worden.²¹ Meer in het algemeen hadden de ondernemers vele technische voordelen; hadden de vakbonden al invloed op de samenstelling dan was dat door de verdeeldheid in zuilen weinig effectief. Er bestonden echter ook kerne die wel krachtig genoeg waren om invloed te hebben, maar deze waren dan weer zo zelfbewust dat zij zich door de vakbonden niet lieten overheersen.²²

In de loop van de dertiger jaren gingen sommige bonden, uit zorg over hun zwakke basis in de bedrijven, in collectieve onderhandelingen de vestiging van kerne als eis inbrengen. Zo ontstond een zekere toenadering naar de meer idealistisch gestemde ondernemers, waarbij de kerne gezien werden als organen waarbinnen gezamenlijk overleg en regelmatige informatie-uitwisseling kon plaatsvinden. Conflicten moesten daarbij op het centrale onderhandelingsniveau blijven.²³ Harmsen en Reinalda vermelden dat in de Metaal-CAO van 1937 het instellen van fabriekskerne verplicht voorgeschreven werd, zonder iets te zeggen over het functioneren van die afspraak.²⁴

3. 1940-1950: Medezeggenschap en PBO

Het denken over en het streven naar een corporatieve ordening van de maatschappij was een veel breder verschijnsel dan alleen in de Nederlandse verhoudingen. Ook de Duitse bezetter deed tijdens de oorlogsjaren pogingen zo'n ordening te vestigen. Onder haar invloed kwam de zgn. Commissie Woltersom tot stand. Een corporatief orgaan waarvan het de taak was een zelfstandige organisatie van het bedrijfsleven op te bouwen, die zijn grondslag moest vinden in het bedrijfsleven zelf.²⁵ Zelfs volgens Prof. Veraart bevatte het technische elementen die bruikbaar waren voor een later systeem van publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie.²⁶ De commissie Woltersom wordt dan ook wel als een stimulans gezien voor de latere ontwikkelingen.

De illegaliteit zat ook op dit punt niet helemaal stil, en in overleg tussen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers werd de Stichting van de Arbeid voorbereid. De bedoeling was dat deze stichting het hoogste adviesorgaan op sociaal-economisch terrein zou worden voor de regering. Daarnaast zou zij de sociale vrede, orde en rechtvaardigheid moeten bevorderen, zoals vermeld werd in een manifest dat direct na afloop van oorlog openbaar gemaakt werd. Een belangrijke zinsnede uit het manifest, waaraan vooral de ondernemers hechtten, was de volgende:

"Er van uitgaande, dat medezeggenschap van de arbeiders in het beheer van de onderneming niet gevraagd wordt, werd eenheid van inzicht verkregen over de wenselijkheid van een ruime vertegenwoordiging van de arbeidersvakbeweging in het hoogste economische college dat de Regering ter zijde zal staan."²⁷

Dat was van de kant van de vakbeweging een grote concessie, haar kader gaf zo de voorkeur aan de emancipatie van de organisatie boven de emancipatie van de werknemer.²⁸ De discussie over de PBO werd ondertussen met vernieuwde kracht hervat. De doelstellingen liepen hierbij door de verschillende stromingen wat uiteen. Als doelstellingen kunnen genoemd worden:

- de behoefte de tegenstellingen tussen werkgevers en werknemers te bedekken;
- het beperken van de te grote concurrentie van ondernemingen;
- het bereiken van medezeggenschap van vakbonden in het sociaal-economisch bestuur van de bedrijfstakken;
- (bij een aantal socialisten) de mogelijkheid van versterking van invloed van de overheid

op de sociaal-economische ontwikkelingen en verhoudingen.²⁹

De socialistische minister, en mede-ontwerper van het Plan van de Arbeid, Vos komt in januari 1946 met een wetsontwerp. Hiertegen ontstaat fel verzet van de ondernemers vanwege de belangrijke plaats die de overheid hierin kreeg. Maar ook het KAB was fel tegen teveel overheidsinmenging.

Wanneer de verkiezingsuitslag voor de PvdA minder gunstig is komt er op Economische Zaken geen socialist als minister terug en trekt de regering het Ontwerp-Vos in. Er wordt in januari 1947 een commissie in het leven geroepen onder leiding van de katholieke Van der Ven. Hieruit volgt in juni 1948 een nieuw wetsontwerp dat tegemoet komt aan de geuite bezwaren.

Hierin wordt de Sociaal Economische Raad (SER) als toporgaan voorgesteld; zij zou niet alleen een adviescollege voor de regering moeten zijn maar ook verordenende bevoegdheden moeten krijgen. Dat laatste was een wens van o.a. het KAB, die zelfs zo ver wilde gaan dat PBO-organen de bevoegdheden zouden krijgen loonregelingen vast te stellen. Hier was het NVV fel tegen omdat daarmee het stakingswapen uit handen zou worden gegeven. Dit punt komt niet in de uiteindelijke wetgeving terug.

Met name KVP en PvdA steunen het wetsontwerp bij de behandeling in de kamer; in tegenstelling tot de drie andere grote partijen zagen zij de PBO-organen heel idealistisch als organen, die het algemeen belang in het oog zouden houden. De parlementaire strijd spitst zich toe op de mogelijkheid tot overheidsingrijpen. Op 12 oktober 1949 wordt het wetsontwerp in de Tweede Kamer met 55 tegen 35 stemmen aangenomen.³⁰

Ook deze wet draagt weer een duidelijk compromiskarakter. De PvdA krijgt haar zin niet, er is geen sprake van direct en veel overheidsingrijpen, maar ook de KVP komt niet helemaal aan haar trekken. Het gevestigde systeem vertoont weliswaar corporatieve trekken, een echte corporatieve ordening is het niet geworden door het als derde partij opstellen van de staat, die het overleg tussen de sociale partners aan bepaalde voorwaarden en restricties kan binden. Wel wilde de overheid een kader scheppen voor overleg vanuit een vermeend gemeenschappelijk belang.³¹

De werknemersorganisaties zagen deze Wet op de Bedrijfsorganisatie als een belangrijke stap vooruit. Het leek of zij een belangrijke stem kregen bij de bepaling van het nationale economische en sociale beleid.³²

Hun elan voor de PBO raakt echter snel verloren wanneer zij ontdekken dat de werkgevers weinig bereid waren informatie over hun onderlinge overeenkomsten te geven of om zich te onderwerpen aan andere beperkingen. De vakbeweging trekt dan de conclusie dat de moeite van agitatie voor een verdere invoering van de PBO, die slechts in enkele bedrijfstakken moeizaam van de grond kwam, niet opwoog tegen de twijfelachtige voordelen ervan. Bovendien ondervonden de vakbewegingleiders uit het eigen kader weinig druk. Als de na-oorlogse economie stabiel wordt, wordt de behoefte aan structurering ook geringer. Zo komt de doorvoering van de PBO onderaan de verlanglijst.³³

De discussie over de democratisering van de ondernemingen zelf was onlosmakelijk verbonden aan die over de PBO. Ook dit idee ondergaat een herwaardering na de oorlog, waarbij drie gedachten van "algemeen belang" een rol speelden:

- het idee om aan het economisch systeem een nieuwe structuur te geven, die rationeler en rechtvaardiger zou zijn dan het kapitalistische;
- de opvatting waarin de onderneming als een belangengemeenschap werd gezien, in de arbeidsverhoudingen zou dan ook geen inherent conflict aanwezig zijn;
- de analogie die getrokken werd tussen het economisch en het politiek bestuur.³⁴

Aanvankelijk lag het in de bedoeling OR en PBO in één wet te regelen.

Nadat het kabinet Drees-Schermerhorn de Stichting van de Arbeid om advies had gevraagd over de wenselijkheid en inhoud van een wettelijke regeling van de OR, installeert Drees begin 1947 de zgn. Commissie Van Rhijn. Deze commissie is algemeen voor een wettelijke regeling, maar denkt verschillend over de invoering van zo'n Wet op de OR in de PBO. De regering hakt de knoop door, gaat feitelijk door op de al ingeslagen weg, en dient een apart wetsontwerp in.³⁵

Dat ontwerp wordt bij bijna algemene instemming in 1950 tot wet. Het grootste strijdpunt betrof de regeling van de kandidaatstelling voor de ondernemingsraad. De vakcentrales wilden dat alleen voor "erkende" bonden mogelijk maken, de ondernemers namen het op voor de ongeorganiseerden. In de wet wordt het dan primaire kandidaatstelling door de bonden, met daarnaast de mogelijkheid van vrije kandidaatstelling.³⁶

Zonder ver in te gaan op de precieze wettelijke vormgeving is, voor het verkrijgen van een algemene indruk, de formulering van de doelstelling in de wet van belang:

"De ondernemingsraad heeft tot taak, zulks onder erkenning van de zelfstandige functie van de ondernemer, naar vermogen bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de onderneming."

Dit doel maakte alle andere ondergeschikt. De algemene strekking van de wet was: de ondernemingsraden adviseren, de directies beslissen. Tegenstellingen tussen de sociale partners behoorden daarbij niet binnen de onderneming, maar moesten op bedrijfstakniveau blijven.³⁷

Hoewel een compromis, toonde de NVV zich in publicaties bijzonder ingenomen met het bereikte resultaat; uit die kring klonk slechts een enkele stem van kritiek.³⁸

Andere standpunten neemt het EVC in, het bestaan van deze centrale vormt deel van de achtergrond van de discussie over de kandidaatstelling. Zij is fel tegen OR en PBO, omdat deze gebaseerd zijn op de veronderstelling dat ondernemers en arbeiders gemeenschappelijke belangen zouden hebben. De EVC was alleen voor een personeelsvertegenwoordiging, die geen verantwoordelijkheid droeg. Daarbij probeerde zij vast te houden aan al bestaande bedrijfskernen, waarin zij vaak veel invloed had.³⁹

De invoering van ondernemingsraden verloopt uiterst traag en stroef. Op de wettelijk vastgestelde einddatum, 1 jan. 1953, is er nauwelijks voldaan aan de verplichting tot instelling. De termijn werd verlengd tot 6 juni 1954, maar ook dan is er in nog geen 10% van de daartoe verplichte bedrijven een OR ingesteld.⁴⁰ Juli 1957 zouden er in 800 van de 5000 ondernemingen een OR zijn ingesteld.⁴¹ Voor 1960 worden de volgende cijfers gegeven.

Omvang bedrijven (volgens aantal werkn. dat mag kiezen)	Opgerichte OR's (in % van aantal op te richten raden)	% Werkne- mers in be- drijven met een OR
25 - 50	19,2	21,3
51- 100	41,9	43,8
101- 500	73,8	78,7
boven 500	94,1	97,0

Opvallend is vooral het lage percentage in de kleinere bedrijven. De werkgevers zijn dan ook van mening dat dit een fundamentele fout laat zien in de wetgeving; het minimum-aantal werknemers voor een verplichte instelling zou, zoals in 1971 gebeurt, opgetrokken moeten worden tot 100.⁴²

Hieruit valt ook een eerste verklaring voor de gebrekkige effectuering van de wet af te leiden. In de kleinere bedrijven is het contact, althans de mogelijkheid daartoe, tussen bedrijfsleiding en werknemers nog zo direct dat de behoefte aan een geïnstitutionaliseerde vorm van

overleg gering is. Een tweede belangrijke reden is het ontbreken van een sanctie in de wet op het niet-instellen van een OR. De wetgever was ervan uitgegaan dat samenwerking niet door dwang tot stand kon worden gebracht.⁴³ Als verdere verklaringen komt men in de literatuur tegen:

- een lage organisatiegraad, waardoor de vakbeweging niet al te veel belangstelling voor zo'n onderneming heeft;
- gebrek aan interesse van de kant van werkgever en personeel;
- het handhaven van bestaande kernen;
- de structuur van betrokken ondernemingen
- personeelsverloop (bouw)
- grote verspreiding (grootwinkelbedrijf)
- geen gelegenheid tot vergaderen (zeevervaart);
- de strijd om de zetelverdeling;
- ontbreken van voldoende tijd en mankracht bij de vakbeweging om achter de naleving van de wet aan te zitten.⁴⁴

In het algemeen kan gesteld worden dat zowel de structuur van de vakbeweging als haar dualistische houding tegenover de ondernemingsraden een belangrijke rol speelden.

De meeste bonden hadden op het niveau van de onderneming geen organisatiestructuur. Zij waren opgebouwd uit plaatselijke geografisch verdeelde afdelingen, die vooral administratieve en organisatorische taken hadden, waarbij ze afhankelijk waren van directieven uit de landelijke leiding.

De bonden waren centralistisch en zelf ingekaderd in de Centrales. De afdelingen hadden noch de interesse noch de middelen zich met afzonderlijke ondernemingen bezig te houden. De bonden waren in hun geheel gericht op de totstandbrenging van CAO's, hun onderhandelingspartners waren de werkgeversorganisaties en niet de afzonderlijke ondernemers.

In die kenschets van het Nederlands arbeidsbestel moet bedacht worden dat de ondernemingsraden daar zowel een gevolg van waren, als er zelf weer een bestendigende rol in speelden.

Zij hadden vaak wel banden met de vakbeweging, maar waren formeel onafhankelijk, waardoor de bonden ze moeilijk als hun instrument konden gebruiken.⁴⁵

4. 1950-1971: Nog steeds medezeggenschap en ook nog PBO

In de discussies over medezeggenschap, die na de wetgeving van 1950 gewoon doorgingen, werd de aandacht verschoven naar het niveau van de ondernemingen.

Verklaarbaar in de eerste plaats door het geringe aanslaan van de PBO-ordening, het lijkt dan vrij logisch dat de aandacht zich meer ging concentreren op de andere poot, de medezeggenschap binnen de bedrijven. Van invloed is verder de blijvende discussie over de ongecontroleerde macht van managers. In de loop van de zestiger jaren komt er een sterke aandacht op voor directe-democratie-vormen en worden op veel maatschappelijke terreinen pogingen gedaan de bestaande organisaties te democratiseren.

In dat klimaat heeft de confrontatie met de medezeggenschapssystemen in Joegoslavië en, in mindere mate, West-Duitsland ook een belangrijke invloed. De neergaande economie heeft tot gevolg dat er meer nadruk werd gelegd op de controle over investeringsbeslissingen, o.a. door de mogelijke invloed daarvan op bedrijfssluitingen. Later komt daar de belangstelling voor milieu-vervuiling en verdeling van ondernemingsinkomen nog bij.⁴⁶

Met de wetgeving van 1950 waren bovendien niet alle problemen opgelost. In 1948 al had de regering de Stichting van de Arbeid om een advies gevraagd over de herziening van het, toen al verouderde, vennootschapsrecht, met name om voor de factor arbeid een vorm van medezeggenschap te creëren. Tot 1952 overleggen de deelnemers aan de Stichting in eigen kring; daaruit blijkt dat een eensluidende mening niet te vormen valt. In 1956 laat de Stichting de regering definitief weten er niet uit te komen.⁴⁷

De verschillende politiek en sociale groeperingen bezinnen zich in die jaren ook op hun standpunten. Zo komt in 1959 een rapport "De hervorming van de onderneming" uit van het wetenschappelijk bureau van de PvdA, de Wardi Beckman Stichting. In een nog later rapport zal diezelfde WBS van dit rapport zeggen dat als een rode draad het sterke harmonie- en integratie-denken erdoorheen loopt.⁴⁸ Voor de Raad van Commissarissen wordt, naar analogie met de SER, een tripartiete samenstelling aanbevolen. Onder deze aanbeveling ontbreken de namen van de PvdA-leden/NVV-functionarissen, die oorspronkelijk deel uitmaakten van de commissie. De NVV-reserve tegen medeverantwoordelijkheid voor het ondernemingsbeleid was daar reden voor.⁴⁹ De drie in het rapport genoemde doelstellingen van medezeggenschap zijn te tekenend voor

het toenmalige denken om ze hier weg te laten:

- de bevordering van het doelmatig functioneren van de onderneming;
- de stimulering van de persoonlijkheidsontplooiing van de werken de mens;
- de bescherming van de belangen van de arbeider.⁵⁰

De regering pakt in 1960 de lijn weer op als ze de zgn. Commissie Verdam instelt. Deze dient

"(...) een onderzoek in te stellen naar de vraag of de rechtsvorm van de onderneming herziening behoeft, en daarbij in het bijzonder aandacht te besteden aan het bestuur en toezicht bij de grote ondernemingen, alsmede aan de publieke verantwoording van de onderneming."⁵¹

De commissie Verdam brengt haar rapport in november 1964 uit, waarin ze over een viertal zaken adviezen geeft: de jaarrekening; het enquête-recht; een structuurwijziging van de NV en de ondernemingsraad. De commissie was niet op alle punten unaniem, m.n. het lid Den Uyl onderscheidt zich een aantal keren in progressieve zin.⁵² Een meerderheid van de commissie wil een herziening van de Wet op de OR op een zevental punten:

- SER bevoegdheid geven tot het instellen van ondernemingsraden in bedrijven met meer dan 100 werknemers;
- het instellen van een Centrale OndernemingsRaad (COR) voor concerns opgebouwd uit meer dan één bedrijf;
- de OR-leden moeten het recht krijgen bij bepaalde vergaderingen externe experts (ook uit de vakbonden) uit te nodigen;
- het vierde en vijfde punt bedoelen de OR over meer onderwerpen te laten beraadslagen en haar de mogelijkheid te geven dieper door te dringen in bedrijfsaangelegenheden;
- een jaarlijkse gezamenlijke vergadering met de Raad van Commissarissen;
- het instellen van een agendacommissie, met naast de voorzitter, een niet-gekozen maar door de bedrijfsleiding aangewezen functionaris, meestal de directeur, minstens twee gekozen leden.⁵³

Op basis van het rapport-Verdam wordt de SER daarna om een aantal adviezen gevraagd.

Ondertussen spreken de drie vakcentrales zich in hun gezamenlijk actieprogramma 1967 uit. Zij steunen enkele voorstellen van de commissie, niet echter de als eerste, tweede en zesde aangegevenen. Daarnaast stellen zij als eis dat ondernemingsraadsleden beter beschermd

moeten worden tegen represailles en leggen zij een vage verklaring af over de behoefte aan nauwere contacten tussen OR-leden en hun vakbonden.⁵⁴

Tussen 1965-1968 wordt veel sociologisch onderzoek gedaan naar het functioneren van de ondernemingsraden. Daar blijkt o.a. uit dat de ondernemingsraden zeer verschillend functioneren; dat daarbij de ondernemingsraden die optreden als belangenbehartigers beter functioneren dan degene die zich tot overleg beperken. De conclusie drong zich op dat de ondernemingsraden beide taken zouden moeten gaan vervullen.⁵⁵

De tegenstrijdige indruk ontstaat dat, terwijl volgens deze onderzoeken de meeste onderzochte werknemers tevreden zijn over het functioneren van de ondernemingsraden, er daarnaast veel kritiek te horen is op tekortkomingen in het functioneren. Waar die kritiek zich beperkt tot het functioneren zou die op te heffen zijn door een verbetering in de houding der betrokkenen, maar er is ook veel structureel-functionele kritiek. Om die weg te nemen zou nieuwe wetgeving nodig zijn. Zulke kritiek is dat de ondernemingsraden alleen ondergeschikte punten behandelen; dat zij gebruikt worden voor het doorgeven van onprettige mededelingen; dat de OR-leden niet voldoende contact hebben met de achterban; dat zij niet voldoende gekwalificeerd zijn voor hun taak. Daarnaast is er kritiek op de samenstelling, de plaats van de directeur als voorzitter, en de ambivalentie in de taakstelling. Als laatste de opinie dat het systeem van ondernemingsraden niet leidt tot zinvolle medezeggenschap.⁵⁶ Een opvallend punt uit de onderzoeken is nog dat bepaalde categorieën werknemers (vrouwen, jongeren, ongeorganiseerden en handarbeiders) in de ondernemingsraden ondervertegenwoordigd zijn.

In 1968 brengt de SER haar advies over de ondernemingsraden uit, mede gebaseerd op het onderzoek, dat tendele ook door haar zelf geïnitieerd was. In dat advies wordt het dualistische karakter, overleg- én belangenbehartigingsorgaan, erkend. Uit die vaststelling vloeiden allerlei wijzigingsvoorstellen voort. Naast de in het algemeen ondersteunde voorstellen van de Commissie Verdam wordt ook een vooroverleg van de gekozen leden voorgesteld.⁵⁷

De houding van de werkgevers komt er op neer dat zij het liefst de status-quo zouden handhaven. Daarbij zijn er wel nuanceverschillen tussen de meerderheid van de confessionele en de meerderheid van de niet-confessionele werkgeversorganisaties. Zoals we al eerder zagen, zijn ook nu de eersten meer bereid tot concessies. Maar ook de tweede groep

is uiteindelijk bereid mee te werken aan wat veranderingen, zoals een verbreding van de agenda, soms zonder ondernemer vergaderen en assistentie van buiten de onderneming. Dit standpunt, dat al in begin zestiger jaren was ingenomen, is in de verschillende fasen van wetgeving terug te vinden. Dat ook de vakbeweging gereserveerd reageert vraagt om meer verklaring. Allereerst de vrees voor het dragen van medeverantwoordelijkheid voor moeilijke beslissingen in moeilijke tijden.⁵⁸ Mede daaruit volgend, het chronisch onvermogen een juiste houding op langere termijn te bepalen tegen het ambivalente instituut van de ondernemingsraden. Dan de voortdurende twijfel met bondgenoten of rivalen te maken te hebben. Die twijfel was versterkt doordat in de krappe arbeidsmarktsituatie na 1960 ondernemingsraden zich, met het stellen van illegale looneisen, als zelfstandige onderhandelingspartners hadden laten gelden.

Uit deze totale problematiek werd de vereenvoudigde conclusie getrokken dat de ondernemingsraad een rivaal was wanneer ze samengesteld was uit niet-vakbondsleden, daarentegen een bondgenoot wanneer ze bestond uit vakbondsleden. De consequentie daarvan was niet nieuw, het betekende dat alleen door de vakbeweging kandidaten gesteld mochten worden.⁵⁹ Omdat de werkgevers aan de andere kant tot dezelfde gevolgtrekking kwamen, maar er andere consequenties aan verbonden is het zo ver nooit gekomen. In de sfeer van de ambtelijke overheidsdiensten, de medezeggenschapsregelingen daar komen in deze scriptie niet aan de orde omdat ze niet in de besproken wettelijke regelingen hun basis vinden, zijn de vakbonden wel geslaagd in het bereiken van een exclusief passief kiesrecht.

Een laatste probleem voor de vakbeweging vormde haar dualistische verhouding met de ondernemingsraden. Omdat zijzelf niet geworteld was in de bedrijven vormde de OR vaak het enig middel tot communicatie. Hoe meer bevoegdheden en taken de ondernemingsraad zou krijgen, hoe minder deze zich zouden kunnen gaan lenen voor het verrichten van deze diensten.⁶⁰

De toenmalige minister van Sociale Zaken, Roolvink, neemt de meeste SER-voorstellen qua strekking over. Voor wat betreft de bevoegdheden ging hij zelfs verder door een uitbreiding van het medebeslissingsrecht voor te stellen. Bij de kamerbehandeling vindt, door het aannemen van amendementen van de latere minister Boersma, nog een verdere uitbreiding plaats.⁶¹ De ondernemingsraad krijgt bij wet geregeld drie vormen van bevoegdheid, in afzonderlijke wetsartikelen ondergebracht.

Onder de medebeslissende bevoegdheden valt de vereiste instemming met zaken als het arbeidsreglement, de pensioenregeling, de winstdelings- of spaarregeling, de werktijd- of vakantieregeling, en maatregelen op het gebied van veiligheid, gezondheid of hygiëne, voorzover die niet in de CAO zijn geregeld. Advies brengt de OR uit over de overdracht van zeggenschap over de onderneming aan andere ondernemers, beëindiging van (deel)-werkzaamheden, wijziging in organisatie, verhuizing, het aangaan of verbreken van duurzame samenwerking met andere ondernemingen en m.b.t. tarief- of andere beloningsregelingen, regelingen op het gebied van opleiding en het beoordelingssysteem, de hoofdlijnen van aanstellings- ontslag- of promotiebeleid, de inrichting van het bedrijfsmaatschappelijk werk enz.

Als laatste valt onder het recht van informatie de verplichting van de ondernemer tijdig elke informatie te verstrekken die voor de vervulling van de taak van de ondernemingsraad redelijkerwijze nodig is. Daarnaast moeten nog twee keer per jaar jaarstukken aan de OR worden overlegd.⁶²

De advies- en informatieregeling zijn niet als beperking bedoeld, maar als een minimumstelling.

Ook wordt het begrip onderneming zo ruim gedefinieerd dat non-profit-organisaties er onder vallen. Dat betekent een enorme uitbreiding van het aantal ondernemingsraden.⁶³

Het voorwerk van de commissie Verdam, de SER-verwerking daarvan, leidt ertoe dat 1971 een druk wetgevingsjaar wordt op het gebied van de medezeggenschap. Een wet op de jaarrekening poogt betere garanties te geven omtrent de te verstrekken financiële gegevens. Met name omdat in deze wet verschil wordt gemaakt voor NV's en BV's zal deze wet niet zo goed gaan werken.⁶⁴

Het onderscheid tussen NV's en BV's volgt uit een zeer ingrijpende en ingewikkelde wijziging van het Wetboek van Koophandel. Het meest omstreden punt uit de totale wijziging van het vennootschapsrecht, de samenstelling en bevoegdheden van de Raad van Commissarissen, valt hieronder. Dat was een probleem waar de commissie Verdam niet uit had kunnen komen. Het probleem werd dus verlegd naar de SER, waarbinnen aanvankelijk drie meningen tegenover elkaar stonden.

Een deel had zich gesteld achter een paritaire samenstelling van de RvC (voor de ene helft gekozen door de factor kapitaal, voor de andere helft door de factor arbeid). Een volgend deel was tegen het nemen van medeverantwoordelijkheid in de toenmalige kapitalistische maatschappij. Een derde groep wilde alles bij het oude laten. Tot ieders verbazing komt de

intern-verdeelde SER toch tot een unaniem advies, zo verbazingwekkend dat het tot "het wonder van Den Haag" gedoopt wordt. Dat compromis houdt in dat de Raad van Commissarissen zichzelf aanvult, echter niet dan nadat ondernemingsraad en aandeelhouders in de gelegenheid zijn geweest bezwaren kenbaar te maken. Beide kunnen ook zelf kandidaten stellen. De RvC werd in de zgn. Structuurwet het centrale bestuursorgaan van de onderneming; benoemt de bestuurders van de onderneming; stelt de jaarrekening vast en moet belangrijke besluiten van de directie goedkeuren.⁶⁵

In deze wijziging van het Wetboek van Koophandel wordt ook een Enquêterecht opgenomen. Bij aantoonbaar wanbeleid van de ondernemer kan door de vakbeweging, na overleg met de ondernemingsraden, een speciaal ingestelde ondernemingskamer aan het Amsterdamse Gerechtshof om een uitspraak gevraagd worden. Deze mogelijkheid bestond voor aandeelhouders al veel langer.⁶⁶ Door het nieuwe Wetboek van Koophandel, ook wel Structuurwet genoemd, wordt een verbinding gelegd tussen de OR en de toporganen van de vennootschap, doordat de bevoegdheden die de wet aan de factor arbeid toekent bij de ondernemingsraad berusten.⁶⁷

Toch was de discussie niet gestopt door deze wetgevende arbeid, het tegenovergestelde lijkt eerder het geval.

Doordat de wet gaat werken in een zich nog verder radicaliserende situatie komt de kritiek pas goed op gang. De wetgeving heeft de aandacht van bredere groepen juist getrokken. Pogingen van de progressieve partijen om de wetgeving nog verder te laten gaan zijn in de Tweede Kamer gestrand op het verzet van de niet-progressieve partijen.

In de politieke sfeer was het dit keer niet tot een vergelijk gekomen. In hun gezamenlijk concept-regeringsprogram Keerpunt '72 komen PvdA, D'66 en PPR dan ook terug op hun veranderingsvoorstellen die schipbreuk hadden geleden.

De wet van 1971 had weliswaar een bruikbaar kader geschapen, maar tegelijkertijd was dat kader nog zo ruim dat het door betrokkenen verder ingevuld moest worden in de praktijk. Dat droeg veel potentiële conflictstof in zich, die, elke keer wanneer een conflict manifest werd, opnieuw de publieke aandacht vestigde op de medezeggenschapsproblematiek in het bedrijfsleven.

Naast, en ten dele beïnvloed door, de beschreven ontwikkelingen was er binnen de vakbeweging, en m.n. in de NVV-metaalbond ANMB een herbezinning begonnen over het

ontbreken van vakbondswerk binnen de ondernemingen. In 1964 gaf deze vakbond de brochure "Vakbeweging en Onderneming" uit. Hier werd de conclusie getrokken dat de vakbond door het oprichten van bedrijfsledengroepen naast haar plaatselijke afdelingen moest proberen meer invloed te krijgen binnen de bedrijven en te komen tot een grotere participatie en activiteiten van de basis.⁶⁸

Het rapport uitte niet geringe kritiek op de organisatie van de bond zelf.

Startte het bedrijvenwerk aanvankelijk nog uit de harmonie-gedachte, toen het eenmaal tot ontwikkeling kwam werd het al snel een bewegingskracht achter het steeds verder verlaten van die harmonie-gedachten.

Voor het bereiken van faciliteiten voor het bedrijvenwerk binnen de ondernemingen was nogal wat "harmonieuze" strijd nodig. De FME, de organisatie van werkgevers in de metaal, stond aanvankelijk vrij sympathiek tegenover het idee. Maar de individuele metaal-bedrijven reageren erg afwijzend op pogingen het bedrijvenwerk in te voeren. De FME moet dan op haar onjuist gebleken indruk van het standpunt van haar leden terugkomen. ook als na twee jaar onderhandelen en de nodige concessies van de kant van de bond, de FME tot een nieuw standpunt komt blijven veel van haar leden afwijzend. Dan verklaart de FME dat de afzonderlijke ondernemingen niet gebonden zijn

door de mening van de federatie en vrij zijn wel of niet tegemoet te komen aan een verzoek om faciliteiten door de vakbonden.⁶⁹

In de praktijk van het functioneren van het bedrijvenwerk, dat begeleid wordt door een grote wetenschappelijke aandacht voor het zgn.

"Shop-Steward-system" in Engeland en Amerika, komt het tot een reeks van spanningen. In de organisatie van de bond, binnen de onderneming met de ondernemer én met de ondernemingsraad. (70).

De problemen met de ondernemingsraad kunnen deels van politieke aard genoemd worden, in de zin dat het bedrijvenwerk zich meer strijdbaar toonde, terwijl het oude bestuursapparaat een zeker conservatisme te verwijten viel. OR-leden voelen zich regelmatig bedreigd door de controle van de achterban, georganiseerd in de bedrijfsledengroepen.⁷⁰

Terwijl de OR wettelijk verplicht is en een onafhankelijk orgaan, was het bedrijvenwerk onverplicht vakbondswerk alleen voor de eigen leden. Dat had weer gevolgen voor de positie van beide groepen binnen de onderneming in de verhouding tot de bedrijfsleiding. Men mag veronderstellen dat deze laatste daar ook wel gebruik van probeerde te maken.

Voldoende problemen waren er in ieder geval over zaken als de afbakening van de arbeids-terreinen tussen OR en bedrijvenwerk.⁷¹

5. 1971-1978: Steeds meer medezeggenschap, steeds minder PBO

Wanneer men een historische schets wil geven van recente maatschappelijke ontwikkelingen krijgt men met hele specifieke problemen te maken. Vooreerst het, zeker voor kandidaats-studenten, technische probleem dat men minder kan steunen op secundair materiaal, en dus meer directe bronnen moet gaan ordenen. Daarin schuilt dan het grote gevaar dat men overspoeld raakt onder de veelheid van feitelijke gebeurtenissen waarin een ordening, het ontdekken van de meer algemene ontwikkelingen, moeilijk aan te brengen is. Daarbij het risico dat de ontwikkelingen die wel aangegeven worden teveel beïnvloed zijn door het te weinig afstand kunnen nemen van de maatschappelijke gebeurtenissen. Daardoor is niet denkbeeldig dat wat als algemene ontwikkelingen gezien wordt snel blijkt toch niet de juiste te zijn. En waren die feiten als bomen maar in rechte lijnen geplant dan viel het cultuurbos nog wel te ontdekken, we zien echter een totaal overwoekerd wildgroei-bos. Dan zijn er op het gebied van de medezeggenschap nog specifieke zaken, die het algemene probleem van moderne geschiedschrijving nog verder compliceren. Er zijn, zeker op het formele niveau van het proces van wetgeving, steeds meer ontwikkelingen, die gedeeltelijk autonoom, gedeeltelijk samenvallend, gedeeltelijk elkaar beïnvloedend het beeld vertroebelen. Om in beeldspraak te blijven, de medezeggenschapsproblematiek vertakt zich steeds verder als een brede delta-monding. Wat in de begin twintiger jaren nog één discussie was, splitst zich snel daarna in twee stromen, de directe medezeggenschap en de PBO-ordening. Vanaf de vijftiger jaren loopt daarnaast het streven naar een nieuwe vennootschapswetgeving. Wanneer dat in 1971 uitmondt in een aantal wetten zijn er tegelijkertijd nog vele onderdelen, die nog niet afdoende geregeld zijn en waarvoor aparte procedures gaan lopen. Bovendien blijkt het resultaat van wetgeving in veler ogen niet voldoende, en vertonen zich nieuwe bewegingen die wetgeving te veranderen. Dan zijn er nevenstromen die soms ontwikkeld raken, zoals het streven naar economisch mede-eigendom, zoals dat b.v. vorm zou moeten krijgen in een Vermogens-Aanwas-Winstdelings-wetgeving. Nieuwe bronnen ontstaan als lagere overheden zich apart gaan bemoeien met de medezeggenschapsproblematiek door sociale eisen te stellen aan een toestemming tot vestiging. De oncontroleerbaar lijkende macht van multinationale ondernemingen is een nieuwe stimulans na te denken over mogelijkheden greep te krijgen op het beleid van grote

ondernemingen. Het centrum-progressieve kabinet Den Uyl probeert ook in andere wettelijke maatregelen gestalte te geven aan meer medezeggenschap.

Maar ook het landschap, waarbinnen de maatschappelijke ontwikkelingen rond medezeggenschap voortkabbelen, verandert. De doorgaande radicalisering werd in het vorig hoofdstuk al aangegeven. Meer in het algemeen wordt de maatschappij turbulentier. Het economisch systeem gaat de grenzen van zijn mogelijkheden bereiken, althans steeds algemener hoort men de waarschuwende roep zui-nig te zijn met de grondstoffen en het milieu. Van daaruit worden aan het bedrijfsleven ook nieuwe eisen gesteld.

De wereld raakt in nieuwe economische problemen in de zeventiger jaren. Met als direct resultaat dat in de arbeidsvoorwaarden-onderhandelingen minder financiële ruimte is om tot een vergelijk te komen. En als het slecht gaat met het bedrijfsleven gaat het slecht met de werkgelegenheid. Beide ontwikkelingen zijn dan reden, naast de grotere roep om medezeggenschap, voor vakbeweging en progressieve partijen het gebrek aan loonruimte te willen compenseren door grotere invloed voor de werknemers.

In de vakbeweging zelf zijn belangrijke ontwikkelingen. De fusiebeweging tussen NVV en NKV zorgt er voor dat er een sterk werknemersblok gaat ontstaan. Tegelijkertijd, en in reactie, gaat het CNV een steeds meer eigen rol spelen, en worden de zgn. categorale bonden voor midden en hoger personeel belangrijker. Op het politieke niveau zijn nieuwe partijen ontstaan die niet meer passen in het relatiepatroon tussen de oudere politieke partijen en de sociale organisaties. Met name D'66 en PPR, die bovendien regeringsinvloed verkrijgen, stellen zich ten opzichte van de vakbeweging heel wat vrijer en kritischer op dan de traditionele linkse partijen. Zo is het de PPR die de regering Den Uyl onder voortdurende druk zet haast te maken met een nieuwe OR-wetgeving. Motor daarachter is weer Pier van Gorkum, die de Tweede Kamer zelfs verlaat als het hem allemaal te langzaam gaat. Van Gorkum was één van de leidende figuren in de zgn. Kritische Vakbeweging, een groep van voornamelijk vakbondsbestuurders uit de drie centrales, die zich in de zestiger jaren gaat verzetten tegen het logge en trage intern en extern functioneren van de vakbonden. Uit deze groep komen in de te beschrijven periode ontwikkelingen voort, die op een directe wijze de groep van ondernemingsraadsleden een

maatschappelijke stem tracht te geven. Vanaf 1973 gaat het maandblad Zeggenschap verschijnen, waarin met name de praktijkervaringen van en door OR-leden uitgewisseld worden.

In dezelfde periode richt Van Gorkum zijn Informatie Centrum Ondernemings Raadsleden (ICOR) op, dat probeert, naast de vakbonden, de OR-leden een steun te zijn in conflicten en door betere informatie.

Deze ontwikkelingen worden door de vakbeweging niet altijd even enthousiast begroet, maar haar houding heeft ze wel mede veroorzaakt. Door haar dualistische houding tegenover OR-leden laat de vakbeweging zelf het er nog al eens bijliggen in conflicten; ontstaan er zelfs regelmatig conflicten tussen vakbonden en ondernemingsraden.

Proberen we in dit veelstromenland toch enig houvast te vinden dan leent het formeel-politieke proces van verdere wetgeving zich daar het eerst voor.

In 1971 bleken een aantal zaken nog niet afdoende geregeld. Zo wordt in dat jaar een SER-advies gevraagd over een regeling van scholing en vorming aan OR-leden. Na dat advies wordt de OR-wet in 1974 daarop gewijzigd. De SER kan dan voortaan aan ondernemers, die een ondernemingsraad moeten instellen, een heffing opleggen waaruit de kosten voor scholing en vorming van OR-leden bestreden kan worden. Hiertoe draagt de SER de inkomsten uit deze heffing over aan een door de Stichting van de Arbeid opgericht Gemeenschappelijk Begeleidings Instituut Ondernemingsraden (G.B.I.O.).

Dit instituut subsidieert op haar beurt cursussen voor OR-leden. Het zal niet verwonderen dat het bestuur van het G.B.I.O., die haar werk in 1976 start, paritair is samengesteld.⁷² Onder deze regeling vallen overigens niet de werkgeversconferenties voor de OR-voorzitters. Uit het eerste jaarverslag blijkt dat in 1976 door het G.B.I.O. minder erkende cursussen gesubsidieerd konden worden dan gepland was.⁷³ Later deelt de directeur ervan in een interview mee dat de aanpak drastisch gewijzigd zal worden, dat daarin meer dan voorheen de nadruk komt te liggen op voorlichting over het instituut ondernemingsraad en zijn taak én op de gebreken in het functioneren van de ondernemingsraden. Bij veel OR-leden is ondertussen geconstateerd dat zij weinig kennis hebben over taak, functie en positie van de OR, en daarom ad-hoc functioneren.⁷⁴

Ook in 1971 wordt aan de SER advies gevraagd over de regeling van medezeggenschap in de bedrijven met tussen de 25 en 100 werknemers, die immers door de nieuwe wet niet meer geregeld wordt.⁷⁵ De SER pakt de

zaak grondig aan en laat een onderzoek doen. Dat komt in januari 1976 uit; er blijkt uit dat de werknemers meer medezeggenschap willen, 59% wil dat via een wettelijke regeling, werkgevers op dezelfde punten zo min mogelijk zeggenschap uit handen willen geven, 79% van hen voelt niet voor een wettelijke regeling.

⁷⁶ De desbetreffende SER-commissie wordt daar niet veel wijzer van en brengt in oktober 1977 een verdeeld concept-advies aan de SER uit. Deze geneert zich hiervoor en wijst de zaak terug.⁷⁷ De te hulp geschoten kroonleden komen vervolgens in februari 1978 met een compromisvoorstel om de OR-wet van toepassing te laten zijn op bedrijven met meer dan 50 werknemers. Werkgevers en werknemers blijven op hun standpunten staan zodat toch een verdeeld advies wordt uitgebracht. Voor het behouden van de eenheid aan de werkgeverskant schijnt grote druk te moeten zijn uitgeoefend op het NCW dat wel mee wilde gaan met het compromis.⁷⁸ De vakcentrales willen de OR-wet weer van toepassing laten zijn op bedrijven vanaf 25 werknemers, en voor de nog kleinere bedrijven een wettelijke regeling voor een personeelsvertegenwoordiging. De werkgevers willen voor het kleinbedrijf tot 100 werknemers een van de wet afwijkende voorziening treffen.

Beweging in de verstarde verhoudingen kan misschien gaan ontstaan wanneer het bestuur van de K.N.O.V. haar leden in een discussieproject voorstelt toch mee te gaan werken aan een inspraakregeling in de bedrijven met 10 tot 25 man personeel. Uit een enquête van het F.M.E. onder haar "kleine" leden is gebleken dat die van mening waren dat een verdere uitbouw van de medezeggenschap zeker positief kan werken.⁷⁹

Deze problematiek wordt niet opgelost tijdens de kamerbehandeling van de nieuwe OR-wetsvoorstellen, waar uiteindelijk de werkingssfeer van deze wet beperkt blijkt tot de ondernemingen met meer dan 100 werknemers.

Geen problemen geeft een kleine wetswijziging die in april 1976 van kracht wordt en waarmee de praktijk bij sommige concerns van het als tussenniveau inschuiven van groepsondernemingsraden tussen ondernemingsraden en Centrale OndernemingsRaad wordt gelegaliseerd.⁸⁰

Weinig problemen geeft daarnaast de regeling van een beroepsrecht voor de ondernemingsraden. Na een unaniem SER-advies wordt in 1975 een wetsontwerp ingediend dat de OR, als vertegenwoordiger van de collectiviteit van de werknemers, het recht wil geven in beroep te gaan tegen besluiten van de ondernemer, wanneer niet in redelijkheid de betrokken belangen zijn gewogen.⁸¹ Het kabinet Den Uyl

integreert later dit voorstel in haar totale wijzigingsvoorstel.

Over die nieuwe OR-wetgeving ontstaan wel wat politieke problemen. "De ministers rollen vechtend over straat" wordt dan een gouden uitdrukking van Wiegel. Later zal het kabinet Van Agt-Wiegel er echter ook interne problemen over kennen. Later we proberen op zulke finesses niet te diep in te gaan.

In Keerpunt "72 kwamen de drie progressieve partijen eigenlijk terug op hun verworpen wijzigingsvoorstellen tijdens de kamerbehandeling van de wet in 1971.

In haar regeringsverklaring op 28 mei 1973, waarvoor Keerpunt mede de grondslag vormde, zegt het Kabinet Den Uyl het voornemen te hebben nieuwe regelingen niet later dan in 1975 te realiseren. Daartoe zal de SER spoedig advies gevraagd worden "over het functioneren van de ondernemingsraden, hun structuur en samenstelling, uitbreiding van hun bevoegdheden en hun verhouding tot het bedrijvenwerk." ⁸²

Belangrijke vragen uit de SER-adviesaanvraag op 4 oktober 1973 zijn:

- moet de taak nog wel tweeledig zijn;
- moet de directeur deel uit maken van de OR;
- moet het medebeslissingsrecht uitgebreid worden; - moet het aantal onderwerpen waarover advies wordt uitgebracht uitgebreid worden;
- moet er invloed zijn op benoeming en ontslag van bestuurders. ⁸³

Om tot een advies te komen heeft de SER twee jaar nodig. En zelden zal ze een advies uitgebracht hebben dat zoveel, wisselende, minderheidsstandpunten kende.

Een meerderheid van werkgevers, CNV en alle kroonleden op één na, kozen voor een handhaven van de tweeledige taak. Binnen deze groep bestond verdeeldheid over de vraag of de directeur ook voorzitter moest blijven. De werkgevers en vier kroonleden vinden dat wel, het CNV en 9 kroonleden vinden dat niet persé noodzakelijk. NVV en NKV kiezen met steun van het overgebleven kroonlid voor een personeelsraad, een ondernemingsraad van uitsluitend gekozen leden. Ook over de uitbreiding van bevoegdheden bestaan twee standpunten. Werkgevers en drie kroonleden willen alleen een adviesrecht, versterkt door een beroepsrecht; de meerderheid wil de OR wel laten meebeslissen over een aantal punten, die in de wet van 1971 nog onder het adviesrecht vallen. Echter niet over een aantal andere ingrijpende ondernemingsbesluiten.

Drie standpunten bestaan er over de vraag of het adviesrecht ook uitgebreid moet worden tot de voorgenoemen benoeming of ontslag van een directielid. De werkgevers en vier kroonleden zijn er tegen, de vakcentrales en de andere kroonleden ervoor. Binnen de laatste groep onderscheiden CNV en vier kroonleden zich door verder te gaan en de OR ook voordrachten te laten doen bij vacatures. Eensgezind kan de SER ook zijn, zoals over het schrappen van de ontsnappingsclausule "zwaarwichtige belangen" bij de informatieverstrekking en over enige bevoegdheid die de OR zou moeten krijgen bij vaststelling of wijziging van primaire arbeidsvoorwaarden. ⁸⁴ Begin 1976 kent Nederland daarop veertien dagen van kabinet-crisis-politiek tot de regering bekend maakt een wetsontwerp te zullen indienen.

De belangrijkste en meeste aandacht vragende punten daaruit zijn de volgende. De ondernemingsraad heet verzelfstandigd te zijn, nu het vooroverleg dat de gekozen OR-leden al hadden ondernemingsraad gaat heten, en de oude ondernemingsraad, als overlegsituatie tussen gekozen leden en bedrijfsleiding voortaan overlegvergadering heet. Die overlegvergadering zal doorgaans plaatshebben onder voorzitterschap van een vertegenwoordiger van de bedrijfsleiding en een minimum aantal keren per jaar verplicht bijeen komen.

Het adviesterrein van de OR wordt uitgebreid doordat ook hier de beperkende clausule "zwaarwichtige belangen" vervalt. Aan dit adviesrecht wordt echter een beroepsprocedure gekoppeld voor de OR in de gevallen dat de ondernemer zich aan het advies weinig gelegen laat liggen. Mede dankzij het standvastig vasthouden van Justitie-minister Van Agt is er een procedure ontwikkeld waar een spoorboekje bijgeleverd moet worden. ⁸⁵

Onder de instemmingsbevoegdheden worden verder een groot aantal interne bedrijfsregelingen gevangen. ook bij benoeming en ontslag van directieleden krijgt de OR, in een apart artikel, een ongeclausuleerd adviesrecht, waaraan dezelfde ingewikkelde beroepsprocedure gekoppeld wordt. ⁸⁶

Een ander nevenspoor wordt voorlopig aan dit wetsontwerp gekoppeld. In de oorspronkelijke SER-adviesaanvraag ontbrak namelijk het punt van de informatieverstrekking. In afwachting van een apart, ondertussen door de regering aangevraagd, advies, wordt die informatieverstrekking al verbeterd. Op 15 oktober 1976 brengt de SER het desbetreffende advies uit. Zij is unaniem van mening dat de te verschaffen informatie moet worden verbreed en verdiept; verschilt echter van mening over de aard

en omvang van de te verstrekken financieel-economische gegevens.⁸⁷ Bij dit SER-advies schijnt, naar verluid, binnen het werkgeverskamp zware druk te zijn uitgeoefend op de NCW om tot een unaniem standpunt te kunnen komen.

Werkgevers en vakbeweging geven in brieven aan de Tweede Kamer in de loop van september 1976 hun mening over het wetsontwerp op de ondernemingsraad. Tot de kernuitspraken terug gebracht komt het erop neer dat VNO en NCW de regeringsvoorstellen verwerpen, CNV het wetsontwerp niet overtuigend vind, ⁸⁸ de FNV, hoewel voldaan over het wetsontwerp, ernstige kritiek heeft op de wijze waarop het overleg en besluitvorming worden geregeld. ⁸⁹ De regering voegt dan bij haar memorie van antwoord op 5 januari 1977 een nota van wijzigingen. De belangrijkste zijn:

- de regel dat een OR-lid tot schorsing kan worden voorgedragen bij de bedrijfscommissie vervalt (reden hiervoor lag waarschijnlijk in een veel rumoer veroorzakend conflict bij een ondernemingsraad van Philips, waarbij een OR-lid inderdaad geschorst werd);
- de verschijningsplicht voor commissarissen in alle overlegvergaderingen wordt beperkt tot de kleinere ondernemingen;
- de termijnen voor het beroepsrecht van de OR worden vereenvoudigd;
- het hoofdstuk over de informatieverstrekking wordt, n.a.v. het inmiddels uitgebrachte SER-advies, vereenvoudigd;
- het recht om bij de kantonrechter een vordering in te stellen tot naleving van de wet wordt wederkerig;
- de geheimhoudingsplicht wordt nader uitgewerkt. ⁹⁰

Teleurgestelde reacties komen van CNV en FNV op deze wijzigingen; ⁹¹ de werkgevers vinden dat het redelijk zou zijn de wet niet onmiddellijk van kracht te laten worden. ⁹²

Ondertussen hebben uitspraken van het KVP-kamerlid Van Zeil, een kamerlid met banden naar het NKV, de landelijke dagbladen bereikt. In een interview heeft hij gezegd het lidmaatschap van de directeur niet het belangrijkste punt te vinden en geen problemen te hebben met een "personeelsraad". ⁹³ En hoewel dat standpunt destijds aandacht trok, werd er politiek niet teveel waarde aan gehecht. De verdere geschiedenis zal ons leren dat het ook politiek wel degelijk een belangrijk feit was.

Terwijl de Tweede Kamer zich opmaakt voor de discussie over de OR-wet, wordt in het kabinet, niet wetende hoe snel haar einde nadert, gesproken over de grondpolitiek.

Het ziet er naar uit dat de kamerbehandeling niet al te grote problemen zal gaan geven. In ieder geval lijken de regeringspartijen zo gebonden aan het regeringscompromis dat er tussen hen niet te grote spanningen kunnen ontstaan. Het meest omstreden is een door Roolvink, als CDA-woordvoerder, ingediend amendement. Hierin wordt de bepaling geschrapt die stelt dat de directie een besluit twee weken lang niet mag uitvoeren wanneer de OR tegen dat besluit was. ⁹⁴ In de tweede termijn blijken PvdA en CDA op dit punt al naar elkaar toe te groeien. ⁹⁵

Het minst gebonden aan het regeringsbesluit voelen de regeringspartijen PPR en D'66 zich. Gezamenlijk dienen zij een amendement in dat de hele regeling van de overlegprocedure wil schrappen om die regeling over te laten aan het overleg binnen het bedrijf zelf. D'66 wil daarnaast de ondernemingsraad ook een soort vetorecht geven over benoeming en ontslag van directieleden.

Uit de kamerdebatten blijken tegenstellingen te bestaan tussen deze twee partijen en haar progressieve partner. PPR en D'66 houden principieel vast aan het mondig maken van de burger zelf. Dat betekent dat democratisering van de bedrijven in uiterste instantie moet inhouden dat de werknemers het zelf voor het zeggen krijgen in de onderneming; voor echte invloed zijn bovendien vuile handen noodzakelijk. De PvdA, daarentegen, heeft aansluiting gezocht bij het FNV-standpunt en wil in een aantal belangrijke zaken de belangen laten behartigen door de onafhankelijke vakbeweging, omdat die vrijer staat tegen de ondernemingsleiding dan de werknemers. ⁹⁶ De PvdA was door de standpunten in Keerpunt en de radicaliserende ontwikkelingen in het FNV naar haar eigen zin te ver afgeraakt van het FNV-standpunt. Na de WBS-publicatie "Op weg naar arbeidszelfbestuur" in 1974 zijn er in die partij vele discussies gevoerd.

Op een afsluitende studiedag werd het partijstandpunt bijgedraaid. In de gewenste bedrijfsdemocratisering kan de volle medeverantwoordelijkheid niet gedragen worden. De ondernemingsraden zouden wel de bevoegdheid tot het opschorten van directie-beslissingen op sociaal-economisch terrein moeten krijgen. Daarna zou er dan ruimte moeten zijn voor vakbondsonderhandelingen op dit punt. ⁹⁷

Ondertussen doen in de kamer de oude kemp-hanen Roolvink en Boersma hun best naar buiten over te brengen dat het wetsvoorstel niet zo ingrijpend is. Volgens Boersma is het geen principieel wetsontwerp, het handelt slechts om technische verbeteringen. ⁹⁸ Roolvink doet een beroep op de werkgevers de nieuwe wet positief tegemoet te treden.

Wanneer de wet eenmaal in werking is zal het rumoer snel verstommen. Iedereen kan objectief vaststellen dat de ontwikkeling naar een meer zelfstandige OR al sinds de jaren vijftig in gang is.⁹⁹

Voorlopig zullen de werkgevers zich echter nog even druk moeten blijven maken om de nieuwe wet, want het kabinet valt op de grondpolitiek en de behandeling van het OR-wetsvoorstel moet voor onbepaalde tijd uitgesteld worden. Den Uyl pikt de zaak in zijn kabinetsformatie-pogingen weer op. Op basis van het oude kabinetscompromis, met opnemings van een aantal suggesties uit de kamerdebatten wordt een nieuw compromis bereikt. De olieke kleur van het wetsontwerp verandert daarbij niet; een aantal belangrijke potentiële meningsverschillen worden naar de toekomst verschoven.¹⁰⁰

Uit de politieke toverdoos van de Nijmeegse professor Van Grinten, als SER-kroonlid befaamd om zijn "ingenieuze" compromisvoorstellen, komt echter in plaats van een kabinet Den Uyl-Van Agt een kabinet Van Agt-Wiegel te voorschijn.

Dat kabinet deelt in februari 1978 de kamer mee dat zij zich, voor verdere kamerbehandeling van het wetsontwerp, eerst wil beraden over eventuele wijzigingsvoorstellen.¹⁰¹

Tijdens de behandeling in het kabinet van zulke wijzigingsvoorstellen wordt, tegen de zin van de nieuwe minister van Sociale Zaken Albeda in, besloten dat de directeur de mogelijkheid moet hebben toch alle belangrijke OR-vergaderingen bij te wonen en desgewenst het woord te voeren, zonder echter stemrecht te hebben. Albeda betreurt dat besluit omdat het de politieke verdenking op zich laadt terug te willen komen op het zelfstandig karakter van de OR, maar wil zich er verder niet tegen verzetten. Vroeger was ook hij zelf tegenstander van die verzelfstandiging, maar onderzoek heeft hem, als goed wetenschapper, ervan overtuigd dat de directeur een te groot overwicht heeft op de OR door zijn grotere kennis van zaken en deskundigheid.¹⁰²

De belangrijkste verbetering in de veranderingsvoorstellen is waarschijnlijk het schrappen van de ingewikkelde overlegprocedure, in het kabinet Den Uyl onder druk van de toenmalige minister van Justitie Van Agt tot stand gekomen. Feitelijk wordt het genoemde D'66-PPR-amendement op dit punt overgenomen en zal de regeling overgelaten worden aan het overleg binnen het bedrijf tussen directeur en ondernemingsraad.

In de bescherming van OR-leden tegen ontslag gaat dit centrum-rechtse kabinet zelfs verder dan het centrum-linkse kabinet Den Uyl. In

de regel wordt dat uitgesloten, het wetsvoorstel kent daarop slechts drie uitzonderingen.¹⁰³

Hoe nodig zo'n betere rechtsbescherming was, bleek kort daarvoor uit een onderzoek van het ICOR naar de effectiviteit van de "oude" ontslagbescherming. Daarvoor had het ICOR zo'n 800 gerechtelijke uitspraken door kantonrechters geanalyseerd.¹⁰⁴

Onder de oude wet mocht de rechter voor een ontslag van een OR-lid slechts toestemming verlenen, indien door de werkgever aannemelijk werd gemaakt dat de opzegging van de dienstbetrekking geen verband hield met het lidmaatschap van een ondernemingsraad.¹⁰⁵ In de periode 1 januari 1972 tot september 1977 was voor 797 OR-leden ontslag aangevraagd, slechts 5 van die aanvragen, dus minder dan 1%, werden afgewezen.¹⁰⁶ De overige gegevens uit dit rapport zijn niet minder onthutsend.

Minstens zo verbazingwekkend is echter de geringe aandacht die het rapport verkreeg. Dat het bij het VNO in de prullenmand verdwijnt ligt nog voor de hand, maar dat ook de progressieve partijen het niet oppikken zou hoogstens verklaard kunnen worden uit het feit dat Van Gorkum zich als persoon in die kringen onmogelijk heeft gemaakt. Zou dat de reden zijn dan valt het te betreuren dat de OR-leden daarvan het slachtoffer worden.

In de voorbereiding op de behandeling in de Tweede Kamer blijkt een meningsverschil te ontstaan tussen de CDA en de VVD. Namens het CDA zal woordvoerder Van Zeil, die we eerder tegenkwamen, een amendement indienen dat de ondernemer het recht ontnemt zelf te bepalen of hij al of niet bij besluitvormende OR-vergaderingen kan zijn; precies het punt waarop Albeda in het kabinet zijn zin niet kreeg.¹⁰⁷ Na enig over en weer overleg, en een poging van Van Agt de CDA-fractie onder druk te zetten, weet men een compromis te bereiken waarover alle betrokkenen verklaren er gelukkig mee te zijn. Het CDA krijgt daarbij het meest zijn zin, de directeur mag in principe geen vergaderingen van de ondernemingsraad bijwonen. Daarvoor moet zij wel accepteren dat een extra mogelijkheid tot overleg in de procedure uitdrukkelijk geregeld wordt. Zowel directeur als ondernemingsraad kunnen daarbij eisen dat een door de OR vastgesteld advies in een speciaal daarvoor belegde overlegvergadering wordt uitgebracht. Dat compromis wordt in de kamer met slechts de stemmen van PvdA, D'66 en PPR tegen aangenomen.

¹⁰⁸ Het totale wetsontwerp zou worden aangenomen met de tegenstemmen van alleen GPV en SGP.¹⁰⁹

In een poging de balans op te maken lijken de volgende punten in de nieuwe OR-wet van belang.

De ondernemingsraad zal voortaan alleen bestaan uit gekozen leden. Daarbij is een CDA-VVD-voorstel aanvaard ook plaatsvervangende leden met dezelfde rechten en plichten te laten benoemen. Omdat het de mogelijkheid voor de bedrijfsleiding zou openen de gekozen leden minder in de gelegenheid te stellen OR-werkzaamheden uit te voeren waren PvdA, PPR en SGP tegen.

Weer ingevoerd is de mogelijkheid dat de bedrijfscommissie op verzoek van directie of ondernemingsraad een OR-lid van de werkzaamheden kan uitsluiten. Het besluit tot voorlopige schorsing van zo'n lid, in afwachting van de definitieve uitspraak, ligt nu echter bij de Bedrijfscommissie en niet meer bij de directie. De OR kan zelf commissies instellen; kan daarvoor, en voor haar eigen vergaderingen externe deskundigen uitnodigen. Al deze vergaderingen dienen zoveel mogelijk tijdens de normale arbeidstijd te kunnen plaatsvinden. Voor al de deelnemers aan deze vergaderingen geldt een geheimhoudingsplicht voor alle zaken- en bedrijfsgeheimen. Bovendien kan voor andere punten geheimhouding van te voren worden opgelegd. Er worden overlegvergaderingen tussen ondernemingsraad en directie ingesteld, die, tenzij anders geregeld bij gezamenlijk akkoord, afwisselend worden voorgezeten door directeur en voorzitter van de ondernemingsraad.

De adviesbevoegdheden worden t.o.v. de wet van 1971 uitgebreid, waaronder toch de benoeming en ontslag van directieleden valt. Nieuwe punten zijn verder het groepsgewijs inlenen of werven van personeel; investeringsplannen en investeringsbeslissingen in binnen- en buitenland; het verstrekken van adviesopdrachten aan deskundigen van buiten, het aan-gaan van grote leningen.

De OR kan zo'n advies pas uitbrengen nadat tenminste eenmaal een overlegvergadering heeft plaatsgevonden. Daarop moet de directie haar besluit zo spoedig mogelijk schriftelijk meedelen, gemotiveerd bij een afwijking van het OR-advies. In principe wordt een afwijkend besluit dan twee weken opgeschort, hetgeen de ondernemingsraad de gelegenheid geeft in beroep te gaan bij de Ondernemingskamer aan het Gerechtshof in Amsterdam. Zo'n beroep is echter niet mogelijk bij benoeming of ontslag van een directeur. Met deze regeling is het VVD-standpunt, zoals ze dat al bij de behandeling van het wetsvoorstel Den Uyl naar voren bracht, overgenomen.

Onder het medebeslissingsrecht worden een groot aantal interne bedrijfsregelingen opgenomen. Nieuw zijn daarbij: aanstellings-, ontslag- en bevorderingsbeleid; personeelsbeleid en de positie van de jongeren in de onderneming. Krijgt de ondernemer de goedkeuring van de ondernemingsraad niet, dan kan hij die vragen van de Bedrijfscommissie.

Wanneer de directie daarom vraagt moet de ondernemingsraad zijn besluiten en adviezen in een overlegvergadering kenbaar maken, hetgeen op haar eigen verzoek ook dient te gebeuren.

Ook de verplichting tot informatieverstrekking wordt uitgebreid. Zo moet de ondernemer de jaarrekening of vervangende of aanvullende gegevens verstrekken; tweemaal per jaar gegevens omtrent de werkzaamheden en resultaten van de onderneming, investeringen in binnen- en buitenland en toekomstverwachtingen geven. Voorts moet hij begrotingen en eventuele meerjarenramingen aanbieden en jaarlijks informatie geven over de werkgelegenheid en het sociale beleid.¹¹⁰

Tijdens de kamerbehandeling werd een groot aantal amendementen van progressieve partijen verworpen, waar onder het voorstel een landelijke vastgestelde dag voor OR-verkiezingen in te stellen; een wettelijke openbaarheid van OR-vergaderingen; jaarlijkse verplichte verantwoording aan de achterban en de OR-wet van kracht te laten zijn op ondernemingen met 25 werknemers of meer.

Echt bezonnen standpunten over de mogelijkheden met deze nieuwe wetgeving zijn we in het literatuuronderzoek nog niet tegengekomen. Daarvoor lijkt de tijd ook te kort. Dat de werkgevers er overwegende bezwaren tegen hebben was voorspelbaar. Zo meent het NCW dat de gekozen regeling tot verscherping van de tegenstellingen aanleiding zal geven.¹¹¹ Opvallend was wellicht wel dat veel grote ondernemingen -met name in VNO-kring- niet zoveel moeite hadden met de aanname van het voorstel-Van Zeil.¹¹²

In onze beschrijving zijn de wijzigingen in de advies- en medebeslissingsrechten wat op de achtergrond verdwenen. Toch zijn dat, voor een oordeel over de nieuwe wet, zeker niet de onbelangrijkste onderdelen. Aan een oordeel erover voelen wij ons echter niet gewaagd. Wel kan gesteld worden dat de situatie nu grote overeenkomst vertoont met die na de wet van 1971. Zo zijn opnieuw de progressieve partijen nog lang niet tevreden. Ook nu geeft de wet niet meer dan een kader, dat in de praktijk opgevuld zal moeten worden. Die opvulling, en alle mogelijke conflicten daarbij, liggen nog geheel in de schoot der toekomst verborgen.

Bovendien lopen er ook nu weer vele andere onderwerpen in procedures die nog lang niet beëindigd zijn. En dat betekent weer dat er nog maatschappelijke conflictstof te over is, die elke keer weer de aandacht zal vestigen op de totale medezeggenschapsproblematiek. De belangrijkste daaronder lijken de samenstelling van de Raden van Commissarissen; een regeling voor het bedrijvenwerk en het sociale vestigingsbeleid van gemeenten.

In maart 1974 al vroeg Boersma de SER om zich uit te spreken over de wenselijkheid van bij wet gegarandeerde faciliteiten ten behoeve van functionarissen in het vakbondswerk. Waarbij ook aandacht besteed zou moeten worden aan de relatie tussen dat vakbondswerk en de ondernemingsraden.¹¹³ De regering deelde daarbij mede dat zij de belangenbehartiging in ondernemingen als een positief verschijnsel zag in de voortgang van het democratiseringsproces in het bedrijfsleven.¹¹⁴ In het concept-advies dat de SER in april 1977 te bespreken krijgt staan twee meningen tegenover elkaar. De werknemers willen een wettelijke minimumregeling van het vakbondswerk; de werkgevers zijn bang dat zo'n regeling het begin zal zijn van overheidsbemoeienis met de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Beide partijen willen wel extra aandacht voor de positie van de vakbondswerker, omdat die kwetsbaar is, maar verschillen van mening over de regeling daarvan. Een meerderheid van SER-leden is van mening dat vakbondswerk de taak van de ondernemingsraad kan versterken.¹¹⁵ Bij de behandeling in de SER verwerpt een grote meerderheid, 26 van de 45 leden waaronder alle Kroonleden, een wettelijke regeling van het vakbondswerk in de bedrijven. Zij scharen zich achter een compromis-voorstel van Van Grinten om de SER de bevoegdheid te geven regels voor het vakbondswerk te stellen. Vakbewegingvertegenwoordigers verzetten zich hier tevergeefs tegen, zij zijn van mening dat daarmee geen bescherming wordt geboden tegen ontslag en dat deze regeling niet van toepassing kan zijn op die bedrijven waar vakbondswerk niet via de CAO geregeld kan worden.¹¹⁶

Het instituut van door of namens de werknemers gekozen commissarissen kennen wij in Nederland nog niet, behalve bij de Hoogovens en een aantal Staatsbedrijven. Wel wordt er al jarenlang discussie over gevoerd, waarbij de West-Duitse regeling, waarin werknemerscommissarissen bestaan, regelmatig als voorbeeld wordt genomen. Ook worden soms mensen met een progressief verleden in Raden van Commissarissen

benoemd, als een soort bewijs dat de factor arbeid meetelt. Feitelijk betekent dat een doorkruising van de strategie van FNV-bonden, omdat zulke mensen toch vaak gezien en ervaren worden als werknemersvertegenwoordigers en er zo dus een vorm van medeverantwoordelijkheid ontstaat.¹¹⁷

In mei 1978 wordt de oprichting van het Overlegorgaan Vertrouwens Commissarissen (OVC) wereldkundig gemaakt. In principe wordt deze vereniging bedoeld voor Commissarissen die op voordracht van een OR benoemd zijn, maar omdat het begrip Vertrouwenscommissaris nog geen wettelijke basis kent staat het lidmaatschap open voor alle commissarissen die de doelstellingen onderschrijven. Zo wil de vereniging, naast het uitwisselen van ervaringen, vooral een verdere democratisering van het Nederlands bedrijfsleven bevorderen. Toch wil men geen tegenstelling creëren tegenover andere commissarissen, ook voor de verenigingsleden telt het ondernemingsbelang naast het werknemersbelang.¹¹⁸

De grote voorvechter van een ombouwing van de Raad van Commissarissen tot een orgaan waarin ook de factor arbeid invloed heeft is de heer Lanser, namens zijn centrale CNV. Eenmaal voorzitter af zal hij met grote snelheid een aantal sociale commissariaten weten te verzamelen, niet altijd tot vreugde van betrokken ondernemingsraden. De structuur die het CNV zich voorstelt, onder andere in een in 1974 uitgebrachte nota, draagt de naam van Gemeenschappelijk Bestuur.¹¹⁹

Na lange discussies in het FNV weet deze centrale in september 1977 het eens te worden over de Raad van Commissarissen. Kortweg komt dit compromis er op neer dat de ondernemingsraad tenminste evenveel commissarissen moet kunnen benoemen als de aandeelhouders en dat deze groep commissarissen hun raad daarna verder mogen uitbreiden tot maximaal een derde van de totale raad. Vakbonden mogen echter niet rechtstreeks bij deze benoeming betrokken worden. De door de werknemers benoemde commissarissen zouden ook een eigen verantwoordelijkheid moeten houden.¹²⁰

Dit intern compromis, dat het langdurige verzet van de Industriebond op dit punt brak, was hard nodig opdat de FNV in de SER een eensgezind standpunt kon innemen bij de behandeling van een richtlijn van de Commissie Europese Gemeenschap over de structuur van NV's. In de SER bestaat tussen werknemers en werkgevers bij behandeling van dat advies alleen overeenstemming over de filosofie, namelijk dat de factoren arbeid en kapitaal "gelijkwaardig" aan elkaar zijn. De werknemers willen dan een gelijk aantal commissarissen, de

werkgevers zijn daar tegen omdat de werknemers al invloed hebben via de OR's en CAO's. Een extra probleem voor de vakbonden is dat de Europese vakbeweging op dit punt verschillend denkt.

De SER spreekt zich niet uit over de wenselijkheid van een verandering van het Nederlandse systeem, omdat daarover sinds juni 1978 een adviesaanvraag van de regering loopt. Terwijl de regering de SER vraagt of het bestaande coöptatie-systeem vervangen moet worden door een benoemingssysteem geeft ze als haar eigen mening de suggestie van het gemengde benoemings-coöptatie-systeem zoals we dat bij het FNV al zagen.¹²¹

Dat is tevens het standpunt dat het CDA op dit punt in haar programma opnam, tegen de zin in van de CHU-bloedgroep en een deel van de KVP, na een vurig pleidooi op het congres van Lanser.¹²² Waarbij het merkwaardige feit zich voordoet dat het CNV, net als de PvdA, oorspronkelijk opteerde voor de formule half-half benoemd door werknemers en aandeelhouders. In de formatie Den Uyl was nog als compromis bereikt dat de SER een advies gevraagd zou worden onder aanbieding van beide mogelijke vormen.¹²³

Op basis van deze ontwikkeling lijkt de verwachting gerechtvaardigd dat bij de verdere procedure twee standpunten tegenover elkaar zullen komen te staan, het gemengde systeem tegen een vasthouden aan het bestaande, te verwachten van werkgevers en VVD.

Op een lager overheidsniveau had zich een nieuwe beweging ontwikkeld. Na de totstandkoming van een progressief meerderheidscollege in Rotterdam in 1974 was in deze gemeente een sociaal vestigingsbeleid tot stand gekomen. Daarmee kon de gemeente ook sociale eisen aan bedrijven stellen voordat zij een vestigingstoestemming gaf. Dit voorbeeld werd later gevolgd door Utrecht en het Havenschap Delfzijl waarbij de feitelijke regelingen nogal verschilden.

De regering heeft hierover de SER om advies gevraagd. Deze ziet eind 1977 wel heil in een landelijke wetgeving, om daarmee rechtsongelijkheid te bestrijden die zou optreden zonder landelijke richtlijnen. Tegelijkertijd willen de werkgevers de gemeenten geen invloed geven op het interne sociale beleid van ondernemingen.¹²⁴

Met name door het kabinet Den Uyl is dan nog bij pogingen een aantal andere zaken van intern bedrijfsbeleid te regelen geprobeerd de ondernemingsraad meer invloed te geven. Daar wordt aan gedacht bij een verbetering van het sociale beleid van ondernemingen door het wettelijk regelen van een zgn. sociaal

statuut;¹²⁵ het regelen van een klachtrecht als onderdeel van de humanisering van de arbeid;¹²⁶ en een ontwerp voor een nieuwe Arbeidsomstandighedenwet, waarbij het vooral gaat om problemen bij veiligheid, gezondheid en welzijn.¹²⁷

Als volgende ontwikkeling wordt in januari 1977 een ambtelijk rapport uit 1975 openbaar gemaakt over de mogelijkheden van medezeggenschap in het beleid van multinationale ondernemingen. Deze commissie constateerde dat het beleid van zulke ondernemingen wordt bepaald zonder medezeggenschap van de arbeiders. Dat bovendien de werknemersinvloed in de nationale dochterondernemingen wordt beperkt door de geringe bewegingsruimte van deze ondernemingen. Het probleem zou alleen op te lossen zijn door mondiale regelingen, die echter onverwezenlijkbaar lijken.¹²⁸

Eigen ontwikkelingen zijn er te melden rond de instelling van ondernemingsraden in de sectoren bijzonder onderwijs en welzijnswerk. Dat bijzonder onderwijs krijgt in april 1974 van Boersma twee jaar vrijstelling van de verplichte invoering van ondernemingsraden, met als motivatie dat de positie van dit onderwijs verschilt van die van het openbaar onderwijs waar de overheid werkgever is, en dat daardoor onder andere regelingen valt.¹²⁹ In mei 1978 adviseert de SER die vrijstelling te verlengen in afwachting van een aparte medezeggenschapsregeling voor het totale onderwijs, die de regering bezig zou zijn voor te bereiden.¹³⁰

In maart 1978 gaat Alberda akkoord met een SER-verordening, waarin de instelling van ondernemingsraden in welzijnswerkinstellingen met tussen de 25 en 100 werknemers wordt geregeld. Daarmee wordt vooruit gelopen op een algemene wettelijke regeling, maar dat is mogelijk door de bereikte overeenstemming tussen betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.¹³¹

Bij de allerlaatste ontwikkeling die we willen aangeven gaat het om experimenten met andere vormen van medezeggenschap dan ondernemingsraden.

De progressieve partijen hadden in hun Keerpunt de wens opgenomen dat de regering zulke experimenten zou bevorderen. In februari 1975 verleende de regering dan ook drie miljoen subsidie voor experimenten met werknemersinspraak op het werk. Hierbij werd ook een onderzoek naar de organisatiestructuur van het bedrijf als middel tot vergroting van de effectiviteit van de onderneming mogelijk gemaakt. Deze subsidie loopt via de Commissie Opvoering Productiviteit van de SER (C.O.P.)¹³²

Dat rapport "Medezeggenschap en organisatieverandering" komt een jaar later uit en de

resultaten liegen er niet om. De effecten van werkoverleg en werkstrukturingsprocessen zijn op de medezeggenschap aanzienlijk minder gunstig dan op de efficiency, het productieniveau en de verloop- en verzuimcijfers. Weliswaar neemt de medezeggenschap toe, maar dat gaat niet verder dan het peil van "geïnformeerd en gehoord" worden. In de C.O.P. ontstaat daarna een strijd tussen werkgevers en werknemers over de besteding van de gelden en over de vormen van de experimenten.¹³³ De C.O.P. besluit echter de start van experimenten te laten wachten op een rapport dat door de wetenschappelijke stichting van de drie vakcentrales (S.W.O.V.) uitgebracht zou worden. Dit rapport "Proef op de som" verschijnt in juli 1976.

Daarin wordt gesteld dat voor een mogelijk slagen van experimenten aan drie voorwaarden moet worden voldaan. De overheid moet financiële garanties geven; de vakbeweging moet er voor waken dat ondernemingen geen misbruik maken van experimenten; de veranderingen moeten worden vastgelegd in regels. Verder hebben volgens het rapport experimenten met vaste overlegvormen, zoals de OR, en met mede-eigendom door werknemers de mogelijkheid in zich uit te groeien tot echte medezeggenschap. Experimenten met werkoverleg en werkstructurering zijn daar veel minder geschikt voor.

Alle experimenten zijn echter voor hun slagen sterk afhankelijk van het economisch welvaren van de onderneming.¹³⁴ Het VNO reageert dezelfde maand in haar blad "De Onderneming" op het S.W.O.V.-rapport. Volgens deze reactie bieden experimenten met werkoverleg juist wel wezenlijke kansen tot democratisering van de ondernemingen, met name wanneer dat werkoverleg in gestructureerde vorm op alle niveau's wordt ingevoerd kan een situatie van medezeggenschap niet uitblijven.¹³⁵

In het standpunt van de vakcentrales moet wellicht meegewogen worden dat het rapport geschreven werd door een CNV-functionaris.¹³⁶ Interessanter is te constateren dat het VNO blijkbaar in werkoverleg meer ziet dan in ondernemingsraden. Wie zou kunnen vermoeden dat daarin niet alleen meespeelt dat de efficiency van het bedrijf er door wordt opgevoerd, maar vooral de overweging dat deze vorm van democratisering volledige medeverantwoordelijkheid van de werknemers veronderstelt en daardoor wellicht als minder bedreigend ervaren wordt. Overheidssubsidies wijst het VNO principieel af omdat het strijdig is met het begrip mede-eigendom.

In de C.O.P. wordt daarna een jaar onderhandeld voordat men het eens kan worden over de keuze van experimenten. Begin 1978 zullen 5 à 10 medezeggenschapsprojecten met een

looptijd van drie jaar starten. Deze wetenschappelijk begeleide experimenten zullen naar hun aard verschillen, er onder vallen onder andere experimenten met medebeheer van de werknemers in de leiding van de organisatie en met werkoverleg en werkstructurering.¹³⁷

Mede als gevolg van deze ontwikkeling wordt in mei 1978 de opzet en taak van de C.O.P. veranderd. Onder de nieuwe naam "Commissie voor Ontwikkelingsproblematiek van Bedrijven van de SER" zal zij onderzoeken gaan verrichten of stimuleren die meer dan op productiviteitsbevordering gericht zullen zijn op de bedrijfsvoering in het algemeen. Daarbij zal aandacht besteed gaan worden aan ontwikkelingen die zowel van binnenuit als van buitenaf op de onderneming inwerken.^{138 139}

Hiermee is een schets gegeven van de ontwikkelingen op het formeelpolitieke niveau, maar in de maatschappij zijn ondertussen nog vele andere zaken te ontdekken. Terwijl de medezeggenschap de publieke aandacht trekt door pogingen haar verder gestalte te geven, krijgt de PBO-ordering die aandacht juist vanwege de langzame afbraak van haar organen.

Al in 1973 heeft de SER besloten zich te bezinnen op haar werk en samenstelling, waartoe zij twee commissies instelt, die respectievelijk een onderzoek moeten doen naar de taak, samenstelling en werkwijze van de raad én naar de representativiteit van de organisaties van ondernemers en werknemers.¹⁴⁰

Bij dit laatste punt speelt het verlangen van de categorale vakbonden van midden en hoger personeel, die gestadig in ledentallen groeien, een vertegenwoordiging in de SER te krijgen een rol. Wanneer de SER 25 jaar bestaat in september 1976 ontstaat rond die feestviering een brede discussie over het functioneren van de SER, met name ook over de rol van de kroonleden.

De totale PBO is in discussie bij de industrie- en voedingsbonden van het FNV, die bezig zijn zich uit de verschillende Bedrijfs- en Productschappen terug te trekken. Ondersteuning vindt de PBO-gedachte nog wel in het CNV, die haar zelfs wil uitbreiden door de oprichting van bedrijfstakraden.

Een geleidelijke afbraak spreekt uit een advies-aanvraag van Boersma over een sanering van productschappen, met name in de landbouw- en voedsel-sektoren.¹⁴¹ Zijn opvolger Albada wil zelfs een advies over de hele opzet van de PBO, waarbij hij de SER tot spoed maant. Hij wil een algemener advies dan Boersma "in het licht van de sinds de totstandkoming van de wet opgetreden maatschappelijke veranderingen".¹⁴²

Tijdens het FNV-congres 1978 wordt ernstige twijfel aan het nut van overleg met overheid en de werkgevers in bijvoorbeeld de SER uitgesproken door de voorzitter van de ABVA Dutman, die daarin gesteund wordt door Groenevelt.¹⁴³

Echt op haar grondvesten begint de PBO te trillen wanneer de Voedingsbond CNV dreigt uit PBO-organen te stappen als de SER niet snel met het gevraagde advies komt. Voorzitter Den Hollander verklaart daarbij dat Ade PBO in haar huidige vorm voor ons niet zo hoeft te blijven bestaan.”¹⁴⁴

De wetenschappelijke bureaus van de CDA-partijen hebben zich ondertussen uitgesproken. Zij willen nieuwe overlegstructuren geregeld in een kaderwet Bedrijfstakgenoten, die overlegorganen op bedrijfstakniveau en regio-niveau mogelijk moet maken. Er wordt gewaarschuwd tegen een te grote rol van de overheid, daarom wordt voorgesteld de besluitvorming naar lagere niveaus te verplaatsen. Voorzitter Piet Steenkamp verklaart overigens dat dit voorstel niet beschouwd mag worden als een hernieuwde poging de PBO leven in te blazen.¹⁴⁵

Aan het begin van dit hoofdstuk besteedden wij een passage aan problemen die bestaan bij het beschrijven van de recente geschiedenis. Een apart, daar niet genoemd, probleem doet zich voor wanneer men het functioneren van de ondernemingsraden in de praktijk wil bestuderen. Wordt er aan de meer politieke ontwikkelingen volop aandacht besteed, m.n. in de dagbladen, naar ons gevoel ondertussen zelfs soms te veel aandacht, van het dagelijks reilen en zeilen in de ondernemingen komt men veel minder tegen. Wat de krant haalt zijn enerzijds conflicten, anderzijds de resultaten van sociaal-wetenschappelijk onderzoek. En ook met die beide informatiestromen samen lijkt een getrouw beeld nog ver zoek.

Bij de stakingsacties in 1972 en '73 openbaren zich conflicten tussen de vakbonden en ondernemingsraden. Zo doen in 1973 de ondernemingsraden van Hoogovers en DAF zelfs oproepen, tegen de vakbondskoers is, de stakingen te beëindigen.¹⁴⁶

Nu verkeren OR-leden ook in een moeilijke positie bij stakingen, staken zij mee dan krijgen zij van directies het verwijt van plichtsverzuim; steunen zij de stakingen niet overtuigend genoeg dan krijgen zij uit hun achterban het verwijt verraders te zijn. Er zijn verder steeds meer gevallen waarin bedrijfsledengroepen weigeren nog kandidaten te stellen voor de verkiezingen van ondernemingsraden.¹⁴⁷ In de samenstelling van ondernemingsraden blijken vaak problemen, o.a. door verschillen tussen

wel- en niet-georganiseerden; onder de eerste groep bestaan spanningen tussen leden van de verschillende bonden. Omdat daardoor, maar even goed door de verschillende werkplaats, OR-leden zeer uiteenlopende belangen kunnen hebben ontstaan er ook onder hen veel conflicten en meningsverschillen. Het uitgangspunt van kiesgroepen vergemakkelijkt het dat groepen met een beperkt belang voor ogen één of meer zetels veroveren, hetgeen de eenheid van de werknemers niet bevordert.¹⁴⁸

Dat is de reden dat de PvdA in september 1975 vindt dat het personeel voortaan één kiesgroep moet vormen.¹⁴⁹ Dat was niet zo'n nieuw standpunt, want al eerder gaven wij aan dat ook de vakbeweging het passief kiesrecht voor haar zelf claimde.

De kleine greep die ondernemingsraden al hadden op het ondernemingsbeleid wordt verder verminderd doordat het beleid een ander karakter krijgt. Dat wordt steeds meer een zaak die zich met een zekere mate van duurzaamheid over een lange periode uitstrekt. Wil men daarop invloed kunnen uitoefenen dan zou de ondernemingsraad zich in de eerste fase van beleidsvorming al moeten kunnen uitspreken. De praktijk is echter dat de ondernemingsraad pas op een moment geïnformeerd wordt dat het beleid eigenlijk al vastligt, maar nog naar het personeel verkocht moet worden.¹⁵⁰ Terwijl de beleidsvoering een dagelijkse bezigheid is kan bovendien de OR maar een beperkt aantal keren, zo vaak als zij vergadert, daarop haar invloed laten gelden.

Men mag veronderstellen dat de identiteitsproblemen van OR-leden niet gering zijn, zij verkeren in ieder geval in een permanente spanning tussen achterban en bedrijfsleiding. En is een ondernemingsraad in staat goed tegen spel tegen de bedrijfsleiding te leveren dan kan het zelfs zo zijn dat de ondernemer er nog de meeste baat bij heeft, omdat hem zo de weerstanden die onder de werknemers leven beter duidelijk worden.¹⁵¹

Regelmatig kregen wij de indruk dat in de standpunten van betrokkenen eigenlijk zo weinig veranderd is in de beschreven periode. Hoewel we dat lang niet overal aangegeven hebben hopen we toch dat ook de lezer die continuïteit heeft kunnen ontdekken. In ons allereerste hoofdstuk gaven wij aan dat het denken van werknemers over medezeggenschap niet noodzakelijk leidt tot ondernemingsraad-achtige constructies.

Zo blijkt uit een discussieproject onder de leden van de vakcentrales dat de deelnemers daaraan meer behoefte hadden en meer eensgezind waren over vormen van directe

democratie dan over de ondernemingsraden. Daarvan vindt 60% wel dat via de ondernemingsraden medezeggenschapsvergroting niet uitgesloten is. Uitgesplitst naar vakcentrales vinden we daartegenover dat van het NVV 33%, van het NKV 29% en van het CNV 18% van de ondervraagden van mening zijn dat zo'n poging gedoemd is te mislukken.¹⁵²

Met de instelling van de verplichte ondernemingsraden gaat het wel beter. Een onderzoek van de Arbeidsinspectie in juli 1975 wijst uit dat in 85% van de daartoe verplichte ondernemingen inderdaad een OR is ingesteld, terwijl 7% daarnaast beschikte over een ander overlegorgaan. Mede op basis van het aantal ondernemingen dat de instelling van een OR voorbereid verwacht de arbeidsinspectie dat het percentage van 91% snel bereikt zal worden.¹⁵³

Een onderzoek onder directeurs wijst uit dat meer dan 50% van de ondervraagden de in hun bedrijf geldende vorm van inspraak "opbouwend of goed" vindt, terwijl slechts 10% bedenkingen uit. Nog minder, 7%, vindt de OR lastig. Vrij unaniem zijn de ondervraagden overigens over de voordelen van een werkoverleg.¹⁵⁴ Een uitslag die de vraag opwerpt wie er eigenlijk het meeste belang en voordeel hebben bij het bestaan en functioneren van ondernemingsraden.

Deze geschiedenis van de "medezeggenschap" zou niet afgesloten kunnen worden zonder op z'n minst een poging te doen de verschillende standpunten nog een keer in kaart te brengen.

Daarbij moeten de verschillende actoren, met name vakbonden en politieke partijen, principieel in twee kampen gescheiden worden.

Aan de ene kant de groep die op de een of andere manier wat wil veranderen aan de bestaande situatie, aan de andere kant de groep die alles wil laten zo het is. Deze laatste groep, waartoe wij werkgeversorganisaties en VVD rekenen, zullen slechts onder de druk van omstandigheden bereid zijn mee te werken aan veranderingen.

Dat wij vakbeweging en progressieve partijen tot het ander kamp rekenen zal niet verbazen, de plaatsing van het CDA daarbij waarschijnlijk wel. Natuurlijk is het CDA een twijfelgeval bij de ze indeling, want natuurlijk hield zij vaak maatschappelijke ontwikkelingen tegen. Waar het ons echter om gaat is dat zij ideeën ontwikkelde over een meer gewenste ordening. Dat het CDA verder bij de laatste wetswijziging, tegen de zin in van kabinet en coalitiepartner, er zorg voor droeg dat een zekere vorm van zelfstandiging van de OR tot stand kwam, lijkt

onze indeling te rechtvaardigen. Bovendien was het ons een rustgevende gedachte dat het bij deze indeling gaat om een analytisch onderscheid, niet om een politieke waardering.

Bepalen wij ons allereerst tot de opposerende groepen dan treffen wij in de literatuur een driedeling naar opvattingen over de taak van de ondernemingsraad aan.

Een eerste groep ziet als taak van de OR de controle en beïnvloeding van het ondernemingsbeleid, alleen vanuit het gezichtspunt van de werknemers en de met hun positie in de onderneming verbonden belangen. Dat impliceert een OR waarin alleen gekozen personeelsvertegenwoordigers zitting hebben.

De tweede groep neemt als uitgangspunt de samenwerking binnen de onderneming ter verwezenlijking van de doelstellingen van de onderneming. Die samenwerking krijgt dan vorm en inhoud in de ondernemingsraad, die principieel een overlegorgaan is.

De derde groep verbindt hieraan een paritair samengesteld toporgaan, het zogenaamde Gemeenschappelijk Bestuur.¹⁵⁵

De eerste mening wordt ook wel aangeduid met controle- of distantiemodel, de beide andere meningen gezamenlijk als participatie- of harmoniemodel.

Daarnaast onderscheidt zich een groep, rond Van Gorkum en zijn ICOR, die als uitgangspunt het democratisch model kiest. Dat houdt in dat via een stapsgewijs proces de bevoegdheden van de OR moeten worden uitgebreid, uiteindelijk uitmondend in arbeiderszelfbestuur. Daarbij worden aan die verschillende stappen wel eisen gesteld. De OR, alleen bestaande uit gekozen leden, zou moeten uitgroeien tot een bedrijfsparlement.¹⁵⁶

Daarmee lijkt deze groep vrij trouw gebleven aan de oorspronkelijke opvattingen van de Maatschappij Kritische Vakbeweging.

De inhoudelijke vier deling hierboven gemaakt loopt niet geheel synchroon met een indeling naar groepen. Binnen die groepen bestaan meningsverschillen en in de aangegeven meningen kunnen zich vele nuances vertonen. Het FNV mag tot de eerste groep gerekend worden. Daarvoor heeft ze wel in de loop der jaren de oudere lijn van medebewind en medeverantwoordelijkheid moeten verlaten. Zoals we gezien hebben is zij voor de OR meer de nadruk gaan leggen op de belangenbehartigende functie.¹⁵⁷

Zeker voor het NVV was het moeilijk tot een eensluidende mening te komen. Zo bespreekt haar Verbondsraad in april 1974 een interim-nota medezeggenschap, waarbij met name de Industriebond zich verzet tegen het nemen van medeverantwoordelijkheid. Begin september

1974 moet de Verbondsraad opnieuw vergaderen om tot overeenstemming te komen. Zij kiest dan voor een personeelsraad, met bevoegdheden waarin een zekere speelruimte vanwege het bedrijfseigene mogelijk is. Die bevoegdheden zouden dan geregeld moeten worden in de CAO voor het betreffende bedrijf. Daarom zou de wet op de OR de mogelijkheid moeten openen dat via CAO's aan OR's verdergaande bevoegdheden worden verleend.

158

Fusiepartner NKV kostte het heel wat minder moeite tot een standpunt te komen. Zij kiest voor de personeelsraad, die het ondernemingsbeleid moet beoordelen en beïnvloeden vanuit de specifieke positie en de belangen van de werknemers in de onderneming. Ook het NKV streeft daarbij naar een grote mate van distantie zolang de maatschappij kapitalistisch is. ¹⁵⁹

Maar het lijkt erop dat er in het FNV ondertussen bewegingen zijn om dat distantiemodel, in ieder geval in zijn hardste vorm, te verlaten. Zo'n ontwikkeling kan wellicht afgelezen worden uit het FNV-standpunt over de Raad van Commissarissen, zoals wij dat weergaven. Een ander signaal levert de Industriebond NKV in de voorbereiding van haar congres in 1978. In een discussiebijdrage "Distantie, van nabij bekeken" is de bond, onder voorwaarden, bereid medeverantwoordelijkheid te dragen voor het economisch gebeuren. De directe belangenbehartiging voor de leden dwingt de bond soms tot deelname aan overlegsituaties die men liever niet zag. ¹⁶⁰

Het CNV heeft sinds een in 1974 uitgebrachte nota een geheel eigen standpunt. Zij ziet ondernemingen principieel als samenwerkingsverbanden, daarom moet de zeggenschap over de onderneming ook bij alle betrokkenen liggen. Zij heeft meer dan in de OR vooral interesse in het zogenaamde Gemeenschappelijk Bestuur als toporgaan voor de onderneming. ¹⁶¹Deze mening dekt volledig de door ons als derde aangeduide groep.

Toch hebben wij eerder al gezien, bij de behandeling van de Raad van Commissarissen, dat het CNV, bij monde van haar toenmalige voorzitter, bereid was ook genoegen te nemen met een andere wijze van samenstelling van die raad. Daarnaast zijn er tijdens de behandeling van het OR-wetsontwerp van Van Agt geluiden te horen dat het CNV minder moeite heeft gekregen met een verzelfstandigde OR. Als verklaring voor het harde CDA-optreden daarbij geldt dat de CNV in het openbaar ernstige kritiek had geuit op het totale kabinetsbeleid.

Het is nog te vroeg voor een echt oordeel, maar toch hebben wij het gevoel dat er sprake

is van een zekere inhoudelijke toenadering tussen FNV en CNV, waarbij waarschijnlijk als motief aan beide kanten de moeilijke economische situatie geldt.

Kijken we naar de politieke partijen dan is bij CDA en PvdA hun relatie met de vakbeweging regelmatig reden om hun standpunten aan te passen. Het sprekendste voorbeeld is misschien wel de voorkeur die beide partijen vertonen voor een uitsluitend recht voor de vakbeweging tot het stellen van OR-kandidaten.

De FNV-vorming heeft wel verschuivingen in die relaties veroorzaakt. Daardoor is namelijk de relatie CDA-NKV ernstig verstoord, terwijl ook de afstand NVV-PvdA er door werd vergroot. De banden tussen CNV en CDA zijn weer aangetrokken.

Het grootste verschil tussen beide partijen blijft hun opvattingen over de wenselijkheid van overheidsbemoeienis. Het CDA is daarvoor nog steeds angstig, de PvdA hecht er nog steeds grote waarde aan. Andere progressieve partijen, m.n. D'66 en PPR, staan relatief los van de vakbeweging, we gaven dat al eerder aan. Waar het om de medezeggenschap gaat vertonen zij beide trekjes van het democratiemodel, maar ook van het harmonie denken. De overblijvende linkse partijen en stromingen kiezen in het algemeen onomwonden voor het distantiemodel.

Binnen de PvdA zijn er ook wel groepen, voor wie de relatie met de vakbeweging niet zo levend is, die neigen naar D'66-PPR-standpunten. Voorlopig lijkt de PvdA wel vast te houden aan het distantie-denken, maar wat bijvoorbeeld de invloed van Europese ontwikkelingen, daarbinnen de mening en pressie van de SPD, zal zijn blijft een grote vraag.

Verrassend was het CDA-optreden bij de laatste kamerbehandeling. Algemeen wordt dat optreden verklaard uit de behoefte van deze partij haar relatie met de vakbeweging, de eigen linkervleugel en kiezersgroepen te verbeteren. Toch lijkt ons de standpuntwijziging te groot om alleen uit zulke tactische overwegingen verklaard te kunnen worden. Dat de CDA hiermee de harmoniegedachte verlaten zou hebben, zoals ook wel gesuggereerd is, gaat ons aan de andere kant te ver. Wij denken dat er in de CDA-standpunten enige beweging zit. De werkgeversorganisaties hadden na 1971 weinig behoefte aan weer nieuwe wetswijzigingen. De pogingen dat wel te doen werden door hen tegengewerkt, waarin m.n. de grotere ondernemingen een rol speelden. Een voorbeeld daarvan is de beruchte brief van de negen top-ondernemers in januari 1976, waarin de regering de waarschuwing krijgt niet teveel te experimenteren maar rekening te houden met de economische werkelijkheid. ¹⁶² Toch schijnen het later diezelfde grote ondernemers te zijn

die nog de minste moeite hebben met het verwijderen van de directeur uit de ondernemingsraad. ¹⁶³ Hevig verontrust daarover was het confessionele NCW omdat daarmee de principiële samenwerkingsgedachte verlaten werd. Verder zagen wij in dit werkstuk een aantal keren dat het NCW onder druk gezet moest worden om eensgezinde werkgeversstandpunten te handhaven. Binnen dat NCW zijn dan ook ontwikkelingen te melden.

Haar jongerenorganisatie, dat zijn de leden tot 40 jaar, wilde in september 1976 meer vaart zetten achter de democratisering van de onderneming. ¹⁶⁴ Een NCW-ledenvergadering geeft in datzelfde jaar de leiding opdracht de NCW meer te profileren als een bezinnings- en ideeënbeweging. Meer dan die leiding kiezen de leden voor een sterke maatschappelijke verantwoordelijkheid voor de ondernemers. ¹⁶⁵ In een voor die vergadering gepubliceerde brochure "Verantwoordelijkheid voor onderneming en ondernemer" wordt gesteld dat het een taak is voor de ondernemer het werk van de ondernemingsraad te stimuleren om met behoud van de bestuurbaarheid van de onderneming de beïnvloedingsmogelijkheden van de werknemers te vergroten. ¹⁶⁶

Met zulke gedachten begint het NCW dicht te komen bij sommige aspecten van het CNV-denken. Op dezelfde wijze is het opvallend dat VNO en FNV, zij het om totaal verschillende redenen, de bevoegdheden van de ondernemingsraden willen beperken tot de adviesrechten.

Voor een derde werkgeversorganisatie, het K.N.O.V., gaven wij aan dat ook daarbinnen positiever gedacht lijkt te gaan worden over medezeggenschapsvormen.

Alles overziende kan dus gesteld worden dat er in de standpunten van de betrokken organisaties de laatste jaren beweging zit. Hoe ver die zullen gaan en wat de effecten ervan zijn zal moeten blijken. Daar dienen zich genoeg gelegenheden voor aan, gezien het grote aantal zaken dat nog in procedures loopt. Het is dan ook nauwelijks te verwachten dat het op het terrein van de medezeggenschap in de ondernemingen rustig zal worden.

Al helemaal niet wanneer de nieuwe OR-wet van kracht wordt. Want men mag veronderstellen dat de daarin geregelde verzelfstandiging, los van de vraag hoe ver die gaat, reden zal zijn voor vele nieuwe conflicten in bedrijven. Wat ons misschien wel het meeste is opgefallen bij het maken van dit werkstuk is de moeilijke positie waarin ondernemingsraadsleden verkeren. In de mangel tussen achterban en bedrijfsleiding vinden zij nauwelijks steun bij de vakbeweging en de daarmee gelieerde politieke partijen. Daardoor missen zij een eigen belangenbehartigingsorganisatie die hun problemen op de maatschappelijke agenda kan zetten. De enige manier waarop zij kunnen proberen steun te verwerven is door conflicten aan te gaan, met alle persoonlijke risico's van dien.

6. Ford-nederland zonder ondernemingsraad

Op 20 maart 1975 verschijnt in de krant het bericht dat de 16 gekozen OR-leden van Ford-Nederland in Amsterdam zijn afgetreden. De kern van het conflict zou zijn welke prijs er betaald moest worden voor het voortbestaan van de werkgelegenheid. Terwijl de directie door het behoud daarvan de continuïteit van het bedrijf tot elke prijs wil handhaven, stellen de OR-leden ook eisen aan de kwaliteit van het werknemersbestaan. Directe aanleiding vormde het jaarlijkse medische verslag van de bedrijfsarts.¹⁶⁷ Terwijl er bij Ford een hoger dan landelijk gemiddeld ziekteverzuim was wilde de directie bezuinigingen doorvoeren op de medische dienst, door vertrekkend personeel niet te vervangen, anderen intern over te plaatsen; voor het hele bedrijf gold een personeelsstop.

De frustraties van de OR-leden liggen nog veel dieper, zoals blijkt uit een interview met de beide secretarissen.

“Wij zijn gemangeld tussen de directie en onze achterban, want ondanks al onze pogingen op regelde tijden informatie te geven over wat wij aan het doen waren, is het ons niet volledig gelukt deze stap duidelijk te maken. Daarnaast zijn we ook door de vakbonden in de steek gelaten.”¹⁶⁸

Deze ondernemingsraad had al eerder conflicten en nederlagen moeten verwerken. Een eerder, ook door hen zelf belangrijk gevonden, conflict ging om de instelling van de Raad van Commissarissen. In de voorgestelde raad zouden zes leden plaatsnemen die werknemer waren van Ford of Europe, een dubbelfunctie die bij wet niet toegelaten zou zijn. De OR besloot daarop gebruik te maken van haar wettelijk recht tot veto, maar zag daar later weer vanaf nadat de directie haar medeverantwoordelijk stelde voor mogelijke consequenties ervan, zoals het niet doorgaan van belangrijke investeringen. In haar jaarverslag over 1973 zegt de OR daarover

“Aan deze beslissing hebben de gekozen leden wel een bittere nasmaak overgehouden. Achteraf zijn we ervan overtuigd, dat intrekking van ons veto onjuist was.”¹⁶⁹

Toch was deze ondernemingsraad eind 1972 vol goede moed aan haar taak begonnen en werd zij door een anoniem zegsman zelfs als progressief bestempeld.¹⁷⁰ In haar beginselverklaring stelde de OR dat ze de belangen van de werknemers zou behartigen, onder het motto: Wat goed is voor de werknemers van Ford, is goed voor de onderneming Ford”.¹⁷¹ Dezelfde anonicus schetst echter dat de arbeiders zelf nogal wantrouwend stonden tegenover de OR, door de rol die de voorafgaande OR gespeeld had. Bovendien kon de nieuwe OR niet veel bereiken, waardoor dat wantrouwen weinig verminderde.¹⁷² Uit het hier aangehaalde boekje over het Ford-systeem blijkt overigens dat de werknemers een groot wantrouwen hebben tegenover de vakbond en dat de organisatiegraad er laag is. Opmerkelijk in dit conflict is de slechte relatie met de Industriebond NVV, die van te voren ook niet op de hoogte was van het kon flikt. De vakbond krijgt van de OR een brief waarin deze haar teleurstelling uitspreekt over het ontbreken van hulp en begeleiding. De voorzitter Arie Groenevelt is niet in staat hierop te reageren tegenover de Volkskrantverslaggever. Alle betrokken zien de werkelijke oorzaken in de beperkte mogelijkheden van de OR.

“De OR kan uiteraard niets afdwingen als de mensen niet bereid zijn ervoor te knokken. En als de mensen eenmaal zover zijn dat ze bereid zijn om tot actie over te gaan, dan is het de vraag waar de OR dan nog voor nodig is.”¹⁷³

“De door ons geboden tegenstand had geen enkel effect, omdat enerzijds de directie alle protesten naast zich neerlegde en deed wat ze wilde, anderzijds het personeel niet bereid en in staat was een vuist te maken.”¹⁷⁴

Ook de directeur heeft niet alleen begrip voor de moeilijke situatie waarin een OR moet werken, hij geeft ook toe dat de OR een informatieachterstand heeft tegenover de directie.¹⁷⁵

De afgetreden OR-leden stellen zich niet meer herkiesbaar en ook andere kandidaten zijn niet te vinden. Een nieuwe ondernemingsraad wordt pas gekozen in de laatste week van juni 1978.¹⁷⁶

7. De kwestie Spuijbroek, een ontslagprocedure

Wanneer op 15 maart 1977 de Tweede Kamer beraadslaagt over de wet op de ondernemingsraden, loopt buiten op het Binnenhof een sigaar.¹⁷⁷ Daarin hult zich het ex-ondernemingsraadslid C.H. Spuijbroek, formeel tot 15 december 1976 lid van de OR van de Philips-hoofdindustriegroep Scientific and Industrial Equipment te Eindhoven. Zijn formele ontslag als OR-lid is de afsluiting van een lang conflict over vele rondes, dat regelmatig de kranten haalt. Dat Spuijbroek zich laat bijstaan door het publiciteits-gevoelige oud-kamerlid Van Gorkum zal daaraan niet vreemd zijn.

In november 1974 werd Spuijbroek, als ongeorganiseerde op een één-manslijst, in de OR gekozen. Vanuit die OR wordt hij o.a. in de Straf- en Ontslagcommissie benoemd. In november 1975 raakt hij zo betrokken bij een ontslagprocedure voor een 19-jarige monteuse.¹⁷⁸

Hij komt daarbij tot de conclusie dat het meisje niet ontslagen werd omdat haar prestaties beneden een aanvaardbare norm bleven, maar omdat Philips te veel werknemers heeft en haar kwijt wilde.¹⁷⁹ Dat lijkt ook te passen in een afslankings-politiek gebaseerd op "natuurlijk verloop", die het Philips-concern voert. Daarbij lijkt dat "natuurlijke verloop" op zijn zachtst gezegd bespoedigd te worden, b.v. door strengere jaarlijkse beoordelingen, minder promotievooruitzichten e.d.¹⁸⁰

Ondanks de steun van Spuijbroek wordt het meisje uiteindelijk ontslagen; de vacature die ze achterliet werd nooit opgevuld.¹⁸¹ De samenwerking met het mede-commissielid in de Straf- en ontslagcommissie is dan wel verstoord. Deze is wel akkoord gegaan met de ontslagprocedure. Als Spuijbroek de zaak ahangig maakt bij de andere gekozen OR-leden worden er over en weer verwijten gemaakt.¹⁸² Op allerlei manieren probeert Spuijbroek verder recht te vinden voor de ontslagen werknemers, en steeds meer ook voor zichzelf, waardoor de verhouding met de voorzitter/directeur Van der Ster snel verslechterd, en ook spoedig die met de andere OR-leden. Een tegen hem aangenomen motie van wantrouwen (12 voor, 2 tegen, 3 onthoudingen) lokt van zijn hand een spotprent op de OR uit, die in het bedrijf verspreid raakt. Voorzitter en andere OR-leden vinden deze prent angstaanjagend en grievend.¹⁸³

Op 17 juni, in een extra plenaire vergadering hiervoor bijeengeroepen, wordt een motie aangenomen waarin voorgesteld wordt de Bedrijfscommissie voor de Metaal- en Elektro-technische Industrie te vragen het ontslag van de

heer Spuijbroek uit de OR te willen goedkeuren. Ondertussen is Spuijbroek dan tot die uitspraak geschorst. Een woordvoerder van het Ministerie van Sociale Zaken stelt dat zo'n incident nog maar eenmaal eerder is voorgekomen sinds de nieuwe wet op de OR van 1971.¹⁸⁴

Het is, om een klein uitstapje te wagen, heel aannemelijk dat ook dat andere incident in een Philips-bedrijf plaatsvond. Bij Van der Heem Electronics in Den Haag werden in september 1974 twee OR-leden geschorst wegens schending van de geheimhoudingsplicht. Zij hadden namelijk in een verslag aan hun achterban in vier cijfers het negatieve eindresultaat over 1974 gepubliceerd.¹⁸⁵ Bemiddelingspogingen slagen daarna niet. De bedrijfsledengroep blijft achter haar vertegenwoordigers staan, en op 5 december doet de Bedrijfscommissie uitspraak. Zij acht geen gronden aanwezig voor ontslag als ondernemingsraadslid van de beide betrokkenen.¹⁸⁶

In het geval Spuijbroek zal de Bedrijfscommissie echter anders beslissen. Ook een gloedvolle pleitnota van Pier van Gorkum mag niet helpen. Op 26 augustus 1976 volgt de uitspraak, de schorsing wordt gehandhaafd tot 1 oktober, om definitief te worden wanneer niet een door alle betrokkenen ondertekende verklaring afgegeven wordt, vermeldende dat de partijen alsnog tot een oplossing zijn gekomen.¹⁸⁷ Belangrijke overweging in het vonnis is o.a. dat de houding van de heer Spuijbroek een goed functioneren van de OR in de toekomst niet lijkt te verzekeren.¹⁸⁸

Volgens Van Gorkum betekent dit dat de positie van ondernemingsraadsliden ernstig is benadeeld, hij spreekt daarbij van een gevaarlijk precedent.¹⁸⁹ Op 17 september komt de OR weer bij elkaar, ook nu in een extra vergadering besluit zij niet in te gaan op een uitnodiging van het ICOR alsnog tot een vergelijk te komen. De stemverhouding is 8 tegen 9,¹⁹⁰ waarbij de stem van de directeur doorslaggevend genoemd mag worden.

Het ICOR gaat daarna nog in beroep bij minister Boersma, die op 15 december het beroep niet ontvankelijk acht.¹⁹¹

Dat heeft de rust nog niet teruggebracht in de OR, want ondertussen komt het bericht dat van de vijf NKV-leden er vier zijn opgestapt, omdat zij menen onder de huidige voorzitter niet meer te kunnen functioneren. De woordvoerder ontkent een verband met de kwestie Spuijbroek, wel acht hij het tekenend voor de sfeer in de

OR. Directe aanleiding was het eigenzinnig ingrijpen in de tekst van de notulen door de voorzitter, zonder dat deze daar later op terug wilde komen.¹⁹² Een NKV-industriebond-bestuurder verklaart dat de moeilijkheden niet beperkt zijn tot deze Philips-OR. Wegens bezwaren tegen het optreden van de voorzitters zijn in hetzelfde jaar ook leden van de OR's van Vervoer en Garage en de Hoofdindustrie-groep Video opgestapt.¹⁹³ Begin december had Van Gorkum nog een klacht ingediend bij Boersma tegen de bedrijfs-leiding van het Philips-bedrijf Elcoma te Veldhoven, die de OR-leden op ontoelaatbare wijze onder druk zou zetten door te dreigen met ontslag en verlies van werkgelegenheid.¹⁹⁴ De volgende dag wordt dit ontkend door leden van de OR,¹⁹⁵ waarna van deze zaak weinig verder vernomen wordt. Het is denkbaar dat ook deze ontkenning onder druk gebeurde, maar uit het feit dat terriër Van Gorkum niet meer op de zaak terugkomt, althans niet in de publiciteit, mag afgeleid worden dat hij wat te voorbarig is geweest.

Nu kan men de redenering ophangen dat de statistische kans op conflicten bij Philips groot is door het grote aantal ondernemingsraden (116 gewone, 24 groeps- en 1 centrale ondernemingsraden).¹⁹⁶ Daar staat dan direct tegenover het harde standpunt dat Philips inneemt op de hoorzitting van de vaste kamercommissie van Sociale Zaken over het wetsontwerp van het kabinet Den Uyl. Scherper dan de twee werkgeverscentrales keert Philips zich tegen de voorgestelde uitbreiding van de bevoegdheden en tegen het benoemingsrecht van commissarissen.¹⁹⁷ Opvallend mag tevens zijn dat politicologen zich door Philips laten gebruiken om over vakbondsbestuurders rapporten op te stellen op zoek naar hun sterke en zwakke kanten.¹⁹⁸ Publicatie van boeken van socioloog Teulings en pastoraal-werkers Puijtenberg en Van Dijk doet verdere afbreuk aan Philips' sociale imago.

Dat in de verschillende conflicten in en rond Philips' OR's het totale beleid van het concern een oorzakelijke rol speelt lijkt duidelijk. Ook in de directe aanleiding tot het conflict Spuijbroek komt dat tot uiting, het ontslag van de werknemers lijkt voornamelijk gebaseerd op afvloeiingsoverwegingen. Leze men het verslag van het ICOR dan komt de directeur/voorzitter naar voren als een nogal ondemocratische manipulator. Maar ook het NKV eist later de spoedige toezegging

"...dat de voorzitter van de ondernemingsraad zijn houding in het overleg zal wijzigen, dat hij een minder dominante rol gaat spelen en dat hij zich gaat gedragen conform de wettelijke bepalingen."¹⁹⁹

Opvallend in het totale conflict is dat de andere gekozen OR-leden Spuijbroek niet volgen in zijn verzet, zich zelfs tegenover hem opstellen en een grote groep eruit ook geen poging wil doen de verschillen te overbruggen. De beschuldiging dat zij zich gewillig aan de zijde van de directie zouden hebben geschaard wijst een woordvoerder zeer fel af. Het ontslag van de monteuse heeft niets te maken met het ontslag van Spuijbroek als OR-lid.

"Het gaat om de wijze waarop deze zijn gelijk probeerde te krijgen. (...) Dat kostte zoveel tijd dat het gewone werk van de OR in gevaar kwam."²⁰⁰

Snel dringt zich, het totale verhaal overziende, het beeld op van een querulant. Ook Spuijbroek zelf zit met zulke gevoelens.

"Ik kan mezelf niet kwalificeren. Volgens sommigen ben ik slim, anderen vinden me een querulant. (...) Ik ben er nog niet hele maal uit waarom ik het zo voor dat meisje heb opgenomen. Alleen uit een gevoel voor rechtvaardigheid of ook om de aandacht te trekken."²⁰¹

Te gemakkelijk worden echter mensen die zich principieel verzetten afgeschilderd als querulant. Dat zulke mensen vaak een "lastig" karakter hebben mag misschien wel waar zijn, is misschien zelfs een voorwaarde tot principieel een-mans-verzet, maar zou in onze maatschappij eerder gewaardeerd moeten worden. Dat mensen in conflicten dingen doen die minder verantwoord zijn, waar zij zelf vaak later spijt van hebben zoals Spuijbroek, mag geen reden zijn op hun inhoudelijke bezwaren niet in te gaan.

In 1977 neemt Spuijbroek, opnieuw gesteund door het ICOR, deel aan de nieuwe OR-verkiezingen als Partij voor behoud van Arbeid. Philips verwijdt ICOR-actievoerders van haar terrein; de verkiezingscommissie verwijdt affiches van de partij van de publicatieborden.²⁰²

Als op 26 oktober Spuijbroek, met ruim de kiesdeler, opnieuw gekozen wordt, spreekt de voorzitter van de OR, nog steeds dezelfde, de hoop uit dat ook met Spuijbroek de OR goed zal functioneren. Spuijbroek zelf ziet "geen aanleiding om anders te handelen dan de vorige keer" en deelt mede "de gelukkigste man van de wereld te zijn."²⁰³

8. Smit Internationale, een commissaris en het-vetorecht

De ex-CNV-bestuurders Lanser en Van Gorkum, zijn elkaar de laatste jaren vaak tegen gekomen. Zelden waren zij het dan eens. Eind 1978 staan zij opnieuw tegenover elkaar, als Lanser wordt voorgedragen als commissaris van Smit Internationale in Rotterdam, en de gekozen leden van de ondernemingsraden van twee dochterondernemingen (Smit Internationale Havensleepdienst en Smit-Vos) een veto uitspreken over deze benoeming. Zij zochten en vonden hulp bij het ICOR van Van Gorkum. Het Wetboek van Koophandel opent in artikel 52 h, negende lid, de mogelijkheid voor een raad van commissarissen de SER te verzoeken zulke bezwaren ongegrond te verklaren.²⁰⁴

Als de Smit-kommissarissen dat ook doen is het de eerste keer sinds de inwerkingtreding van de wet in 1971 dat zo'n conflict voor de SER wordt uitgevochten. De gekozen OR-leden hadden bezwaren tegen de persoon Lanser en tegen de gevolgde benoemingsprocedure, die niet in overeenstemming zou zijn met de wettelijk voorgeschreven termijnen. Lansers persoon is om meer redenen niet aanvaardbaar, hij zou verantwoordelijk zijn voor een historische breuk in de Nederlandse arbeidersbeweging, het terugtrekken van het CNV uit de fusie, en uit zijn op een opeenhoping van commissariaten.

Ondanks het verzoek van de SER om vertrouwelijkheid te betrachten brengen de OR-leden de zaak in de openbaarheid, omdat het in het belang van alle werknemers zou zijn. De OR-leden beweren dat de Vervoersbonden FNV zich van hun actie gedistantieerd zouden hebben, wat door een woordvoerder ontkend wordt.²⁰⁵ Tien dagen later, op 12 september, noemt de Industriebond NVV, toch al niet de beste maatjes met Lanser, zijn handelwijze "stuitend en weerzinwekkend".²⁰⁶

Eind september verklaart het dagelijks bestuur van de SER het veto van de OR's ongegrond. Zij stelt daarbij slechts op bezwaren te kunnen ingaan die gemaakt worden op gronden in de wet genoemd. De eerste bezwaarsgrond, de bekwaamheden van de kandidaat-commissaris, zijn niet betwist. De bezwaren tegen de persoon Lanser ingebracht noemt het SER-bestuur subjectieve waarderings. Inzake het tweede bezwaar, het niet naar behoren samengesteld zijn van de raad van commissarissen, volgt de SER de OR's niet.²⁰⁷ De ondernemingsraadsleden vechten door en spannen een kort geding aan. Waar het SER-bestuur wel een oordeel velt achtten zij dat bestuur daartoe niet bevoegd, omdat het moest

oordelen over iemand die tot voor kort hun collega-SER-lid was.²⁰⁸

Op 16 oktober dient het kort geding. Een belangrijk punt van de verdediger van de commissarissen is dat ook als de procedure anders was verlopen, het resultaat toch hetzelfde zou zijn geweest omdat van de zes betrokken OR's er vier geen bezwaar hadden.²⁰⁹ Over de juiste interpretatie van het gedrag van die andere betrokken ondernemingsraden blijven de meningen in het verloop van het conflict verschillen. Op nogal juridisch klinkende argumenten weigert de president van de Rotterdamse rechtbank de eis toe te kennen, o.a. omdat een OR geen rechtspersoon is en dus geen proces kan voeren.

FNV-vice-voorzitter Wim Spit, die als lid van het SER-bestuur betrokken was bij de uitspraak, verklaart zich "hoogst ongelukkig" te hebben gevoeld. De SER was door de wet vastgepind op twee beoordelingscriteria waar het conflict geen aanrakingspunten mee had. Verder zegt hij:

"Als het aan mij ligt zal de SER in zaken als deze spoedig van haar merkwaardige, zo niet onmogelijke positie verlost worden."²¹⁰

De beide OR's vechten ondertussen op twee fronten door; tegen de uitspraak in kort geding gaan zij in hoger beroep, bij de Rotterdamse rechtbank maken zij een civiele procedure aanhangig tegen de benoeming van Lanser tot commissaris.²¹¹

Het is aan Minister Albeda, in antwoord op kamervragen, voorlopig algemene conclusies te trekken uit dit conflict. Hij ziet geen enkel bezwaar tegen de kandidatuur van Lanser.

"...ook indien sprake zou zijn van een algemeen ontbreken van vertrouwen bij de werknemersvertegenwoordigers (behoeft) dat niet beslissend te zijn."²¹²

Het is verder onjuist de Structuurwet zo uit te leggen dat er sprake is van een soort veto-recht van ondernemingsraden tegen kandidaat-commissarissen, zoals blijkt uit de SER-uitspraak.

Wanneer dat de heersende interpretatie blijft in het nog komende verdere verloop van deze zaak, en zo tot jurisprudentie wordt dan blijkt ook hierin de positie van de OR uiterst zwak te zijn. Kijken we naar de letterlijke tekst van het artikel 52 h, zesde lid:

"De raad benoemt deze persoon, tenzij de algemene vergadering of de ondernemingsraad tegen de voorgenomen beslissing bezwaar maakt op grond van de verwachting dat de voorgedragen

persoon ongeschikt zou zijn voor de vervulling van de taak van commissaris of dat de raad van commissarissen bij benoeming overeenkomstig het voornemen niet naar behoren zal zijn samengesteld.”²¹³

Dan kan daarin een “harmonie”-gedachte gelezen worden. Maar die harmonie is net zo lang

als de raad van commissarissen dan bereid is zich neer te leggen bij geopperde bezwaren. Doet zij dat niet, dan krijgt zij haar zin. Welke raad van commissarissen zal na deze zaak daarvan nog afzien.

9. Onderzoeken onderzocht

Zoals al eerder aangeduid is er in de loop van de tijd, en vooral in de jaren 1960-'70, veel onderzoek verricht naar het functioneren van ondernemingsraden. Vanuit verschillende achtergronden en motieven ontstond er een behoefte de Wet op de OR van 1950 te evalueren. Deze onderzoeken hebben toen bijgedragen tot de meningsvorming over het instituut ondernemingsraad en hebben zeker invloed gehad op de wetswijzigingen in 1971. Uit de diverse onderzoeken wordt duidelijk dat de relatie tussen OR-leden en de achterban en de verhouding van OR-leden met de vakbonden zeer problematisch is.

“Er is een verschil tussen diegenen in de OR die dit als een orgaan zien van beraad en diegenen die het zien als orgaan van belangenvertegenwoordiging. Bij de eersten bestaat de neiging zich meer van de achterban te vervreemden, de laatstgenoemden distantieëren zich gemakkelijker van de bedrijfsleiding. Weinig OR-leden kunnen beide functies combineren.”²¹⁴

Een uitgebreid en wat recenter onderzoek is dat van B.W.M. Hövels en P. Nas. De resultaten van dit onderzoek verschenen in december 1976, zodat het ons mogelijk wat meer zicht zou kunnen geven op het functioneren van ondernemingsraden met de nieuwe wet van 1971. De opzet van het onderzoek en hun centrale vraagstelling geven tegelijkertijd de beperkingen aan. Het gaat er hun vooral om de verschillen tussen de onderzochte OR's te verklaren en hun centrale vraagstelling luidt dan ook: hoe functioneren OR's in de praktijk.²¹⁵ Het onderzoek werd gedaan onder auspiciën van de C.O.P. van de SER in opdracht van de Stichting Stuurgroep Sociaal-wetenschappelijk Onderzoek met geldelijke steun van deze stichting en van de Ministeries van Economische Zaken en Sociale Zaken. In het Men geleide” geeft Prof. Mr. L.J.M. de Leede, voorzitter van de begeleidingscommissie aan:

“...het onderzoek is niet opgezet om antwoord te geven op de vraag of datgene wat werknemers in de OR zeggen daadwerkelijk invloed heeft op de beslissingen van de leiding en op de situatie van werknemers in de onderneming.”

Ook in de begeleidingscommissie, waarin vertegenwoordigd werkgevers en werknemersorganisaties, is dit aanleiding tot problemen geweest. Iets verderop citeren we De Leede nogmaals:

“...dat de wijze waarop het in het onderzoek gekozen begrip medezeggenschap is uitgewerkt, ertoe heeft geleid, dat bij de evaluatie van het functioneren van de OR vanuit het perspectief van de medezeggenschap, de OR als instrument voor

verdergaande democratisering min of meer uit het beeld verdwijnt.”²¹⁶

Belangrijke opmerkingen die een beoordeling van de status en de resultaten van dit onderzoek beïnvloeden. Het blijft een vraag of de vakbeweging op dergelijk onderzoek zit te wachten.

Als we kijken naar de conflicten die ontstaan rond het functioneren van OR's en gekozen OR-leden wordt al snel de moeilijke positie van dit instituut duidelijk. Ook uit eerdere onderzoeken kon reeds geconcludeerd worden dat OR-leden in een zeer geïsoleerde positie verkeren. Voor een belangrijk deel vloeit dat voort uit het karakter van de O.R., daarbinnen moeten immers tegengestelde belangengroepen met elkaar samenwerken.

“Enerzijds moet de raad bijdragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de onderneming, anderzijds bestaat er binnen de onderneming een tegenstelling tussen de koper en de verkoper van arbeidskracht.”²¹⁷

In de OR hebben de werknemersvertegenwoordigers te maken met een informatieachterstand ten opzichte van de bedrijfsleiding, maar dat geldt andersom in de relatie tussen OR-leden en achterban net zo goed.

Het rapport van Hövels en Nas bevat een berg aan empirisch materiaal en op een aantal van hun conclusies willen we hier even ingaan. We beperken ons daarbij tot aspecten die betrekking hebben op de problematische positie van gekozen OR-leden. In dit onderzoek wordt het functioneren van de OR afgemeten aan de mate waarin werknemers in staat zijn medezeggenschap te realiseren door middel van het instituut OR. Een conclusie op dit punt geeft het onderzoek niet, want voor

“...meting van wijziging in machtsverhoudingen is onderzoek op meerdere achtereenvolgende momenten, oftewel longitudinaal onderzoek nodig.”²¹⁸

Wel zijn een groot aantal variabelen onderzocht die invloed uitoefenen op het functioneren van ondernemingsraden. Voor dit onderzoek zijn 95 gewone en 19 centrale OR's onderzocht; men heeft niet gestreefd naar representativiteit en de resultaten kunnen ook niet zomaar betrokken worden op alle OR's in Nederland. Een belangrijke opmerking lijkt ons nog dat juist ondernemingen met een slecht functionerende OR wel eens geweigerd zouden kunnen hebben hun medewerking aan dit onderzoek te verlenen.

Een belangrijke graadmeter voor de invloed van gekozen leden van de OR is de wijze

waarop de agenda wordt samengesteld. De manier waarop dat gebeurt is bepalend voor de onderwerpen die aan de orde komen. Ook het optreden van de gekozen leden als zelfstandige groep valt hieruit af te leiden. Hövels en Nas komen zo tot vier typen:

- 1) De gekozen leden stellen alleen de agenda vast. (23%) De werknemersvertegenwoordigers kenmerken zich veelal door zelfstandig optreden, maar zij beschikken verder over weinig invloed omdat zij vooraf niet over informatie beschikken, die immers door de bedrijfsleiding verstrekt moet worden. Ook hebben zij geen invloed op de agendering van punten die door de leiding naar voren worden gebracht.
- 2) De agenda wordt ter vergadering vastgesteld of door de voorzitter of een andere bedrijfsfunctionaris. (14%) De gekozen leden van dit type OR vormen geen partij en de voorzitter domineert de vergadering.
- 3) Gekozen leden bespreken tijdens het vooroverleg niet de agenda, wel kan één van hen vertegenwoordiger zijn in een agenda-commissie. (18%). Ook in deze OR's domineert de leiding.
- 4) Gekozen leden beraden zich als groep op de vaststelling van de agenda. De agenda wordt evenwel in overleg met de leiding vastgesteld. (44%) Dit type OR kenmerkt zich door zelfstandig optreden, zij beschikken meer dan de andere typen over de nodige informatie.

De mate van invloed op de agenda is ook een kenmerk van een meer uitgebouwde OR. Tijdens het vooroverleg bepalen de gekozen leden hun standpunt en kunnen zij advies inwinnen bij deskundigen of vakbondsmensen. Dit maakt hun sterker in het onderhandelen met de leiding. In 40% van de ondernemingen is dit vooroverleg redelijk uitgebouwd, in 37% komt het wel eens voor en in 23% nooit. Een derde van de onderzochte OR's leiden een marginaal bestaan, d.w.z. dat zij slechts voldoen aan de wettelijke minimumeisen.

Onze belangstelling bij dit onderzoek ging vooral uit naar de gegevens die betrekking hebben op de relatie tussen de gekozen OR-leden en de achterban. Die achterban zelf is niet bij dit onderzoek betrokken; de informatie is afkomstig van de OR-leden. Belangrijk voor het contact met de achterban zijn de kanalen waarlangs dat contact kan verlopen. In 25% van de ondernemingen vinden er evenveel bijeenkomsten van OR-leden met de achterban plaats als er OR-vergaderingen zijn. In iets minder dan k komt het minder vaak voor, in 28% van de ondernemingen zelden en in 22%

nooit. In 39% had het overleg tussen OR-leden en hun achterban een min of meer geïnstitutionaliseerd karakter. Een opvallend feit is dat in 71% deze bijeenkomsten niet tijdens de normale werktijd plaatsvinden. Voor de mate van interesse van de achterban onderscheiden Hövels en Nas eveneens vier categorieën:

27%	van alle OR's hebben een	zeer geïnteresseerde achterban
32%	" "	tamelijk geïnteresseerde achterban
18%	" "	weinig geïnteresseerde achterban
23%	" "	niet of nauwelijks geïnteresseerde achterban.

De mate van interesse hangt positief samen met de frequentie van de kontakten met de achterban, maar het is niet helemaal duidelijk wat in dit verband de dominante variabele is. Als dit contact via politieke lijnen verloopt, dus via kiezersgroepen, is de belangstelling van de achterban het grootst. Ook het bedrijvenwerk of afdelingsoverleg spelen volgens Hövels en Nas een belangrijke rol. In 23% van de onderzochte ondernemingen was sprake van bedrijvenwerk en deze vakbondsafdeling fungeert dan als een contactforum. Binnen deze bedrijven nemen zij de volgende tendensen waar:

- 1) De vakbondsafdeling werkt als kanaal waarlangs problemen worden aangedragen voor de OR, tevens wordt er toegezien op de taakafbakening tussen de OR en de vakbond.
- 2) Ten aanzien van de onderwerpen die besproken worden in de OR staan de vakbondsleden veel kritischer dan de gekozen OR-leden.
- 3) De vakbondsafdeling fungeert als intermediair tussen OR en achterban, vooral m.b.t. kandidaatstelling en verkiezingen.

De aanwezigheid van dit vakbondswerk op bedrijfsniveau heeft een politiserende en activerende invloed op de interesse van de achterban en op de inhoud en de frequentie van de kontakten tussen OR-leden en achterban. Het vakbondswerk richt zich vooral op arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en personeelswerk. Meer beleidscentrale vraagstukken worden overgelaten aan de OR. In die gevallen waarin de OR te maken heeft met een geïnteresseerde achterban is er vaker sprake van een dreiging met acties. De druk op de gekozen OR-leden is groter en zij komen vaker in een moeilijke positie terecht. Om aan deze druk weerstand te kunnen bieden bewaren de gekozen OR-leden vaak enige afstand tegenover de achterban.

"Het vertegenwoordigend karakter van gekozen leden is niet altijd even duidelijk. In veel O.R.-en (65%) komt het wel eens voor dat gekozen leden in O.R.-vergaderingen een standpunt in nemen dat niet in overeenstemming is met dat van hun - soms ook gedifferentieerde - achterban." ²¹⁹

Er is een parallel tussen de mate waarin de gekozen leden als zelfstandige groep optreden en de frequentie van het contact met de achterban. Dit contact houdt weer verband met de mate van interesse bij de achterban. We moeten echter bedenken dat dit in slechts heel weinig bedrijven een beetje gestalte heeft gekregen. In het overgrote deel van de ondernemingsraden verkeren de gekozen OR-leden in een geïsoleerde positie. De mogelijkheden op meer en betere contacten met de achterban lijken voorlopig nog niet aanwezig. Nieuwe vormen van overleg worden vooral geïnitieerd en gestimuleerd door de leiding uit efficiency-overwegingen.

Dat blijkt ook een geheel ander onderzoek dat ongeveer tegelijkertijd werd verricht door Joop Ramondt. De titel geeft al een duidelijk beeld van zijn vooronderstelling: "Bedrijfsdemocratisering zonder arbeiders".

Hoewel het instituut OR in dit onderzoek niet centraal staat bij de vraag in hoeverre democratisering gerealiseerd wordt binnen de Nederlandse bedrijven, lijkt het ons toch zinvol om in te gaan op een aantal opmerkingen die er over de OR worden gemaakt. Dit onderzoek richt zich verder vooral op het werk zelf, dus in hoeverre arbeiders invloed hebben op hun directe werkomstandigheden, de werkplek. Ramondt bekijkt daarom vooral die overlegvormen die daarop betrekking hebben. T.a.v. deze medezeggenschapsvormen wordt door de overheid geen centraal beleid gevoerd, i.t.t. de OR.

Ramondt probeert de OR theoretisch te plaatsen, als uitdrukking van overheidsbeleid binnen de industriële verhoudingen; het sociale systeem waarin het harmonie denken bepalend is.

"De uitvoering van het proces is in belangrijke mate in handen gelegd van de onderneming, vrijwel zonder dwingende mogelijkheden om vanuit het centrale niveau corrigerend in te grijpen. De regels die men opstelde, kon men zelf niet bewaken." ²²⁰

Via een OR heeft men de eis op medezeggenschap van arbeiders gekanaliseerd en ze teruggebracht tot het ondernemingsniveau. De belangen van de werknemers worden beoordeeld vanuit het belang van de onderneming als geheel. omdat de OR een vaag doel heeft, namelijk overleg tussen leiding en werknemers, kan de OR nooit een organisatie van

betekenis worden. In crisissituaties wordt duidelijk dat de feitelijke macht in handen is van de ondernemingsleiding. De OR wordt dan buiten spel gezet.

Ramondt merkt op dat de laatste jaren de belangstelling voor het werkoverleg sterk is toegenomen. Dit zou uitdrukking zijn van de behoefte aan decentralisatie van beleid in de onderneming. Ramondt vraagt zich af of deze vorm misschien kan bijdragen aan het uitbouwen van de medezeggenschap van arbeiders. De betrokkenheid en de organisatiemogelijkheden kunnen groter zijn omdat de contacten via het werk op de werkplek verlopen.

Uit het onderzoek blijkt dat dit niet het geval is. Initiatieven tot werkoverleg worden veelal door het management genomen uit efficiency-overwegingen. En hoewel deze initiatieven omkleed worden met allerlei humane en sociale doelstellingen, blijken de voorwaarden voor een goed functioneren ervan niet aanwezig.

"Waar de leiding de initiator is van werkoverlegsituaties, blijkt in feite dat zij het initiatief aan zich houdt en er weinig aan doet om het initiatief over te dragen." ²²¹

Een zelfstandig en actief optreden van de werknemer wordt als niet-legitiem ervaren. Over de relatie tussen het werkoverleg en ondernemingsraden zegt Ramondt het volgende: Het werkoverleg wordt niet gezien als een beleidsvoorbereidende instantie voor het werk in de OR. Geen plaats dus waar OR-leden contact met hun achterban kunnen hebben over OR-problemen.

De OR's kunnen het initiatief nemen tot het instellen van werkoverlegvormen, maar dit komt weinig voor. Ramondt heeft 24 werkoverlegsituaties onderzocht en

"... in geen van de bezochte bedrijven zijn wij een duidelijke en met name een elkaar ondersteunende relatie tussen OR en werkoverleg tegengekomen." ²²²

Hij acht de OR nog steeds een vaag instituut, zowel in de opvatting dat de OR vooral overlegorgaan is, als in de opvatting dat de OR verlengstuk is van de vakbeweging, belangenbehartiger van de arbeiders.

Problemen die in het werkoverleg niet opgelost worden of die uitgaan boven het afdelingsniveau komen niet bij de OR terecht maar worden opgelost door het management. Tot nu toe is het vooral de bedrijfsleiding die het proces van werkoverleg controleert, mede omdat zij ook de randvoorwaarden beheersen waaronder dit overleg kan functioneren.

Als beoordelingscriterium van dergelijke institutionaliseringsprocessen acht Ramondt "het belangrijk na te gaan wie het initiatief heeft en

welke de mogelijkheden zijn dat dit overgedragen wordt.”²²³ Het belangrijkste kenmerk van de ondernemingsraad is dat het geen zelfstandige organisatievorm is van werknemers op ondernemingsniveau. De OR ontwikkelt zich tot een beleidsorgaan van de onderneming waardoor de afstand tussen de werkplek en de OR alleen maar groter kan worden. Aan het belangenbehartigingsaspect van de OR kan steeds moeilijker uitdrukking gegeven worden. Ook allerlei tussenvormen van overleg lossen dit probleem vooralsnog niet op omdat er geen duidelijke relatie is tussen beiden.

Beide onderzoeken geven een niet erg rooskleurig beeld van het instituut OR. De bestaande medezeggenschapsvormen zijn geen directe uitdrukking van de eisen van de arbeidersbeweging, maar een kanalisering van of een tegemoetkoming in de

democratiseringseisen. De moeilijke positie van OR-leden is inherent aan dit institutionaliseringsproces dat van bovenaf gestuurd wordt. Uitbouw van de medezeggenschapskanalen kan alleen afgedwongen worden en een meer zelfstandige positiebepaling van de vakbeweging lijkt daarbij noodzakelijk. Misschien dat het bedrijvenwerk in de toekomst kan bijdragen aan het inhoud geven aan (mede)-zeggenschap op bedrijfsniveau. Een actieve en geïnteresseerde achterban kan immers een belangrijke steun zijn voor een onafhankelijker optreden van gekozen leden in de OR. Een dergelijk optreden zal echter alleen resultaat opleveren als werknemers in de bedrijven in de rug gesteund worden door een visie van de vakbeweging op het democratiseringsprobleem en hun eigen handelen kunnen relateren aan een strategie naar zeggenschap.

Noten

¹ Mr. W. de Vries Wzn, Directeur Van Marken zijn tijd ver vooruit, in: Trouw van 2 november 1978.

² In: Volkskrant van 24 oktober 1978.

³ Ger Harmsen, Bob Reinalda, Voor de bevrijding van de arbeid, Beknopte geschiedenis van de nederlandse vakbeweging, Nijmegen, 1975. vlg. blz. 45/46.

⁴ Zie noot 3.

⁵ John P. Windmuller, C. de Galan, Arbeidsverhoudingen in Nederland, Utrecht/Antwerpen, 1977, Deel 2, blz. 114

⁶ Zie noot 5.

⁷ Werkgroep Economisch-Historisch Seminarium van de Universiteit van Amsterdam, Medezeggenschap en conjunctuur in de jaren na de eerste wereldoorlog, in: Tijdschrift voor sociale geschiedenis, Eerste Jaargang, nummer 3, december 1975. blz. 340/341

⁸ Wiarda Beckman Stichting (WBS), Op weg naar arbeiderszelfbestuur, Deventer, 1974. blz. 13.

⁹ Windmuller, 2, blz. 115.

¹⁰ Zie noot 8.

¹¹ Harmsen, blz. 144/145.

¹² Werkgroep, blz. 296.

¹³ J.M. van der Linden, De OR: taak, samenstelling en bevoegdheden, Een inleiding. In: Ondernemingsraad ter sprake, SMO Boek, Scheveningen, 1977. blz. 8.

¹⁴ Werkgroep, blz. 303/304.

¹⁵ Werkgroep, blz. 305.

¹⁶ Zie noot 14.

¹⁷ Windmuller/De Galan, Deel 1, blz. 66-69.

¹⁸ Windmuller, 1, blz. 77.

¹⁹ Windmuller, 1, blz. 69.

²⁰ Harmsen, blz. 198/199.

²¹ Jaap Röell, Ondernemingsraden, Odijk, 1976. blz. 22.

²² Windmuller, 2, blz. 116.

²³ Windmuller, 2, blz. 114.

²⁴ Harmsen, blz. 143.

²⁵ Harmsen, blz. 314

²⁶ Windmuller, 2, blz. 25.

²⁷ Harmsen, blz. 244.

²⁸ Windmuller, 1, blz. 94.

²⁹ Windmuller, 2, blz. 25/26.

³⁰ Harmsen, blz. 315/316.

³¹ Röell, blz. 26.

³² Windmuller, 1, blz. 103.

³³ Windmuller, 2, blz. 27.

³⁴ Windmuller, 2, blz. 118

³⁵ Van der Linden, blz. 9.

³⁶ Harmsen, blz. 320/321

³⁷ Windmuller, 2, blz. 121/122.

³⁸ Harmsen, blz. 317.

³⁹ Harmsen, blz. 322.

⁴⁰ Harmsen, blz. 322.

⁴¹ Harmsen, blz. 323.

⁴² Windmuller, 2, blz. 123. Bron cijfers: CSWV, Wet op de ondernemingsraden, 1966.

⁴³ Windmuller, 2, blz. 121/122.

⁴⁴ Van der Linden, blz. 10/11.

⁴⁵ Windmuller, 2, vlg. blz. 111/112.

⁴⁶ B.W.M.Hövels, P. Nas, Ondernemingsraden en medezeggenschap. Een vergelijkend onderzoek naar structuur en werkwijze van

ondernemingsraden, Alphen aan den Rijn, 1976. blz. 11.

⁴⁷ Röell, blz. 27.

⁴⁸ WBS, blz. 16.

⁴⁹ WBS, blz. 93.

⁵⁰ WBS, blz. 14.

⁵¹ Röell, blz. 28.

⁵² Zie noot 50.

⁵³ Windmuller, 2, blz. 128/129.

⁵⁴ Windmuller, 2, blz. 130.

⁵⁵ Röell, blz. 30.

⁵⁶ Windmuller, 2, blz. 125-127.

⁵⁷ Röell, blz. 29.

⁵⁸ Windmuller, 2, blz. 127/128.

⁵⁹ Windmuller, 2, blz. 130.

⁶⁰ Zie noot 58.

⁶¹ Röell, blz. 31.

⁶² Hövels, blz. 5/6.

⁶³ Röell, blz. 31.

⁶⁴ Röell, blz. 32.

⁶⁵ Röell, blz. 33

⁶⁶ Röell, blz. 32.

⁶⁷ Van der Linden, blz. 21.

⁶⁸ Harmsen, blz. 387 e.v.

⁶⁹ Windmuller, 2, blz. 134 e.v.

⁷⁰ Harmsen, blz. 387 e.v.

⁷¹ Windmuller, 2, 134.

⁷² Hövels, blz. 8.

⁷³ In: Haagsche Courant, van 7 mei 1977.

⁷⁴ Nico van Grieken, Klacht van veel OR-leden: Ze nemen ons niet serieus, in: Haagsche Courant van 9 januari 1978.

⁷⁵ Röell, blz. 7.

⁷⁶ In: Parool van 220176.

⁷⁷ In: Nieuwe Rotterdamse Courant/Handelsblad van 22 oktober 1977.

⁷⁸ In: Volkskrant van 180278.

⁷⁹ Hugo Sneider, Ondernemersverbond overstag: Kleinbedrijf krijgt ook inspraakorgaan, in: Volkskrant van 8 augustus 1978.

⁸⁰ Van der Linden, blz. 22.

⁸¹ Hövels, blz. 8.

⁸² Röell, blz. 35.

⁸³ Röell, blz. 37.

⁸⁴ Van der Linden, blz. 26/27.

⁸⁵ Van der Linden, blz. 29/30.

⁸⁶ Van der Linden, blz. 31/34.

⁸⁷ Van der Linden, blz. 30/31.

⁸⁸ In: Volkskrant van 9 september 1976.

⁸⁹ In: NRC van 22 september 1976.

⁹⁰ Van der Linden, blz. 36.

⁹¹ In: NRC van 070177.

⁹² In: Economisch Dagblad van 3 maart 1977.

⁹³ In: Volkskrant van 7 januari 1976.

⁹⁴ Harry van Seumeren, Ook wet op ondernemingsraden gaat CDA- kamerfractie te ver, in: Volkskrant van 15 maaert 1977.

⁹⁵ In: NRC van 18 maart 1977.

⁹⁶ Zie noot 94.

⁹⁷ Röell, blz. 50.

⁹⁸ Harry van Seumeren, Boersma wil OR-ontwerp handhaven, in: Volkskrant van 17 maart 1977.

⁹⁹ In: Trouw van 18 maart 1977.

¹⁰⁰ Harry van Seumeren, Slechts in schijn akkoord over ondernemingsraad, in: Volkskrant van 21 juli

1977.
¹⁰¹ In: Volkskrant van 22 februari 1978.
¹⁰² In: NRC van 11 mei 1978.
¹⁰³ Piet van Seeters, Wet biedt OR-leden betere bescherming, in: Volkskrant van 25 mei 1978.
¹⁰⁴ ICOR, Informatiebulletin, Mensenrechten in het bedrijfsleven? Zeist, 1978, blz. 2.
¹⁰⁵ ICOR, blz. 13.
¹⁰⁶ ICOR, blz. 14.
¹⁰⁷ In: NRC van 9 september 1978.
¹⁰⁸ In: NRC van 21 september 1978.
¹⁰⁹ In: Volkskrant van 5 oktober 1978.
¹¹⁰ In: NRC van 22 september 1978.
¹¹¹ In: Volkskrant van 28 september 1978.
¹¹² David van der Houwen, Piet van Zeil betreurt herrie over Ondernemingsraden, in: Haagsche Courant van 23 september 1978.
¹¹³ Röell, blz. 53.
¹¹⁴ In: Volkskrant van 2 juli 1977.
¹¹⁵ In: Volkskrant van 2 april 1977.
¹¹⁶ In: NRC van 28 mei 1977.
¹¹⁷ Vgl. WBS, blz. 94.
¹¹⁸ In: Volkskrant van 25 mei 1978.
¹¹⁹ Röell, blz. 45.
¹²⁰ In: NRC van 18 september 1977.
¹²¹ In: NRC van 19 augustus 1978.
¹²² In: Volkskrant van 11 december 1976.
¹²³ Zie noot 100.
¹²⁴ In: Volkskrant van 17 december 1978.
¹²⁵ Van der Linden, blz. 22.
¹²⁶ In: NRC van 17 november 1976.
¹²⁷ In: Volkskrant van 24 mei 1977.
¹²⁸ In: NRC van 18 januari 1977.
¹²⁹ In: Trouw van 2 april 1977.
¹³⁰ In: NRC van 20 mei 1978.
¹³¹ In: Volkskrant van 3 maart 1978.
¹³² In: NRC van 12 februari 1975.
¹³³ Nico van Grieken en Dick de Jong, Onderzoek bedrijfsexperimenten: Droef gesteld met medezeggenschap in ondernemingen, in: Haagsche Courant van 21 februari 1976.
¹³⁴ In: Volkskrant van 5 juli 1976.
¹³⁵ In: Volkskrant van 24 juli 1976.
¹³⁶ Zie noot 134.
¹³⁷ L.J. de Wolff, Bedrijfsleven besluit: 5 10 medezeggenschapsprojecten, in: NRC van 11 mei 1977.
¹³⁸ In: Volkskrant van 20 mei 1978.
¹³⁹ In: NRC van 13 mei 1978. [NB Onduidelijk waar deze noot op slaat. Verloren gegaan bij overzetten.)
¹⁴⁰ In: NRC van 12 oktober 1973.
¹⁴¹ In: Volkskrant van 15 december 1976.
¹⁴² In: Volkskrant van 21 januari 1978.
¹⁴³ In: Volkskrant van 28 september 1978.
¹⁴⁴ In: Volkskrant van 23 november 1978.
¹⁴⁵ In: Volkskrant van 27 september 1978.
¹⁴⁶ Harmsen, blz. 396 en 398.
¹⁴⁷ WBS, blz. 90.
¹⁴⁸ Röell, blz. 4041.
¹⁴⁹ In: Volkskrant van 22 september 1975.
¹⁵⁰ WBS, blz. 35.
¹⁵¹ WBS, blz. 37.
¹⁵² Röell, blz. 39/40.
¹⁵³ Van der Linden, blz. 17.
¹⁵⁴ In: Volkskrant van 3 augustus 1978.
¹⁵⁵ Hövels, blz. 13.
¹⁵⁶ Theo Jonkergouw, Medezeggenschap in de

onderneming, intern stencil Academie De Horst, november 1975.
¹⁵⁷ Windmuller, 2, blz. 190.
¹⁵⁸ Röell, blz. 43/43.
¹⁵⁹ Röell, blz. 43.
¹⁶⁰ In: Volkskrant van 27 mei 1978.
¹⁶¹ Röell, blz. 45.
¹⁶² Röell, blz. 48.
¹⁶³ Vgl. noot 112.
¹⁶⁴ In: Volkskrant van 8 september 1976.
¹⁶⁵ Harry van Seumeren, Werkgevers erkennen eigen sociale taak, in: Volkskrant van 10 november 1977.
¹⁶⁶ In: NRC van 28 oktober 1977.
¹⁶⁷ In: NRC van 20 maart 1975.
¹⁶⁸ Suzanne Baart, Ondernemingsraad gemengd tussen directie en achterban, in: Volkskrant van 5 april 1975.
¹⁶⁹ P. van den Bos, Ford O.R. stapt op, in: Zeggenschap, discussiemaandblad voor bedrijfsdemokratisering, (2) (8), mei 1975, blz. 4.
¹⁷⁰ Bedrijfsgroep Amsterdam, Het Ford siesteem, of de lopende band aan de macht, Een bedrijfsverslag over de Ford-fabriek in Amsterdam, z.p., z.j. blz. 101.
¹⁷¹ Zie noot 169.
¹⁷² Zie noot 170.
¹⁷³ Zie noot 170.
¹⁷⁴ Zie noot 169.
¹⁷⁵ Zie noot 168.
¹⁷⁶ In: NRC van 1 juli 1978.
¹⁷⁷ In: Volkskrant van 18 maart 1977.
¹⁷⁸ ICOR, Informatiebulletin, Het dossier Spuijbroek, z.p., z.j. blz. 5.
¹⁷⁹ ICOR, blz. 6.
¹⁸⁰ ICOR, blz. 3/4.
¹⁸¹ Piet van Seeters, Geschorst OR-lid: Waarom ik wel eruit en de directeur niet? in: Volkskrant van 4 september 1976.
¹⁸² ICOR, blz. 7.
¹⁸³ ICOR, blz. 14.
¹⁸⁴ In: NRC van 4 augustus 1976.
¹⁸⁵ In: OR-leden geschorst, in: Zeggenschap, (2) (13), oktober 1975.
¹⁸⁶ Bram van Houten, Schorsing OR-leden Philips opgeheven, in: Zeggenschap, (3) (18), maart 1976.
¹⁸⁷ ICOR, blz. 20.
¹⁸⁸ ICOR, blz. 21.
¹⁸⁹ In: NRC van 28 augustus 1976.
¹⁹⁰ ICOR, blz. 27.
¹⁹¹ ICOR, blz. 29.
¹⁹² In: NRC van 18 november 1976.
¹⁹³ In: Volkskrant van 23 december 1976.
¹⁹⁴ In: Volkskrant van 2 december 1976.
¹⁹⁵ In: Volkskrant van 3 december 1976.
¹⁹⁶ In: NRC van 23 september 1976.
¹⁹⁷ P.E. de Hen, De Ondernemingsraden van Philips blijven geboycot, in: Vrij Nederland van 3 juli 1971.
¹⁹⁸ Harry Rodenburg, Jan van Nollen (NKV) over tactiek Philips: Het lijkt alleen of we veel weten, in: Volkskrant van 15 november 1975.
¹⁹⁹ ICOR, blz. 33.
²⁰⁰ Van Seeters, 4 september 1976.
²⁰¹ Van Seeters, 4 september 1976.
²⁰² In: Volkskrant van 25 oktober 1977.
²⁰³ In: NRC van 27 oktober 1977.
²⁰⁴ Prof. Mr. J.M.M. Maeijer, Wetboek van

Koophandel enz., Deventer 1973. blz. 51.

²⁰⁵ In: Volkskrant van 2 september 1978.

²⁰⁶ In: Volkskrant van 12 september 1978.

²⁰⁷ In: Volkskrant van 28 september 1978.

²⁰⁸ In: Volkskrant van 30 september 1978.

²⁰⁹ In: Volkskrant van 17 oktober 1978.

²¹⁰ In: Volkskrant van 8 november 1978.

²¹¹ In: Volkskrant van 22 november 1978.

²¹² In: Volkskrant van 25 november 1978.

²¹³ Zie noot 204.

²¹⁴ Geciteerd uit: DOGRO-onderzoek, (Mede)-zeggenschap en ondernemingsraad, Amsterdam, z.j.,

blz. 46.

²¹⁵ Hövels, blz. I.

²¹⁶ Hövels, blz. II.

²¹⁷ S. Kleerekoper, Medezeggenschap, een illussie? geciteerd uit DOGRO-onderzoek, blz. 40.

²¹⁸ Hövels, blz. 362.

²¹⁹ Hövels, blz. 380.

²²⁰ Joop Ramondt, Bedrijfsdemokratisering zonder arbeiders, Amsterdam, 1974. blz. 31.

²²¹ Ramondt, blz. 177.

²²² Ramondt, blz. 165.

²²³ Ramondt, blz. 187.