

REDACTIONEEL

Is er toekomst voor medezeggenschap?

Kees Vos & Jan Kees Looise*

In 1998 verscheen een speciale aflevering van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* met als thema 'Werknemersparticipatie in Nederland en Europa'. Veel van de toen behandelde onderwerpen komen ook in dit nummer aan bod. Dit maakt een vergelijking van toen en nu extra verleidelijk. Ook al omdat historisch perspectief misschien kan bijdragen aan hedendaags inzicht. Zelfs, of misschien wel juist, wanneer dit perspectief zo'n zes eeuwen teruggaat.

Tijdperk van de participatie?

In 1998, nog in de bloeitijd van het veel bewierookte poldermodel, toonden de meeste auteurs zich in elk geval hoopvol gestemd. De Wet op de Ondernemingsraden van 1979 wordt opgevoerd als een groot maatschappelijk succes. Volgens Jan Kees Looise in zijn bijdrage aan het themanummer weliswaar een 'medezeggenschapsorgaan onder druk', maar dan toch met zicht op een bloeiende toekomst. Auteurs als Poutsma, De Nijs, Mol en Van Beusekom verwachten die toekomstige bloei ook voor een andere vorm van participatie, het werknemersaandelenbezit. Weliswaar is op dat moment de toepassing in ons land nog vrij marginaal, maar een stip op de horizon is dan tenminste gezet. Met betrekking tot de vennootschappelijke medezeggenschap is het beeld wat genuanceerd. Toenmalige voorstellen voor Europese regelgeving op dit gebied sluiten volgens Ulke Veersma en Ad Nagelkerke niet goed aan op de in ons land heersende opvattingen over corporate governance en sociaaleconomische consensus. In hun bijdrage concluderen Fred Huijgen en Jos Benders dat na jaren van kwakkelen het kwartje van de directe participatie eindelijk is gevallen: de verspreiding van DP is in Nederland verder gevorderd dan in de meeste andere landen. Al met al is de eindbalans positief: 'Alle lichten op groen voor de 21ste eeuw als het tijdperk van de participatie!'

Hoe staat nu, achttien jaargangen van TvA verder, de vlag erbij? Kan de situatie van bijna twee decennia later weer tot dit soort optimistische beschouwingen leiden? Onmiskénbaar is dat er sindsdien aan de context het een en ander is veranderd. Een dot.com- en een financiële crisis verder is de wierook rond het poldermodel inmiddels behoorlijk verschaald. Er is sprake van een eroderend overlegstelsel en veranderende arbeidsverhoudingen op nationaal en onderne-

* Jan Kees Looise is emeritus hoogleraar HRM aan de Universiteit Twente en gastredacteur voor dit nummer van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, e-mail j.c.looise@utwente.nl. Kees Vos is lid van de redactie van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, e-mail cjvos@xs4all.nl.

mingsniveau. Het aantal flexibele contracten en zelfstandigen is inmiddels ruim drie miljoen; bijna een miljoen meer (en een half miljoen vaste contracten minder) dan tien jaar geleden. Op ondernemingsniveau zijn er bovendien de andere organisatievormen, zoals het nieuwe werken, zelfsturende teams en tijdelijke contracten. In combinatie met een afkalvend ledenbestand van de vakbonden moet dit welhaast gevolgen hebben voor het functioneren van de (directe en indirecte) medezeggenschap.

Participatie anno 2016

Vanuit dit perspectief is er ruimschoots aanleiding tot het uitbrengen van een nieuw themanummer van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* over medezeggenschap in brede zin, met als achterliggende vraagstelling: is er nog toekomst voor de medezeggenschap? Ook in de bijdragen aan dit themanummer wordt de werknemersparticipatie vanuit verschillende invalshoeken belicht. De nadruk ligt daarbij vooral op het bestaan en functioneren van de ondernemingsraden, de vorm van overleg die in ons land onveranderd als het meest succesvol kan worden beschouwd. Daarnaast komen directe participatie, financiële participatie en vennootschappelijke medezeggenschap ter sprake.

In de afgelopen jaren zijn diverse pogingen ondernomen om het succes van de ondernemingsraden te verklaren. Met regelmaat wordt gewezen op de massale aanwezigheid van de ondernemingsraden in de Nederlandse bedrijven. Met de naleving van de wet heeft het in ons land, zeker ook in vergelijking met andere landen, altijd wel goed gezeten. Daarnaast zijn er vragen naar de effectiviteit, de invloed op het beleid en op het resultaat van de onderneming, naar de mate van tevredenheid van de werkgevers en de werknemers, en over de mogelijke interactie tussen directe en indirecte participatie. Antwoorden op dergelijke vragen zijn mede te beschouwen als mogelijke indicaties voor de levensvatbaarheid van (deze vorm van) medezeggenschap in de toekomst. De hier kort aangeduide aspecten komen in de navolgende artikelen nadrukkelijk aan de orde.

Artikelen

Een viertal bijdragen heeft betrekking op de positie en de rol van de ondernemingsraden. Van den Tillaart, Heijink en Warmerdam geven in hun bijdrage een schets van de ontwikkeling van de ondernemingsraad gedurende de laatste decennia, gebaseerd op criteria als de erkenning van en waardering voor de ondernemingsraad, het functioneren en de invloed en de relatie met de bestuurder. De bijdrage van Peter Smulders en Frank Pot sluit hierop goed aan. Zij gaan in op de aanwezigheid van ondernemingsraden (en personeelsvertegenwoordigingen in kleine bedrijven), op de tevredenheid van de werknemers hierover en op hun effecten op de financieel-economische prestaties van de bedrijven, alsmede op de tevredenheid van de werknemers over de kwaliteit van de arbeid. De bijdrage van Sapulete, Behrens, Brehmer en Van Witteloostuijn richt zich op het gebruik van invloedstactieken door de ondernemingsraad. Interessant is dat deze auteurs zich niet tot de Nederlandse situatie beperken, maar deze vergelijken

met de Duitse Betriebsrat. In hun bijdrage verbreden Van Houten, Akkerman, Sluiter, Jansen en Vermeylen het beeld in twee opzichten nog verder. Enerzijds wordt er naast indirecte medezeggenschap ook directe werknemersparticipatie bij betrokken, anderzijds behandelen zij de situatie in de 28 lidstaten van de Europese Unie. De column van Paul van der Heijden heeft eveneens betrekking op de positie van de ondernemingsraad.

Veel aandacht in themanummer dus voor de ondernemingsraad. Dit is gezien de dominante rol van dit orgaan in de Nederlandse medezeggenschap wellicht niet onterecht, maar de directe participatie komt er – afgezien van de gegevens uit het Europese onderzoek – wel wat bekaaid af, zij het dat in de derde bijdrage wordt ingegaan op het voorkomen hiervan in Europa, alsmede op de wisselwerking tussen directe en indirecte participatie. Op basis van de beschikbare gegevens valt moeilijk vast te stellen of het kwartje van destijds inderdaad gevallen is. In twee bijdragen wordt nog ingegaan op andere vormen van medezeggenschap. Robbert van het Kaar behandelt in zijn bijdrage de vennootschappelijke medezeggenschap, vanuit zowel Nederlands als breder Europees perspectief. In de bijdrage van Kaarsemaker en Poutsma komt de huidige stand van zaken met betrekking tot financiële participatie, medezeggenschap via aandelenbezit van werknemers, aan de orde. Frank Pot beziet in zijn column de relatie tussen technologische en sociale innovatie, met daarbij een breder perspectief op medezeggenschap. Dat laatste is ook aan de orde in de afsluitende bijdrage van Looise, waarin de medezeggenschap in historisch perspectief wordt geplaatst.

Kansen en bedreigingen

Het geheel overziende kan men vaststellen dat er over de laatste twee decennia, sinds het themanummer uit 1998, een vrijwel ononderbroken lijn valt te trekken naar de situatie van dit moment. Dat geldt niet alleen voor de successtory van de ondernemingsraad, maar ook voor de acceptatie van de vennootschappelijke medezeggenschap en de toepassing van de financiële participatie. Maar wat zegt dat over de toekomst? De auteurs in dit nummer onthouden zich van al te stellige uitspraken op dit punt. Toch zou een extrapoleren van het historisch en huidig perspectief een optimistische kijk op de toekomst kunnen wettigen. Dit ondanks alle contextuele veranderingen, die mogelijk het tegendeel doen verwachten. Uit de bijdragen valt af te leiden dat die veranderingen er eigenlijk niet zoveel toe doen. Misschien manifesteert zich hier het proces dat Van Hoof (2007) heeft omschreven als de ‘internalisering van de collectieve arbeidsverhoudingen binnen het ondernemingsniveau’: het poldermodel heeft zijn intrede gedaan in de onderneming. Dat alles neemt niet weg dat er met name ten aanzien van de ondernemingsraden uit de bijdragen wel het een en ander aan kansen, maar ook bedreigingen gedestilleerd kan worden. Bij wijze van aanknopingspunten voor een onderzoeksagenda van de toekomst volgt hier een korte aanduiding van mogelijke bedreigingen. Dit mede omdat in de hier geplaatste artikelen de aandacht toch vooral uitgaat naar bedrijfsinterne aspecten rond het functioneren van de ondernemingsraad, terwijl externe, maatschappelijke en politieke factoren relatief onderbelicht blijven.

In de *eerste* plaats de ondernemingsraad in een maatschappelijk en politiek vacuüm. Van den Tillaart, Heijink en Warmerdam wijzen erop dat de ondernemingsraad weliswaar binnen de onderneming een geaccepteerde positie heeft verworven, maar daartegenover staat een in maatschappelijk opzicht verzwakte positie. Een dergelijk politiek vacuüm kan op den duur een eroderend effect hebben.

Ten *tweede* de ondernemingsraad in een concurrentiepositie. Paul van der Heijden signaleert eveneens een soort spanning tussen het maatschappelijke en het ondernemingsniveau: ondernemingsbesturen hebben in toenemende mate te maken met de medezeggenschap van tal van andere belanghebbenden, zodat de ondernemingsraad moeite moet doen om een adequate plaats aan de overlegtafel te behouden.

Ten *derde* een mogelijk internationaal spanningsveld. Robbert van het Kaar wijst in zijn bijdrage op een mogelijke spanning tussen Europese ambities met betrekking tot betrokkenheid bij het ondernemingsbestuur en de Nederlandse vorm van belangenvertegenwoordiging. En in (in dit nummer besproken) recente juridische proefschriften wordt gewezen op de mogelijke uitholling van rechten van ondernemingsraden in internationale concerns.

In de *vierde* plaats de vervagende organisatiegrenzen. Elders is erop gewezen dat de bedrijfsorganisatie als afgerond geheel, met uitsluitend eigen werknemers, steeds meer achterhaald is (De Korte & Van der Roest, 2012). Groeiende diversiteit aan arbeidsrelaties, mogelijke tegenstellingen tussen insiders en outsiders, het ontstaan van diffuse werkverbanden kunnen op den duur gevolgen hebben voor de medezeggenschap in het algemeen en de ondernemingsraad in het bijzonder.

Literatuur

- Hoof, J. van (2007). Nieuwe geluiden, oude thema's. Veertig jaar veranderingen in het arbeidsbestel. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23, 281-297.
- Korte, T. de & Roest, B. van der (red.) (2012). *Arbeidsverhoudingen 2020. Maatwerk en samen sterk*. Assen: Van Gorcum.