

Serie internationale medezeggenschap

Ondernemingsraad: polderen ten top De Nederlandse medezeggenschap in Europese ogen

De arbeidsverhoudingen in andere Europese landen doen onze Nederlandse wenkbrauwen soms fronsen: de directie in gijzeling nemen (België), OR-leden in de raad van commissarissen (Duitsland) of een OR-budget van 113 miljoen euro (Frankrijk). Maar hoe vanzelfsprekend ze voor ons ook zijn, onze arbeidsverhoudingen kunnen ook verbazing opwekken.

Marielle van der Coelen en John Snel, adviseurs EOR Service, FNV Formaat

Er bestaat weinig afstand tussen werknemers en management.'

In Nederland kennen we het poldermodel: werkgevers en werknemers, en ook de overheid, zitten regelmatig bij elkaar aan tafel om te overleggen en te onderhandelen over zaken als arbeidsvoorwaarden. De grondhouding hierbij is dat de partijen op zoek gaan naar consensus.

Wij Nederlanders zoeken pas de confrontatie als het 'polderen' geen resultaat oplevert. Nederland staat dan ook al lang in de onderste regionen van het overzicht van stakingsdagen in de Europese landen. 'Al dat overleg leidt er wel toe dat de besluitvorming soms lang kan duren. Wij vergaderen veel minder', merkt Asensio Sabater op, OR-lid bij Sabic IP in het Spaanse Cartagena en actief in de Europese ondernemingsraad (EOR).

De Nederlandse overlegcultuur met zijn gerichtheid op consensus heeft ook zo'n typische omgangsvormen, valt velen op. Met name Zuid-Europeanen, die gewend zijn aan harde

confrontatie, kijken soms vreemd aan tegen de kleinere afstand tussen management en werknemersvertegenwoordigers. Tijdens een vergadering van de Europese ondernemingsraad van een Nederlands concern moest de zitting worden stilgelegd omdat de Nederlandse EOR-leden hun CEO bij zijn voornaam hadden aangesproken. Dit stuitte op onbegrip bij de Franse, Spaanse en Italiaanse EOR-leden.

*Met name het in Nederland veel
geprezen 'ik zeg wat ik denk' maakt
geen positieve indruk op buitenlanders*

Volgens Diederich DeSmedt, afkomstig uit België maar werkzaam bij Cargill in het Nederlandse Sas van Gent, heerst er in Nederland duidelijk minder hiërarchie dan in België. 'Management en werknemersvertegenwoordigers

spreken meer op gelijke voet met elkaar.' Dit wordt beaamd door Ildiko Krén, Hongaars expert arbeidsverhoudingen. 'De relatie lijkt zelfs betrekkelijk vrij van hiërarchie', aldus Krén. De geringe hiërarchie in de Nederlandse omgang wordt, evenals de alom gekende directheid van de Nederlanders, over het algemeen positief gewaardeerd door onze mede-Europeanen. Al plaatst DeSmedt de kanttekening dat de omgangsvormen

Rondje Europa, slot

We maakten een rondje Europa om te kijken hoe onze mede-Europeanen omgaan met medezeggenschap. We bespraken de arbeidsverhoudingen in een negental landen: Frankrijk, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk, Polen, Italië, Spanje, België, Hongarije en Denemarken. In dit laatste deel kijken we niet van binnen naar buiten, maar van buiten naar binnen: we zien de Nederlandse arbeidsverhoudingen door de ogen van buitenlandse medezeggenschappers.



Serie internationale medezeggenschap

in Nederland soms wel wat ruw zijn. Met name het in Nederland veel geprezen 'ik zeg wat ik denk' maakt geen positieve indruk op buitenlanders.

Betrokkenheid bij besluitvorming

'De Nederlandse OR is zelfverzekerd en onafhankelijk, maar "inkapseling" ligt op de loer.'

In de geest van de WOR moet de Nederlandse ondernemingsraad rekening houden met de belangen van de werknemers en die van de organisatie. Dit vinden anderen soms vreemd: werknemersvertegenwoordigers zijn er om voor de belangen van de werknemer op te komen en die staan per definitie tegenover de belangen van de onderneming, vinden zij. In de ogen van sommige buitenstaanders zijn de Nederlandse OR-leden dan ook te weinig kritisch. Hierbij speelt nog een ander element een rol: de Nederlandse OR heeft door het adviesrecht een uitgesproken taak om zich met het bedrijfsbeleid bezig te houden en wel in de fase van voorgenomen besluiten. In andere Europese landen worden medezeggenschappers veel eerder geconfronteerd met genomen besluiten en zien ze zich als gevolg daarvan genoopt om te protesteren. Het idee dat de ondernemingsraad een besluit mee draagt is voor veel andere Europeanen, met name uit het zuiden en oosten en in Engeland en Ierland, wezensvreemd. In de Scandinavische landen, Duitsland en Oostenrijk zijn ze wel gewend aan vroegtijdige betrokkenheid van vakbonden en ondernemingsraden.

Verhouding OR en vakbond

'Mijn mede-OR-lid is geen vakbondslid...'

In Nederland kunnen de vakbonden weliswaar kieslijsten

opstellen voor de OR-verkiezingen, maar is de verhouding tussen de twee vormen van werknemersvertegenwoordiging veel losser dan in andere Europese landen. Er zijn landen waarin ook op de werkvloer de vakbonden de enige vorm van werknemersvertegenwoordiging zijn (bijvoorbeeld Italië en Zweden), of waar de OR als verlengstuk van de vakbonden wordt beschouwd (België, Frankrijk, Polen). En in een land als Duitsland, waar de OR en de vakbond op bedrijfsniveau ook verschillende entiteiten zijn, zien we dat het vakbondslidmaatschap onder OR-leden veel hoger is dan in Nederland.

Buiten Nederland wordt het vaak heel vreemd gevonden dat een lid van de ondernemingsraad geen vakbondslid is. Ook het feit dat middenmanagement in de OR gekozen kan worden, wekt voor veel niet-Nederlanders verbazing. Het kwam in een EOR-zitting van een Deens bedrijf voor dat de Nederlandse vertegenwoordiger een teamleider was en bovendien geen lid van de vakbond. De EOR had de Nederlandse vertegenwoordiger het liefst naar huis gestuurd, maar hij bleek wel op legitieme wijze te zijn gekozen.

De zegeningen van de WOR

'Ik zou willen dat wij zo'n goede wetgeving hadden'

De Nederlandse medezeggenschap is stevig verankerd in de Wet op de ondernemingsraden. Ook landen als Frankrijk, Spanje en Duitsland hebben goede en gedetailleerde medezeggenschapswetgeving. In vooral de Angelsaksische landen is hiervan geen sprake, daar moeten ze over de rechten en plichten van werknemersvertegenwoordigers keer op keer onderhandelen. Daar zijn ze dan ook onder de indruk van met name ons advies- en instemmingsrecht.



FOTO: ANP

Met al ons gepolder belevden we ons volgens Europese collega's op glad ijs

Volgens Doris Vymazal, Oostenrijkse en lid van de EOR van TNT Express, maakt de combinatie van sterke wettelijke rechten, weinig hiërarchie en focus op consensus dat het medezeggenschapssysteem in Nederland sterk is en in de richting gaat van 'comanagement'. 'In die zin behoort Nederland tot de koplopers in Europa.' Waarmee dan meteen uitdrukking wordt gegeven aan de opvatting van veel Europeanen dat het voordeel voor werknemers van daadwerkelijk meebeslissen vooralsnog zwaarder weegt dan het mogelijke nadeel van 'vuile handen maken' en het gevaar van 'inkapseling' van de werknemersvertegenwoordiging door het management. ○

How to explain briefly the Dutch Works council

In the Netherlands there are trade unions (TU's) and works councils (WoCo's). Their position is relatively independent from each other. E.g. a WoCo member is not necessarily a TU member. Woco's are involved, on company level, with the business, organisation of work and personnel matters, whereas TU's deal primarily with collective labour agreements and broader, company-exceeding policies.



Enterprises with 50 employees or more are obliged to establish a WoCo. Within smaller companies an employee representative body (PVT) can be set up. Dependent on the size of the company, the Woco consists of 3 to 25 members, who are elected directly by all employees. TU's can submit lists of candidates. Dutch WoCo's consist of employees only.

The WoCo has a strong legal basis in the Works Councils Act. The two most important powers of the Dutch WoCo are the right of advice and the right of approval. For proposed decisions related to personnel matters the company requires the approval of the WoCo, otherwise these decisions cannot be taken. With regard to business management and organisational matters, the WoCo has the right of advice. The director must request the WoCo's advice before taking a decision. If the director doesn't follow procedures properly, the WoCo can take legal steps.

Niet helemaal duidelijk wat de tekst in het kader betekent? Kijk dan op www.or.net.nl/internationaal voor de Nederlandse vertaling.

Oude wijn, nieuwe zakken?

Aan het begin van een nieuw jaar kijken we altijd graag terug naar dingen die bereikt zijn en naar zaken die nog op het verlanglijstje staan. Ik wil u echter niet meenemen naar het afgelopen jaar, maar helemaal terug naar 1920.



In dat jaar verscheen 'Het Socialisatierapport', 193 bladzijden dik en uitgegeven door de voorloper van de huidige PvdA. In dit boekwerk ontvouwde de partij plannen voor de economische structuur van Nederland. De basis van het plan was de gedachte dat men er onder de vrije concurrentie zo'n rotzooi van had gemaakt, dat het tijd werd de vrije concurrentie te beteugelen en zelfs te veranderen in een economie waar de gemeenschap een grote vinger in de pap zou krijgen. De politiek, de consumenten en werknemers hadden recht op een groter aandeel in de besluitvorming. Natuurlijk is de toen gepubliceerde uitwerking niet van deze tijd. We leven immers ruim 90 jaar later. Maar toch. De basisgedachte lijkt misschien ouderwets maar is heel nieuwerwets. Ook nu leeft als gevolg van de vrije concurrentie een groot deel van de wereldbevolking in een rotzooi. Natuurlijk zijn er mensen die beweren dat de crisis juist komt doordat de vrije concurrentie nog niet genoeg is ontwikkeld. Volgens hen bestaan er nog steeds te veel belemmeringen voor de vrije markt. Maar heel serieus hoeven we die stemmen niet te nemen. Want laten we eerlijk zijn, niemand kan toch met droge ogen beweren dat nog meer vrijheid voor banken en kredietverstrekkers de situatie had verbeterd? En als ze dan zo voor de vrije markt zijn, waarom zijn ze dan tegen een totaal opengooien van de grenzen voor goederen en mensen uit bijvoorbeeld Afrika?

Nee, zo gek hadden die bedenkers van het Socialisatierapport het in 1920 nog niet bekeken. Hun plannen zijn toen niet uitgevoerd, maar misschien moeten we ze aan het begin van 2012 maar eens van zolder halen, aanpassen en uitvoeren. Tenslotte hebben de vrijemarktpropheten de ideeën van Adam Smith uit de achttiende eeuw gehaald, dus tegenover hen hoeft niemand zich te schamen voor het propageren van oude wijn. Als-ie maar in nieuwe zakken wordt gepresenteerd.

Sjaak van der Velden is historicus, voormalig lid van de OR van de SP en de OC van het IISG.