

Column

Nederlandse en Duitse medezeggenschap in wet en praktijk

De betrokkenheid van werknemers bij ondernemingsbesluiten is een van de meest omstreden thema's in het Europese sociaal beleid. Vanaf het begin van de jaren '70 zijn alle pogingen van de Europese Commissie in Brussel om tot Europese regelingen op dit gebied te komen mislukt. Voornaamste twistpunt tussen de sociale partners in Europa en de regeringen van de afzonderlijke lidstaten betreft de betekenis van een wettelijke regeling voor de uitwerking van effectieve werknemersparticipatie.

In dit verband is een vergelijking van de medezeggenschapspraktijk tussen de Bondsrepubliek Duitsland en Nederland van belang, juist omdat de wettelijke regelingen van de werknemersparticipatie vergelijkbaar zijn. Overeenkomsten zijn er vooral met betrekking tot de structuur van de ondernemingsraad (uitsluitend werknemersvertegenwoordigers), de mogelijkheid van werknemersdeelname in de raad van commissarissen als onderdeel van een dualistische ondernemingsstructuur en de bevoegdheden bij informatie, consultatie en volledige medezeggenschap.

Het grootste verschil bestaat hierin, dat in Nederland de instelling van een ondernemingsraad wettelijk verplicht is, terwijl in de Bondsrepubliek een ondernemingsraad uitsluitend op grond van initiatieven van werknemers moet worden ingesteld. Dit heeft tot gevolg, dat in de Bondsrepubliek slechts voor 55 à 60% van de in aanmerking komende werknemers een ondernemingsraad functioneert. *Daarmee is de reikwijdte van de wettelijke regeling in Nederland groter dan die in de Bondsrepubliek Duitsland.*

De praktijk van de werknemersparticipatie via ondernemingsraden wijst echter in een andere richting. Bij strategische bedrijfsbeslissingen hanteren de Duitse ondernemingsraadsleden de medebeslissingsbevoegdheid dubbel zo sterk (22%) als hun Nederlandse collega's (10%). Ook wat betreft de betrokkenheid bij arbeidsveiligheid (65% vs. 30%) of bij de organisatie van de arbeid (45% vs. 27%) blijken vergelijkbare resultaten bij de uitoefening van de medebeslissingsbevoegdheid ten gunste van de Duitse ondernemingsraden.

Hoe is dit intensievere gebruik van bestaande rechten in de Bondsrepubliek te verklaren? Een belangrijke factor is de grotere consensus van de sociale partners ten aanzien van de betekenis van medezeggenschap. Terwijl in Nederland werkgevers de betrokkenheid van werknemers via de WOR vaak als té bureaucratisch en té onflexibel kwalificeren, bestaat er in de Bondsrepubliek consensus tussen de DGB en de Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände over de positieve betekenis van het Duitse model van 'Mitbestimmung' voor de economische groei. Bovendien hebben de religieuze tegenstellingen binnen de Nederlandse vakbeweging en de dalende organisatiegraad in de jaren tachtig de mogelijkheden voor een optimaal gebruik van de door de wet gegeven onderhandelingsruimte beperkt. In de Bondsrepubliek Duitsland daarentegen hebben de vakbonden zich na een dieptepunt in het begin van de jaren tachtig hersteld, hun organisatiegraad behouden en hebben zij in het jaar 1990 een nieuw lidmaatschapsrecord bereikt.

Samenvattend: In Nederland zien we een grotere breedte van werknemersinvloed door ondernemingsraden (in alle bedrijven met meer dan 35 werknemers), terwijl men in de Bondsre-

* Dr. H. Krieger is projectmanager bij de Europese Stichting voor de Verbetering van Levens- en Werkomstandigheden te Dublin.

publiek een grotere diepgang van de werknemersinvloed in de praktijk kan vaststellen.

In Europees perspectief zijn deze resultaten in twee opzichten van betekenis:

– Aan de ene kant blijkt er een *overschatting van het Duitse model van 'Mitbestimmung'*. In de Europese discussie wordt in de regel geen rekening gehouden met de geringere reikwijdte van de wetgeving en de beperking van de medebeslissingsbevoegdheid tot specifieke onderwerpen.

– Aan de andere kant roept een vergelijking tussen Nederland en de Bondsrepubliek de

vraag op, of *de werking van wettelijke regelingen* in veel gevallen niet *te mechanistisch* wordt gezien. De beschikbare gegevens laten zien, dat overeenkomstige rechtssystemen niet noodzakelijkerwijs tot eenzelfde medezeggenschapspraktijk leiden. Vanuit Europees perspectief bezien betekent dit, dat de ontwikkeling van een traditie van samenwerking en overleg op ondernemingsniveau een noodzakelijke voorwaarde vormt voor de feitelijke invulling van een beschikbaar wettelijk kader voor werknemersparticipatie.