

Column

Medezeggenschap en participatie: CNV-actiepunten voor wetgeving en praktijk

Medezeggenschap van werknemers is één van de onderwerpen die het CNV in zijn werkprogramma voor 1998 een belangrijke plaats heeft gegeven.

Dat heeft te maken met de betekenis die het CNV hecht aan participatie in de brede zin van het woord. Participatie van werknemers in maatschappij en onderneming. Meedenken, meedoen en meebepalen zijn dan de kernwoorden. Aan het spelen van zo'n actieve rol moet een werknemer zelf werken. Maar daartoe moeten ook mogelijkheden worden geschapen via werkgelegenheid en kwaliteit van het werk.

Medezeggenschap is in CNV-kring een centraal begrip. De idee dat mensen in staat moeten worden gesteld verantwoordelijkheid te dragen staat voorop. Dit denken vindt zijn grondslag in de mens als verantwoordelijk wezen en de gedachte dat de onderneming/arbeidsorganisatie een samenwerkingsverband is van mensen met een gezamenlijk doel, namelijk het bedrijfsbelang in al zijn aspecten. Vastgesteld wordt daarbij echter dat ondernemingen opereren in een sociaal-economisch krachtenveld en evenals andere (maatschappelijke) verbanden bepaalde gezags- en machtsverhoudingen kennen.

Het CNV heeft zich in de loop van de jaren sterk gemaakt voor substantiële regelingen met betrekking tot medezeggenschap van werknemers. Dat geldt zowel voor de positie van de ondernemingsraad, voor de samenstelling van de Raad van Commissarissen als voor de positie van de individuele werknemer via diverse overlevormen.

Medezeggenschap in ontwikkeling

Het CNV-denken over medezeggenschap wordt vanzelfsprekend mede beïnvloed door actuele ontwikkelingen met betrekking tot arbeidsverhoudingen. Dat heeft geleid tot het opnieuw doordenken en analyseren van bestaande CNV-opvattingen, uitmondend in de beleidsnota 'Medezeggenschap in ontwikkeling'. Deze nota is in 1997 uitgebracht.

In de nota wordt een aantal actuele ontwikkelingen kort beschreven, zoals de decentralisatie van arbeidsverhoudingen, flexibiliteit en financiële participatie. Stilgestaan wordt bij het huidige beleid van het CNV. Vervolgens worden voorstellen gedaan voor wetgeving en praktijk. Deze voorstellen hebben betrekking op de verbetering van de medezeggenschap in kleine

ondernemingen, op versterking van de verhouding tussen vakbond en ondernemingsraad en op meer mogelijkheden tot medezeggenschap met betrekking tot strategisch beleid.

Tevens wordt ingegaan op de CNV-activiteiten op het gebied van ondersteuning, dienstverlening en voorlichting aan leden in medezeggenschapsorganen.

De uitwerking van deze voorstellen kunnen worden gezien als de medezeggenschapsagenda van het CNV. Actiepunten voor nu en in de toekomst. In 1997 zijn reeds enkele onderwerpen ter hand genomen. In 1998 gaan we daarmee door. Zo is een onderzoek gestart naar de behoefte bij leden aan ondersteuning van het ondernemingsraadswerk. Voorts zullen standpunten worden uitgewerkt over financiële participatie van werknemers en over de ver-

* Drs. A. Woltmeijer is beleidsmedewerker medezeggenschap van het CNV

houding vakbond-ondernemingsraad. Daarnaast worden verschillende activiteiten ondernomen ter ondersteuning van de leden in medezeggenschapsorganen.

Medezeggenschap en participatie

De achtergrond waartegen de voorstellen van het CNV moeten worden gezien is veelkleurig.

Het is altijd goed wanneer je als organisatie je eigen standpuntbepalingen tegen het licht houdt van nieuwe ontwikkelingen en nagaat of die aanleiding zijn standpunten bij te stellen. Te denken valt aan discussies over de toekomst van de ondernemingsraad, over andere vormen van participatie, direct en financieel en over andere vormen van de organisatie van het werk. Het CNV neemt aan die discussies deel en probeert, bijvoorbeeld via het CAO-overleg, bepaalde ontwikkelingen te stimuleren.

Het is daarbij overigens van belang een onderscheid te maken tussen medezeggenschap van werknemers en participatie of betrokkenheid van werknemers. Immers bij medezeggenschap van werknemers gaat het om de door werknemers gekozen vertegenwoordiging, die in staat wordt gesteld via bepaalde bevoegdheden invloed uit te oefenen op het beleid van een werkgever.

Bij participatie is in de regel geen sprake van een gekozen vertegenwoordiging. Participatie vindt zijn grondslag veelal in een individuele keuze, in de functie van de werknemer, de aard van het werk of in het beleid van de onderneming.

Ik maak dit onderscheid omdat het op de achtergrond een rol heeft gespeeld in de discussies bij de voorbereiding van de CNV-nota. Allerlei vormen van participatie van werknemers of zich dat nu voltrekt in vormen van werkoverleg, taakgroepen of anderszins zijn buitengewoon belangrijk. Zij kunnen eraan bijdragen dat een werknemer ervaart dat zijn kennis en inbreng op het werk serieus wordt genomen. Op die manier stijgt zijn zelfrespect en het respect voor de werkorganisatie waarvan hij of zij deel uitmaakt. Bovendien motiveert het tot inzet, die vervolgens weer gewaardeerd wordt. Het bekende sneeuwbal-effect. Wat ik nu schrijf is idealistisch en soms gelukkig ook de praktijk.

Een nieuwe vorm van participatie, de financiële – bijvoorbeeld in de vorm van aandelen – , kan in dit verband ook genoemd worden. Immers als je een financieel belang krijgt in de onderneming kan dat betrokkenheid en motivatie eveneens versterken.

In de CNV-visie kunnen deze vormen van participatie – individueel of groepsgewijze – echter niet een alternatief zijn voor de gekozen vertegenwoordiging van werknemers in de ondernemingsraad. Slechts bij directe participatie van alle werknemers – als een gelijke mogelijkheid voor iedere werknemer tot medebelidsbepaling van het ondernemingsbeleid – valt daaraan te denken. Maar die ontwikkeling is in Nederland tot nu toe van zeer beperkte betekenis geweest. Er is echter meer.

Toekomst van de medezeggenschap

Men kan stellen dat de toekomst van de ondernemingsraad onder druk staat. Daar is ook een aantal verklaringen voor. Van decentralisatie in de beleidsvoering, internationalisering tot een overvolle agenda voor de ondernemingsraad. Allemaal juist. Maar waargenomen kan worden dat de ondernemingsraad een prominente rol speelt als werknemersvertegenwoordiging op ondernemingsniveau. De gedachte dat de ondernemingsraad het toppunt van zijn ontwikkeling heeft bereikt, vind ik voorbarig.

De ondernemingsraad is in de loop van de tijd een geaccepteerde partij, soms partner, geworden voor de werkgever. En hoewel ik niet onder de indruk ben van de wijzigingen in de wet op de ondernemingsraden – met name niet als het gaat om de wijzigingen voor kleine ondernemingen – wordt er wel enigszins gespeeld op de actuele ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen. Ik denk dan aan de toegevoegde mogelijkheden voor scholing voor deeltijders en uitzendkrachten. Maar ook aan de uitbreiding van het advies- en instemmingsrecht.

Daarmee is de toekomst van de ondernemingsraad echter niet verzekerd. Aan die toekomst moet hard gewerkt worden. Het verschil tussen theorie en praktijk moet verkleind worden. Zo wordt terecht onderkend dat het bevorderen van de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt door de ondernemingsraad met mondjesmaat plaatsvindt. Maar ook de relatie

tussen ondernemingsraad en achterban moet beter. Juist de veranderingen die zich in ondernemingen en instellingen voordoen maken een effectieve communicatie met de werknemers die men vertegenwoordigt noodzakelijk. De vraagstukken waarmee de ondernemingsraad te maken krijgt vergen een optimale toerusting. Het is op dat vlak dat op dit moment nader onderzoek door het CNV wordt

verricht. De resultaten uit dat onderzoek zullen van dienst zijn bij de ondersteuning aan de leden in medezeggenschapsorganen.

CNV-organisaties willen ook op die manier hun betrokkenheid bij de werkplek en bij de medezeggenschap van werknemers versterken. Zowel in de praktijk van alle dag als met het oog op de toekomst van de medezeggenschap.