INSPRAAK VAN DE WERKNEMERS IN DE ONDERNEMING (*)

door

Bernard DUBOIS

Docent aan de Rijksuniversiteit te Gent

RÉSUMÉ — *La participation des travailleurs au niveau de l'entreprise* — Dans la première partie l'auteur analyse les raisons profondes qui incitent les travailleurs à poursuivre une plus grande participation dans la prise des décisions dans l'entreprise.

La „participation", dans un sens très large, peut s'exprimer sous différentes formes parmi lesquelles : l'information et la consultation, la codécision, la cogestion et l'autogestion. Le contrôle ouvrier par contre, s'oppose à toute forme de participation, en exigeant un droit de contrôle extérieur et poussé ainsi que le droit de veto à la décision unilatérale patronale; aussi est remis en cause l'ordre social actuel d'essence capitaliste qui accepte, bon gré mal gré, certaines formes de participation mais rejette toute tentative à l'autogestion, aspiration finale du contrôle ouvrier.

Dans la partie consacrée aux canaux par lesquels la participation peut se réaliser, l'auteur défend que, juridiquement, il serait préférable de laisser la réglementation de tout ce qui touche aux relations collectives du travail, aux parties intéressées elle-mêmes, tandis que le législateur n'aurait qu'un rôle supplétif à jouer.

La seconde partie de l'article comprend l'analyse concrète de quelques réglementations étrangères récentes : les Pays-Bas connaissent depuis 1971 une nouvelle législation sur les conseils d'entreprise dans laquelle la codécision sur le plan social reçoit une place de plus en plus importante par rapport à l'ancienne législation; la loi sur les sociétés Néerlandaises permet depuis 1971 également une participation indirecte des travailleurs à la gestion économique de l'entreprise par le biais du conseil des commissaires.

La République Fédérale Allemande connait depuis 1950 la „Mitbestimmung"; cette forme de codécision fut améliorée en 1972 de façon que le conseil d'entreprise intervient non seulement sur le plan de la gestion économique et surtout sociale, mais aussi sur celui de la décision individuelle touchant le travailleur comme tel. La „Mitbestimmung" comporte en R.F.A. également le droit, selon les branches de l'économie, à une représentation minoritaire ou paritaire des travailleurs dans le conseil de surveillance des entreprises ce qui permet une participation plus accrue sur le domaine de la gestion d'entreprise

(*) Tekst van de inaugurale les gehouden op 7 maart 1974 aan de Faculteit van de Rechtsgeleerdheid te Gent.

générale. Le système Allemand de participation est actuellement l'un de ceux qui exercent une très grande influence à travers le monde sur tous ceux qui se préoccupent de l'accroissement de l'influence des travailleurs au niveau de l'entreprise.

L'auteur analyse également la place que donne à la participation, le projet de statut sur la Société Anonyme Européenne, proposé par la commission des Communautés Européennes. Tout en constatant les points positifs de ce projet, l'auteur exprime des doutes quant à sa réalisation concrète, présumant que l'Etat Européen le moins avancé sur le domaine de la participation s'opposera à une réglementation Européenne trop progressiste.

L'article consacre quelques réflexions à la situation Belge, en particulier à l'Arrêté Royal du 27.11.1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir au Conseil d'Entreprise; l'auteur exprime l'opinion que cet arrêté se place plutôt dans la perspective du contrôle ouvrier que dans celle de la participation.

L'article se termine par la question si actuellement toutes les conditions nécessaires à la réalisation d'une participation efficace dans la prise des décisions au niveau de l'entreprise, sont présentes. Cela exige un changement de mentalité de la part des travailleurs ainsi qu'un conditionnement psychologique et intellectuel sans lesquels chaque forme de participation, même juridiquement très élaborée, est condamnée à rester lettre morte.

1. De inspraakidee en haar continuele verwezenlijking onder een of andere vorm is eigenlijk zo oud als de wereld zelf. De globale geschiedenis van het mensdom levert in overvloed historische bewijzen van dit streven naar meer inspraak, naar het meer deelachtig worden met iemand of iets. Elke belangrijke politieke, economische, sociale, filosofische of religieuze omwenteling streefde naar een intensere deelneming van groepen of instellingen die meenden niet voldoende aan bod te komen. Een gekend Frans socioloog, LEVY-BRUHL, verklaarde dit fenomeen door een diep in de primitieve mentaliteit van de mensheid geworteld begrip dat zijn oorsprong vindt in de essentiële betrekkingen die de leden uit één zelfde gemeenschap verbindt.

En raakte een SAINT-EXUPÉRY, niet de kern van dit gevoel toen hij zei : „Qui suis-je, si je ne participe pas" ? In de loop van de laatste decennia werd inspraak in zeer diverse domeinen van het maatschappelijk leven betracht en verwezenlijkt. Denken wij bijvoorbeeld aan de structuurhervormingen die in bepaalde instellingen met het oog op grotere inspraakverlening werden doorgevoerd : we noemen enkel maar onze universiteiten en bepaalde politieke en sociale instellingen. Draagt de ganse genese van het

sociaal recht uiteindelijk niet de stempel van de strijd om grotere inspraakverlening in de lotsbestemming van bepaalde economisch en sociaal zwakkere groepen ? Het groeiend verzet tegen de almacht van een strakke rechtsorde leidde tot de uitbouw van een geheel van rechtsregelen die het recht op arbeid en het recht op bestaanszekerheid verzekerden : geleidelijk kwam aldus een autonome rechtstak tot stand : *het sociaal recht*.

Sedert enkele jaren wordt echter een groeiende belangstelling in alle delen van de wereld voor een welbepaald facet van dit sociaal recht vastgesteld : de deelname van de werknemers aan het beheer van het bedrijf. Er gaat geen jaar voorbij of congressen, colloquia, voordrachten en artikels worden aan dit onderwerp gewijd. Sprekend hiervoor is een onlangs door het Internationaal Arbeidsbureau samengestelde bibliografie van de geschriften die over de periode 1950-1970 aan de werknemersinspraak werden gewijd : deze vergde minstens honderd, klein gedrukte bladzijden (1). De Internationale Arbeidsorganisatie achtte dit thema zo belangrijk dat aan een speciale commissie opdracht werd gegeven het probleem verder uit te diepen.

De acties van de grote vakorganisaties van werknemers zijn eveneens gericht op de verwezenlijking van meer inspraak in het bedrijfsleven waarbij dikwijls op de overheid wordt gerekend om deze bekommernissen in positief recht om te zetten. Het thema is ongetwijfeld actueel en zal in de komende jaren steeds scherper worden gesteld. Ter gelegenheid van de studie van een zo belangrijke sociale betrachting biedt de rechtsvergelijking voor de jurist een geschikte methode om dieper in te gaan op de problemen die met inspraakverlening zowel binnen als buiten de grenzen gepaard gaan.

Hierbij mag echter niet uit het oog worden verloren dat de arbeidsverhoudingen, waaronder de werknemersinspraak zonder twijfel valt, steeds binnen welbepaalde politieke, sociale en economische structuren en systemen ontstaan en tot ontwikkeling komen. Dit vergemakkelijkt zeker niet de taak van de comparatist, nl. het achterhalen van de gemeenschappelijke grondslagen waarop het te onderzoeken fenomeen rust, alsook de wijze waarop het in verschillende rechtsorden tot uitdrukking wordt gebracht.

(1) *Workers' participation in management. Selected bibliography 1950-1970*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 1971.

Alhoewel het zeker niet de eerste taak van de jurist is na te gaan waarom een bepaald verschijnsel zich geleidelijk in de sociale realiteit opdringt, mag hem dit o.i. niet onverschillig laten. Het „waarom" vaststellen van de krachtlijnen die zich binnen de arbeidsverhoudingen aftekenen, vergemakkelijkt inderdaad de taak van de jurist, die uiteindelijk er voor instaat het kader uit te werken waarin de nagestreefde doeleinden met een redelijke kans tot slagen worden opgenomen.

Dit „waarom" naar grotere deelname van de werknemers in de besluitvorming binnen het bedrijf vormt het onderwerp van het eerste deel van deze uiteenzetting. Vervolgens dient te worden bepaald onder welke vormen deze inspraak tot uiting komt alsook hoe ze wordt gerealiseerd. Ten slotte moet de aandacht gaan naar de wijze waarop bepaalde landen normatief erin slaagden inspraakregelingen tot stand te brengen. Ongetwijfeld is rechtsvergelijking op dit domein een bron tot grotere inspiratie. Het kan immers niet worden ontkend dat een groot aantal regelingen welke bepaalde landen op het gebied van arbeidsverhoudingen wisten door te voeren, afkomstig waren uit andere landen waar deze met succes werden getest en bevredigd bevonden.

Dergelijke overplantingen slagen des te beter naarmate de betrokken landen gemeenschappelijke sociale, culturele en economische kenmerken vertonen.

Dit is ongetwijfeld het geval met de meeste lid-staten van de E.E.G.. Twee onder hen bieden ten aanzien van de werknemersinspraak vooruitstrevende regelingen, nl. Nederland en West-Duitsland. We komen er verder op terug.

Doch ook op Europees communautair niveau wordt aan mogelijke inspraakregelingen gewerkt. De suggesties die hierbij worden gemaakt, worden eveneens bondig besproken.

Vooreerst zal even worden stilgestaan bij de diepere redenen van dit streven naar meer werknemersinspraak, vooral dan op E.E.G.-niveau.

I. WAAROM MEER WERKNEMERSINSPRAAK?

2. Sedert het invoeren van het E.E.G.-verdrag hebben de lidstaten een zeer belangrijke vooruitgang gekend op de weg naar een grotere integratie van hun economieën. Dit ging en gaat noodzakelijk met sociale problemen gepaard. Het vrij verkeer van

arbeid en kapitaal, de in de bedrijven doorgevoerde rationalisaties, het doordrijven van concentraties en fusies, brengen duizenden arbeidsplaatsen in het gedrang.

Anderzijds komen in bepaalde bedrijfssectoren reusachtige ondernemingen tot stand waaronder de zogenaamde „multinationals" een bijzondere plaats innemen. Deze ontwikkeling schept in de eerste plaats moeilijkheden op het vlak van de bestaanszekerheid en de waarborg tot herclassering van de werknemers, die door de hervormingen worden getroffen : in de tweede plaats worden grondige mutaties in de arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers vastgesteld, vermits deze zeer verschillend evolueren naargelang het om kleine, middelgrote of grote ondernemingen gaat.

Ten slotte stelt men, spijts de indrukwekkende verbetering van de arbeids- en levensvoorwaarden, een toenemende ontevredenheid bij de werknemers vast. Vooral in grote bedrijven doen de zoëven geschetste mutaties bij de werknemers een gevoel van overrompeling ontstaan dat onweerstaanbaar gekoppeld wordt aan onvoldoende inspraakmogelijkheden. Getuige van deze malaise is de veralgemening van belangrijke en langdurende collectieve geschillen. Sommige Westeuropese landen die meenden het juiste evenwicht in de arbeidsbetrekkingen tot stand te hebben gebracht en daarom rekenden op een duurzame „sociale vrede", worden steeds meer gestoord door harde en uiterst moeilijk bij te leggen stakingen.

Het geïnstitutionaliseerd overleg dat in deze landen moeizaam tot ontwikkeling was gekomen, vertoont ernstige kortsluitingen : algemeen wordt aangenomen dat vooral op individueel niveau deze crisistoestand zich het duidelijkst manifesteert.

Het streven naar grotere integratie binnen de E.E.G. gaat immers met ruimere informatieverlening gepaard. De verschillende sociale groepen alsook individuele werknemers komen zowel binnen als buiten de grenzen meer over mekaar te weten. Destijds beperkten vergelijkingen zich eerder op lokaal vlak binnen een beperkte kring van beroepen en groepen. Thans wordt elke situatie globaal vergeleken met al de andere. Steeds meer eisen worden voorgebracht die zowel een egaal, materieel welzijn als een gelijkheid op juridisch en sociaal vlak nastreven. Van zodra de geïnstitutionaliseerde arbeidsbetrekkingen geen spoedig resultaat opleveren, slaat dit op individueel niveau over in een wild en

hard opeisen, kenmerkend verschijnsel ten andere voor gans ons tijdsbeleven.

Het fataal gevolg van deze materiële en ook geestelijke contestatie is de idee „zichzelf te bedienen", omdat elk geïnstitutionaliseerd overleg als traag en remmend wordt aangevoeld (1). Zichzelf bedienen vereist echter de mogelijkheid zelf mee te spreken, zelf deelachtig in de besluitvorming te zijn; dit vereist snel en volledig op de hoogte te worden gesteld van alle elementen die op het spel staan.

In het licht van de zoëven kort geschetste evolutie, zoeken de meeste Westeuropese landen naar min of meer vooruitstrevende formules die van antwoord kunnen dienen op de gerezen moeilijkheden. Deze ontwikkeling schept vooral een gunstig klimaat voor een nieuwe aanpak van de zeggenschapsverhoudingen binnen de onderneming, te meer daar inmiddels ook de verhoudingen tussen de directie en het geheel van de werknemers, tot een essentieel element in het systeem van de arbeidsverhoudingen evolueren. Algemeen kan worden vastgesteld dat de onderneming meer en meer het centrum wordt van onderhandelingen tussen de sociale partners : in menig opzicht, is dit een reactie tegen elk systeem dat „van hogerhand" het lot van de werknemers bepaalt. Inspraak binnen de onderneming laat integendeel de werknemer toe rechtstreekse invloed uit te oefenen op het geheel van de beslissingen die hem persoonlijk als lid van zijn arbeidsgemeenschap aanbelangen.

II. ONDER WELKE VORM KAN ZO'N INSPRAAK ZICH UITDRUKKEN ?

3. Vooreerst is het zonder meer duidelijk dat werknemersinspraak essentieel afhankelijk blijft van de economische, politieke, sociale en culturele mogelijkheden van elk land. Dit maakt het zoeken naar een algemeen geldend begrip bijna onmogelijk. Tot soortgelijke conclusie kwam de speciaal samengestelde commissie van de I.A.O. die gelast was met de studie van de werknemersinspraak over de ganse wereld (2).

(1) H. JANNE in : *La crise des relations industrielles en Europe*, Brugge, 1971, blz. 80.

(2) *Série relations professionnelles*, nr. 33, B.I.T., Genève, 1969, blz. 24 en 177.

Zo'n inspraak drukt zich bijgevolg op verschillende wijzen uit. In deze diversiteit kan nochtans een zekere ordening worden doorgevoerd.

Vooreerst kan een beperkte graad van inspraak worden verwezenlijkt bij middel van *informatie* en *raadpleging*. Hetzij vrijwillig, hetzij conventioneel, hetzij opgelegd door de overheid, verstrekt het ondernemingshoofd informatie aan de werknemerscollectiviteit, nodigt deze uit tot bespreking en verzoekt om advies alvorens zijn besluit te treffen. Hij behoudt bijgevolg integraal zijn beslissingsmacht en beheersverantwoordelijkheid. Recht op informatie en raadpleging komt dus neer op een vorm van medewerking der werknemers aan de besluitvorming. Zo'n inspraak, al zij het genuanceerd, werd in de meeste geïndustrialiseerde staten verwezenlijkt. Ook de Internationale Arbeidsorganisatie heeft deze vorm aan haar leden aanbevolen (1).

Een volgende stap wordt gezet met het verlenen van *medebeslissingsrecht* (codécision) : dit leidt tot beperking van de beslissingsmacht van het ondernemingshoofd. Zijn beslissingen zijn slechts geldig mits gezamelijk akkoord met of na toestemming van het inspraakorgaan : ofwel wordt zulks voorafgaandelijk vereist, ofwel kan de beslissing onafhankelijk door het ondernemingshoofd worden getroffen doch het inspraakorgaan beschikt over het recht op herroeping. Dit orgaan kan eveneens over een initiatiefrecht beschikken waarbij de directie tot het nemen van welbepaalde maatregelen wordt verplicht. Medebeslissingsrecht beperkt zich echter doorgaans tot deelname in de besluitvorming omtrent specifieke aangelegenheden en strekt zich niet uit tot de algemene leiding en het beheer van de onderneming. Dit laatste wordt slechts mogelijk door deelname aan het algemeen bestuur van de onderneming binnen de hiervoor juridisch en economisch verantwoordelijke besluitsvormingsorganen : bijvoorbeeld de raad van beheer of de directieraad en de toezichtraad. Zo de vertegenwoordigers van de werknemers er in minderheid in zetelen, kan er slechts sprake zijn van een niet-determinerend medebeslissingsrecht op het hoogste niveau.

Slechts een paritaire samenstelling van het beheersorgaan met enerzijds werknemersvertegenwoordigers en anderzijds de afge-

(1) Zie : aanbeveling nr. 129, 28 juni 1967.

vaardigden van de eigenaars en de directie van de onderneming, voert tot werkelijk *medebeheer* (cogestion).

Zo de werknemers het recht verwerven exclusief de personen aan te duiden in voornoemde beheersorganen, wordt arbeiders-*zelfbestuur* (autogestion) bekomen. Joegoslavië levert hiervan het treffendste voorbeeld : in 1950 werd bij wet het beheer van de staatsbedrijven uitsluitend aan werknemers toevertrouwd.

Blijft tot slot de veelbesproken *arbeiderscontrole*. Dit begrip wordt meestal doctrinair tegenover „participatie" of deelneming gesteld.

Aan participatie wordt verweten dat het de werknemers tot medewerking, tot eventuele deelname in de besluitvorming en uiteindelijk tot medeverantwoordelijkheid brengt; in een neokapitalistische maatschappij betekent een aldus opgevatte participatie, de impliciete erkenning van deze maatschappij en haar structuren.

Hiertegen verzet zich de idee van de arbeiderscontrole. Elke vorm van medewerking aan de verdere uitbouw van het neokapitalisme wordt uitgesloten. Bijgevolg wordt ook elke vorm van bestuursdeelname in de onderneming geweerd, zolang deze aan privé belangen ondergeschikt blijft. De traditionele finaliteit van de onderneming wordt bijgevolg fundamenteel in opspraak gebracht. Zolang hierin geen radicale verandering treedt, wil arbeiderscontrole zich enkel beperken tot een algemeen toezicht op het beleid van de onderneming, eventueel door vergaande informatie en advies, doch het liefst door het hanteren van een veto-recht op een reeks beslissingen die de werknemersgemeenschap als zodanig kunnen raken. Zo'n controle blijft echter *extern* aan de onderneming terwijl participatie een *interne* deelname aan de besluitvorming impliceert. Doctrinair betekent arbeiderscontrole een noodzakelijke overgang naar integrale controle op gans het bedrijf, m.a.w. naar zelfbestuur. Dit laatste kan slechts worden gerealiseerd door wat een vooraanstaand Frans vakbondsleider noemde „une remise en cause fondamentale de l'ordre social actuel d'essence capitaliste" (1). De door E. MANDEL terzake verdedigde opvattingen zijn eveneens bekend (2).

(1) E. DESCAMPS, secretaris-generaal C.F.D.T., in : *La crise des relations industrielles*, *op. cit.*, blz. 90.

(2) Zie o.m. E. MANDEL: *The debate on workers' control*, in: *Workers' control. A reader on labour and social change*, ed. by G. HUNNIUS, G. D. GARSON and J. CASE, New York, 1973, blz. 344-374.

In grote lijnen komt de hierboven geschetste visie eveneens voor in de doctrinale standpunten die de twee belangrijkste Belgische vakbonden in 1971 met betrekking tot werknemersinspraak innamen. Ook elders in Europa waarschuwen belangrijke vakorganisaties van werknemers voor het gevaar van geïnstitutionaliseerd overleg dat op deelneming berust; ongetwijfeld speelt hier ook de vrees voor grotere indijking van de syndicale autonomie : voor alles wensen de vakbonden hun eigen karakter te handhaven.

Arbeiderscontrole stelt zich bijgevolg op tegen participatie; o.i. wordt hierbij uit het oog verloren dat elke controle op het ondernemingsbeleid, in feite een zekere graad van participeren inhoudt. Ook door controle worden de werknemers noodzakelijk ertoe gebracht tussen te komen in de besluitvorming; elke tussenkomst in die zin, hoe zwak of negatief ook, betekent niettemin een inbreuk op de onafhankelijke beslissingsmacht van het ondernemingshoofd.

III. VIA WELKE KANALEN KAN WERKNEMERSINSPRAAK IN DE ONDERNEMING WORDEN GEREGELD?

4. In de eerste plaats door de wet. In de regel beperkt de tussenkomst van de wetgever zich tot de op- en inrichting van organen die zodanig worden samengesteld dat ze als representatief voor de ganse arbeidsgemeenschap kunnen doorgaan. Aldus wordt eerder uitdrukking gegeven aan collectieve dan aan individuele inspraak die weinig of niet realiseerbaar blijkt te zijn. Bijna alle geïndustrialiseerde staten kennen sedert de Tweede Wereldoorlog zulke organen. Waar de wet uitbleef, werden inspraakorganen bij C.A.O.-regeling ingevoerd (o.m. in de Scandinavische landen, Zwitserland, Italië en Groot-Brittanië). Over het algemeen werden deze organen onder de benaming „ondernemingsraden" of „ondernemingscommissies" aangeduid. Meestal werd de opdracht van deze raden door de wet principieel en algemeen vastgesteld : haar uitwerking en verduidelijking werden eerder overgelaten aan de uitvoerende macht of bij voorkeur aan de betrokkenen zelf die deze opgave bij middel van C.A.O.'s of bijzondere overeenkomsten realiseren; de uitvoerende macht komt dan slechts tussen indien de betrokkenen zelf er niet

in slagen regelingen tot stand te brengen die met het algemeen belang overeenstemmen. België levert hiervan een goed voorbeeld : de opdracht van de ondernemingsraad werd in de bedrijfsorganisatie van 1948 in algemene bewoordingen omschreven (1). Deze opdracht werd vooreerst verduidelijkt door een akkoord gesloten door de representatieve organisaties, leden van de N.A.R. (2). Vervolgens sloten diezelfde organisaties, eveneens in de N.A.R., twee C.A.O.'s af, waarvan de ene bepaalde hoe de ondernemingsraad door informatie en raadpleging nauwer bij het tewerkstellingsbeleid moest worden betrokken, terwijl de tweede C.A.O. bepaalde welke faciliteiten aan de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad moesten worden verleend (3).

De bedrijfsorganisatiewet van 1948 had eveneens algemeen het principe gesteld van de informatieverlening aan de ondernemingsraad omtrent de economische en financiële toestand van het bedrijf. Sedert lang trachten de sociale partners hieraan een concrete inhoud te verlenen. Daar men het niet eens kon worden omtrent de aard en de omvang van deze informatie, hakte de regering uiteindelijk de knoop door : resultaat was het K.B. van 27 november 1973 houdende de economische en financiële informatie te verlenen aan de ondernemingsraad (4).

5. Op de vraag hoe formeel werknemersinspraak het best in de onderneming geregeld wordt, menen we het volgende : werknemersinspraak behoort ongetwijfeld tot het domein van de arbeidsverhoudingen. Doordat in deze verhoudingen steeds twee partijen aanwezig zijn, wier belangen in veel opzicht aan elkaar tegenstrijdig zijn, leidt gezamenlijk overleg vaak tot een evenwicht tussen hun wederzijdse belangen. In zijn nabeschouwingen over de vormgeving van de hervormde sociale wetgeving, schreef

(1) Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, artt. 15 e.v.

(2) Nationaal akkoord van 16.7.1958 m.b.t. de werking en de opdrachten van de ondernemingsraden (*B.S.* 14.8.1958) gewijzigd op 29.3.1962 (*B.S.* 29.6.1962).

(3) C.A.O. van 4.12.1970, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 19.1.1971; C.A.O. van 30.6.1971 (*B.S.* 19.8.1972). Beide C.A.O's werden gecoördineerd in een C.A.O. gesloten in de N.A.R. op 9.3.72, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 12.9.1972.

(4) Zie verder nr. 16.

H. LENAERTS, dat om hogervernoemde reden de regeling van alles wat met de arbeidsverhoudingen verband houdt, in beginsel best aan de betrokkenen via hun organisaties wordt toevertrouwd (1). De taak van de wetgever kan zich m.b.t. werknemersinspraak beperken tot het tot stand brengen van het juridisch kader waarbinnen de betrokkenen zelf meer concrete regelingen kunnen uitwerken : slechts zo dit onmogelijk blijkt, zal de wetgever zich verplicht zien deze opdracht over te nemen.

6. Bij de bespreking van de buitenlandse verwezenlijkingen, ging onze voorkeur naar Nederland en West-Duitsland. Het eerste land voerde onlangs nieuwe inspraakregelingen in; West-Duitsland kent sedert geruime tijd het medebeheer of de zgn. „Mitbestimmung" : ook hierin werden recent belangrijke wijzigingen doorgevoerd. Ook worden op Europees communautair niveau interessante initiatieven m.b.t. de medezeggenschap genomen. Ten slotte zal even de Belgische situatie worden aangeraakt.

IV. WERKNEMERSINSPRAAK IN NEDERLAND

7. De Nederlandse vennootschapswetgeving onderging in 1971 enkele fundamentele wijzigingen : ze werden als „structuurhervormingen" binnen de Naamloze of Besloten vennootschappen voorgesteld (2). Vooreerst maakte de wetgever een onderscheid tussen de „grote" en de „kleine" N.V. of B.V.

De „grote" zijn deze met een vermogen van minstens 10 miljoen gulden, met een ondernemingsraad en met een tewerkstelling van tenminste 100 werknemers. Slechts op deze „grote" vennootschappen is de nieuwe regeling van toepassing. In feite wou de Nederlandse wetgever er zowel de belangen van de aandeelhouders als deze van de werknemers beter beschermen. In deze vennootschappen werd een *Raad van commissarissen* opgericht; dit orgaan vertegenwoordigt thans, in plaats van de aandeelhoudersvergadering, de hoogste macht in de onderneming. Aan deze raad worden uiterst belangrijke beleids- en toezichtsop-

(1) H. LENAERTS : *Inleiding tot het sociaal recht* (met medewerking van E. CLAEYS-LEBOUCQ en B. DUBOIS), Gent, 1973, blz. 519.

(2) Wet van 6 mei 1971 (Ned. Stb. 289).

drachten toevertrouwd, ondermeer de benoeming en het ontslag van de bestuurders van de vennootschap. De benoeming van de commissarissen geschiedt door de raad zelf, dus door coöptatie : hiervoor kunnen personen worden voorgesteld zowel door de aandeelhoudersvergadering, het bestuur van de vennootschap als door de *ondernemingsraad*. Alvorens te benoemen legt de raad de namen van de kandidaten aan genoemde organen voor; deze kunnen zich tegen de voorgenomen benoeming verzetten; m.a.w. bezitten deze organen waaronder, zoals gezegd, de ondernemingsraad, een afzonderlijk vetorecht dat kan steunen, zo zegt de wet, „op grond van de verwachting dat de voorgedragen persoon ongeschikt is of dat de Raad, bij benoeming overeenkomstig het voornemen, niet meer naar behoren zou samengesteld zijn" (1). Het verzet zelf wordt in laatste instantie behandeld door de Sociaal Economische Raad. Dit hoogste orgaan in de Nederlandse bedrijfsorganisatie kan het bezwaar aanvaarden of verwerpen, na verhoor van de organen die het bezwaar indienden. Soortgelijke procedure geldt ingeval tot geen coöptatie van commissarissen kan worden overgegaan.

Werknemersinspraak bestaat dus ter gelegenheid van de *samenstelling* van het belangrijkste beleids- en toezichtsorgaan van grote vennootschappen. Deze inspraak beperkt zich echter tot een louter goed- of afkeuren. Eenmaal de raad samengesteld, oefent hij zelfstandig en uitsluitend de hem wettelijk opgedragen taken uit. De werknemers in dienst van de onderneming worden daarenboven wettelijk niet toegelaten tot de uitoefening van de commissarisfunctie en kunnen bijgevolg door de ondernemingsraad niet worden voorgedragen (2). Wel bestaat er een onrechtstreekse controle op de werking van de toezichtsraad : de ondernemingsraad kan nl. een verzoek indienen tot ontslag van een commissaris — we citeren de wet — „die zijn taak verwaarloost of wegens andere gewichtige redenen of ingrijpende wijzigingen der omstandigheden op grond waarvan de handhaving als commissaris redelijkerwijze niet kan worden verlengd" (3). Dit verzoek wordt behandeld door het gerechtsorgaan dat wettelijk bevoegd is commissarissen te ontslaan, nl. de Ondernemerskamer van het gerechtshof te Amsterdam.

(1) Art. 52/h/6 wet 6 mei 1971.
(2) Art. 52/j wet 6 mei 1971.
(3) Art. 52/i wet 6 mei 1971.

8. De Nederlandse wetgever was er zich wel van bewust dat voornoemde regeling moest worden aangevuld met het meer doeltreffend maken van werknemersinspraak in een meer sociaalrechtelijk orgaan, nl. de ondernemingsraad zelf. De ondernemingsradenwet 1950 kon op geen al te beste resultaten bogen. In januari 1971 kwam een gans nieuwe ondernemingsradenwet tot stand (1).

Alhoewel niet letterlijk verwoord, ligt het accent meer dan in de opgeheven wet van 1950, op de werknemersinspraak. Dit blijkt impliciet uit artikel 2 waarbij wordt gesteld dat ondernemingsraden worden opgericht „ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming tewerkgestelde personen". De vertegenwoordigers der werknemers worden gekozen uit lijsten voorgedragen zowel door vakorganisaties, als door ongeorganiseerde werknemers, wat een grotere inspraak voor deze laatste groep van werknemers verzekert. Ook afzonderlijke groepen van werknemers, we denken precies aan het kaderpersoneel, kunnen lijsten indienen. De Belgische wetgeving biedt deze mogelijkheden niet, vermits slechts de representatieve werknemersorganisaties kandidatenlijsten kunnen voordragen.

De kern van de nieuwe Nederlandse regeling ligt echter in de uitbreiding van de bevoegdheden van de ondernemingsraad. Deze kunnen als volgt worden ingedeeld (2) : vooreerst een algemeen *informatierecht* dat bestaat in het tijdig verstrekken door het ondernemingshoofd van alle inlichtingen welke de raad redelijkerwijze behoeft voor het vervullen van zijn taak.

Vervolgens een *algemene beleidsbeïnvloedende opdracht*. Op welbepaalde tijdstippen worden besprekingen gevoerd omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Heel ruim wordt het ganse ondernemingsbeleid aan de adviserende bevoegdheid van de raad onderworpen. Specifieke vergaderingen worden daarbij belegd teneinde de financiële positie van en het gevoerde personeelsbeleid in de onderneming te onderzoeken, dat aan de hand van verplicht voor te leggen boekhoudkundige en financiële stukken. Een meer *specifieke beleidsbeïnvloedende opdracht* bestaat in de verplichte advisering door de raad over een aantal zowel economische als sociale aangelegenheden, nl. overdracht of beëindiging, inkrimping of uitbreiding van de onderneming; eveneens

(1) Wet van 28 januari 1971 (Ned. stb. 54).
(2) Zie hoofdstuk IV van voornoemde wet.

de beloningsregelingen, de opleidings- en beoordelingssystemen, het aanstellings-, ontslag- en promotiebeleid. In al deze gevallen moet het advies vóór de besluitvorming worden gevraagd.

Bij bepaalde besluiten bezit de raad een *medebeslissingsrecht* ondermeer m.b.t. het arbeidsreglement, de pensioenregeling, de werktijd- en vakantieregeling, alsook de maatregelen omtrent de veiligheid en de gezondheid in de werkplaatsen. Wordt hierover geen akkoord bereikt, dan kan het ondernemingshoofd zich tot de „bedrijfscommissie" wenden met verzoek het besluit dat hij voorstelt goed te keuren. Deze bedrijfscommissies zijn paritair samengestelde organen, opgericht door de Sociaal Economische Raad (S.E.R.) ter behandeling van aangelegenheden m.b.t. de ondernemingsraden. Besluiten genomen in strijd met het medebeslissingsrecht worden door deze commissie vernietigd; dit kan niet het geval zijn met besluiten getroffen in strijd met de verplichting tot voorafgaandelijke advisering : het ondernemingshoofd kan dan tot nakoming van zijn verplichting worden gedwongen, wat een eventuele herziening van het besluit kan uitlokken.

9. Zoals vele geïndustrialiseerde staten heeft Nederland af te rekenen met fusieproblemen. Terecht was de regering bekommerd om de bescherming van de door de fusies getroffen werknemers. Opdracht werd gegeven aan de S.E.R. „gedragregels" uit te werken tot regeling van fusies van ondernemingen waarbij 100 of meer werknemers betrokken zijn.

Een uitgebreide fusiecode werd door een S.E.R.-besluit tot stand gebracht onder de benaming : *fusiegedragregels 1971* (1). De werknemersinspraak bij de fusiebesluiten wordt er, naast andere niet-sociaalrechtelijke zaken, geregeld.

Zodra het georiënteerd overleg de verwachting wettigt dat er tussen de besturen, die fusiebesprekingen voeren, overeenstemming zal worden bereikt, moeten de *vakorganisaties* informatie ontvangen over de motieven van het fusieproject alsook over de te verwachten economische en sociale gevolgen. De bedoelde vakorganisaties zijn deze die als voldoende gezaghebbend voor de betrokken ondernemingen kunnen doorgaan.

(1) 13 september 1971. Voor meerdere commentaar, raadplege mr. H.C.J. JANSEN : „De fusiegedragsregels", *S.E.W.*, nr. 4, april 1973, blz. 215 e.v.

Vervolgens maken deze aangelegenheden het voorwerp uit van gezamelijk overleg tussen de vakorganisaties en de betrokken besturen. De vakorganisaties zijn echter gehouden tot strikte geheimhouding. Een der redenen waarom deze organisaties en niet de ondernemingsraad bij de eerste fusiebesprekingen worden betrokken, ligt in de overtuiging dat de eerste beter geheimhouding kunnen verzekeren dan de tweede, die meer rechtstreeks bij het fusievoorstel zijn betrokken.

Waarover precies en hoelang deze zwijgplicht moet worden betracht, wordt eveneens in het gezamelijk overleg besproken. De ondernemingsraad oefent zijn eigen inspraak slechts uit op het tijdstip dat aldus wordt overeengekomen. Juist omdat deze noodzakelijk geachte geheimhouding op die manier kon worden geregeld, werd inspraak in deze delicate aangelegenheden mogelijk gemaakt.

10. Uiteindelijk zal de praktijk uitmaken wat deze nieuwe Nederlandse inspraakregelingen waard zijn; deze blijven hoofdzakelijk gericht op beleidsbeïnvloedende technieken.

Medebeslissingsrecht wordt wel in beperkte mate toegekend. Op het beginsel van het medebeheer werd voorlopig niet ingehaakt : wel wordt in zekere mate een controle op de samenstelling van de beheersorganen in de onderneming gerealiseerd. Hierbij stellen we vast dat niet alleen werknemers doch ook andere belanghebbenden, nl. de aandeelhouders bij deze controle worden betrokken. Het vennootschapsrecht verwierf aldus een weliswaar beperkte, doch reële sociaalrechtelijke inslag.

V. WERKNEMERSINSPRAAK IN WEST-DUITSLAND

West-Duitsland verstrekt treffende illustraties van geïnstitutionaliseerde werknemersinspraak in de onderneming. Deze inspraak komt eveneens tot uitdrukking in twee verschillende organen : de toezichtsraad en de ondernemingsraad.

A. De toezichtsraad

11. Volgens het Duits vennootschapsrecht oefent dit orgaan een rechtstreekse en algemene controle uit op het beleid van de

directieraad; het staat eveneens in voor de oriëntatie van het algemeen beleid in de onderneming (1).

Reeds in 1947 had de Britse bezettingsoverheid een paritaire samenstelling van de toezichtsraden in de belangrijkste kolen- en staalindustrieën van het Rührbekken doorgevoerd; kort daarop eiste de pas opgerichte Duitse eenheidsvakbond (D.G.B.) het medebeheer voor werknemers op in de toezichtsraden van alle belangrijke vennootschappen over het ganse Westduitse grondgebied. De weerstand van de werkgevers op dit voorstel was bijzonder groot en gaf zelfs aanleiding tot de enige algemene staking welke de Bondsrepubliek tot nu toe kende. De tussenkomst van de wetgever drong zich op. In 1951 werd bij wet de paritaire samenstelling van de toezichtsraad in de belangrijke vennootschappen der kolen- en staalindustrie voorgeschreven (2). Aan de aldus samengestelde raad werd een zogenaamde „elfde man" toegevoegd. In principe een „neutraal" hoogstaand deskundige, wiens stem uiteraard zwaar in de weegschaal zou komen te liggen.

Deze toezichtsraad duidt, naast zijn voornoemde opdrachten, eveneens de leden van de directieraad aan. Een onder hen, de zgn. „Arbeitdirector" is speciaal belast met de globale behandeling van de personeelskwesties in de onderneming. Zijn benoeming en afzetting is slechts geldig indien de meerderheid van de werknemersvertegenwoordiging in de toezichtsraad ermede instemmen.

De aanwezigheid van werknemers in de toezichtsraad werd in 1952 tot alle andere belangrijke nijverheidsvennootschappen uitgebreid doch in tegenstelling met de paritaire samenstelling in de kolen- en staalnijverheid, werd slechts 1/3 van de zetels aan een werknemersdelegatie toevertrouwd (3). Deze delegatie wordt rechtstreeks door de werknemers verkozen. In de kolen- en staalnijverheid daarentegen duiden de bevoegde *vakorganisaties* rechtstreeks bepaalde leden aan. Ook moeten deze leden niet noodzakelijk in de onderneming tewerkgesteld zijn. Reden hiervan is de bekommernis vooral deskundige personen in de toezichtsraden te zien fungeren.

Door de Duitse vakbonden werd aangedrongen op het doortrekken van de paritaire vertegenwoordiging in alle toezichts-

(1) Aktiengesellschaftsgesetz, §§ 84, 111, 112.
(2) Mitbestimmungsgesetz 21.5.1951, §§ 4-8.
(3) Betriebsverfassungsgesetz 11.10.1952, §§ 76, 77a, 81, 85 en 87.

raden van vennootschappen met een zekere omvang. Naar verluidt zou deze betrachting eerstdaags door de wetgever worden verwezenlijkt (1). De vraag stelt zich of op het vlak van een vennootschapsorgaan zoals deze toezichtsraad, van een werkelijk medebeheer (cogestion) kan worden gesproken. Vermits de bevoegdheid van deze raad meer op controle wordt afgestemd, menen we dat werknemersinspraak er eerder onrechtstreeks is.

In feite komt deze inspraak neer op een „codetermineren" of medebepalen van de algemene oriëntatie en de daaropsteunende politiek in de onderneming. Dit wordt mogelijk gemaakt door een algemeen controlerecht op de beslissingen die van de directieraad uitgaan : in dit laatstgenoemd orgaan blijft rechtstreekse werknemersinspraak echter principieel uitgesloten (2). Hierop brengt de ondernemingsradenwet wel enige correctie.

B. De ondernemingsraad

12. Deze raad — die terloops gezegd uitsluitend uit werknemers is samengesteld — verwierf reeds van bij zijn wettelijke oprichting in 1952 een beperkt medebeslissingsrecht in bepaalde aangelegenheden : herhaaldelijk werd op uitbreiding van dit recht aangedrongen. Uiteindelijk kwam in 1972 een nieuwe ondernemingsradenwet tot stand (3). De bevoegdheid van de raad polariseert zich thans rond twee essentiële inspraakvormen : enerzijds de „Mitwirkung", anderzijds de „Mitbestimmung".

In bepaalde domeinen wordt de raad om medewerking, „Mitwirkung", gevraagd; de uiteindelijke beslissing van het ondernemingshoofd kan aldus voorafgaandelijk door informatie- of raadplegingsprocedures worden beïnvloed.

Voor andere aangelegenheden beschikt de raad echter oveeen echt recht van medebeslissen, „Mitbestimmung"; de uiteinder

(1) Wetsontwerp door de Bondsregering ingediend in februari 1974.

(2) Tenzij onrechtstreeks in de kolen- en staalnijverheid waar het lid van de directieraad, de zgn. Arbeitsdirektor, bij zijn aanstelling het vertrouwen van de werknemersdelegatie in de toezichtsraad moet genieten : deze persoon mag als de vertegenwoordiger van de werknemersbelangen in de directieraad worden beschouwd.

(3) Betriebverfassungsgesetz 15.1.1972, zie : *B.I.T. Série législative*, 1972, All. (R.F.), 1.

lijke besluitvorming komt slechts, na overleg, in gemeenschappelijk akkoord tussen directie en raad tot stand.

Bij impasse legt de wet de definitieve beslissing in handen van een paritair samengestelde verzoeningscommissie, welke onder het voorzitterschap van een „neutrale" personaliteit zetelt.

Aldus beslist de ondernemingsraad mede in een ganse reeks punten die zeer algemeen als „sociale zaken" worden aangeduid : ondermeer geldt dit voor het vaststellen van de arbeids- en rusttijden, het arbeidsreglement, de veiligheid, het bepalen van de criteria waarop het reëel loon wordt berekend, de vaststelling van de rendementspremies e.a. (1).

De raad wordt eveneens voorafgaandelijk geraadpleegd over elk bedrijfsplan dat de arbeidsomstandigheden van de werknemers in het bedrijf wijzigt (b.v. de uitbreiding en transformatie van de lokalen, van de technische installaties, van de arbeidsprocédés e.a.) De raad heeft daarbij het recht zulke plannen te corrigeren in de mate — zo luidt de wet — dat deze in strijd zijn met de meest recente objectieve kennis omtrent de billijke organisatie van de arbeid op menselijk vlak (2).

Bijgevolg verwierf de ondernemingsraad een zeker medebeslissingsrecht in een domein waarin het ondernemingshoofd traditioneel alleen beslist, nl. de organisatie van de arbeid.

Doch sedert 1972 verwierf de raad vooral een grotere inspraak in individuele personeelsbeslissingen.

Alhoewel de raad over het *algemeen* personeelsbeleid en de beroepsopleiding slechts voorafgaandelijke informatie ontvangt, wordt hij integendeel bij de concrete uitvoering van dit beleid nauw betrokken, al is het via een medebeslissingsrecht in engere zin (3).

Vooreerst speelt de raad bij het treffen van alle individuele maatregelen m.b.t. aanwerving, verplaatsing of hergroepering van werknemers meer dan een adviserende rol : niettegenstaande de beslissingen terzake uitsluitend bij de directie liggen, kan de raad er zich tegen verzetten.

In feite beschikt hij aldus over een vetorecht : het verzet kan ondermeer steunen op de overtreding van wettelijke of conven-

(1) Sectie III van de wet van 15.1.1972.
(2) § 91 van voornoemde wet 1972.
(3) § 99 e.v. van voornoemde wet 1972.

tionele regelingen; doch vooral belangrijk is de mogelijkheid een ondernemersbesluit te blokkeren dat kennelijk onredelijk is, een storing in het bedrijf kan uitlokken of een gevaar oplevert voor de bestaanszekerheid van de betrokken werknemers. Eenmaal het veto uitgebracht, wordt het besluit onuitvoerbaar : het ligt aan de arbeidsrechtbank dit al dan niet goed te keuren.

Soortgelijke regeling geldt voor het individueel ontslag van de werknemer. Alvorens te ontslaan verzoekt het ondernemingshoofd de raad om een gemotiveerd advies. Een ontslag doorgevoerd zonder dit advies, is nietig.

Ook kan de raad zich tegen het voorgenomen ontslag verzetten om allerlei redenen, opgesomd in de wet. Zo dit ontslag b.v., niet voldoende rekening houdt met andere mogelijkheden, als asociaal voorkomt of in strijd is met de richtlijnen opgenomen in het arbeidsreglement, wordt het voorlopig geschorst. Ook hier ligt het laatste woord bij de arbeidsrechtbank : het verzet van de ondernemingsraad maakt echter wel een vermoeden van onredelijk ontslag uit.

In een zo belangrijke aangelegenheid als het ontslag beslist het ondernemingshoofd bijgevolg niet meer alleen : naast de subjectieve rechten die elke Duitse werknemer uit zijn — reeds vooruitstrevend — arbeidsovereenkomstenrecht put (1), wordt hij eveneens collectief door zijn ondernemingsraad beschermd.

Het mogelijke arbitraire in het werkgeversbesluit wordt aldus vervangen door een meer doorzichtige besluitvorming waarin werknemersinspraak concreet tot uiting komt.

In economische kwesties beschikt de raad over een recht op medewerking (2). In bedrijven met meer dan 100 werknemers worden zgn. „economische raden" opgericht waarvan de leden door de ondernemingsraad worden benoemd. Deze raad draagt een gespecialiseerd karakter vermits er slechts leden mogen in zetelen die over voldoende professionele en persoonlijke bekwaamheden beschikken om hun taak naar behoren te kunnen vervullen.

De directie heeft de plicht deze raad regelmatig voor te lichten over alle economische problemen die zich in de onderneming stellen. Deze informatieplicht wordt zeer uitvoerig in de wet omschreven. Bijzonder veel aandacht wordt besteed aan beslissin-

(1) Kundigungsschutzgesetz 10.8.1951, gewijzigd op 25.8.1969.
(2) Sectie VI van de wet van 15.1.1972.

gen die de onderneming fundamenteel juridisch, economisch of technisch wijzigen en voor het personeel ongunstig kunnen uitvallen. Uiteindelijk zal het ondernemingshoofd zelfstandig zulke besluiten kunnen treffen, doch over de mogelijke gevolgen van zulke beslissingen t.o.v. de werknemers moeten de directie en de raad overleg plegen : het bereiken van een akkoord leidt dan tot een definitief en bindend zgn. „sociaal plan".

In het tegenovergestelde geval zal het verzoeningsbureau een eigen regeling treffen.

13. Uit het voorgaande blijkt ten volle dat werknemersinspraak naar intensiteit zal verschillen naargelang van het object waarover inspraak wordt verleend. Zelfs in een vooruitstrevende wetgeving als de Duitse, blijft in economische en juridische aangelegenheden werknemersinspraak beperkt tot informatie. Een zekere graad van medebeslissing wordt slechts verleend ten aanzien van de *sociale gevolgen*, verbonden aan de economische en juridische beslissingen onafhankelijk door de directie genomen.

Bondig samengevat stellen we vast, vooreerst dat de hervorming van 1972 een verdere institutionalisatie van de arbeidsverhoudingen in de onderneming heeft doorgevoerd. In tegenstelling met Nederland *zetelen* de werknemers in de toezichtsraad; hun inspraak is hoofdzakelijk op een algemene beleidscontrole afgestemd. De efficiëntie van deze inspraak is daarbij essentieel afhankelijk van een al dan niet paritaire samenstelling van deze Raad.

Het belangrijkste inspraakorgaan blijft wel de ondernemingsraad, die niet alleen grotere informatie- en adviesmogelijkheden verwierf, doch evenzeer zijn medebeslissingsrecht in gevoelige mate zag aangroeien. Inspraak blijkt door dit orgaan het best verwezenlijkt te kunnen worden.

Ten slotte blijkt het dat de Duitse wetgever de onderscheiden taken enerzijds van de ondernemingsraden en anderzijds van de vakbonden duidelijk uit elkaar wenst te houden. Alhoewel sedert 1972 aan de vakbonden een limitatieve tussenkomst in bepaalde aangelegenheden binnen de onderneming wordt toegestaan (1), blijft het principe gehandhaafd dat hun werkterrein essentieel buiten de onderneming ligt : hun voornaamste taak blijft het collectief onderhandelen en hun belangrijkste wapen het uitlokken

(1) Artt. 2; 23, 1°, 48; 56; 65, 1°; 73, 2° van de wet van 15.1.1972.

van collectieve geschillen. Juridisch is de vakorganisatie geen officiële instelling ter bevordering van de arbeidsverhoudingen in de onderneming. Deze verhoudingen steunen op „Mitwirkung" en „Mitbestimmung" die juridisch niet met collectieve onderhandelingen kunnen worden vergeleken.

Principieel — en dit wordt in de wet van 1972 benadrukt — blijven de arbeidsverhoudingen in de onderneming berusten op de verplichting voor alles de sociale vrede te handhaven en zich te onthouden van klassieke arbeidsstrijd. De onderneming wordt aldus juridisch geneutraliseerd : de arbeidsverhoudingen worden er zodoende op een eigen niveau van het arbeidsrecht gehouden, nl. dit van de samenwerking tussen de factoren „kapitaal" en „arbeid". In zijn streven naar hernieuwde werknemersinspraak in de onderneming blijft de Duitse wetgever op deze samenwerkingsgedachte steunen.

VI. INITIATIEVEN OP EUROPEES COMMUNAUTAIR NIVEAU

14. Het oprichtingsverdrag E.E.G. bevat enkele sociale bepalingen : werknemersinspraak wordt er weliswaar niet vernoemd doch algemeen wordt aangenomen dat, vooral in het kader van artikel 118, ook op dit gebied een zekere stimulerende actie vanwege de communautaire instellingen mag worden verwacht (1). Ter gelegenheid van de uitwerking van communautaire regelingen met het oog op het vlotter maken van het economisch verkeer tussen de lid-staten, kwam de medezeggenschap van de werknemers in een schril daglicht te staan. Meteen werd het duidelijk dat deze eerder sociaalrechtelijke aangelegenheid haar plaats moest vinden in voorstellen die hoofdzakelijk tot het vennootschapsrecht horen. Tevens was men er zich van bewust dat de aldus ingeslagen weg heel wat moeilijkheden zou opleveren niet alleen principieel doch ook tussen de lid-staten onderling : lid-staten met een sterke medezeggenschapsregeling zouden zich ongetwijfeld verzetten tegen een verzwakte communautaire regeling, terwijl een omgekeerde reactie mocht worden voorzien vanwege de op dit domein minder vooruitstrevende staten. Ook brachten de vakorganisaties

(1) Derde deel, titel III van het verdrag. Raadpleeg eveneens J. MÉGRET e.a. : *Le Droit de la C.E.E., vol. 7, politique sociale*, U.L.B., Bruxelles, 1973, blz. 7 e.v.

van werkgevers en werknemers meer reserves uit op Europees dan op nationaal niveau.

De realisatie van de hiernavolgende voorstellen verloopt dan ook bijzonder traag : ook op Europees niveau blijft de weg moeilijk tussen het erkennen van een principieel recht en het omzetten van dat recht in een positieve regeling.

15. Twee voorstellen, uitgewerkt door de E.E.G.-commissie, verdienen onze aandacht :

1. — het voorstel voor een vijfde richtlijn met betrekking tot de structuur van de N.V., alsmede de bevoegdheden en verplichtingen van haar organen;
2. — het ontwerpstatuut voor een Europese N.V. de zgn. „societas Europaea" (S.E.) (1).

Zowel in de richtlijn nr. 5 als in het ontwerpstatuut S.E. wordt in zekere mate medezeggenschap van werknemers in de *toezichtsraad* vooropgesteld. De richtlijn nr. 5 stelt echter dat zulks op verschillende manieren kan gebeuren. Keuze wordt gelaten tussen verschillende methodes waarbij vooral het Nederlands en Westduits model richtinggevend zijn. Het ontwerpstatuut S.E. houdt het echter bij 1/3 vertegenwoordiging van de werknemers. Deze vertegenwoordiging is daarbij slechts facultatief en wordt maar mogelijk na consultatie van de betrokken werknemers die aldus zelf moeten uitmaken of ze al dan niet voor zo'n vorm van medezeggenschap te vinden zijn (2); alzo wordt tegemoet gekomen aan de bezwaren die bepaalde vakorganisaties uitbrengen tegen deelname aan beleidsorganen van de vennootschap. De werknemersdelegatie in de toezichtsraad wordt niet rechtstreeks door de werknemers aangeduid doch wel door wat het ontwerp noemt „de vaste inrichtingen van de S.E." : hieronder worden de nationale ondernemingsraden bedoeld.

De voorgestelde verkiezingsprocedure is vrij ingewikkeld en zal ongetwijfeld aanleiding geven tot rechtsconflicten tussen de nationale en de communautaire regelingen.

Ook het voorstel tot het beperken van dewerknemers delegatie in de toezichtsraad tot 1/3, stuit van vakbondszijde op heftige

(1) Respect. gepubliceerd in *Publicatieblad*, nr. C. 131, 13 december 1972 en C. 124, 10 oktober 1970.

(2) 2/3 meerderheid.

weerstand (1). Opgeworpen wordt dat zo'n minderheidsparticipatie weinig concrete resultaten heeft opgeleverd. Daarenboven draagt gans het ontwerpstatuut van de S.E. de stempel van de Westduitse „Mitbestimmung"-wetgeving. Dit land staat thans op het punt de paritaire samenstelling in alle toezichtsraden door te voeren (2). Dit zal ongetwijfeld het ontwerpstatuut beïnvloeden ! (2 bis)

De communautaire instellingen staan bijgevolg eens te meer voor een moeilijke opdracht : een te sterke inspraakverlening zou in bepaalde landen het definitief verwerpen van de S.E. voor gevolg hebben; een te zwakke regeling zou integendeel in landen met sterkere medezeggenschap deze vennootschapsvorm doen evolueren naar een ideale „forme-refuge". Een van de argumenten die de E.E.G.-commissie nochtans aanwendt om de minderheidsparticipatie in de toezichtsraad te verantwoorden is „dat bij de S.E. nog andere instellingen bestaan welke uitsluitend uit werknemers zijn samengesteld en omvangrijke bevoegdheden en rechten tegenover de leiding van de onderneming hebben" (3). Hierbij wordt de Europese ondernemingsraad (E.O.R.) bedoeld (4). Bij elke S.E. die inrichtingen telt in meer dan een staat wordt de oprichting van zo'n raad overwogen. Wegens het overkoepelend karakter van de S.E. is de E.O.R. slechts bevoegd voor aangelegenheden die gemeenschappelijk zijn voor alle of verschillende inrichtingen van de S.E. (5).

De raad vervult opdrachten die we als volgt samenvatten (6) :
1. — informatie over de algemene gang van de vennootschap;

(1) Zie o.m. O. VANACHTER : „Medezeggenschap in de Europese vennootschap", *Bulletin*, 1973, nr. 4, blz. 93 e.v., Instituut voor Arbeidsrecht, Leuven.

(2) Wetsontwerp door de Bondsregering ingediend in februari 1974.

(2bis) In zijn julizitting 1974 besliste het Europees Parlement dat de toezichtsraad van de S.E. zou samengesteld worden : voor 1/3 uit vertegenwoordigers van de werknemers, voor 1/3 uit vertegenwoordigers van de aandeelhouders en voor 1/3 uit onafhankelijke, door beide groepen (werknemers en aandeelhouders) te coöpteren leden. Thans zal de Europese Commissie een definitief ontwerp uitwerken.

(3) Toelichting bij art. 137 van het ontwerpstatuut.

(4) Artt. 100 e.v. van het ontwerpstatuut S.E.

(5) De vertegenwoordigers in de raad worden rechtstreeks verkozen door de werknemers van de vaste inrichtingen en volgens de in het land van vestiging geldende regelen.

(6) Artt. 120 e.v. van het ontwerpstatuut S.E.

2. — verplichte en voorafgaandelijke raadpleging over *economische* kwesties die de werknemers aanbelangen;
3. — medebeslissingsrecht over de *sociale gevolgen* verbonden aan de economische beslissingen alsook over een reeks sociale punten die veel gelijkenis vertonen met deze waarvoor in de Duitse ondernemingsraad, "Mitbestimmung" wordt vereist.

Bij onenigheid zou een speciaal opgerichte geschillencommissie met arbitragebevoegdheid optreden.

Of deze communautaire voorstellen ten volle aan de verwachtingen van de betrokkenen zullen beantwoorden, zal slechts de toekomst kunnen uitwijzen. Doch nu reeds staat het vast dat deze initiatieven een belangrijke plaats innemen in de verdere pogingen tot democratisering van het bedrijfsleven.

VII. BEKNOPTE EVALUATIE VAN DE BELGISCHE SITUATIE

16. De inspraak in de onderneming wordt er door drie onderscheiden organen verwezenlijkt, nl. de ondernemingsraad, de veiligheidscomités en de syndicale afvaardiging. De eerste twee organen zijn bij wet opgericht; hun opdrachten werden evenwel verduidelijkt en aangevuld door de sociale partners; deze laatsten gaven eveneens het ontstaan aan de syndicale afvaardiging.

Principieel werd bij de oprichting van elk dezer organen gewezen op de noodzaak goede sociale verhoudingen in de onderneming tot stand te brengen met eerbiediging van de beheersverantwoordelijkheden en van het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd (1).

De vakbondsafvaardiging staat rechtstreeks in voor het behartigen van de belangen van de georganiseerde werknemers in de onderneming; ondermeer voert dit orgaan C.A.O.-onderhandelingen op het vlak van het bedrijf. Zo'n inspraak is bijgevolg eerder revendicatief (2).

De taak van de veiligheidscomités is hoofdzakelijk preventief en adviserend op het domein van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

---

(1) Zie gecoördineerde C.A.O. van 9.3.1972 (N.A.R.), algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 12.9.1972, art. 2; C.A.O. van 24.5.1971 (N.A.R.-m.b.t. het standpunt van de syndicale afvaardiging (*B.S.* 1.7.1971), art. 2.

(2) Zie art. 11, C.A.O. van 24.5.1971 (zie vorige voetnoot).

Deze opdracht zou evengoed aan de ondernemingsraad kunnen worden toevertrouwd (1).

Dit laatste orgaan werd door de bedrijfsradenwet 1948 vooral bestemd tot overleg en samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel. Met dit doel werd een recht op informatie, advies en in zeer beperkte mate op medebeslissing en beheer toegekend. Het beheer beperkt zich slechts tot de zgn. „sociale of maatschappelijke werken" in de onderneming.

Medebeslissen kan de raad in de opstelling van het arbeidsreglement, de bepaling van de vakantiedagen en de vaststelling van algemene criteria te volgen ingeval van afdanking of wederaanwerving wegens economische of technische omstandigheden. Deze laatste opdracht doet echter geen afbreuk aan het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd inzake de algemene organisatie en gang van het bedrijf.

De inspraak van de Belgische ondernemingsraad blijft essentieel gericht op informatie en advies. Het advies strekt zich vooral uit tot tewerkstellingsproblemen alsook tot de technische verbetering van de arbeidsorganisatie en de arbeidsvoorwaarden. Inlichtingen hebben vooral betrekking op de algemene vooruitzichten van de onderneming en hun weerslag op de tewerkstelling. Doch de bedrijfsorganisatiewet 1948 streefde eveneens naar ruimere informatieverlening omtrent het economisch en financieel beleid in het bedrijf. Het resultaat was echter weinig bemoedigend, zodat de regering in de omstandigheden die we reeds hoger aanhaalden, uiteindelijk bij K.B. van 27 november 1973 de aard en de natuur van deze informatie nader uitwerkte (2).

De krachtlijnen van dit K.B. zijn als volgt samen te vatten :

1. — naar inhoud en frequentie is deze informatie thans zeer uitvoerig en technisch geregeld : bij correcte toepassing van het K.B. kan de ondernemingsraad in het vervolg over inlichtingen beschikken die veruit deze overtreffen welke doorgaans aan de algemene vergadering van de aandeelhouders worden verstrekt;
2. — zo'n informatie mag echter niet tot gevolg hebben dat een onafhankelijk beheer onmogelijk wordt gemaakt doch moet

(1) Zie H. LENAERTS, *op. cit.*, blz. 74 en 506.

(2) K.B. van 27.11.1973 betreffende de economische en financiële informatie te verstrekken aan de ondernemingsraad.

integendeel bijdragen — zo luidt het verslag aan de Koning — tot een beter begrip van het leven in de onderneming;

3. — van de verplichte bekendmaking van bepaalde inlichtingen kan worden afgeweken op grond van hun vertrouwelijk karakter; de beoordeling hiervan komt echter niet aan het ondernemingshoofd toe, doch wel aan een ambtenaar, hiertoe speciaal door de bevoegde minister gemachtigd;

4. — vermits deze inlichtingen uiteraard zeer technisch zijn, mogen deskundigen — extern aan de onderneming — bij zekere werkzaamheden van de ondernemingsraad worden betrokken.

17. Het is bekend dat de ondernemingsraad tot nu toe niet aan de gestelde verwachtingen heeft beantwoord. Alhoewel de wetgever in 1948 streefde naar een „nieuw recht van de onderneming", onderging deze niet de verhoopte structurele wijzigingen waardoor o.m. inspraak een meer reële inhoud had kunnen verwerven. Ook in de thans ter studie liggende hervorming van ons vennootschapsrecht, blijft elke — zelfs onrechtstreekse — inspraak in de beleidsorganen van de onderneming uitgesloten.

In de veronderstelling dat men aldus de inspraak verder tot de ondernemingsraad wil beperken, is een verdere ontplooiing van dit orgaan slechts mogelijk mits het verlenen van een reëel medebeslissingsrecht, niet alleen in het sociaal doch ook geleidelijk in het economisch beleid van de onderneming.

De vraag blijft echter open of zo'n doelstelling wel ten volle instemming van de Belgische vakbonden — of dan toch bepaalde onder hen — wegdraagt. De vrees voor een al te grote verankering in voor hen nog steeds aanvechtbare economische structuren, alsook hun teleurstellende ervaringen met de ondernemingsraden, kunnen aanleiding geven tot het nemen van andere opties.

Het wil ons dan ook voorkomen dat reeds in het K.B. van 1973 het accent eerder op „arbeiderscontrole" ligt, nl. het streven naar meer externe beïnvloeding dan naar interne deelname in het beleid van de onderneming.

Een dergelijke opvatting mag eveneens worden verwacht bij de nog door te voeren hervormingen m.b.t. het statuut van de bedrijfsrevisoren, de jaarrekeningen en het uniform boekhoudingsplan.

Preciezere informatie en efficiëntere controle zullen o.i. samen

gaan met het verder in opspraak brengen van de huidige finaliteit van de onderneming. Aldus zou het probleem van de werknemersinspraak zich ook in België kunnen herleiden tot een ideologische en politieke kwestie.

VIII. CONCLUSIES

18. De onderneming democratiseren wil zeggen verandering brengen in de bestaande zeggenschapsverhoudingen. Om aan het beoogde doel te beantwoorden moet noodzakelijk meer effectieve inspraak worden verwezenlijkt, aangezien het ene afhankelijk is van het andere.

Alhoewel ieder land dit op een eigen manier aanvoelt, overweegt thans de mening dat de werknemer in de onderneming deel uitmaakt van een gemeenschap waarin het niet meer denkbaar is dat de ene groep zonder meer aan de arbitraire macht van de andere wordt onderworpen. Bijzondere regelingen worden dan ook getroffen om de inschakeling van de werknemers in deze gemeenschap mogelijk te maken.

Over de vormen van en de objectieven voor inspraak bestaat geen eensgezindheid.

De meeste modellen en voorstellen berusten op een of andere vorm van medewerking tussen de factoren „kapitaal" en „arbeid". Hieruit mag worden afgeleid dat nog steeds nadruk gelegd wordt op een AANPASSING van de zeggenschapsverhoudingen binnen de *bestaande* structuren van de onderneming.

Inzake de objecten waarover inspraak wordt verleend, ligt het zwaartepunt eerder op de medezeggenschap in het sociaal dan in het economisch domein. Hierbij wordt dikwijls geargumenteerd dat de werknemers meer belangstelling hebben voor kwesties die rechtstreeks verband houden met de kwalitatieve en kwantitatieve verbeteringen van hun arbeidsvoorwaarden en bestaanszekerheid, dan voor beslissingen die het bedrijf in zijn geheel aanbelangen.

In welke mate echter kunnen deze twee domeinen uit elkaar worden gehouden ?

Is het niet zo dat economische besluiten onvermijdelijk weerslag hebben op de sociale en omgekeerd ?

Hierbij moet wel in het oog worden gehouden dat inspraak maar werkelijk zin heeft indien hierdoor doeltreffend en deskundig het oplossen van concrete en praktische problemen kan worden

verwezenlijkt. Vooral in economische aangelegenheden blijft enerzijds het verlenen van meer inspraak en anderzijds het waarborgen in de onderneming van de nodige doeltreffendheid een moeilijke opdracht. Een goed beheer vereist nog steeds een maximum aan eensgezindheid, deskundigheid, gezag en bewegingsvrijheid in de besluitvorming.

Zo men ook het economisch beleid in handen van de werknemer wil geven, vereist dit voorafgaandelijk een mentaliteitsverandering waarmede noodzakelijk een opvoedende en culturele promotie samengaat. Elke decentralisatie in de machtsuitoefening leidt tot stijgingen in de spanningen tussen tegenstrijdige belangen : de betrokkenen moeten dan ook in staat worden gesteld deze spanningen te ondergaan en positief te verwerken. Of thans reeds alle voorwaarden voor zo'n inspraak zijn gerealiseerd, kan worden betwijfeld. We delen op dit punt de zienswijze van Prof. LYON-CAEN : „Le sens des realités économiques oblige à dire qu'une direction n'acceptera de négocier sur des décisions économiques et n'acceptera de fournir à l'interlocuteur les données et les informations sur lesquelles le choix repose, que si cet interlocuteur parle le même langage, informe les travailleurs des enjeux, et accepte ses responsabilités". Dit vereist, voegt hij eraan toe „une vision plus réaliste de la part des travailleurs du prix à payer pour contrôler utilement les mécanismes d'où finalement procède leur destin" (1).

Werknemersinspraak blijft een bij uitstek dynamisch fenomeen dat onderworpen is aan voortdurende veranderingen en permanente aanpassingen eist. Het begrip zelf is relatief en komt eerder voor als een tendens die zich geleidelijk en progressief binnen een bepaald kader zal ontwikkelen. Uniforme en vaststaande regelingen mogen dan ook in een nabije toekomst niet worden verwacht. Juist daarom behoort werknemersinspraak tot een dezer bevoorrechte domeinen van de rechtsvergelijking; meer dan gelijk welke andere sociaal rechtelijke regeling zal inspraak zich op een eigen manier in elke staat verder ontwikkelen.

Tenslotte moet worden opgemerkt dat de verwezenlijking van inspraak en de uitvoering ervan de taak is van degenen die verantwoordelijk zijn voor het sociaal beleid. De taak van de

(1) Prof. LYON-CAEN : *La participation par le contrôle*, in *La Crise des relations industrielles*, *op. cit.*, blz. 303.

jurist blijft integendeel gericht op het vaststellen van het kader waarin dit beleid juridisch tot uiting wordt gebracht.

Nergens anders echter dan in het sociaal recht — en dan vooral op het gebied van de arbeidsverhoudingen — kan de breuk tussen de normatieve regeling en de werkelijkheid zo reëel zijn. Daarom is het ongetwijfeld wenselijk dat doelstellingen zoals werknemersinspraak meer voorwerp uitmaken van interdisciplinair onderzoek.