

SPANNING

WIE IS DE BAAS?



UITGAVE VAN HET WETENSCHAPPELIJK BUREAU VAN DE SP

jaargang 23, nummer 3, oktober 2021

IN DIT NUMMER

4



4 EEN REVOLUTIE VERVAT IN WETTEN

Mahir Alkaya bespreekt de SP-plannen voor zeggenschap op de werkvloer.

Tijmen Lucie

10 MACHT EN VERANTWOORDELIJKHEID

Kan het Duitse stelsel van co-determinatie ons helpen om de grote bedrijven te democratiseren?

Bart Linssen

12 HET PLAN VAN MEIDNER

Bedrijfseigenaren wisten in de jaren zeventig het vakbondsplan om de Zweedse economie fundamenteel te hervormen tegen te houden, maar zijn de tijden inmiddels veranderd?

Bart Linssen

14 VAN MEDEZEGGENSCHAP NAAR ZEGGENSCHAP

Onderzoek en ervaring wijzen uit dat de medezeggenschap in Nederland tekortschiet.

Ruud Kuin

18 'IN DE PARIJSE COMMUNE ZIT TRAGIEK EN DRAMA'

Historicus Dennis Bos legt uit hoe de Parijse Commune kon uitgroeien tot centraal element in de socialistische herinneringscultuur.

Tijmen Lucie

COLOFON

Spanning wordt uitgegeven door het Wetenschappelijk Bureau van de SP. Een abonnement kost 25 euro per jaar voor niet-leden. De betaling gaat per incasso.

Abonnementenadministratie
Snouckaertlaan 70
3811 MB Amersfoort
T (088) 243 55 40
E administratie@sp.nl
Redactieadres
Snouckaertlaan 70
3811 MB Amersfoort
T (088) 243 55 35
E spanning@sp.nl

Redactie
Ruud Kuin
Bart Linssen
Tijmen Lucie
Eduard van Scheltinga
Tekstredactie
Daniël de Jongh
Redactieraad
Jannie Visscher

Basisontwerp
Thonik en BENG.biz
Vormgeving
Nenad Mečava
Gonnie Sluijs
illustratie cover
Nenad Mečava



Tenzij anders vermeld, is op de inhoud van deze publicatie de Creative Commons Naamsvermelding-Niet Commercieel-GeenAfgeleideWerken 3.0 Nederland licentie van toepassing. creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/nl

DE SP ZET ZICH IN VOOR MENSELIJKE WAARDIGHEID, GELIJKWAARDIGHEID EN SOLIDARITEIT

Wat hebben de Wet eerlijk loon, de Wet eerlijk delen en de Wet eerlijk beslissen met elkaar gemeen? Het zijn alle drie SP-voorstellen voor een eerlijke economie. De laatste twee democratiseren het bedrijfsleven, stelt Kamerlid Mahir Alkaya: 'Ze maken het moeilijker voor een kapitalist om met een zak geld een bedrijf over te nemen en dan bijvoorbeeld failliet te laten gaan, puur voor het geld.'



WIP

JST

EEN REVOLUTIE VERVAT IN WETTEN

Tekst: Tijmen Lucie Illustratie: Len Munnik©

In de afgelopen decennia zijn de machtsverhoudingen tussen arbeid en kapitaal volledig scheefgegroeid. Wie betaalt, bepaalt en gaat er vandoor met de winst; wie werkt heeft niets te zeggen en moet het doen met een schamel loontje. Als gevolg hiervan is de ongelijkheid, ook in Nederland, enorm toegenomen. Om daar verandering in te brengen, heeft SP-Tweede Kamerlid Mahir Alkaya twee wetsvoorstellen gedaan. Deze moeten medewerkers collectieve zeggenschap geven over hun winst en hun werk, om zo de machtsverhoudingen tussen arbeid en kapitaal meer in evenwicht te brengen.

› **Hoe zijn de Wet eerlijk delen en de Wet eerlijk beslissen tot stand gekomen en uit welke buitenlandse voorbeelden heeft de SP inspiratie gehaald?**

‘Het grappige is dat toen wij met die wetsvoorstellen bezig waren, Jeremy Corbyn in het Verenigd Koninkrijk en Bernie Sanders en Elizabeth Warren in de VS met vergelijkbare voorstellen kwamen. Het laat de tijdgeest zien. In de uitwerking hebben we wel naar die voorstellen gekeken. Vooral naar dat van Labour, dat in het Verenigd Koninkrijk zeer serieus werd genomen. Advocatenkantoren boden zich daar al aan bij multinationals om hun aandeelhouders bij te staan mocht de wet praktijk worden. Daardoor hadden we de beschikking over behoorlijk goede juridische analyses, waar we ook gebruik van hebben gemaakt.

Een paar jaar eerder hadden we als partij al de ambitie geformuleerd om met voorstellen te komen om de economie te democratiseren. We zijn toen naar Düsseldorf gegaan om daar met mensen van Die Linke en met vakbonden te praten. In Duitsland wordt de helft van de commissarissen van een bedrijf door de medewerkers gekozen en ik was benieuwd naar hun ervaringen daarmee. Uit de gesprekken bleek dat ze er niet heel gelukkig mee waren. Zonder democratisch mandaat en betrokkenheid van vakbonden gaat zo’n commissaris in de praktijk al snel functioneren als de andere commissarissen. Vandaar dat wij met voorstellen zijn gekomen die tot echte zeggenschap van medewerkers moeten leiden.’

› **Waarom is het belangrijk dat medewerkers zeggenschap hebben over wat er in hun bedrijf gebeurt?**

‘De gedachte achter democratisering van het bedrijfsleven, is dat je uiteindelijk besluiten krijgt die met meer belangen rekening houden dan alleen die van de aandeelhouders. Op dit moment worden bestuurders aangesteld door aandeelhouders en moeten ze alleen aan hen verantwoording afleggen. Medewerkers hebben weliswaar indirect zeggenschap, via de ondernemingsraad, maar als het om belangrijke strategische besluiten gaat dan hebben zij slechts adviesrecht. Bestuurders hoeven daar weinig rekening mee te houden.

Dat de belangen van medewerkers bij

belangrijke strategische besluiten niet worden meegewogen, is op de lange termijn niet goed voor de economie en ook niet voor het milieu. Want dan telt alleen het winstbelang op de korte termijn. Het is veel beter om daar tegenmacht aan te bieden door medewerkers meer zeggenschap te geven.’

› **In hoeverre maakt het binnen een kapitalistisch systeem uit wie er in een bedrijf aan de touwtjes trekt?**

‘De vraag is natuurlijk wat kapitalisme precies betekent. Als je het definieert als dat kapitaal alles kan kopen wat er is, dus ook bedrijven, en daar de volledige zeggenschap over krijgt, dan zal een voorstel om de werkvloer te democratiseren afbreuk doen aan dat kapitalistische ideaal. Dat is ook precies wat wij willen. Dan is er nog geen socialisme, maar heb je wel echt een slag gewonnen. Je maakt het namelijk moeilijker voor een kapitalist om met een zak geld een bedrijf over te nemen en dat vervolgens volledig naar zijn hand te zetten. Wat nu regelmatig gebeurt.

Met dit voorstel onttrekken we een belangrijk stuk van de economie, de bedrijven, voor een deel aan het kapitalisme. Het kapitalisme heb je dan nog niet omvergeworpen, maar je hebt wel een belangrijke uitwas daarvan bestreden. Ik denk nog steeds dat we met democratische middelen stap voor stap richting het socialisme kunnen gaan. En dit is een stap in die richting.’

› **Waarom zouden medewerkers minder aan hun eigenbelang denken dan aandeelhouders?**

‘Dat zullen ze niet doen. Medewerkers zullen ook aan hun eigenbelang denken. Maar als je het belang van medewerkers naast dat van aandeelhouders stelt en organiseert, breng je het stelsel wel beter in balans. Daarmee voorkom je dat alleen het belang van aandeelhouders telt, zoals nu vaak het geval is. En bouw je een langetermijnvisie in, omdat medewerkers in tegenstelling tot kapitalisten voor hun levensonderhoud afhankelijk zijn van het voortbestaan van hun bedrijf.’

› **Zou die tegenmacht van medewerkers wat jou betreft georganiseerd moeten worden door de overheid of door vakbonden?**

‘Ik denk door vakbonden, dus veel meer vanuit de werkvloer. En juist niet door de overheid, want we hebben bijvoorbeeld na de bankencrisis gezien dat een rechtse politieke meerderheid de georganiseerde solidariteit vrij gemakkelijk kan afbreken. Voor verworvenheden die op de werkvloer als normaal zijn geen gelden, is dat minder eenvoudig. Als een ondernemingsraad of een vakbond goed functioneert, kun je die niet zomaar ontbinden of verbieden. Ik denk ook dat hoe beter je de koek op de werkvloer verdeelt, hoe minder herverdeling er vanuit de overheid nodig is.’

› **Ik vraag het omdat de positie van vakbonden de laatste decennia erg is verzwakt. In veel bedrijven krijgen ze nauwelijks nog een poot aan de grond. Is het dan niet noodzakelijk dat de overheid met wetten komt om de positie van medewerkers te verbeteren, simpelweg omdat vakbonden daar vaak niet meer toe in staat zijn?**

‘Ik zie ook dat de ledenaantallen en de organisatiegraad van vakbonden de afgelopen jaren gedaald zijn en dat is in mijn ogen een belangrijke verklaring waarom de lonen niet gestegen zijn. Maar het probleem van een zwakke vakbond los je niet op door hem overbodig te maken. Want dan zullen nog minder mensen het belang ervan inzien en worden ze nog irrelevanter.’

Wat wij met die wetten juist proberen, is om vakbonden en ondernemingsraden belangrijker te maken. Een klein onderdeel van de wet dat wat mij betreft te weinig aandacht heeft gekregen, is dat de ondernemingsraadverkiezingen voortaan allemaal op 1 mei zullen plaatsvinden. Op die dag, de Dag van de Arbeid, kiezen medewerkers hun vertegenwoordigers in de ondernemingsraad die er zorg voor dragen dat de winst op een eerlijke manier verdeeld wordt. Hopelijk draagt dit ertoe bij dat medewerkers medezeggenschap belangrijker gaan vinden en de organisatiegraad van vakbonden omhoog gaat.

Vakbonden zullen zich ook meer met de politiek moeten bemoeien en wij als politieke partij zullen ons meer met de werkvloer moeten bemoeien, want uiteindelijk voeren we één en dezelfde strijd.’

› **Waarom gaan de voorstellen niet over ondernemingen met minder dan honderd medewerkers?**

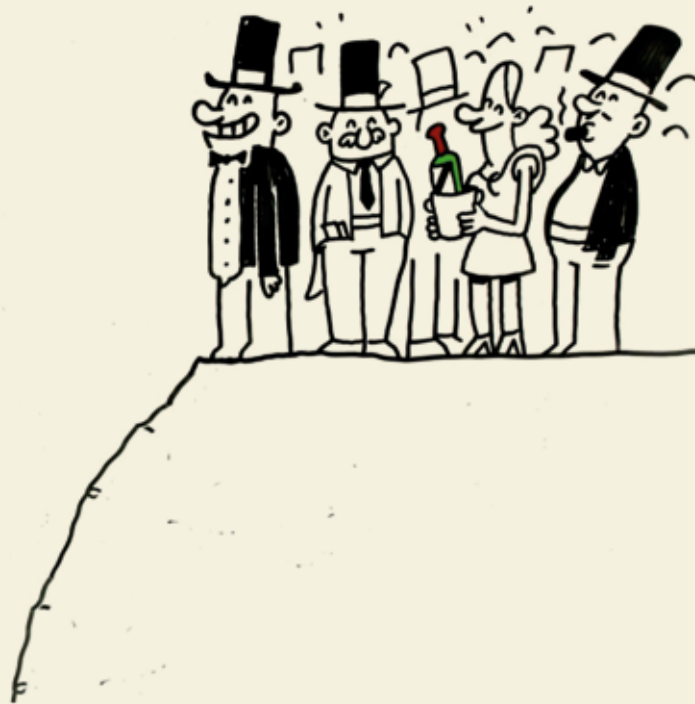
‘Als je een grens trekt, moet die wel ergens op gebaseerd zijn. In dit geval is het dezelfde grens als gehanteerd wordt voor een zogenaamde structuurvennootschap. Als een bedrijf minimaal honderd medewerkers en een omzet van minimaal 16 miljoen euro heeft, wordt gesproken van een

‘Democratisering van de economie brengt nog geen socialisme, maar brengt het kapitalisme wel een slag toe’

WET EERLIJK DELEN

Dit SP-wetsvoorstel zorgt ervoor dat medewerkers van bedrijven met honderd medewerkers of meer, gezamenlijk minimaal tien procent van alle aandelen in de onderneming krijgen. Waarmee zij dus samen minimaal tien procent van alle dividenduitkeringen ontvangen. De vakbonden kunnen over een hoger percentage aandelen onderhandelen.

Een bijkomend voordeel is dat medewerkers in het voorstel mede-eigenaar worden en via de aandeelhoudersvergadering invloed krijgen op de koers van het bedrijf.



Still uit SP-video Er is genoeg voor iedereen

structuur-vennootschap. Aandeelhouders hebben dan meer bevoegdheden om het bestuur te controleren, omdat de belangen dan groter zijn.

Je kunt je afvragen waarom we überhaupt een grens trekken in ons voorstel. Dat heeft ermee te maken dat we kleinere ondernemingen niet willen treffen. Kleine ondernemers hebben vaak eigen kapitaal in de onderneming zitten en lopen daarmee een financieel risico. Met deze ondernemers heb ik weinig problemen, want zij hebben er direct belang bij om het bedrijf in stand te houden. Waar het problematisch wordt, is als grote ondernemingen in handen komen van kapitalisten die een zak met geld meebrengen en alles gaan bepalen. Zoals private equity of beleggingsfondsen. Zij hebben helemaal geen binding met het bedrijf en zijn puur geïnteresseerd in winst maken. Ook al betekent dat het faillissement van een onderneming. Voorbeelden daarvan zijn V&D en Organon. Dergelijke praktijken willen we met deze wetten voorkomen.'

› **Hoe voorkom je dat er tweespalt ontstaat tussen medewerkers die mede-eigenaar zijn en medewerkers die dat (nog) niet zijn?**

'Als het goed is zal dat probleem in de praktijk meevallen, omdat zowel mensen met een vast contract als mensen met een tijdelijk contract recht hebben op winstdeling. Er zijn slechts twee groepen die erbuiten vallen: uitzendkrachten en zzp'ers. Uitzendkrachten zijn in dienst van een uitzendbureau. Dus zij zouden moeten profiteren van winstdeling via het uitzendbureau. Bij zzp'ers is het juridisch gezien bijna onmogelijk om ze te laten meedelen in de winst, omdat ze voor verschillende bedrijven werken en niet in loondienst zijn. Het zijn geen medewerkers, maar eenpersoons-ondernemingen.'

› **Dus ongeacht wat voor contract je hebt bij een onderneming, je profiteert op een gelijke manier van winstdeling?**

'Ja, dat geldt voor iedereen die in dienst is van de onderneming. Maar wel afhankelijk van het aantal

gewerkte uren in het afgelopen jaar. Op basis daarvan krijg je een winstdelingspercentage. Dus of je nu in het bestuur zit of bij de klantenservice werkt, als je allebei fulltime werkt krijg je hetzelfde bedrag. Als je minder uren gewerkt hebt, krijg je minder.'

› **Hoe gaat de winstdeling precies in zijn werk?**

'De aandelen worden in een fonds gestopt en de medewerkers ontvangen vervolgens een certificaat waarmee ze recht krijgen op winstdeling uit dat fonds. Minimaal 10 procent van het totaal aan dividenduitkeringen komt in het fonds terecht en wordt dan evenredig over de medewerkers verdeeld. Hoe deze verdeling eruit ziet, zal per onderneming verschillen. Afhankelijk van hoeveel uren de medewerkers in het afgelopen jaar gewerkt hebben. De beheerder van het fonds, de door de medewerkers gekozen ondernemingsraad, moet zorgen voor een eerlijke verdeling.'

› **Vanwaar dat percentage van 10 procent?**

'Daarmee sluiten we aan bij de internationale voorbeelden. Als je diep in mijn hart kijkt, zou ik zeggen 50 procent. Arbeid en kapitaal zijn immers allebei nodig om een gezonde

onderneming te hebben. Maar aan de andere kant is 1 procent al zo'n enorme stap voorwaarts, dat ik daar ook voor zou tekenen.

In de praktijk zal er door vakbonden en het bestuur van de onderneming onderhandeld moeten worden over de hoogte van het winstdelingspercentage. Om deze onderhandelingen wettelijk mogelijk te maken, moet je een minimumpercentage vaststellen. We hebben voor 10 procent gekozen, omdat dat eenzelfde percentage is als in de voorstellen van Labour en Bernie Sanders. Maar over 1 procent moet ook onderhandeld worden en in sommige gevallen misschien wel over 20 procent als daar ruimte voor is. En dat is precies ons doel. We willen dat winstdeling onderdeel wordt van de onderhandelingen.'

› **Wat gebeurt er met de certificaten van medewerkers die ergens anders aan de slag gaan?**

'Als ze uit dienst gaan of met pensioen, vervallen de certificaten. Die zijn maar een jaar geldig. Omdat de aandelen in het fonds blijven, hoef je er juridisch niet veel voor te regelen. Het belangrijkste is dat medewerkers geen individuele aandeelhouders worden.'

› **Hoe werkt het voorstel als een bedrijf verlies draait?**

'Het fonds krijgt dan geen dividend uitgekeerd, dus de certificaathouders krijgen dan ook niet hun deel van de winstuitkering. De aandelen blijven gewoon in het fonds. Die zijn niet verhandelbaar. Dus of de koers stijgt of daalt, maakt voor het fonds niet uit. Het enige wat het fonds doet, is dividend innen en op een eerlijke manier verdelen over de medewerkers.'

› **Wat zijn de fiscale gevolgen voor medewerkers als zij gratis certificaten van hun bedrijf krijgen?**

'Over de dividenduitkering wordt geen belasting betaald, omdat het fonds fiscaal gezien transparant is. Die geeft het gewoon door. Het fonds zorgt er alleen maar voor dat de medewerkers hun deel van de

'We willen de ondernemingsraadverkiezingen voortaan allemaal op 1 mei laten plaatsvinden, de Dag van de Arbeid'

WET EERLIJK BESLISSEN

Dit SP-wetsvoorstel zorgt ervoor dat de ondernemingsraad (OR) van bedrijven met minimaal honderd medewerkers, *instemmingsrecht* krijgt bij belangrijke besluiten over veranderingen in de organisatie. Bij dergelijke besluiten heeft de OR nu slechts *adviesrecht*. Het instemmingsrecht geldt ook voor besluiten over de verhoging van de beloning van bestuurders en commissarissen. Voordat de ondernemingsraad beslist over eventuele instemming, moet hij eerst de achterban raadplegen.

Om het draagvlak voor de ondernemingsraad te vergroten, zouden OR-verkiezingen op een vaste dag moeten plaatsvinden. Bij voorkeur op 1 mei.

winstuitkering krijgen. Medewerkers betalen hier vervolgens inkomstenbelasting over als ware het een eindejaarsuitkering. Dat is wel zo eerlijk, want als er dan veel winst wordt uitgekeerd dan gaan de belastinginkomsten ook omhoog. Dat geldt voor de overheid idealiter moeten inzetten voor de medewerkers die geen recht hebben op winstuitkering. Zoals degenen die bij bedrijven werken met minder dan honderd medewerkers. Of voor de verhoging van het minimumloon.'

Hoe kunnen we een meerderheid in beide Kamers achter onze voorstellen krijgen? Wat is daarvoor nodig?

'Twee dingen. Aan de ene kant ben ik ervan overtuigd dat linkse ideeën aan het winnen zijn. Dat merk ik bijvoorbeeld aan hoe er met de coronacrisis is omgegaan. Dat er heel veel solidariteitsmechanismen zijn opgetuigd. De economie draait nu weer, omdat er op het dieptepunt van de crisis solidariteit werd georganiseerd. Maar ik merk het ook aan het feit dat veel meer partijen voor verhoging van het minimumloon zijn. In 2017 waren wij de enige partij die het minimumloon en de sociale uitkeringen met 10 procent wilden verhogen. Nu zeggen

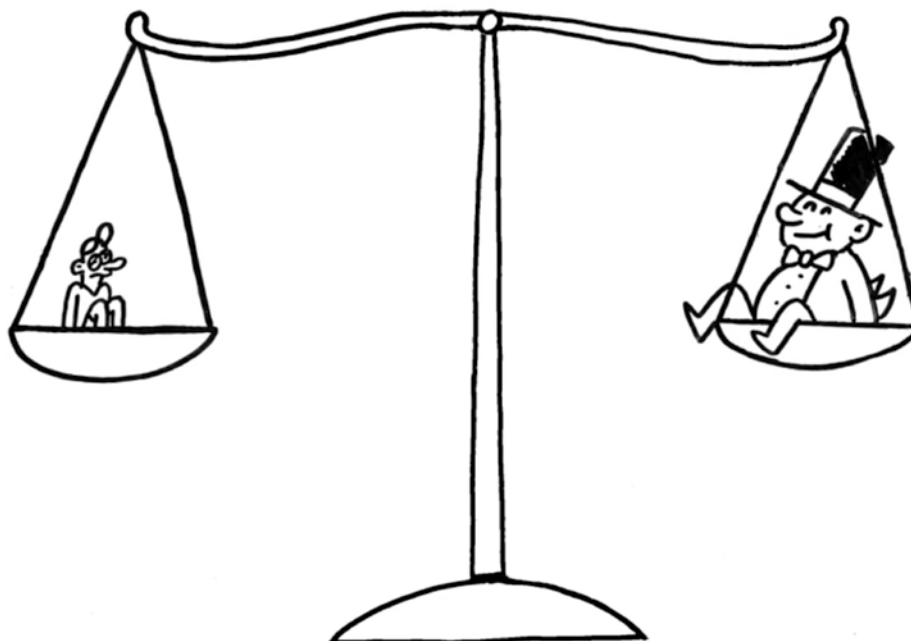
alle partijen het in meer of mindere mate te willen verhogen, al dan niet gekoppeld aan de sociale uitkeringen. We hebben de tijd dus mee.

Aan de andere kant gaan onze voorstellen voor de andere partijen veel te ver. Alleen in afgezwakte vorm zouden ze voor hen acceptabel zijn. Maar dan moet je er wel voor waken dat winstdeling niet zo wordt vormgegeven dat je van medewerkers individuele aandeelhouders maakt die enkel geïnteresseerd zijn in de koerswaarde van hun eigen aandelen. Willen we winstdeling voor elkaar krijgen op een manier die collectieve machtsvorming van medewerkers in de hand werkt en het socialisme dichterbij brengt, dan is buitenparlementaire strijd noodzakelijk. Als eerste stap daartoe hebben we de *Solidair*-krant uitgebracht, waarmee afdelingen aan de slag kunnen gaan. Ik ga ook graag naar afdelingen toe om met kaderleden te praten over het belang van de werkvloer als strijdtoneel. Dus dat we niet alleen maar mensen moeten organiseren in buurten, maar ook in bedrijven. We hebben daar een traditie in als SP en met deze wetten hebben we ook echt iets om voor te strijden.'



Foto: Maurits Gemmink

Mahir Alkaya (1988) is sinds 2018 Tweede Kamerlid voor de SP. Hij is woordvoerder Financiën, Belastingen en Verkeer.



Still uit SP-video Er is genoeg voor iedereen



'Ondernemingsraden versterken, niet afschaffen', betoogt een vakbondsactivist in Berlijn tijdens de jaarlijkse manifestatie op de Dag van de Arbeid.

MACHT EN VERANTWOORDELIJKHEID

Tekst: Bart Linssen Foto: Stefan Boness/Ipon / ANP©

DUITSLAND

Duitse werknemers hebben meer zeggenschap over bedrijven dan hun collega's in andere landen. Het heeft een lange geschiedenis, waarin deze manier van bedrijven besturen nooit echt vanzelfsprekend of onomstreden is geworden. Want wie meebeslist bij de grote bedrijven, wordt ook verantwoordelijk voor het succes of falen. Nog steeds worstelt de vakbeweging met de vraag hoe dit goed te rijmen is met opkomen voor de belangen van werkers.

De Duitse economische ordening wordt door academici vaak aangeduid als het Rijnlandse model: een economie waarin meerdere belangen worden gewogen, met een overheid die zich actief bezighoudt met sociale doelen. Daarmee is het dé tegenhanger van het Angelsaksische model, zoals de Amerikaanse neoliberale economie wordt genoemd. Daarin moet de overheid zich juist afzijdig houden en zijn aandeelhouders oppermachtig.

Met deze definities zou je wellicht niet verwachten dat de mate waarin werknemers meebeslissen over belangrijke besluiten een grote rol speelt. Toch is dit naast de andere rol

voor de overheid misschien wel het belangrijkste element dat de twee modellen van elkaar onderscheidt. Want verder kijken dan de belangen van de aandeelhouders is geen vanzelfsprekendheid. Het is juist een consequentie van institutionele keuzes en verworvenheden.

In het Amerikaanse model wordt arbeid ingehuurd door kapitaal. Tenzij arbeid zich succesvol verenigt is de machtsverhouding duidelijk: het kapitaal is de baas. Wat het Duitse institutionele stelsel typeert is de, in ieder geval in naam, gelijke inspraak van arbeid en kapitaal: *co-determinatie*. Het idee erachter is dat er door het ontstane machtsverwicht minder

sprake zou zijn van strijd, en meer van dialoog. Met als resultaat een efficiënte, niet-bureaucratische organisatie van productie.

OORSPRONG

Co-determinatie is door historici omschreven als een product van de katholieke ethiek, de machtspositie van de vakbonden en politieke druk van radicale democraten begin twintigste eeuw. Iets meer dan tien jaar na de invoering van het stelsel in 1922, werd het alweer ontmanteld door het regime van Hitler. Pas toen de geallieerden onderhandelden over wat er na de Tweede Wereldoorlog zou moeten gebeuren met de zware industrie in het strategisch belangrijke Ruhrgebied, kwam co-determinatie weer in beeld.

Na de Tweede Wereldoorlog was Labour aan de macht gekomen in het Verenigd Koninkrijk. Samen met de Britse vakbonden streefde Labour naar nationalisatie van de Duitse zware industrie. Dit zou het Duitse economische herstel bevorderen en daarmee de betaling van reparatiegelden mogelijk maken. Bovendien hadden de Britten een positief beeld over het vermogen van de overheid om de industrie goed aan te sturen.

De Fransen waren echter fel tegen. Voor hen was nationalisatie zeker geen taboe, maar wel gevaarlijk omdat de Duitse industrie zich dan voor de derde keer in korte tijd zou kunnen worden ingezet voor oorlogsvoering. De Amerikanen waren ook tegen nationalisering, maar dan om ideologische redenen. Overheidssturing zou in hun ogen niet leiden tot de meest efficiënte ordening van de economie.

Met succes stuurden de Duitse bonden aan op een alternatief: co-determinatie, het systeem waar het land dus al ervaring mee had opgedaan. Bovendien stelden de bonden dat een industrie waar werkers veel zeggenschap hebben, minder snel geneigd zou zijn om een nieuwe dictator te steunen. Of in ieder geval, niet zo eenvoudig als het grootbedrijf dat had gedaan bij Hitler.

En zo geschiedde. De bedrijfseigena-

ren gingen akkoord. Niet in de laatste plaats om te voorkomen dat de Britten hun gewenste nationalisatie zouden krijgen.

BEKOELDE STRIJD

Sindsdien is het beleid van co-determinatie gemeengoed geworden in de Duitse economie. Het is een stelsel dat lijkt op wat er in Nederland bestaat, maar in de kern toch echt anders is. Net als hier hebben werknemers invloed via de ondernemingsraad (zie ook pagina 14-17), waar gekozen vertegenwoordigers een wettelijk vastgesteld adviesrecht hebben over belangrijke besluiten. En maken vakbonden afspraken met bedrijven of sectoren in een cao, al is die in Duitsland meestal niet algemeen geldend (voor de hele sector). Het grote verschil is echter dat bij grote bedrijven een derde tot de helft van de toezichthouders op de bedrijfsvoering (de raad van commissarissen) door werknemers wordt gekozen. Werknemers hebben dus automatisch een flinke vinger in de pap bij grote strategische beslissingen.

Juist die vergaande inspraak maakt dat een deel van de vakbeweging twijfelt over dit stelsel van co-determinatie. De angst is dat men niet meer vol voor het werknemersbelang kan strijden wanneer men ook verantwoordelijk is voor het succes van de grote ondernemingen. Hoe moeten deze bestuurders omgaan met beslissingen over bijvoorbeeld een reorganisatie, die om bedrijfseconomische redenen plaats zou moeten vinden maar voor veel medewerkers ontslag betekent?

De angst is dat de vakbond, die in Duitsland zeer nauwe banden heeft met deze vertegenwoordigers van de werknemers, vooral wordt ingekapseld door de belangen van het kapitaal. Er zijn aanwijzingen dat er inderdaad sprake is van een bekoelde strijd. Het Duitse Instituut voor Arbeidsmarkt en Beroepsonderzoek becijferde dat er tussen 1991 en 2000 in Duitsland slechts 9 stakingsdagen per 1000 werkers werden gehouden, tegenover 31 in België, 51 in de VS en 169 in Denemarken.

Niet voor niets schrijven vakbondsmen Mark Bergfeld en politicoloog

Leandros Fischer op Jacobin.mag: "De alliantie tussen vakbonden en het bedrijfsleven blijft het grootste obstakel voor linkse hegemonie in Duitsland." Zij noemen het voorbeeld van het diesel-schandaal, waarbij autofabrikanten in het geheim milieuregels omzeilden. De bonden bleven stil, uit angst voor kelderende aandelen, waardoor medewerkers ontslagen zouden kunnen worden.

Maar co-determinatie wordt niet alleen maar negatief beoordeeld. Er zijn ook aanwijzingen dat de langetermijnbelangen van werknemers juist een positieve uitwerking hebben op de prestaties van bedrijven. Deze bedrijven zouden beter scoren met betrekking tot productiviteit en het beschikbaar stellen van onderzoeksgelden en er zou minder gestaakt worden. Ook blijkt er een samenhang te zijn tussen landen waar sprake is van co-determinatie en de mate van economische gelijkheid.

EEN STRATEGIE VOOR NEDERLAND?

De vraag of we in Nederland co-determinatie moeten nastreven, leeft ook binnen de SP. Zowel bij de Tweede Kamerverkiezingen van 2010 als van 2012, stond het voornemen dat werknemers voortaan de helft van de leden van de raad van commissarissen zouden kiezen in ons programma. Maar de ervaringen in Duitsland leerden ons dat er in de praktijk een grote kloof ontstaat tussen de vertegenwoordigers van de werkvloer en de mensen op de werkvloer zelf. SP-Tweede Kamerlid Mahir Alkaya zegt hierover elders in deze Spanning: 'Zonder democratisch mandaat en betrokkenheid van vakbonden gaat zo'n werknemerscommissaris in de praktijk al snel functioneren als de andere commissarissen.'

Daarom komt de SP nu met voorstellen voor directe democratie op de werkvloer, met zeggenschap voor medewerkers over alle belangrijke zaken die het bedrijf aangaan, en met grote betrokkenheid van de vakbonden. Want als je grote bedrijven wilt democratiseren, schiet het stelsel van co-determinatie tekort. Dat is de les die we van Duitsland geleerd hebben. ■

HET PLAN VAN MEIDNER

Tekst: Bart Linssen Foto: PA Images / Alamy / ANP©



Zelfs ABBA werd ingezet door de bedrijfseigenaren om het plan van Meidner van tafel te krijgen.

ZWEDEN

In de jaren zeventig lanceerde de Zweedse econoom Rudolf Meidner een plan voor een ingenieuze aanval op de dominantie van de factor kapitaal. Dat deze aanval niet slaagde, lag niet aan het plan zelf. De tijdgeest, die juist het neoliberalisme aankondigde, zat zijn revolutie in de weg.

Wie de reputatie van Zweden kent op het gebied van economische gelijkheid, zal het misschien verbazen dat het land aan het begin van de vorige eeuw nog een van de meest ongelijke samenlevingen in Europa was. Pas in de aanloop naar de Tweede Wereldoorlog kwam daar verandering in, zo toont Thomas Piketty in *Kapitaal en Ideologie*. Het waren politieke keuzes die deze verandering tot stand brachten, aldus de Franse stereocoon.

Volgens de politiek econoom Mark Blyth was er in deze tijd sprake van consensus in het denken van de Zweedse vertegenwoordigers van arbeid en kapitaal. Op basis van twee beloftes werd de economie ingericht:

het streven naar volledige werkgelegenheid en het ongemoeid laten van het private bezit van ondernemingen. Het gevolg was beleid dat zorgde voor een eerlijker verdeling van de koek. Er kwamen hoge belastingen op winsten; en daardoor ook lagere looneisen van de vakbonden. Er was grote solidariteit tussen werkers, zodat het verschil in beloning niet opliep. En er was veel steun voor mensen die werkloos raakten, zodat langdurige werkloosheid beperkt bleef. En dat alles met het spectaculaire gevolg dat Zweden in het midden van de twintigste eeuw werd omgetoverd tot een van de meest gelijke samenlevingen ter wereld.

Dat succes leidde er niet toe dat de vakbeweging op haar handen bleef zitten. Er was groeiende onvrede over het feit dat slechts een handjevol individuen de zeggenschap had over het gros van de Zweedse bedrijven. En daarmee, in ieder geval in potentie, een bepalende stem had in het vormgeven van de maatschappij. Deze analyse leidde ertoe dat de vakbeweging haar doelen verzette. Was men tot dan toe vooral gericht op werkgelegenheid en solidariteit, voortaan zou ook democratische controle op de grote vermogens worden nagestreefd.

NIEUWE IDEEËN

Het plan om dit voor elkaar te krijgen kwam van enkele economen uit de vakbond, onder wie Rudolf Meidner. Meidner was als Duitse Jood en socialist gevlucht voor de nazi's. Hij zette zijn leven voort in Zweden, waar hij uitgroeide tot een van de belangrijkste economen van het land. Samen met collega Gösta Rehn ontwikkelde hij in de jaren vijftig een economisch model. Op basis daarvan kon de grote Zweedse sociaaldemocratische partij beleid voeren gericht op de belangen van werkers. Begin jaren zeventig kwam daar een radicaal maar opvallend praktisch uitgedacht voorstel bij: het door werkers overnemen van het eigendom van de grote ondernemingen in Zweden.

Meidners idee was dat een deel van de gemaakte winst voortaan ten goede zou komen aan de werkers. Zij zouden hun winst ontvangen in de vorm van aandelen, en zo langzaam een groot belang in de ondernemingen vergaren. De aandelen zouden worden overdragen aan regionale fondsen die door gekozen vertegenwoordigers zouden worden aangestuurd. Die zouden op hun beurt de opbrengsten weer investeren in de economie. Na tientallen jaren zou de economie dan zijn gedemocratiseerd. Hoe hoger de winst, hoe sneller dit proces zich zou voltrekken.

Deze geleidelijke en relatief vriendelijke overgang van eigendom, staat in schril contrast met de ideeën die tot dan toe gebruikelijk waren. Anders dan bij veel andere linkse plannen over democratisering van de economie, was het bij Meidner nooit de bedoeling om in één keer zeggenschap en eigenaarschap te verwerven, zoals bij nationalisering vaak wordt bepleit. Ook werden er geen (buitenlandse) eigenaren onteigend, maar werden de huidige bezitters juist stukje bij beetje uitgekocht. De fondsen waarin de aandelen terecht zouden komen, waren bovendien regionaal georganiseerd. Ook dat is een breuk met de neiging van links om alles zo centraal mogelijk te willen regelen.

Een ander contrast is dat Meidner niet onverdeeld negatief was over de markt. Ook in bezit van de regionale fondsen zouden in zijn plan bedrijven failliet kunnen gaan, wanneer zij er niet in slaagden om hun zaken op orde te krijgen. Tegelijkertijd zou er door de werkersfondsen juist kunnen worden geïnvesteerd in succesvolle ondernemingen. Winnaars en verliezers bleven dus ontstaan via de markt, maar het resultaat bleef wel in publiek bezit.

FUNDAMENTELE VERANDERING

De voorgenomen breuk met de rol die de bezitters van het grootkapitaal sinds de opkomst van het kapitalisme hebben ingenomen, was echt een fundamentele verandering. De strijd ging over niets minder dan de verdeling van de macht in de economie.

Dat werd goed begrepen door de eigenaren van de ondernemingen. Zij reageerden fel op de ideeën van Meidner. Het plan werd neergezet als een machtsgreep van de vakbond, die bovendien enkel tot slechte investeringen in staat zou zijn. Want wat wist de vakbond nou van ondernemen? In deze tijd begon de organisatie van bedrijfseigenaren zich in het publieke debat te roeren door ongekend veel geld in te zetten voor campagnes om het plan te stoppen. Zelfs ABBA, zelf inmiddels een bedrijf van aanzienlijk formaat, werd ingezet in de tegencampagne. Ook gingen bedrijfseigenaren over tot een kapitaalstaking en veroorzaakten een beurscrash.

Tegelijkertijd waren er twijfels binnen politiek links. Mensen die voor de overheid werkten of het huishouden deden, maakten geen onderdeel van het plan uit. Anders dan bij een demonstratie tegen een oorlog of voor goede zorg, zou dat massamobilisatie moeilijker maken, zo werd er gesteld.

Een ander probleem was dat de sociaaldemocratische partij nogal gehecht was geraakt aan de status quo. De afspraken met de kapitaalbezitters hadden immers in het verleden tot goede resultaten geleid als het ging om economische gelijkheid.

Alsof dat al niet genoeg was om het plan te frustreren, kregen rechtse tegenkrachten in de jaren zeventig en tachtig ook nog eens de wind in de rug. Aan de universiteiten wist een andere visie op wat een gezonde economie is, terrein te winnen. Waar na de Tweede Wereldoorlog de overheid vaak het voortouw nam bij het inrichten van de economie, werd nu gesteld dat die overheid slechts moest proberen om de economische randvoorwaarden voor het bedrijfsleven zo goed mogelijk te maken. Een geloof in de markt, in plaats van democratisering en centrale sturing, werd dominant.

Meidner had naast de te verwachten economische tegenkrachten dus ook het tij tegen, toen hij zijn plan optekende. Wat uiteindelijk van zijn plannen terechtkwam, was niet meer dan een slap compromis. Er kwam een fonds dat weliswaar een deel van het

loon ontving om te investeren in zaken die een sociaal doel hadden, maar dat werd vooral gebruikt om de lonen te drukken. Precies wat de bedrijfseigenaren graag zagen.

OPNIEUW RELEVANT

Dat het de Zweedse vakbeweging destijds niet is gelukt om de economie te democratiseren met het Meidnerplan, wil niet zeggen dat we het maar moeten vergeten. Er zijn ten minste drie redenen om te stellen dat een dergelijk plan nu meer kans van slagen heeft dan in de jaren tachtig.

Ten eerste is er de afgelopen veertig jaar veel ervaring opgedaan met vermogensbeheer. Institutionele vermogensbeheerders spelen een hoofdrol in de hedendaagse economie. Deze vorm van centrale sturing is onomstreden en werkt ook prima in eigendom van werknemers. Denk alleen al aan de pensioenfondsen, die in Nederland meer dan 1.700 miljard aan vermogen beheren en daarmee goede rendementen halen.

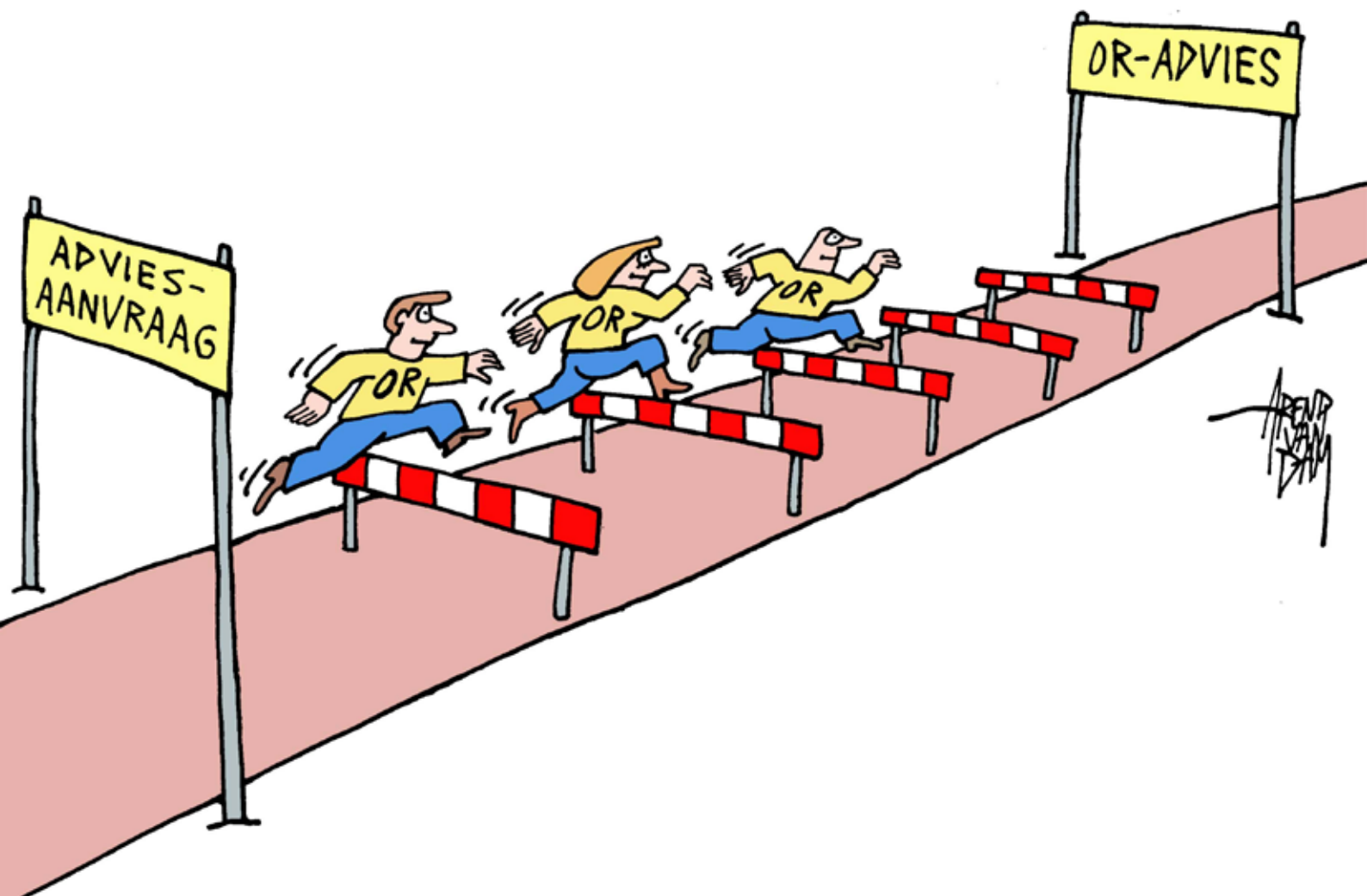
Ten tweede is er sinds de neoliberale revolutie in de jaren tachtig een verschuiving gaande in de eisen die de samenleving aan ondernemingen stelt. Men wil niet langer dat grote bedrijven alleen maar zoveel mogelijk winst maken, maar ook dat zij allerlei sociale en duurzame doelen nastreven. Ondanks druk vanuit de samenleving, worden deze doelen door onwillige aandeelhouders vaak gefrustreerd. Een verandering in de eigenaarsstructuur, waarbij werkers een grotere vinger in de pap hebben, kan helpen om deze sociale en duurzame doelen wel gerealiseerd te krijgen.

En dat is nodig ook om de grote uitdagingen van deze tijd het hoofd te bieden, zoals ongelijkheid en klimaatverandering. Precies om die reden is het volstrekt duidelijk dat het hervormen van de grote bedrijven van levensbelang is voor de hele samenleving. Het idee dat hier geen mensenmassa's voor te mobiliseren zijn, zoals men in de jaren tachtig dacht, is inmiddels succesvol weerlegd door de milieubeweging. Alle reden dus om het eigendomsvraagstuk opnieuw op tafel te leggen. ■

VAN MEDEZEGGENSCHAP NAAR ZEGGENSCHAP

Tekst: Ruud Kuin Illustraties: Arend van Dam©

Ondernemingsraden zijn niet erg populair. Mede vanwege een gebrek aan slagkracht kunnen ze doorgaans op weinig belangstelling rekenen van werknemers en werkgevers. Dat kan anders. Niet met doekjes voor het bloeden, maar door de medezeggenschap fundamenteel te vernieuwen.



In de lange historie van medezeggenschap van medewerkers zijn wettelijke rechten steeds uitgebreid. Desondanks heeft de medezeggenschap zich niet ontwikkeld tot een echt democratisch instrument van de werkvloer. Onderzoeken van de laatste twintig jaar laten zien dat de belangstelling en het draagvlak voor de medezeggenschap afnemen. Inherent aan deze ontwikkeling is de geringe invloed op de besluitvorming. Door de medezeggenschap fundamenteel te vernieuwen kunnen we deze negatieve trend doorbreken.

VOORBEELD: FALENDE MEDEZEGGENSCHAP

Zomer 2021, een aantal medewerkers wendt zich tot hun vakbond. Ze hebben sterke aanwijzingen dat de werkgever een 'flexibele schil' wil gaan formeren: vertrekkende collega's met een vast contract worden vervangen door flexkrachten. Die krijgen een onzeker contract, zowel in duur als in omvang van de te werken uren per week.

De medewerkers willen dat in hun bedrijf voorkomen, want de flexibilisering verzwakt de positie van iedereen en heeft consequenties voor de kwaliteit van de arbeid. Ze zijn daarom, op één collega na, allemaal lid van de vakbond; een unieke situatie.

Als de vakbond zich namens de leden tot de directie wendt, deelt die mee dit onderwerp niet met de vakbond maar met de OR af te handelen. Uit navraag blijkt dat de OR inderdaad is betrokken bij een onderzoek naar het opzetten van een flexibele schil en de opzet zelfs al heeft goedgekeurd. Maar daarbij is volledig voorbijgegaan aan de collega's op de werkvloer. Zij zijn niet geïnformeerd, niet geraadpleegd en niet betrokken bij de standpuntbepaling van de OR. De medezeggen-

schap faalt hier en de vakbond stuit op een bestuur dat in de veronderstelling was dat de medewerkers al betrokken waren. Praten met de OR blijkt tijdverspilling te zijn geweest.

Dit is geen uitzondering, maar illustratief voor wat er de afgelopen twintig jaar op grote schaal is gebeurd, onder het oog van de medezeggenschap en de vakbonden. Deze meegaande opstelling heeft een lange geschiedenis.

GESCHIEDENIS: MEEPRATEN IN KERNEN

Aan het eind van de negentiende eeuw ontstonden de eerste vormen van medezeggenschap. De Gist- en Spiritusfabriek te Delft stelde al in 1878 een personeelsvertegenwoordiging in: De Kern. Het reglement bepaalde dat "de kern een vereniging is vanuit het personeel, door de directeur opgericht, met het doel van gedachten te wisselen met het personeel (...) hetgeen bevorderlijk kan zijn voor de welvaart van het personeel en het welslagen van de onderneming". De taak was "raadgevend", zodat "de directeur nimmer op enigerlei wijze geacht kan worden daardoor in zijn volkomen vrijheid van handelen gebonden te zijn". Het initiatief kreeg nauwelijks navolging.

De socialisten maakten zich na de Eerste Wereldoorlog sterk voor 'socialisatie'; bedrijven zouden geleidelijk moeten worden overgenomen door de gemeenschap. De protestantse en katholieke vakbeweging verzetten zich daartegen. Vanuit hun corporatieve maatschappijvisie maakten ze zich sterk voor 'kernen'. Dat leidde ertoe dat in verschillende cao's de verplichting werd opgenomen tot oprichting van een 'kern'. In 1922 waren er honderd kernen. De leden werden benoemd door vakbondsleden.

WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN: MEDEZEGGENSCHAP

Na de Tweede Wereldoorlog moest het land worden opgebouwd en lag de nadruk sterk op samenwerking en arbeidsvrede in alle geledingen. Dit paste ook geheel in de corporatieve visie van de christelijke vakbeweging: niet tegenover, maar met elkaar. Werkgevers en werknemers vormden de Stichting van de Arbeid, de Sociaal Economische Raad en bedrijfschappen. Op de werkvloer kreeg die samenwerking vorm via de medezeggenschap.

Op 4 mei 1950 werd de *Wet op de ondernemingsraden (WOR)* aangenomen. De gezagsverhoudingen en de betrokkenheid waren in Nederland zodanig dat het bedrijf door velen werd gezien als een grote familie. Men had daarom een orgaan voor ogen dat, naast de vakbonden, vooral meedacht over de ontwikkelingen in het bedrijf. De WOR was dan ook in hoofdzaak gericht op advies en het dienen van het bedrijfsbelang. Voorkomen moest immers worden dat, zoals de Gist- en Spiritusfabriek het noemde, "de ondernemer in zijn vrijheid van handelen gebonden werd".

Daarnaast wilde de NVV, voorloper van de FNV, uitsluiten dat de ondernemingsraden de belangenbehartiging van de medewerkers ging overnemen. De NVV wees bij de wetsbehandeling nog op een ander gevaar. "Wil men niet de kans lopen, dat onverantwoordelijke mooipraters de plaatsen in de ondernemingsraden gaan bezetten, en wil men ook voorkomen dat ondernemingsraden gaan grasduinen op het werkerterrein van de vakbonden, dan zal het noodzakelijk zijn, dat de kandidaatstelling voor de ondernemingsraden geschiedt door de bonafide vakbonden." Op dit punt werden de vakbon-

**Onderzoeken laten zien dat
de OR te weinig invloed heeft**

SBI/FORMAAT MONITOR 2016

• DRAAGVLAK

Bij slechts de helft van de ondernemingsraden waren er verkiezingen gehouden. Bij de andere helft van de ondernemingsraden waren er precies genoeg (35 procent) of zelfs te weinig kandidaten (17 procent). Bij 40 procent van de ondernemingsraden zijn er een of meerdere vacatures.

• INFORMATIEPLICHT WERKGEVER

Slechts een derde ontvangt alle informatie die de werkgever verplicht is te verstrekken volgens artikel 31 van de WOR. De helft van de OR's ontvangt de informatie niet altijd volledig en twee derde ontvangt deze niet altijd op tijd.

• RECHTEN OR

Tachtig procent van de OR's heeft een meningsverschil met de werkgever over het adviesrecht. En bijna een derde van de OR's vindt dat het adviesrecht onvoldoende invloed op de besluitvorming geeft. Ongeveer de helft van de OR's ervaart dat het initiatiefrecht onvoldoende invloed op de besluitvorming geeft. Driekwart vindt dat het instemmingsrecht voldoende invloed geeft op de besluitvorming.

den gevolgd: ongeorganiseerden kregen wel actief kiesrecht, maar niet passief. Alleen bij het ontbreken van vakbondsleden kon een vrije lijst van ongeorganiseerden toestemming krijgen om aan de verkiezingen deel te nemen. Niet veel later is deze mogelijkheid helaas verder verruimd.

Onder druk van de democratiseringsbeweging in de jaren zestig werd de positie van de medezeggenschap in 1971 versterkt. Vanaf dat jaar was de directeur geen voorzitter meer en kreeg de OR een zogenoemde duale taak. Niet alleen het bedrijfsbelang, maar ook de werknemersbelangen moeten worden gediend. Het advies- en instemmingsrecht werd uitgebreid en OR-leden kregen rechtsbescherming en recht op scholing en vorming. Nog geen jaar later was het aantal ondernemingsraden gegroeid van 50 naar 75 procent. Pas in de jaren negentig is de WOR ook op de overheid van toepassing geworden. In 1998 is de laatste belangrijke wijziging in werking getreden. Die behelst onder meer dat bedrijven met 10 tot 50 medewerkers een personeelsvertegenwoordiging moeten instellen, en dat uitzendkrachten na 24 maanden medezeggenschapsrechten krijgen.

ONDERZOEK: DE PRAKTIJK

In 1999 verschijnt een kritisch evaluatierapport over de medezeggenschap: *De volwassen OR: resultaten van het grote OR-onderzoek* (J.C. Looise en R.H. Van het Kaar). Daarin wordt geconcludeerd dat de strategische invloed van de OR stagneert door gebrek aan kennis. Ook wordt vastgesteld dat er sprake is van een gebrekkige afstemming tussen de vakbonden en de medezeggenschap.

Uit een ander onderzoek, *Naleving WOR, stand van zaken 2017*, van Vlugs Adviseurs in opdracht van de overheid, blijkt dat de belangstelling voor collectieve vormen van medezeggenschap steeds verder afneemt. Er is sprake van een dalende 'instellingsgraad van de OR' en een afname van scholing van OR-leden. Bestuurders vinden vaker dat de OR in de praktijk

weinig invloed heeft op de besluitvorming. Slechts 67 procent van de bedrijven met meer dan 50 werknemers, die verplicht zijn een OR in te stellen, heeft dat daadwerkelijk gedaan. Dat betekent dat, ondanks de zware straffen, een derde van de bedrijven de WOR niet naleeft. Hoe kleiner het bedrijf, hoe meer dat percentage oploopt. In bedrijven met 50 tot 100 medewerkers is slechts in 54 procent van de gevallen een OR.

SBI/Formaat, het scholingsinstituut voor de medezeggenschap, heeft in 2016 voor het laatst gemonitord wat de stand van de medezeggenschap is. Ook hieruit komt allerm minst een positief beeld naar voren. Het onderzoek legt bloot dat de werkgever de informatieplicht vaak niet nakomt, dat ondernemingsraden vinden dat ze onvoldoende invloed hebben op de besluitvorming en dat het draagvlak voor medezeggenschap afneemt (zie kader).

NEGATIEVE SPIRAAL

De onderzoeken laten zien dat de OR te weinig invloed heeft en op steeds minder interesse van de werkvloer kan rekenen. Herkenbaar voor iedereen die weleens met een OR te maken heeft gehad, maar daarom niet minder zorgwekkend. We constateren hieronder een aantal oorzaken die om fundamentele verbeteringen vragen. Want met pleisters plakken komen we niet uit de negatieve spiraal

De ondernemingsraden hebben instemmingsrecht met betrekking tot "arbeidsvoorwaardelijke vraagstukken" (artikel 27 WOR). Dit instemmingsrecht komt juridisch dicht bij zeggenschap en een vetorecht; de werkgever kan bij het ontbreken van instemming namelijk niet tot uitvoering overgaan. Het is dan ook niet vreemd dat de meeste ondernemingsraden vinden dat ze met dit recht voldoende invloed hebben.

De ondernemingsraden hebben een initiatief- en adviesrecht als het gaat om organisatievraagstukken. Hieronder vallen onder andere investe-

ringen, reorganisaties, verkoop, sluiting of verplaatsing van onderdelen. Op dit vlak heeft medezeggenschap nog altijd het karakter van 'meepraten'. De eerdergenoemde onderzoeken van respectievelijk SBI/Formaat en Vlug Adviseurs wijzen uit dat zowel de medewerkers als de werkgevers constateren dat de invloed van de medezeggenschap op de besluitvorming nihil is. Dat blijkt ook in de praktijk. Denk bijvoorbeeld aan V&D, Hema en Organon, waar grote besluiten konden worden doorgedrukt ondanks het verzet van de OR.

Het is opmerkelijk dat ook de werkgevers (in het onderzoek van Vlug Adviseurs) constateren dat de medezeggenschap weinig invloed heeft op de besluitvorming. Dan lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat de adviezen en initiatieven van de medezeggenschap in ieder geval niet konden rekenen op veel (en actieve) steun van de medewerkers. Als dat namelijk wel het geval zou zijn dan had dat, ongeacht de kwaliteit, per definitie meer invloed op de besluitvorming gehad.

Het proces met de OR levert de werkgever dus vaak wel tijdverlies op, maar geen draagvlak. De helft van de OR-leden is niet eens gekozen. Medemedewerkers bemoeien zich er niet mee, want ook zij zien dat de medezeggenschap te vaak geen substantiële

invloed heeft. Waarom zou je je kandidaat stellen? En waarom zou je nog stemmen bij OR-verkiezingen? En waarom zou de werkgever nog rekening houden met een medezeggenschap zonder draagvlak? Een negatieve spiraal, die schreeuwt om een fundamentele hervorming.

TOEKOMST: ZEGGENSCHAP

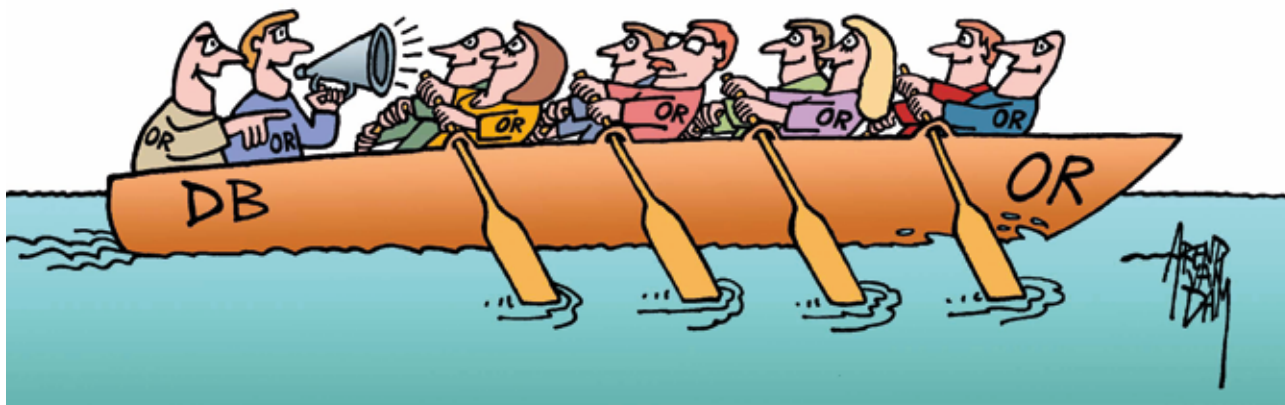
Het voorstel van de SP in de Wetten eerlijk delen en eerlijk beslissen biedt de sleutel voor die fundamentele hervorming. In deze wetsvoorstellen wordt het instemmingsrecht uitgebreid: voor die onderwerpen, waarvan de meerderheid van de medewerkers in een **referendum** uitsprekt dit heel belangrijk te vinden. De medezeggenschap krijgt hiermee een instrument om de achterban te betrekken en de werknemers op hun beurt weten dat ze met hun stem in dat referendum beslissende invloed kunnen verkrijgen. Voor de werkgever wordt duidelijk dat de OR een onderwerp 'claimt' dat bij veel medewerkers leeft. Dat alleen al is een reden om de voorstellen serieus te nemen en draagvlak voor de besluitvorming te creëren.

De tweede fundamentele hervorming zou in het kiesstelsel moeten worden doorgevoerd. Zoals de NVV in 1950 al bepleitte: **stop met de 'vrije lijst' voor ongeorganiseerden**. Uit de genoemde

onderzoeken blijkt dat OR's hun rechten onvoldoende kennen en er ook onvoldoende gebruik van maken. Tevens blijkt dat ze onvoldoende samenwerken met vakbonden en strategisch onvoldoende onderlegd zijn. Dat ligt niet alleen aan kennis en kunde, maar ook aan het vermogen om onafhankelijk te kunnen optreden.

Het is en blijft voor de meeste OR-leden heel ingewikkeld om zich als het nodig is stevig op te stellen tegenover hun eigen werkgever. Ook al genieten OR-leden extra ontslag-bescherming, op iedere werkvloer gaat rond dat 'ze uiteindelijk wel iets vinden om je eruit te werken'. Volwassen zeggenschap moet alleen al daarom via de vakbonden verlopen. Zij kunnen immers onafhankelijke professionals inzetten, die de OR-leden inhoudelijk ondersteunen en echte bescherming kunnen bieden.

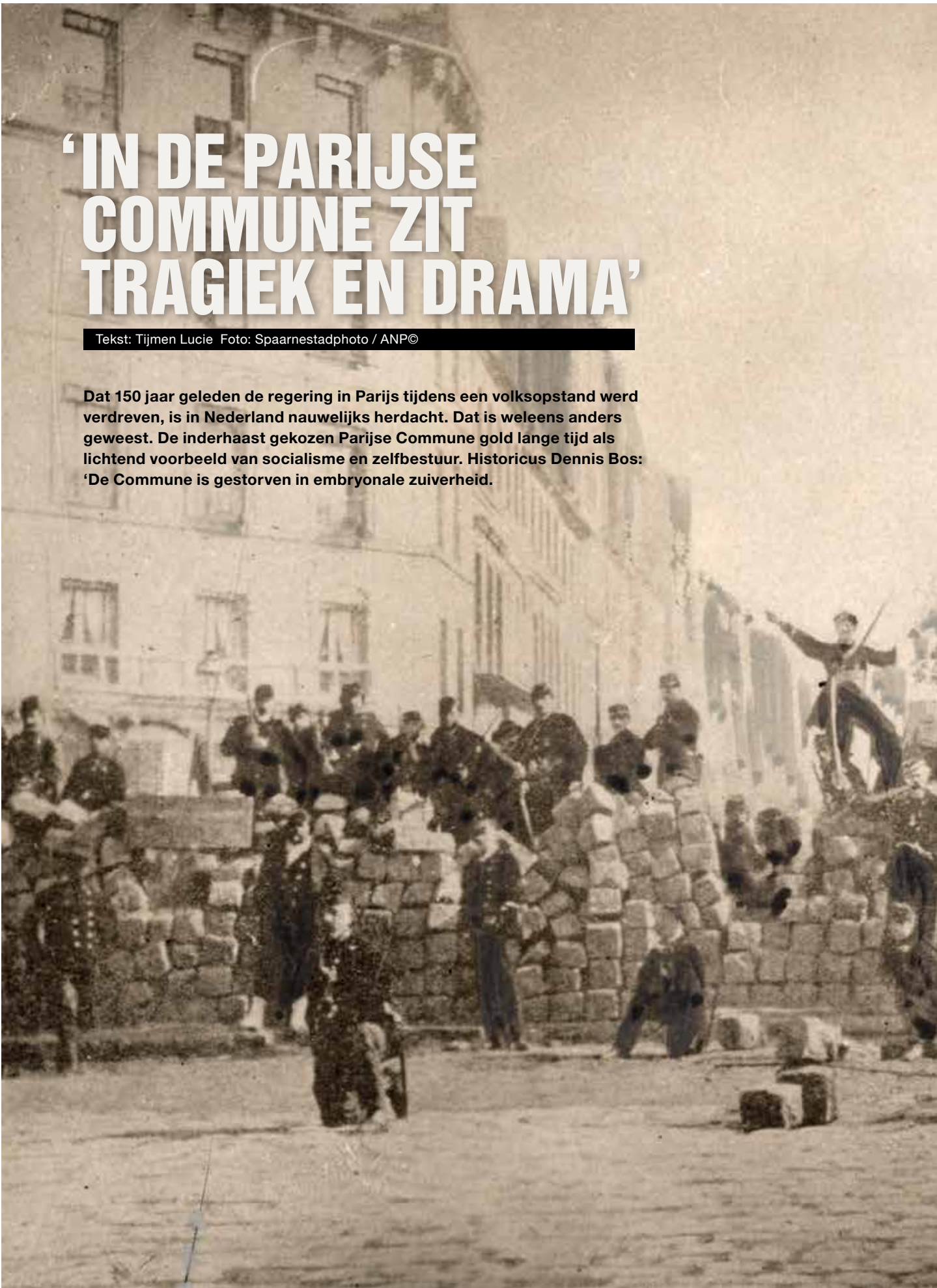
Door medewerkers de mogelijkheid te geven zeggenschap af te dwingen via een referendum en door de banden tussen de vakbeweging en de OR's te vergroten, organiseren we de democratisering van de werkvloer: van medezeggenschap naar zeggenschap. ■



‘IN DE PARIJSE COMMUNE ZIT TRAGIEK EN DRAMA’

Tekst: Tijmen Lucie Foto: Spaarnestadphoto / ANP©

Dat 150 jaar geleden de regering in Parijs tijdens een volksopstand werd verdreven, is in Nederland nauwelijks herdacht. Dat is weleens anders geweest. De inderhaast gekozen Parijse Commune gold lange tijd als lichtend voorbeeld van socialisme en zelfbestuur. Historicus Dennis Bos: ‘De Commune is gestorven in embryonale zuiverheid.’





Franse regeringstroepen breken door een barricade van de Commune van Parijs.

‘De manier waarop deze revolutie de kop is ingedrukt, met zoveel mogelijk slachtoffers, is politieke genocide’

‘Socialisten van Willem Drees tot Pol Pot haalden inspiratie uit de Commune’, vertelt historicus Dennis Bos over de revolutie die op 18 maart jongstleden precies 150 jaar geleden uitbrak in Parijs. Voor het socialisme is de Parijse Commune een ijkpunt geweest, het was immers de eerste en lange tijd enige socialistische revolutie. In zijn boek *Bloed en Barricaden: De Parijse Commune herdacht* (2014) beschrijft Bos hoe de Parijse Commune een centrale plaats kreeg in de socialistische herinneringscultuur.

› Kun je in het kort uitleggen wat de Parijse Commune was?

‘Commune associëren we al snel met communisme, maar in het Frans betekent het gewoon gemeenteraad. En Parijs is het centrum van de revolutionaire traditie in Frankrijk. Dus als in 1850 keizer Lodewijk Napoleon III aan de macht komt na een staatsgreep, weet hij dat als hij een dictatuur wil vestigen, hij eerst met Parijs moet afrekenen. Dus Parijs mag vooral niet zichzelf besturen. Daarom wordt de commune afgeschaft en komt de stad onder leiding te staan van een plaatselijke dictator, baron Hausmann; de man die de grote avenues in Parijs heeft aangelegd.

Dan breekt in de jaren 1870-1871 een oorlog uit tussen Frankrijk en Duitsland. Napoleon valt Pruisen aan, Pruisen slaat terug en Frankrijk verliest de oorlog. Parijs raakt omsingeld en wordt in de steek gelaten door de eigen regering. De Parijse bevolking ziet in dat ze zichzelf moet verdedigen en gaat zich bewapenen. Als begin 1871 de vrede wordt getekend tussen Duitsland en Frankrijk, besluit de Parijse bevolking dat het tijd wordt om het heft in eigen handen te nemen. Op 18 maart 1871 breekt er een opstand uit waarbij de Parijse bevolking de regering verjaagt en een experiment met zelfbestuur aangaat: de Commune van Parijs. Er worden verkiezingen uitgeschreven en er wordt een gemeenteraad gekozen met negentig revolutionairen van wie de meesten jarenlang in de gevangenis hebben gezeten. Als de revolutie op 18 maart begint, trekt de regering

zich terug in Versailles en organiseert van daaruit een burgeroorlog tegen Parijs. Parijs weet het tien weken vol te houden. Na 72 dagen heeft de regering Parijs heroverd en komt de Commune ten einde.’

› Hoe zou je de Parijse Commune willen definiëren?

‘Dat is een lastige vraag. Aan de ene kant is het een emancipatiestrijd van stad tegen platteland. Maar het is ook een strijd van arbeiders tegen bazen en het is een strijd van democratische vormen van zelfbestuur tegen de autoritaire traditie. Verder zou je de Parijse Commune kunnen beschouwen als de laatste van een serie klassieke Franse revoluties, maar ook als de eerste van een serie socialistische revoluties. Dus de Commune is een soort scharnierpunt tussen de burgerlijke democratische revoluties van de achttiende en negentiende eeuw en de proletarische socialistische revoluties van de twintigste eeuw.’

› Kun je de Parijse Commune beschouwen als het eerste voorbeeld van arbeiderszelfbestuur?

‘Ja en nee. De negentig leden van de Commune zijn zeker niet uitsluitend arbeiders. Deze vormen slechts een minderheid. Maar dat er überhaupt arbeiders in het gemeentebestuur zitten, is wel revolutionair. Daar zijn de Franse regering en de internationale pers ook verbijsterd over. Dat opeens boekbinders en broodbakkers de stad besturen.

Een van de dingen die de Parijse Commune uitvindt, is dat de overheid een taak heeft in de organisatie van arbeid. Er komt voor het eerst een minister van Sociale Zaken. En ze kiezen daarvoor Leo Frankel, een joodse arbeider uit Boedapest die lid is van de Duitstalige afdeling van de Eerste Internationale. Dit tekent het internationale aspect van de Commune.’

› Waren er dan zoveel buitenlanders actief in de Commune?

‘Ja, dat was zeker het geval. Parijs is dan al heel lang een metropool waar mensen uit de hele wereld naartoe trekken. Als arbeidsmigrant, maar



De arrestatie van Louise Michel door Franse regeringstroepen in mei 1871.

ook als politiek vluchteling. Dat buitenlanders, zoals de eerder genoemde Leo Frankel, echt een taak krijgen in de revolutie, is de tegenstanders van de Commune een doorn in het oog. Latere socialisten zijn daar juist trots op.'

› **En welke rol speelden vrouwen?**
 'Vrouwen hebben een actieve rol gespeeld in de Commune. Wat de tegenstanders vooral stak, was dat vrouwen zelf vergaderingen organiseerden en zich in het openbaar uitspraken. Dat was in die tijd ondenkbaar. Vrouwen die in het openbaar optraden, konden alleen maar prostituees zijn. Daar kwam nog bij dat achteraf door rechts het

verhaal werd gecreëerd dat vrouwen in de laatste dagen van de Commune Parijs in brand gestoken zouden hebben. Deze zogenaamde *petroleuses*, van wie Louise Michel de beroemdste was, werden echt het schrikbeeld van rechts. Terwijl zij voor socialisten juist helden waren, omdat ze zich tot op het eind verzet hadden tegen de onderdrukker.'

› **In hoeverre is er sprake geweest van democratisering van de economie tijdens de Commune?**
 'Aangezien de Commune maar 72 dagen heeft bestaan, is het vooral bij plannen of aanzetten gebleven. Een van de aanzetten tot democratisering van de productie, is het in bezit

'Vrouwen die zich in het openbaar uitspraken, dat konden volgens tegenstanders alleen maar prostituees zijn'



Dennis Bos (1969) is universitair docent aan het Instituut voor Geschiedenis in Leiden. Hij is gespecialiseerd in de geschiedenis van Nederlandse sociale bewegingen in de negentiende en begin twintigste eeuw.

nemen door de commune van de door hun eigenaren verlaten werkplaatsen geweest. Deze zouden op democratische wijze door een collectief van arbeiders bestuurd moeten worden. In de praktijk komt er echter weinig van terecht, omdat er gevochten moet worden tegen de regeringstroepen. Wel wordt de nachtarbeid van bakkers afgeschaft. Een maatregel die door socialisten altijd is herinnerd en door tegenstanders altijd belachelijk is gemaakt. Toch is door bakkers in de negentiende en twintigste eeuw decennialang tegen de nachtarbeid gestreden. Dus in die zin is het wel uniek dat de Commune deze maatregel meteen afschaft.’

› **Waarom hield de Commune maar 72 dagen stand?**

‘Dat is precies de vraag die socialisten onderling vanaf 1871 verdeeld heeft. Sociaaldemocraten zeggen dat arbeiders die gewapend in opstand komen, altijd zullen verliezen. Als je de arbeidersklasse vooruit wilt helpen, zul je verkiezingen moeten winnen om uiteindelijk de meerderheid van de stemmen te halen. Anarchisten zijn weliswaar hopeloos verdeeld, maar in de kern zijn ze het erover eens dat de Commune de staatsstructuur te veel in stand heeft gehouden. En communisten zeggen dat de Commune ten onder ging omdat er geen partij was die haar aanvoerde en de macht niet centraal georganiseerd was.’

› **Werd de Commune achteraf ook niet verweten dat ze verzuimd had de nationale bank in te nemen?**

‘Ja, Marx is de eerste die dat constateert. Dat de Commune de stad in handen heeft en ook de ministeries overneemt, maar de nationale bank van Frankrijk vergeet over te nemen. Waardoor het Franse leger dat Parijs binnenvalt vanuit de hoofdstad gefinancierd kan blijven worden. Marx concludeert hieruit dat je de revolutie niet aan amateurs moet overlaten. Je moet een plan hebben en de Commune had dat niet. De Commune ontstaat min of meer spontaan en wordt bestuurd door negentig individuen. Er is nauwelijks partijvorming in de raad en wat kenmerkend is voor de Commune: er

is geen leidende figuur. Er ontbreekt een centrale historische figuur die de revolutie verpersoonlijkt, zoals Lenin, Mao, Ho Chi Minh of Che Guevara. Het zijn negentig min of meer samenwerkende mensen met min of meer progressieve ideeën.’

› **Hoe verhielden Karl Marx en de Eerste Internationale zich tot de Parijse Commune?**

‘Marx en de marxisten hebben enorm veel werk gemaakt van het herdenken en levend houden van de nalatenschap van de Commune. Van groot belang daarbij is Marx’ publicatie *De Burgeroorlog in Frankrijk* geweest. Deze studie over de Parijse Commune is af, zodra de Commune verloren is. Als de nederlaag in Parijs definitief is, gaat het pamflet naar de drukker. Dus binnen 48 uur hebben de marxisten – en dat zijn er dan een handjevol – een canonieke tekst van Marx zelf waarin hij uitlegt wat er mis is gegaan met de Commune en wat de plus- en minpunten waren. En daarin wordt achteraf – dat is mijn conclusie – een hoop gemythologiseerd. De band tussen Marx en de Commune wordt achteraf sterker gemaakt dan die in werkelijkheid was.

Met *De Burgeroorlog in Frankrijk* zet Marx zichzelf neer als de man die op de afstand aan de touwtjes trok. Dat wordt opgepikt door de burgerlijke pers, die hard op zoek is naar een boeman. Die is moeilijk te vinden, omdat de Commune zoals gezegd geen leidende figuur had. In de geheimzinnige doctor Marx herkent de internationale pers de kwade genius die de Parijse Commune op afstand vanuit Londen heeft geleid. Dat speelt Marx enorm in de kaart, want dankzij zijn publicatie over de Parijse Commune wordt hij op slag beroemd. Tot dan toe heeft nog bijna niemand van hem gehoord. *Het Communistisch Manifest* en *Das Kapital* waren volstrekt onbekend. Maar *De Burgeroorlog in Frankrijk* wordt een bestseller en verschijnt al snel in vele talen. Ook in het Nederlands, wat nog niet eerder is gebeurd met een werk van Marx. Dus je kunt zeggen dat de Commune en Marx elkaar groot hebben gemaakt.’

› **Waarom leent die Parijse Commune zich zo goed voor mythevorming?**

‘Dat is voor mij ook een kernvraag geweest bij het schrijven van het boek. Hoe komt het dat wij zo veel voelen bij een bepaalde historische gebeurtenis, terwijl we andere gebeurtenissen uit het verleden vergeten zijn? Dat soort vragen vind ik interessant. In de Parijse Commune zit iets van een tragiek en een drama dat zich heel goed leent voor socialistische propaganda. Het feit dat de revolutie maar 72 dagen heeft geduurd, betekent dat deze niet de kans heeft gehad om te ontsporen. Er was geen tijd voor zelfverrijking, corruptie of onderdrukking. De Commune is gestorven in embryonale zuiverheid. Daardoor kun je er van alles op projecteren. Dat maakt de Commune bij uitstek geschikt voor mythevorming.

Dat komt ook door de manier waarop de revolutie door de Franse regering de kop is ingedrukt. Dat was echt een politieke genocide. Het Franse leger heeft opzettelijk zoveel mogelijk slachtoffers gemaakt. Precieze cijfers zijn niet te geven, maar de meeste historici zijn het erover eens dat zo’n twintigduizend Parijzenaars zijn afgeslacht. En degenen die de slachtpartij overleefden, kregen te maken met harde politieke repressie. Zij belandden in de gevangenis of werden verbannen naar de strafkolonie Nieuw-Caledonië.

Er zijn ook overlevenden geweest die erin slaagden om naar het buitenland te vluchten. Zij hebben voor een belangrijk deel bijgedragen aan de verspreiding van de herinnering aan de Commune en aan het ontstaan van een internationale socialistische herinneringscultuur. Zij vertelden hun verhalen op arbeidersvergaderingen, schreven gedichten en maakten liederen, waarvan De Internationale de bekendste is. Dankzij die vluchtelingen is de Commune wereldwijd bekend geworden als het toonbeeld van de socialistische revolutie. Met symbolen als de rode vlag en het strijdlid De Internationale.’

› **Aan het eind van je boek sta je uitgebreid stil bij de 100-jarige herdenking van de Parijse Commune in 1971, zowel in Nederland als daarbuiten. Hoe verhieldden de voorlopers van de SP zich tot de Parijse Commune?**

‘Zij zijn op dat moment volledig gericht op China en de Chinese Revolutie. China verkeert dan in de nadagen van de Culturele Revolutie. In die Culturele Revolutie had de Parijse Commune een geweldige comeback gemaakt. China was begin jaren zestig met de Sovjet-Unie in conflict gekomen, waarna gezocht werd naar een andere inspiratiebron dan de Russische Revolutie. Zo komen de Chinezen uit bij de Parijse Commune. De Culturele Revolutie wordt dan gezien als een voortzetting van de Parijse Commune, waarin ook afgerekend werd met de bureaucratie. Althans dat was de Chinese interpretatie.

Aangezien de voorlopers van de SP zo gericht zijn op China, is er ook hier veel aandacht voor de Parijse Commune. Ik heb een aantal bladen bekeken van de vroege maoïstische beweging in Nederland rond 1971 en wat daarin opvalt is de overtuiging dat de socialistische revolutie nabij is. Dat zie je ook internationaal. Uit de bronnen van 1971 krijg je echt de indruk dat die grote internationale revolutie voor veel mensen een reëel perspectief was. Nu, vijftig later, kijken we daar natuurlijk anders tegenaan.’

› **Want hoe is er dit jaar stilgestaan bij de 150-jarige herdenking van de Parijse Commune?**

‘Buiten Frankrijk is er weinig aandacht voor geweest. Behalve dan dat er een aantal mooie themanummers van historische tijdschriften is verschenen. Dat was wel anders in de honderd jaar die ik onderzocht heb. In die periode was 18 maart ook voor Nederlandse socialistische een belangrijke gedenkdag. Ik denk dat de meeste SP-leden nu geen idee meer hebben wat er op 18 maart gebeurd is. Dat is geen schande, maar wel tekenend voor het wegzakken van die herdenkingstraditie.’ ■

‘De internationale pers geloofde dat de geheimzinnige doctor Marx de Parijse Commune vanuit Londen zou hebben geleid’



