
HET AMSTERDAMSCH E R A P P O R T I N Z A K E D E M E D E Z E G G E N S C H A P V A N H E T P E R S O N E E L I N D E G E M E E N T E B E D R I J V E N E N - D I E N S T E N

DOOR

PROF. DR. H. DOOYEWEERD.

Het vraagstuk inzake de al of niet wenschelijkheid van het verleen en eener zoogenaamde „medezeggenschap” aan het overheidsper soneel is in een acuut stadium gekomen door de verschijning van het rapport der door B. en W. van Amsterdam ingestelde commissie over deze kwestie.

Gelijk bekend, was de onmiddellijke aanleiding tot de benoeming dezer commissie een motie van den heer F. VAN MEURS, in de vergadering van 17 Dec. 1926 van den Amsterdamschen Gemeenteraad ingediend, luidende als volgt:

„De Raad, van oordeel, dat het gewenscht is een onderzoek in te stellen naar de vraag, of het wenschelijk en mogelijk is aan het personeel in dienst van de gemeentebedrijven en -diensten medezeggenschap te verleen en; noodigt Burgemeester en Wethouders uit dit onderzoek in te stellen of te doen instellen en eventueel voorstellen bij den Raad in te dienen.”

B. en W., in wiens handen de Raad deze motie gesteld had ter fine van praeadvies, besloten tot benoeming van een commissie, die het aan de orde gestelde vraagstuk zou hebben te onderzoeken. Op 10 Juli 1928 geïnstalleerd, bracht deze commissie op 20 April 1931 een uitvoerig rapport uit en, gelijk bekend, is bij de jongste wethoudersverkiezing de verwezenlijking eener „medezeggenschap” in den geest van dit rapport tot programpunt gemaakt.

De commissie had zich reeds in den aanvang in drie subcommissies gesplitst. De eerste, onder voorzitterschap van Prof. Dr. W. A. BONGER, heeft zich beziggehouden met het vraagstuk van de z.g. medezeggen-

schap aan den voet van het bedrijf, nader omschreven als „de medezeggenschap ten aanzien van de omstandigheden, waaronder en de wijze, waarop de ambtenaren en werklieden hun werkzaamheden verrichten”. De tweede, onder voorzitterschap van Prof. Dr. H. DOOYEWEERD, nam het vraagstuk in studie van de z.g. „medezeggenschap aan den top”, nader omschreven als „de medezeggenschap ten aanzien van het beheer en de leiding van de bedrijven en diensten”, terwijl de derde subcommissie, onder presidium van Prof. Dr. F. G. SCHELTEMA, de opdracht kreeg te onderzoeken, of de voorstellen, welke door de beide vorengenoemde subcommissies eventueel zouden worden gedaan, vereenigbaar zijn met het Nederlandsche Gemeenterecht.

Van den aanvang liet zich voorzien, dat de eigenlijke principieele strijd tusschen voor- en tegenstanders van de z.g. medezeggenschap in de tweede subcommissie zou ontbranden, omdat alleen hier de eigenlijke kern van het vraagstuk der *medezeggenschap in de leiding* naar voren kwam.

De eerste subcommissie had inderdaad een zeer dankbare taak, daar over de wenschelijkheid van een zekere inspraak van het personeel in de technische kwesties, die onmiddellijk met zijn dagelijkschen arbeid verband houden en als zoodanig meer de onderdeelen van het bedrijf of den diensttak raken, in de commissie geen verschil van meening was.

Zij kon dan ook na een reeks vruchtbare besprekingen tot een eenstemmig resultaat komen, dat door de plenaire commissie zonder principieële discussie kon worden overgenomen en dat bij de directeurs van de bedrijven en diensten, die het eerst voor de instelling van een orgaan voor inspraak in dezen zin in aanmerking komen, een gunstig onthaal vond.

De voorstellen van de commissie ten aanzien van de bedoelde „medezeggenschap aan den voet” komen in het kort hierop neer: Burgemeester en Wethouders stellen bij een tak van dienst, welke hiervoor naar hun oordeel in aanmerking komt, een of meer commissiën in, waarin de ambtenaren en werklieden, werkzaam bij dien tak van dienst „medezeggenschap” zullen verkrijgen ten aanzien van de omstandigheden, waaronder en de wijze, waarop de ambtenaren en werklieden hun werkzaamheden verrichten.

De Commissie is bevoegd ten dezen aanzien aan het hoofd van den tak van dienst alle voorstellen te doen, welke zij in het belang

van den gang der werkzaamheden of van het personeel acht en dient het hoofd van den tak van dienst hieromtrent van advies. Aan de genoemde commissie zijn voorts opgedragen de werkzaamheden, als bedoeld in het Reglement voor de Veiligheidscommissiën, vastgesteld bij besluit van B. en W. van Amsterdam van 10 April 1925. De werkzaamheden der commissie bepalen zich uitsluitend binnen de grenzen van den tak van dienst, resp. de onderafdeeling(en) bij welke zij is ingesteld.

Meer zeggen de voorstellen der commissie over de taak dezer commissiën niet.

Een zuiver formeel criterium voor de afgrenzing van de eigenlijke „medezeggenschap in de leiding en het beheer der bedrijven en diensten”, werd in subcommissie II opgesteld en door de plenaire commissie aanvaard.

Dit criterium werd gezocht in het al of niet vereischt zijn van de toestemming of een besluit, hetzij van Burgemeester en Wethouders, hetzij van den Gemeenteraad voor de handelingen betreffende het beheer of de leiding van het bedrijf of dien dienst. Daardoor is negatief natuurlijk ook een afgrenzing tegenover de „medezeggenschap aan den voet” gegeven, zonder dat echter een positief criterium is opgesteld.

Intusschen is toch wel duidelijk wat de commissie met de z.g. medezeggenschap aan den voet bedoelde.

Het betreft hier den arbeid, waarbij het personeel zelf onmiddellijk betrokken is: de regeling der dagelijksche werkzaamheden, de veiligheid bij den arbeid etc. etc., allen punten, die de eigenlijke medezeggenschap in de economische leiding en het beheer van het bedrijf of den dienst niet raken.

Er schuilt in de gedachte, te dezen aanzien aan het personeel in zijn beste, meest zaakkundige vertegenwoordigers een adviseerende inspraak te geven, veel sympathieks.

Gelijk bekend, was in het rapport over *Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap*, uitgebracht door de commissie, ingesteld door N.V.V. en S.D.A.P., juist deze vorm van inspraak, die men zich in „groepsraden” georganiseerd dacht, sterk op den achtergrond geschoven. Deze commissie beschouwde den hier bedoelden invloed van het personeel als van weinig beteekenis en wilde zelfs het instellen van zulke raden afhankelijk stellen van de goedkeuring van den ondernemingsraad

Maar wanneer men den eisch i.z. de medezeggenschap van het personeel in de leiding en het beheer steeds weer hoort verdedigen met het argument, dat hier mede een middel is gelegen, om een compensatie te bieden voor de in het moderne rationaliseeringsproces verloren gegane arbeidsvreugde, dan moet worden opgemerkt, dat deze factor alleen bij de in het rapport van de commissie uit N.V.V. en S.D.A.P. zoo „en bagatelle” behandelde inspraak in de „groepsraden” ernstig ter sprake kan komen. Hier, en niet in een (gelijk we nog zien zullen, feitelijk geheel buiten het personeel omgaande) medezeggenschap in de leiding, kan voor het personeel een ideëele factor in den dagelijkschen arbeid worden gebracht, die wel is waar op zichzelf nog niet in staat is, met één slag aan de arbeiders wezenlijke arbeidsvreugde te brengen, maar die ongetwijfeld wel stimulerend in deze richting kan werken.

Arbeitsvreugde, in den waren Christelijken zin des woords, is in de eerste plaats afhankelijk van de vraag, hoe wij in ons dagelijksch werk tegenover God staan, of wij Hem daarin willen dienen. Ook over den minst aanzienlijken arbeid valt de glans der christelijke blijdschap, wanneer wij in al onze activiteit in het tijdelijke God willen dienen.

Maar het valt niet te ontkennen, dat de vloek der zonde ook doorwerkt in de uitwendige mechaniseering, waardoor de arbeider tot een dood rad in een verbijsterende machinerie is geworden, waarvan hij de constructie en de werking nauwelijks of in 't geheel niet begrijpt. En ook al doet zich dit mechaniseeringsproces veel ernstiger gevoelen in de vrije groot-industrie, dan in de overheidsbedrijven, toch moet ook ten aanzien van de laatste, in 't bijzonder de meer technische bedrijven, iedere poging worden toegejuicht, om den arbeider meer rechtstreeks bij zijn werk te interesseeren.

Terecht voert het rapport der Amsterdamsche medezeggenschapscommissie dan ook zoowel het belang van het personeel als dat van het bedrijf zelve als rechtsgrond voor dezen vorm van inspraak aan.

De gezagskwestie, die terecht tegen een wezenlijke medezeggenschap in de leiding en het beheer wordt aangevoerd, komt bij de voorstellen der commissie op dit punt in geen enkel opzicht in het geding. De commissie stelt op den voorgrond, dat deze vorm van inspraak niet mag leiden tot het verloren gaan van het persoonlijk contact tusschen chef en ondergeschikten en dat zij slechts een adviseerend karakter kan dragen behoudens de noodige waarborgen, dat

de chef van het onderdeel van het bedrijf of den dienst, waarvoor het orgaan wordt ingesteld, bij gemis aan overeenstemming met de vertegenwoordigers van het personeel omtrent een bepaalde regeling, aan het advies dezer vertegenwoordigers niet „la mort sans phrase” kan bereiden. Deze waarborg wordt hierin gezocht, dat de meerderheid der personeelsvertegenwoordigers de bevoegdheid zal bezitten, om in alle gevallen, waarin er tusschen haar en den voorzitter van het medezeggenschapsorgaan geen overeenstemming bestaat, de beslissing te vorderen van het hoofd van dienst. De voorzitter van het medezeggenschapsorgaan zal in zulk een geval — eventueel via den chef, die tusschen hem en den directeur is gesteld — hiervan aan den directeur mededeeling doen. Het hoofd van dienst neemt zijn beslissing zelfstandig, doch zal, in het aan B. en W. uit te brengen jaarverslag omtrent de werkzaamheden van het medezeggenschapsorgaan, mededeeling doen van alle gevallen, waarin geen overeenstemming werd bereikt en de door hem gegeven beslissing motiveeren. Hierdoor zal de gestie van de directeuren ten aanzien van deze „medezeggenschapsorganen” ter kennis komen van Burgemeester en Wethouders en door dit College toezicht worden uitgeoefend, dat de directeuren tegenover deze inspraak van het personeel een loyale houding aannemen.

In de voorstellen der commissie wordt te dezen aanzien slechts voortgebouwd op hetgeen reeds practisch bestond in de werkzaamheid der z.g. veiligheidscommissiën, welke Burgemeester en Wethouders bij verscheidene bedrijven en diensten hebben ingesteld en op de wijze, waarop de leden van de z.g. dienstcommissiën voor de werkliedenzaken gebruik maakten van de hun in art. 16 van het „Reglement voor de Werkwijze der Dienstcommissiën” gegeven bevoegdheid „tot het stellen van vragen, het doen van mededeelingen en het kenbaar maken van wenschen”.

Wat de werkingssfeer der Amsterdamsche Veiligheidscommissies betreft, deze hebben tot taak, zooveel mogelijk de volledige beveiliging van personen te verzekeren tegen gevaren in of door het bedrijf, welk doel krachtens art. 2 van het Reglement voor deze commissies moet worden nagestreefd door het behulpzaam zijn bij het ontwerpen, invoeren en handhaven van maatregelen ter voorkoming van ongevallen in de afdeeling(en) van den diensttak, binnen welke de Veiligheidscommissie is ingesteld. De bevoegdheid dezer commissies is een con-

troleerende en adviseerende. Zij zien toe op het in acht nemen van alle veiligheidsvoorschriften en op een nauwgezet gebruik van alle beveiligingsmiddelen en stellen een onderzoek in naar alle belangrijke voorvallen, welke met de veiligheid in verband staan. Zij brengen hierover verslag uit aan het hoofd van den tak van dienst en doen aan dat hoofd voorstellen tot het nemen van veiligheidsmaatregelen. Vereenigt het hoofd van dienst zich niet met die voorstellen, dan zijn de Commissies bevoegd hieromtrent een beslissing van Burgemeester en Wethouders te vragen.

Uit de verslagen van de werkzaamheden der Veiligheidscommissies, blijkt, dat deze Commissies veel belangrijk en goed werk verrichten, en dat zij tot bevrediging zoowel van de bedrijfsleiding als van het personeel werken.

Wat de practijk van het bovengenoemde art. 16 van het Reglement voor de werkwijze van de Dienstcommissies betreft, kan worden opgemerkt, dat de hier gegeven bevoegdheid in de practijk in hoofdzaak wordt aangewend op een ander terrein dan dat der materiële arbeidsvoorwaarden in den zin van het georganiseerd overleg en wel, zooals uit de verslagen van de werkzaamheden der Dienstcommissies blijkt, in hoofdzaak met betrekking tot de omstandigheden, waaronder en de wijze, waarop de werklieden hun arbeid verrichten; dus juist op het terrein van de z.g. „medezeggenschap aan den voet”.

Uitteraard was de practijk ten aanzien van den dagelijkschen gang der werkzaamheden reeds deze, dat in het bijzonder bij de groote bedrijven en diensten het hoofd van den dienst zich laat voorlichten over de wijze, waarop de werkzaamheden moeten worden verricht.

De commissie bouwt dus in haar voorstellen te dezer zake inderdaad geheel voort op een reeds bestaande practijk; brengt slechts die practijk in een meer en, naar ik meen, beter georganiseerden vorm. Want dat de commissie de dienstcommissies niet de geschikte organen achtte, om de hier bedoelde inspraak van het personeel tot haar recht te doen komen, lijkt mij een opvatting, die moeilijk voor bestrijding vatbaar is, zoolang men althans die commissies haar tegenwoordige taak inzake de nadere regeling van de arbeidsvoorwaarden, die haar door de Centrale Commissie voor het georganiseerd overleg wordt opgedragen, laat behouden. In het rapport der Amsterdamsche Medezeggenschapscommissie worden een drietal bezwaren tegen de dienstcommissies als orgaan voor de „medezeggenschap aan den voet” aange-

voerd. Allereerst het bezwaar, dat in de dienstcommissie het personeel een verschillende bevoegdheid zou hebben, t. w. een medebeslissende, wanneer het betreft de arbeidsvoorwaarden, daarentegen een adviseerende, als het betreft de omstandigheden, waaronder en de wijze, waarop het zijn arbeid verricht. Daarnaast, dat de medezeggenschap, waarop dit rapport betrekking heeft, slechts kan slagen, wanneer het personeel aanwijst vertegenwoordigers, die uitmunten in vak- en bedrijfskennis, terwijl bij de aanwijzing van de leden der dienstcommissies in de eerste plaats zal moeten worden gelet op menschen, die algemeene sociale belangstelling hebben, de behoeften en belangen van de arbeiders als klasse verstaan en op de hoogte zijn met de regelingen betreffende de arbeidsvoorwaarden. De commissie is van meening, dat de Veiligheidscommissies zich beter leenen tot omvorming in commissies voor de uitoefening van de hier bedoelde „medezeggenschap”. Immers de zaken, welke in de Veiligheidscommissies worden behandeld, behooren naar haar aard tot die, waarover het hier gaat.

Ook voor de wijze van samenstelling van de nieuwe organen wordt de desbetreffende regeling van die der Veiligheidscommissies overgenomen. De ervaringen tot 1920 opgedaan met een rechtstreeksche verkiezing van de werklieden-leden van het scheidsgerecht, waarop de werklieden in geval van bestraffing beroep hebben, door het personeel zelve, waren niet gunstig. Weliswaar heeft zulk een rechtstreeksche verkiezing op een aanwijzing van de leden door de Vakverenigingen voor, dat alle ambtenaren en werklieden, dus ook zij, die niet lid zijn van een vak-organisatie, op de benoeming van de leden van het „medezeggenschapsorgaan” invloed kunnen uitoefenen en hierdoor de inspraak in den dagelijkschen gang der werkzaamheden zoo dicht mogelijk bij het personeel wordt gebracht. Maar daartegenover staat, dat een directe verkiezing van de leden onder het werklieden- en ambtenarencorps onrust en agitatie brengt, die aan het instituut zelve niet ten goede zal komen, en er toe zal leiden, dat de bekwame, rustige elementen zich aan een candidaatstelling zullen onttrekken, terwijl de inspraak in den dagelijkschen gang der werkzaamheden alleen kans van slagen heeft, wanneer de vertegenwoordigers van het personeel menschen zijn, die uitmunten in vak- en bedrijfskennis.

Daarom werd reeds voor het scheidsgerecht in 1920 de methode der rechtstreeksche verkiezing verlaten en werd zij vervangen door

een aanwijzing van de leden door de werkliedenorganisaties. Sindsdien worden voor de bestaande gemeentelijke commissies, waarin het personeel vertegenwoordigd is, als Centrale Commissie, Dienstcommissies, Veiligheidscommissies, Scheidsgerichten, Beroepscommissie voor op wachtgeld gestelden, de leden benoemd door de vakorganisaties, die door den Gemeenteraad zijn aangewezen om deel te nemen aan het georganiseerd overleg over de arbeidsvoorwaarden.

In het rapport der commissie wordt op grond van deze overwegingen voorgesteld voor de aanwijzing van de leden der z.g. „Medezeggenschapsorganen” denzelfden weg te volgen, die voor de aanwijzing van de leden der Veiligheidscommissies is voorgeschreven, n.l. dat de leden van de dienstcommissies voor de werklieden- en ambtenaarszaken de leden van het „medezeggenschapsorgaan” aanwijzen, terwijl ten aanzien van de verkiesbaarheid der leden, evenals bij de veiligheidscommissies regel is, als vereischte wordt voorgesteld, dat men tenminste twee jaren onafgebroken werkzaam moet zijn in het bedrijf of den dienst — of de afdeling hiervan — waarvoor het orgaan wordt ingesteld en een leeftijd van 30 jaar moet hebben bereikt.

Waar, gelijk we zagen, hier van een „medezeggenschap” in eigenlijken zin geen sprake is, kan ook tegen de inmenging der vakorganisaties bij de verkiezing der leden van de organen, waarin de bedoelde inspraak zal worden uitgeoefend, geen enkel bezwaar rijzen.

* *
*

Kan o. i. dus het eerste gedeelte van de voorstellen der commissie blijmoedig worden aanvaard, geheel anders staat m. i. de zaak ten aanzien van het tweede gedeelte dezer voorstellen, waarin de eigenlijke medezeggenschap ten aanzien van het beheer en de leiding van de bedrijven en diensten aan de orde is gesteld.

Wanneer ik tegen dit gedeelte van het Amsterdamsche rapport hier principiële bezwaren ga ontwikkelen, dan doe ik zulks niet, omdat ik, op zichzelf genomen, in een eventueele overneming door B. en W. en aanneming door den Raad van de voorstellen der commissie een feit van wereldschokkende beteekenis zou zien, of dat ik bevreesd zoude zijn, dat zij tot een ontwrichting van de desbetreffende gemeentebedrijven en -diensten zoude leiden. Neen, waarlijk niet. Ik heb in de commissie zelve herhaaldelijk gezegd, dat ik de geheele zaak in haar technischen opzet, voorshands van te geringe proporties acht,

om haar in het tegenwoordig bestek veel *practisch* belang toe te kennen.

Ja, ik ga zelfs verder en stem Mr. VAN ZANTEN toe: Wat de commissie tenslotte op het stuk van de medezeggenschap in het beheer en de leiding van de bedrijven en diensten voorstelt, heeft *in dezen vorm* met de eigenlijke medezeggenschap van het personeel nog niets van doen. Maar het is wel een eerste bescheiden stap op een weg, dien ik principiëel verkeerd acht en het is tegen de principiële tendenties van het voorstel, dat ik meen, mijn anti-revolutionaire geestverwanten ook in onze Christelijke vakbeweging ernstig te moeten waarschuwen. Ik hoop daarbij van harte, dat zij, die op het standpunt der Calvinistisch-Christelijke levens- en wereldbeschouwing tot nu toe meenen den medezeggenschapseisch te kunnen verdedigen, in mijn betoog niet meer een gemis aan eerbied voor de oprechtheid hunner overtuiging zullen zien. Reeds meer dan eens heb ik bij een mondeling debat over deze kwestie tot mijn blijdschap mogen constateeren, dat althans van een principiële kloof op dit punt geen sprake is en dat wederkeerig misverstand inzake elkanders bedoelingen, onnoodige scherpte in de discussies kan brengen.

Laten wij in deze moeilijke tijden, waarin wij elkanders steun zoo dringend noodig hebben, niets onbeproefd laten, om een gemeenschappelijk front te vormen tegen hen, die op staatkundig en sociaal gebied den strijd tegen onze Christelijke beginselen hebben aangebonden. En laten diegenen onder mijn geestverwanten, die op het stuk der medezeggenschap met mij althans tot op zekere hoogte van meening verschillen, zich slechts van dit ééne overtuigd houden: wij staan op den bodem derzelfde beginselen; wij zijn in de diepste vezelen van ons hart overtuigd en gelooven van elkander, dat wij niets anders bedoelen, dan ons geheele staatkundig en sociaal streven te stellen onder den klem van Gods soevereine wereldorde. Wij zijn bereid, immers met vreugde bereid, iederen dag onze opvattingen te buigen onder de autoriteit van Gods Woord en ook onze liefste stellingen en wenschen te herzien naar het licht, dat Hij ons wil schenken. En waar het ons in den socialen en politieken strijd niet gaat om de gunst van de „massa”, nòch om het vermeende recht van den mensch, of van een „klasse van menschen”, waar ons bij dit alles een hooger ideaal drijft, waarbij alle tijdelijke idealen verbleeken: het leven uit Christus, Wiens spijs het was, te doen den wil Zijns

Vaders, — daarom willen wij niet rusten, voor wij elkander volledig, ook op het stuk der medezeggenschap, *gevonden* hebben! Want onze beginselen zijn een samenbindende macht en geen olie voor het vuur van twistgeschrijf.

* *
*

Bij de overweging van de al of niet wenschelijkheid eener medezeggenschap van het personeel in de leiding en het beheer van gemeentebedrijf of gemeentedienst, ging de gedachtengang van verschillende voorstanders van meetaf in de richting van een herziening der gemeentewet, welke in beginsel een inderdaad *medebeslissende* bevoegdheid van de personeelsvertegenwoordigers mogelijk zou maken.

Binnen het kader der bestaande wet kon — vooral in verband met het door de commissie aanvaarde criterium voor de medezeggenschap in leiding en beheer, — uitteraard alleen van een *adviseerende* bevoegdheid sprake zijn.

Onze Gemeentewet toch legt in haar artt. 134, 179, 183 en 54 (2e lid) het beheer en de leiding van de gemeentelijke diensten en bedrijven in handen van den gemeenteraad en Burgemeester en Wet-houders, al dan niet bijgestaan door een Commissie van Bijstand uit de leden van den gemeenteraad.

Wel is de practijk hiermede niet geheel in overeenstemming, berust de technische leiding bij de directeuren en vervullen zij ook in het beheer een belangrijke rol, maar als het op beheersdaden aankomt, zijn het toch wettelijk altijd B. en W. of de Raad, die deze daden verrichten. De Directeur is overal daar, waar hij de medewerking van B. en W. en den Raad noodig heeft, slechts de (wettelijk niet eens erkende) hoogste adviseur der gemeentelijke bestuursorganen. De practijk van het gemeenterecht is over het algemeen, althans op dit punt met deze wettelijke regeling in overeenstemming, zij het al, dat in enkele gemeenten (Leiden, Tiel) vaste commissies bestaan, die practisch in strijd met de wet, zelfstandig beheersdaden verrichten, een practijk, waaroverbij de jongste herziening der Gemeentewet in de Tweede Kamer der Staten-Generaal en ook daarvoor (zie b.v. Handd. 2e Kamer St. Gen. 1929/30 blz. 629—631 en 639—640) heel wat gesproken is.

De bestaande wettelijke beheersvorm had in den loop der jaren reeds tot scherpe kritiek aanleiding gegeven en verschillende voor-

Men duide het mij niet euvel, dat ik bij de bespreking van dit gedeelte van het rapport begin met te wijzen op een merkwaardig verschil in mentaliteit tusschen de subcommissie, die het vraagstuk der medezeggenschap in de leiding en het beheer inderdaad principiëel en technisch van alle kanten bekeken heeft en de plenaire commissie, die, na de negatieve uitkomst van het onderzoek der subcommissie, tenslotte in een luttel aantal vergaderingen, de knoop doorhakte en tot een positief resultaat wist te komen. Ik doe zulks waarlijk niet uit een soort stille wrok, dat de plenaire commissie tenslotte toch in een korte spanne tijds meer kon tot stand brengen dan een sub-commissie, die zich in de eene vergadering na de andere had afgesloofd, om het vraagstuk tot op den bodem te bezien en tenslotte tot de overtuiging kwam, dat het niet rijp was voor een positieve oplossing.

Evenmin doe ik dit, om de meerderheid in de plenaire commissie van „oppervlakkigheid” te beschuldigen, want waarlijk er was tenslotte genoeg over de zaak in kwestie gediscussieerd.

Maar wel blijf ik van meening, dat een zekere psychologische factor een groote rol heeft gespeeld in het feit, dat tenslotte de overgrote meerderheid van de plenaire commissie haar stem aan een voorstel gaf, dat in de vrij groote subcommissie zeker zou zijn verworpen, wijl het niemand zou hebben bevredigd.

De subcommissie heeft zeer terecht zich op het standpunt geplaatst, dat een principiële uitspraak over de al of niet mogelijkheid en gewenschtheid eener medezeggenschap in de leiding en het beheer, geen zin zou hebben en zelfs misleidend zou werken, wanneer men niet vooraf tot overeenstemming kon komen over de praealabele vraag, wat men precies onder zulk een medezeggenschap zou hebben te verstaan en hoe zijn zou behooren te worden verwezenlijkt.

Op dit laatste punt bleek zulk een meningsverschil onder de leden aanwezig te zijn, dat alle pogingen, om tusschen de onderscheiden opvattingen een brug te slaan, op niets uitliepen.

Ook over de vraag, welke rechtsgronden de bedoelde medezeggenschap zouden kunnen rechtvaardigen, konden de voorstanders het niet eens worden, ja ik heb geen enkelen rechtsgrond hooren aanvoeren, die ook maar eenigermate den toets der kritiek kon doorstaan. Voorzover er gronden werden genoemd, hieven zij elkander wederkeerig op!

Men leze uit dit oogpunt eens nauwkeurig pag. 23—27 van het rapport door.

Het was merkwaardig, bij de discussies in de subcommissie te constateeren, hoe verreweg de meeste principiële voorstanders der hier bedoelde medezeggenschap zich moeite gaven, den indruk weg te nemen, als zouden zij het private belang van het personeel als rechtsgrond voor een medezeggenschap in leiding en beheer beschouwen. In laatste instantie werd vrij algemeen gevoeld, dat voor de grondslagen van de gezagsorganisatie in een overheidsbedrijf en een overheidsdienst het z.g. „publiek belang”, de uiteindelijke doelstelling van den bijzonderen tak van overheidszorg, den doorslag moet geven.

Dat bij de eigenlijke leiding en het beheer zich vaak een antagonisme tusschen „privaat belang” van het personeel en publiek belang van het overheidsbedrijf of den overheidsdienst zal openbaren, liet zich ook voor den meest overtuigden voorstander der medezeggenschap niet wegredeneeren.

Voorts werd algemeen toegegeven, dat het „publiek belang” nimmer de grootste gemeene deeler der bijzondere belangen kan zijn. Wat had dus, logisch gedacht, de conclusie bij de voorstanders moeten zijn? Dat zij zich zouden hebben beijverd, het privaat belang van het personeel als mogelijken rechtsgrond voor de medezeggenschap uit de discussie te elimineeren en zouden hebben trachten aan te toonen, dat de medezeggenschap een eisch is van het publieke belang, dat in den desbetreffenden tak van overheidszorg gediend wordt.

Maar binnen deze schans vonden de voorstanders zich begrijpelijkerwijs te zwak. Telkens kwam weder het privaat belang van het personeel als diepere drijfveer voor de medezeggenschap naar voren. En zoo restte den voorstanders geen anderen uitweg, dan tusschen de beide polen van privaat- en publiek belang heen en weer te manoeuvreeren en zoo den indruk te wekken, dat hier eigenlijk toch over een en hetzelfde gesproken werd.

Zulk een tactiek mag in de psychische sfeer eener commissievergadering schijnbaar succes hebben, maar zij moet falen, zoodra het objectieve verslag der besprekingen onder de oogen van een kritisch lezend publiek komt.

Men oordeele zelf. Drieërlei rechtsgrond voor de medezeggenschap werd door de voorstanders naar voren gebracht:

1. de noodzakelijkheid om den factor „arbeid” in de voortbrenging meer tot zijn recht te doen komen en overwegingen van menschaardigheid;

2. het beter kunnen dienen van het belang, dat het personeel en het bedrijf wederzijds hebben bij een zoo goed mogelijke positie van het bedrijf;

3. de noodzakelijkheid, om het personeel in zijn geheel met zijn belangstelling bij de doelstelling van het bedrijf te betrekken, waardoor het tevens in zijn taak meer bevrediging zal kunnen vinden.

Wij zullen nog nader zien, hoe deze derde rechtsgrond afkomstig is uit een gedachtengang, die onder „medezeggenschap” iets geheel anders verstond dan verschillende andere voorstanders.

Bepalen wij ons voorshands tot de beide eerste gronden.

Zij worden in het rapport zoo toegelicht, dat eerst alle nadruk valt op het publiek belang: „Het is voor het personeel van de grootste beteekenis”, zoo vernemen wij, „dat het bedrijf, waarin het werkt, goed beheerd en geleid wordt, doch invloed hierop kan het niet uitoefenen. Het ziet gebreken in de leiding, doch het is niet medegeroepen deze te verhelpen. Het heeft denkbeelden, welke zouden kunnen leiden tot een grooter rendement, doch zijn inmenging wordt niet geduld. Het neemt kennis van maatregelen, welke, naar zijn oordeel, voor het bedrijf schadelijk zijn, doch het mist het middel, om ter plaatse, waar dit nut kan hebben, zijn waarschuwing te laten hooren”.

Dit alles klinkt heel mooi, maar deze apodictische beweringen, die schijnbaar zich geheel op den bodem van het „publiek belang” plaatsen, stellen iets als „werklijken toestand” voor, wat op zijn hoogst kan worden gequalificeerd als „toekomstmuziek”.

Er moge reeds thans af en toe een kwestie van bedrijfsleiding opduiken, die het personeel als zoodanig tot in de onderste geledingen interesseert en waarover het een zekere meening heeft (men denke b.v. aan de stichting van een nieuw wagenpark bij het trambedrijf etc.). Maar daar staat tegenover, dat over verreweg de meeste aangelegenheden van beheer en hogere leiding het personeel in zijn lagere geledingen zelf niet alleen geen gefundeerd oordeel heeft, maar daarvoor zelfs geen belangstelling bezit.

Anderzijds is, gelijk het rapport terecht opmerkt, de reeds thans bestaande toestand deze, dat de beslissing van den leider van een groot en zeer samengesteld bedrijf, veelal niet kan berusten op eigen onderzoek en inzicht alleen, maar een synthese is. „De vraagstukken van beheer en leiding van het bedrijf dalen in de practijk van den

leider af naar die groepen van personeel in het bedrijf, waar advies te vragen valt en inzicht in de onderscheidene vraagstukken wordt geacht aanwezig te zijn en keeren vandaar weer naar den leider terug."

Men zou zoo zeggen: Dit is de meest natuurlijke en organische wijze om de eindbeslissing voor te bereiden, daar deze wijze van adviseeren den natuurlijke weg volgt van de organisatie van het bedrijf of den dienst zelve en hier uitteraard aan iemand, die b.v. aan den administratieven dienst van een gemeentelijk gas- en electriciteitsbedrijf werkzaam is, geen advies gevraagd zal worden over technische kwesties, als aanschaffing en plaatsing van een turbine, etc. etc..

Toch meenen de hier aan het woord zijnde voorstanders van de medezeggenschap in leiding en beheer, dat wat hier reeds feitelijk bestaat, nog „in organisch verband" moet worden gebracht en „uitgebreed tot het geheele personeel".

In dezen volzin zijn twee opvattingen inzake de „medezeggenschap" in één verband samengevat, die elkander lijnrecht weerspreken en deze geheele voorstelling wordt een aanfluiting in het licht van het eindvoorstel der plenaire commissie, dat de „medezeggenschap" slechts zal worden uitgeoefend door vertegenwoordigers der vakorganisaties, die zelf buiten het bedrijf of den dienst staan.

Slechts één lid der subcommissie had een bepaald denkbeeld over een wezenlijke *organiseering* van de feitelijke inspraak van het personeel zelve in de leiding van het bedrijf, maar wij zullen nog zien, dat deze opvatting der „medezeggenschap" principiëel verschilt van die der overige voorstanders en feitelijk neerkomt op organiseering van de inspraak van alle persoonlijke factoren in het economisch proces (producenten, zoowel als consumenten) in de wijze, waarop het bedrijf of de dienst zijn doelstelling zal bereiken.

De werkelijke toestand is deze, dat het personeel als geheel zich alleen voor zulke kwesties van beheer en leiding interesseert, waarbij het op een of andere wijze onmiddellijk zijn persoonlijk belang betrokken voelt, hetzij zijn financieel belang, hetzij het belang van „menschwaardige arbeidsvoorwaarden", veiligheid etc. etc.

Dit wordt door de meeste voorstanders ook implicite erkend, waar zij de uitoefening der „medezeggenschap" niet durven toe te vertrouwen aan personen, die in het gemeentebedrijf of den gemeentediens zelve werkzaam zijn, daar zij hiervan terecht belangenconflicten vreezen.

Maar hoe kan — dit alles in aanmerking genomen — dan nog worden volgehouden, dat het „algemeen belang”, dat het bedrijf of de dienst in zijn doelstelling beoogt, de „medezeggenschap” eischt?

De voorstanders beproeven deze stelling staande te houden door de reeds vroeger gesignaleerde tactiek tusschen het bijzonder belang van het personeel en het „algemeen belang” heen en weer te manoeuvreren. Na de mislukte argumentatie, dat het laatste de medezeggenschap eischt, brengen de voorstanders de volgende redeneering in het vuur: „Daarnaast is er nog een andere reden, welke voor het toekennen van medezeggenschap pleit. En wel: het bijzondere belang, dat het personeel als werknemer bij het bedrijf heeft, naast het algemeen belang, dat het bedrijf, krachtens zijn doelstelling, moet dienen. Dit bijzondere belang valt niet weg door het feit, dat bij de Overheidsbedrijven de doelstelling niet is het maken van winst, — ook al is het maken van winst op zichzelf niet uitgesloten, — doch dat deze is: het voorzien in de behoefte aan in het algemeen belang te produceeren goed of te verrichten diensten. De wensch van medezeggenschap wordt niet bevredigd door de omstandigheid, dat het personeel als deel van de burgerij zijn invloed doet gelden bij de verkiezing van den Gemeenteraad, want het personeel heeft bij het bedrijf naast het algemeen belang, dat ieder ingezetene heeft, nog een persoonlijk belang van eminente beteekenis; zijn bestaan is van het bedrijf afhankelijk. Als bijzondere belanghebbende wenscht het een stem in het beheer en de leiding naast zijn invloed als kiezer voor den gemeenteraad. Natuurlijk mag er nimmer sprake van zijn en zeker niet bij het overheidsbedrijf, dat het bijzondere belang het algemeene belang zou ter zijde stellen. Het belang van de producenten zal altijd ondergeschikt moeten zijn aan het belang van de consumenten. Maar juist, omdat het algemeen belang doorslaggevend is en van de hoogste orde, bestaat gevaar voor eenzijdig optreden en de behoefte om het behartigen van het algemeene belang te kunnen corrigeeren. Gewaakt moet worden, dat hij het behartigen van het algemeen belang, het bijzondere belang van het personeel niet voorbij wordt gezien. Medezeggenschap van het personeel geeft hiervoor den besten waarborg.”

(Wordt voortgezet.)