
HET AMSTERDAMSCHÉ RAPPORT INZAKE DE MEDEZEGGENSCHAP VAN HET PERSONEEL IN DE GEMEENTEBEDRIJVEN EN -DIENSTEN

DOOR

PROF. DR. H. DOOYEWEERD.

II.

De redeneering, dat bij het behartigen van het algemeen belang het bijzonder belang van het personeel niet voorbij worde gezien en dat daarvoor de medezeggenschap van het personeel den besten waarborg geeft, is ten aanzien van het overheidsbedrijf wel in hooge mate zonderling. Het „algemeen belang” kan — dit wordt door de voorstanders zelve toegegeven — geen optelsom zijn van particuliere belangen, doch berust veeleer (in casu als „gemeentebelang”) op een afweging van de belangen van het geheele verband en de rechtvaardige verdeeling van lusten en lasten over de leden van het verband.

De eenige plaats, waar de uiteindelijke richtsnoeren voor deze „afweging” kunnen worden vastgesteld, is de gemeenteraad als staatkundig overheidscollege.

Stel b.v., dat aan de orde komt een voorstel tot sluiting van een gasfabriek, waarvan het resultaat zou kunnen zijn het werkloos worden van een groot gedeelte van het daaraan verbonden personeel. Dan brengt de overweging van het „algemeen belang” met zich, dat wordt vastgesteld, of de fabriek zonder schade voor het geheele bedrijf en het belang der gemeentenaren als geheel kan worden gemist en haar instandhouding uit bedrijfseconomisch oogpunt niet verantwoord zou zijn, doch evenzeer of alle voordeelen, welke eventueel de sluiting met zich brengt, misschien niet worden opgewogen door een verzwaring van de lasten, welke het werkloos worden van een deel van

het personeel voor de gemeente met zich zoude brengen en of niet een andere weg daarom beter is.

Blijkt ter laatster instantie, dat het „algemeen belang” toch bij een sluiting beter wordt gediend, dan behoort tot sluiting te worden overgegaan met gelijktijdige overweging van de maatregelen, die in het belang van het ontslagen personeel zouden kunnen worden genomen. Men kan moeilijk volhouden, dat de gemeenteraad van Amsterdam voor de belangen van het gemeente-personeel niet najverig waakt! Wat wil men dan eigenlijk met den eisch van medezeggenschap op grond van het bijzonder belang van het personeel? Het afwegen van bijzondere belangen tegenover het algemeen belang is ex origine een *politieke* werkzaamheid. Moet deze politieke werkzaamheid worden gedoubleerd in een medezeggenschapsorgaan, dat geen enkele politieke verantwoordelijkheid draagt?

Op grond van het bijzonder belang van het personeel, dat toch weer als zoodanig geen rechtsgrond voor medezeggenschap kan zijn, wijl het bijzonder belang voor het algemeen belang heeft te wijken?

Inderdaad, het bijzonder belang van het personeel is als rechtsgrond voor een „medezeggenschap”, die in laatste instantie het „algemeen belang” heet te dienen, een onding! De vaste leveranciers van de gemeentebedrijven hebben ongetwijfeld ook een „bijzonder belang” bij het bestaan van het bedrijf. Zal men daarom b.v. aan de kolennijnen, of aan Brown-Boverie „medezeggenschap” willen toekennen in de gestie van het Amsterdamsche gas- en electriciteitsbedrijf? Men zou zich zelfs kunnen denken, dat het levensbestaan van een geheel particulier bedrijf met allen, die daarin werkzaam zijn, van één of meer gemeentebedrijven afhangt. Zou men dit een rechtsgrond voor medezeggenschap in de leiding van het gemeentebedrijf achten?

Van de pool van het „bijzonder belang” manoeuvreeren de voorstanders dan ook spoedig opnieuw naar die van het „algemeen belang”.

De toekenning der medezeggenschap zal, zoo vernemen wij thans, „ook aan de voortbrenging en een zoo efficiënt mogelijke leiding der diensttakken ten goede komen”.

Daarmede stellen de bedoelde heeren zich tegenover de Staatscommissie, ingesteld 11 Maart 1920 (de z.g. Socialisatiecommissie), die in haar rapport van Februari 1927 tot de conclusie kwam, dat de medezeggenschap van het personeel in het Overheidsbedrijf niet be-

schouwd kan worden als een essentieel element voor een goede leiding dier bedrijven.

Hoe redeneeren dan de voorstanders in het rapport der Amsterdamsche Commissie? Men geeft toe, dat 't zeer goed mogelijk is, dat een bedrijf of dienst reeds thans „technisch volkomen goed en zoo efficiënt mogelijk geleid wordt”. Maar dit feit pleit volgens de voorstanders niet tegen de wenschelijkheid van medezeggenschap!

Immers: „Tot nu toe was de leiding goed, ofschoon er van medezeggenschap van het personeel geen sprake was. Maar het toekennen van medezeggenschap zal een hooger rendement bevorderen. De medezeggenschap zal tengevolge hebben, dat te nemen beslissingen ook worden beoordeeld vanuit den gezichtshoek van het personeel, waardoor deze beslissingen een hoogere waarde zullen krijgen”.

Men zal als onbevooroordeeld lezer toch ongetwijfeld deze argumentatie niet zeer logisch kunnen vinden.

Is een *meer* dan „technisch volkomen goed en zoo efficiënt mogelijk geleid worden” van een bedrijf logisch denkbaar?

En zal dan inderdaad het feit, dat enkele heeren der vakorganisaties, die buiten het bedrijf of den dienst staan, hun licht over de vraagstukken van beheer en leiding van het bedrijf mogen laten schijnen, het wonder bewerken, dat de beslissingen der bedrijfsleiding een hoogere waarde zullen krijgen? En dat, omdat zij zulks doen, „vanuit den gezichtshoek van het personeel?”

„Ja,” zeggen de voorstanders; immers: „Ook zal de medezeggenschap verhelderend werken op het inzicht van het personeel in die vraagstukken. Hiervan zal het gevolg zijn een toenemende belangstelling en een steeds groeiend inzicht. Het misverstaan op economisch gebied, het niet begrijpen waarom een bepaalde maatregel noodig is, werkt maar al te vaak remmend op het geven van de volle arbeidskracht en leidt tot onverschilligheid, waardoor het bedrijf niet de volledige toewijding krijgt, waarop het aanspraak heeft. Door inzicht in de leiding kunnen deze misverstanden worden weggenomen”.

Alles goed, en een oogenblik aangenomen, dat het simpele feit, dat een paar heeren van de vakorganisaties mee mogen spreken over de zaken van hoogere leiding en beheer, de hier geschilderde werking op het personeel zal hebben, dat het daardoor de rem ziet weggenomen voor het geven van zijn volle toewijding en arbeidskracht aan

het bedrijf (dit klinkt wel eenigszins beschamend voor personeel van een overheidsdienst!), dan blijft toch immer nog onduidelijk, hoe men zich voorstelt, dat op deze wijze het inzicht bij het personeel zelve zal groeien! Zij, die reeds thans zonder „medezeggenschap” geroepen zijn de directie van een gemeentebedrijf te adviseeren, moeten het verlangde inzicht reeds thans hebben, voorzoover hun organisatorische plaats in het bedrijfsverband dit eischt.

Moet nu ook b.v. het administratief personeel van een gemeentebedrijf een „groeiend inzicht” worden bijgebracht in de wenschelijkheid van aanschaffing van een turbine, den bouw van een overdekten oven, of de al of niet verhooging van de tarieven? Verstaat men dit onder „in organisch verband brengen” van de feitelijke inspraak, die reeds thans bestaat, of is dit niet veeleer een *desorganisatie* daarvan? En zullen ze dit inzicht krijgen, omdat twee of meer vrijgestelden, die zelf buiten het bedrijf staan, aan de medezeggenschapstafel mogen zitten? Zullen deze heeren voorlichtingscursussen organiseren en zullen deze cursussen tot resultaat hebben, dat nu de gemeentelijke monteur beter zijn dagelijkschen arbeid verricht, de typiste zich ijveriger over haar schrijfmachine zal buigen, de werkvrouw beter de gebouwen zal schoonhouden?

Ik zou zeggen: een gevaarlijk idealisme bij de voorstanders der medezeggenschap, die zich op hun practische levens-ervaring laten voorstaan!

Maar deze critiek pogen de voorstanders reeds bij voorbaat te coupeeren bij de behandeling van de vraag, of het personeel inderdaad over bekwaamheid beschikt tot de verlangde medezeggenschap. Deze vraag mag volgens de voorstanders niet zoo worden opgevat, dat een bevestigende beantwoording alleen mogelijk is, wanneer de leden van het personeel ieder persoonlijk elk vraagstuk, dat zich voordoet, technisch en commerciëel volkomen beheerschen. Deze vraag moet men n.l. op dezelfde wijze beschouwen als de vraag of men eerst tot de verkiesbaarheid tot lid van den Gemeenteraad van alle burgers, die den 23-jarigen leeftijd vervuld hebben, had mogen overgaan, indien zou zijn gebleken, dat zij allen de bekwaamheid bezaten deze functie te vervullen. Ook de medezeggenschap zal dus op een vertegenwoordigend stelsel moeten berusten; d. w. z. de groep, welke het recht van medezeggenschap krijgt, zal de meest bekwamen en geschikten als haar vertegenwoordigers aanwijzen.

Jammer slechts, dat deze vergelijking juist op het essentieele punt van vergelijking ten eenenmale mank gaat!

Immers het personeel mag zijn eigen vertegenwoordigers in het medezeggenschapsorgaan juist niet kiezen, omdat de meeste voorstanders daarvan gevaarlijke belangenconflicten vreezen.

De geheele argumentatie inzake de „bekwaamheid van het personeel” komt daardoor buiten de orde. Men sprak realiter slechts over de bekwaamheid der vakorganisaties tot de medezeggenschap.

Moet men den betoogtrant der voorstanders nu zoo verstaan, dat een grootere efficiency en een grooter rendement van de Overheidsdiensten zal worden bevorderd, doordat het personeel meer vertrouwen zal krijgen in de leiding, wanneer het weet, dat zijn bijzonder belang daarin door vertegenwoordigers der vakorganisaties zal worden voorgestaan?

Dit zou althans een redelijk punt van discussie kunnen vormen, en de juistheid van de zoo opgevatte redeneering zou in de eerste plaats afhangen van het vertrouwen, dat het personeel van een gemeentebedrijf of -dienst in de vertegenwoordigers der vakorganisaties stelt. Maar hier zijn slechts twee mogelijkheden: of de bedoelde vertegenwoordigers beschouwen zich inderdaad als vertegenwoordigers van het bijzonder belang van het personeel, en dan vormen zij een constant gevaar voor den goeden gang der leiding en zullen het ook niet als hun taak kunnen beschouwen het personeel vertrouwen in te boezemen in besluiten der gemeentelijke bestuursorganen, die eventueel tegen hun bijzondere wenschen genomen zijn; of zij worden tot doodgewone leden van het advies-orgaan, die dezelfde maatstaven als de andere leden aanleggen, en dan zijn ze in minimum van tijd als wezenlijke bijzondere vertegenwoordigers van het personeel uitgeschakeld. En zelfs al zou men de mogelijkheid openlaten, dat deze vertegenwoordigers de quadratuur van de cirkel zouden vinden, door den maatstaf van het algemeen belang „uit den gezichtshoek van het personeel” aan te leggen, dan nog zullen ze alleen dan het personeel vertrouwen in de leiding kunnen inboezemen, voorzover de eindbeslissingen in hun geest zouden zijn uitgevallen. En om een waarborg voor dit laatste te geven, zou noodig zijn, dat de „medezeggenschap” der „personeelsvertegenwoordigers” zich zou omzetten in een „alleen-zeggenschap” of althans in een den doorslag gevend medebeslissings-

recht, wat uitteraard alleen bij een wijziging der Gemeentewet in den geest van de invoering van „beheerscommissies” voor de bedrijven wettelijk zou zijn te verwezenlijken.

Juist op dit punt blijken de voorstanders der medezeggenschap het paard van Troje te hebben binnengehaald, toen zij de vergelijking tusschen personeelsvertegenwoordiging in het medezeggenschapsorgaan en vertegenwoordiging der ingezetenen in den gemeenteraad maakten.

Want de gemeenteraadsleden zullen, wanneer de politieke wenschen hunner partij in den gemeenteraad niet worden ingewilligd, uitteraard hun partijgenooten niet trachten te paaien met de opmerking, dat zij door middel van hun vertegenwoordigers toch zekeren invloed in den gang van zaken hebben, doch zullen hen er steeds weer op wijzen, dat zij dien invloed zoodanig hebben te versterken, dat hij tot een politiek beslissende wordt.

Alleen de gedachte, dat zulks niet a priori onmogelijk mag worden geacht, kan de partijen verzoenen met een stelsel van evenredige vertegenwoordiging in het hoogste bestuurscollege der gemeente. En het feit juist, dat de meeste voorstanders der medezeggenschap zich die medezeggenschap ook in de toekomst (bij eventueele invoering door de gemeentewet van het instituut der z.g. „beheerscommissies”) niet als een alleenzeggenschap of zelfs overwegend medebeslissingsrecht denken, maakt hun argument waardeloos, dat de verwezenlijking van de medezeggenschap den geest onder het personeel ten goede zal komen.

Kan men dan inderdaad volhouden, dat b.v. het simpele feit, dat in de N.V. het Provinciaal en Gemeentelijk Utrechtsch Stroomleveringsbedrijf de vakorganisaties een vertegenwoordiger hebben in den Raad van Commissarissen, den geest onder het personeel principiëel verbeterd heeft?

Inderdaad in de discussie over de „rechtsgronden” stonden de voorstanders al uiterst zwak en het is te verklaren, dat tijdens deze discussies een der meest militante verdedigers der medezeggenschap de geheele kwestie van den rechtsgrond als een „bagatelzaak” kwalificeerde en eenvoudig de zaak zoo meende te mogen stellen: De medezeggenschap moet er komen, omdat het personeel (lees: de „Organisaties”) het wil. M. a. w. de *recht*skwestie omgezet in een eenvoudige *macht*skwestie!

Summa summarum: Uit de discussies over de *rechtsgronden* blijkt m. i. wel één ding zonneklaar: de tenslotte door de plenaire commissie voorgestelde adviseerende medezeggenschap van een aantal vertegenwoordigers der vakorganisaties krijgt, bezien in het licht van de aangevoerde „rechts”-gronden slechts zin, als men er in ziet een eerste, in zichzelf nog niets beteekenende stap op den weg, eerst naar een wettelijk mogelijk maken van *medebeslissende* en dan van *overwegend-beslissenden* invloed der vakorganisaties in de leiding van het gemeentelijk bedrijf of den gemeentedienst.

Alle voorstanders, die deze consequentie zelfs in de tweede etappe (die van medebeslissende medezeggenschap) niet wilden en toch van een adviseerende „medezeggenschap” een goede werking op den geest van het personeel verwachtten, bewogen zich inderdaad in een idealistische gedachtenwereld, die den bodem der nuchtere werkelijkheid achter zich heeft gelaten.

Ik neem hiermede afscheid van de „rechtsgronden” der voorstanders, om de verschillende opvattingen over de „medezeggenschap” zelve, die in de subcommissie tot uiting kwamen, aan een critisch onderzoek te onderwerpen.

Het rapport schrijft te dezen aanzien: „Uit het door die Subcommissie uitgebrachte rapport bleek, dat het gebrek aan overeenstemming niet zoo zeer tot oorzaak had, dat omtrent de wenschelijkheid der medezeggenschap op zichzelf de meeningen verdeeld waren, doch dat tusschen de voorstanders van de medezeggenschap de meeningen weer verdeeld waren omtrent de wijze, waarop de medezeggenschap door het personeel eventueel zou moeten worden uitgeoefend”.

Ofschoon den rapporteur ten aanzien van deze passage geen enkel verwijt kan treffen, meen ik toch, dat deze voorstelling van zaken ten eenenmale onjuist moet worden geacht, zoodra men, gelijk toch noodzakelijk is, een principiëel verschil maakt tusschen het woord „medezeggenschap” en den daardoor beteekenden *zakelijken zin*.

Het rapport somt vier verschillende „vormen” van medezeggenschap op, die allen in de subcommissie verdediging vonden zonder een meerderheid te kunnen verwerven:

1. het opnemen van vertegenwoordigers van het personeel in de Commissies van Bijstand;

2. het uitoefenen van de medezeggenschap in de Dienstcommissies voor de arbeidsvoorwaarden;
3. het uitoefenen van de medezeggenschap door bij de bedrijven en diensten zelf een orgaan in te stellen, dat onder leiding zou staan van het hoofd van den dienst en waarin zitting zouden nemen ambtenaren en werklieden, die bij het betrokken bedrijf of den dienst werkzaam zijn;
4. het instellen van een bedrijfs- of arbeidersraad in elk bedrijf of dienst en van een centralen bedrijfs- of arbeidersraad voor alle bedrijven en diensten.

Heerschte inderdaad in deze vier voorstellen een zelfde opvatting inzake het principiëel karakter der medezeggenschap?

Het lijkt er niet naar!

De onder 3. voorgestelde „vorm” betref inderdaad een geheel andere kwestie dan die onder 1. of 4. voorgesteld en verschilde toch ook weer principiëel van den onder 2. genoemden vorm.

Hij betref niet de eigenlijke medezeggenschap van het personeel, maar de vraag eener zoo doelmatig mogelijke organisatie van de bedrijfsleiding in dezen zin, dat de „voorstellen” van den directeur tot stand komen met de medewerking van alle naar deze functie in het bedrijf geordende geledingen van het personeel.

Hier was inderdaad niet anders bedoeld dan een „in organisch verband brengen” van den reeds thans bestaanden feitelijken toestand op het gebied van leiding van beheer van de gemeentebedrijven en -diensten, maar dan met dit principiëel verschil, dat ook de consumenten in den te vormen „Raad van Bijstand” zouden zijn vertegenwoordigd. Het gold hier een zuiver intern organisch-gedachte technische inspraak in de bedrijfsleiding, die niet bloot noodgedwongen met het oog op de bestaande verhoudingen en de wettelijke bepalingen, maar *krachtens haar principe* zelve als een adviseerende was gedacht.

De eigenlijke kern van de medezeggenschapsgedachte, de tendenz tot het toekennen van een principiëel evenwaardige gezagspositie in het bedrijf aan de vertegenwoordigers van het personeel naast den werkgever, was hier zelfs in kiem niet aanwezig en daarom dekte het woord „medezeggenschap” hier een gedachte, die met het medezeggenschapsbegrip weinig of niets van doen had.

Daarmede is uitteraard geenzins gezegd, dat ik met het beginsel,

waaruit dit denkbeeld ontsproot en met de m. i. weinig practische uitwerking ervan in alle opzichten accoord zou kunnen gaan. Maar dit kan althans niet worden ontkend, dat hier de organische verbandsstructuur van het gemeentebedrijf niet in het gedrang kwam.

Een geheel andere tendenz school daarentegen in het voorstel aan de vertegenwoordigers van het personeel een plaats in te ruimen in de reeds thans bestaande commissies van bijstand.

Deze „vorm van medezeggenschap” wordt in het rapport zelve aangeduid als een *externe*, omdat zij naar haar opzet zou moeten worden uitgeoefend in een orgaan buiten het bedrijf of den dienst staande. Ook zij, die dezen vorm voorstelden, wilden binnen het kader van den wettelijk erkenden beheersvorm blijven, maar — en dit geeft aan deze opvatting der medezeggenschap aanstonds een principiëel ander karakter dan aan de vorige — slechts als eerste etappe op den weg naar medebeslissing in toekomstige beheerscommissies. Reeds in den vorm van zitting geven der personeelsvertegenwoordigers in de commissies van bijstand, kwam de tendenz tot uitdrukking, het personeel in zijn „representanten” een positie te geven, die met die van den directeur, als adviseerende instantie gecoördineerd zou zijn.

Waarschijnlijk door de voorstellers ongewild, zou bij verwezenlijking van dit denkbeeld in de commissie van bijstand de directeur zelfs in een formeel ongelijkwaardige positie tegenover de personeelsvertegenwoordigers zijn gekomen, daar immers de directeur wettelijk geen zitting in deze commissie kan hebben en de vergaderingen slechts als adviseur kan bijwonen.

De voorstanders van dezen vorm van „medezeggenschap” beriepen zich op de practijk in Duitschland, welke zich daar in verschillende steden buiten de wet (het „Betriebsrätegesetz”) om heeft ontwikkeld. Dit beroep gaat echter reeds in zooverre niet op, dat waar in de Deutsche gemeenten vertegenwoordigers van de bedrijfsraden in de commissies van bijstand worden toegelaten, dit niet op gelijken voet met de andere geschiedt. Zoo is b.v. in Kiel door het gemeentebestuur aan den voorzitter van den bedrijfsraad voor het gas-, water- en electriciteitsbedrijf vergund de vergaderingen van de desbetreffende commissies van bijstand bij te wonen en aan de beraadslagingen deel te nemen, *maar onder het uitdrukkelijk voorbehoud, dat zoo in eenig geval een der leden der commissie bezwaar heeft tegen zijn aanwezigheid bij de behandeling van een bepaald punt, hij de vergadering moet*

verlaten. Zoo bestaat in Barmen-Elberfeld een regeling, volgens welke een vertegenwoordiger van het in de gemeentebedrijven werkzame personeel de vergaderingen van de commissies van bijstand kan bijwonen en aan de beraadslagingen deelnemen, maar deze vertrouwensman heeft in deze commissies geen stem.

Deze reserves wilden echter de verdedigers van den hierbedoelden vorm van medezeggenschap niet aanvaarden, want hun doel lag verder: zij wilden komen tot uiteindelijke verwezenlijking der eigenlijke (beslissende) medezeggenschap door middel van het instituut van beheerscommissies.

De bedoelde practijk in de Deutsche gemeenten is op zichzelf volkomen onschuldig en heeft zelfs een zeer sympathiek karakter.

Maar ze kan binnen het raam der Nederlandsche gemeentewet evenzeer ingang vinden. Want niets belet onder de geldende regeling de commissies van bijstand vertegenwoordigers van het personeel als technische adviseurs te hooren en hen, zonder stemrecht, aan de beraadslagingen te doen deelnemen. Men denke b.v. aan de vraag, of het personeel wellicht bepaalde gedachten heeft over de wenschelijkheid van technische verbetering van machines, de stichting van een nieuw wagenpark etc. etc..

Weer anders was de opvatting van de medezeggenschap bij die leden, die haar door middel van de gereorganiseerde dienstcommissies wilden verwezenlijken. Deze leden bleken dezelfde bezwaren tegen een externe medezeggenschap in de commissies van bijstand te hebben, als hierboven ontwikkeld. Zij wilden niet, dat Directeur en personeel tegenover elkander zouden worden geplaatst, maar wilden een interne medezeggenschap, die tenslotte slechts zou dienen, den Directeur in de dagelijksche leiding terzijde te staan. Mij is althans niet gebleken, dat de voorstanders van dit denkbeeld aan zouden sturen op een beslissende medezeggenschap. Maar het denkbeeld zelve lijkt mij moeilijk te verwezenlijken binnen het kader van de organische structuur van het bedrijf, daargelaten de vraag, of de dienstcommissies zich voor een reorganisatie tot adviescolleges van de directie zouden leenen; daargelaten vooral, dat een rechtsgrond voor dit soort inspraak bij dezen vorm nog moeilijker is te construeeren dan voor het denkbeeld eener organische inspraak van het personeel naar de functie, die het in het bedrijf inneemt.

Onmiddellijk bleken de voorstanders van een medezeggenschap via

de commissies van bijstand ernstig bezwaar te hebben tegen den hier voorgestelden en den vroeger besproken vorm van „interne medezeggenschap”. Immers, gelijk het rapport dit bezwaar formuleert, de medezeggenschap bedoelt niet den directeur in de dagelijksche leiding terzijde te staan, doch om aan het personeel in het orgaan, waarin de beslissingen of de adviezen omtrent het algemeen beheer worden genomen, of vastgesteld, invloed te geven; om het personeel in de gelegenheid te stellen vanuit zijn gezichtskring maatregelen, betreffende het algemeen beheer, te beoordeelen.

Inderdaad, scherper kon het verschil in opvatting over de „medezeggenschap” tusschen hen, die het over het principe eens heetten te zijn, niet worden geformuleerd.

Men sprak over hetzelfde *woord*, niet over dezelfde *zaak*. De verdedigers van een „interne medezeggenschap” wilden geen gecoördineerde positie van personeelsvertegenwoordigers en directie tegenover de wettelijke bestuursorganen. Maar huns ondanks kwamen zij in laatste instantie toch weer tot deze ongewilde figuur, waar zij, bij niet overeenstemming tusschen de leden van het „medezeggenschapsorgaan” en de directie aan de eersten het recht wilden toekennen hun afwijkend advies aan B. en W. en de commissie van bijstand over te leggen, die dan tusschen het standpunt der directie en dat der personeelsvertegenwoordigers een keuze zouden moeten doen.

Weder geheel afwijkend van de tot nu toe besproken opvattingen der medezeggenschap was die van een lid, dat de medezeggenschap beschouwde als „middel van de strijdende arbeidersklasse om tot het socialisme te komen en het proletariaat de voor het socialisme vereischte scholing en opvoeding te geven. Bij het verleenen van medezeggenschap moet er in dezen gedachtengang tegen worden gewaakt, „dat deze leidt tot klassenvrede en klassenharmonie”.

Naar deze opvatting is tusschen het particulier bedrijf en het Overheidsbedrijf geen verschil in doelstelling aanwezig. Ook het doel van het Overheidsbedrijf is, in de huidige kapitalistische maatschappij, h. i. het maken van winst. De medezeggenschap dient te worden aangewend, om dezen winst meer dan tot nu toe, ten goede te doen komen aan het personeel.

M. a. w. hier wordt het personeelsbelang uitdrukkelijk en eerlijk als eenige „rechtsgrond” voor de medezeggenschap in het centrum gesteld. Het is dan ook consequent, dat in dezen gedachtengang de personeels-

vertegenwoordigers in de groeps- en bedrijfsraden door het personeel zelve kunnen worden gewraakt en eventueel teruggeroepen, na in de gelegenheid te zijn gesteld zich tegenover het personeel te rechtvaardigen. Hier is de medezeggenschap, al is ze ook binnen het raam der gemeentewet voorloopig evenzeer als een adviseerende geconstrueerd, consequent doorgedacht tot het einddoel: de dictatuur der arbeidersklasse. Dit denkbeeld vond overigens van geen enkele zijde steun.

(Wordt voortgezet).
