Verenigd Koninkrijk: Angelsaksisch model

Onderhandelen als basis

In ongeveer een derde van de bedrijven met minimaal tien werknemers in het Verenigd Koninkrijk zijn *shop stewards* actief, onze vakbondskaderleden. Wat gebeurt er in de overige bedrijven? En waar is de ondernemingsraad?

Marielle van der Coelen en John Snel, adviseurs EOR Service, FNV Formaat

FOTO: MIRIARNA.COM

Andy Murray is 42 jaar en vakbondskaderlid in een Britse vestiging van de Amerikaanse aluminiumproducent Alcoa. Als Andy 's ochtends vroeg de fabriek binnenstapt, wordt hij aangeschoten door de HR-manager. Een teamleider denkt een medewerker te hebben betrapt op diefstal en wil hem op staande voet ontslaan. De HR-manager heeft een bijeenkomst belegd en vraagt Andy er ook bij. Andy vraagt om bewijs. Het management zegt dat de veiligheidcamera's opnames hebben, maar dat ze die niet hoeven tonen. Een bewaker zou ook hebben gezien dat de betrokken medewerker herhaaldelijk het fabrieksterrein verlaten heeft. De medewerker geeft toe buiten de deur geluncht te hebben. Vanwege gebrek aan bewijs komt de 'verdachte' er uiteindelijk vanaf met een waarschuwing voor het niet uitklokken voor de lunch.
Als dit thema is afgehandeld, snelt Andy naar de volgende vergadering, waar hij samen met de andere Alcoa-kaderleden de komende cao-onderhandelingen voorbereidt.

Shop stewards

In het Verenigd Koninkrijk verloopt de werknemersvertegenwoordiging in het bedrijf voornamelijk via de lijn van de vakbond. De *shop stewards*, vergelijkbaar met onze vakbondskaderleden, spelen hierin een belangrijke rol. Een voorwaarde is wel dat het bedrijf de vakbond erkent. Dat kan vrijwillig gebeuren, of worden afgedwongen als minstens de helft van de werknemers lid is van de vakbond of in een geheime stemming heeft aangegeven door de vakbond vertegenwoordigd te willen worden.
In ongeveer 30 procent van alle bedrijven met minimaal tien werknemers zijn 'erkende' *shop stewards* actief. Maar wat gebeurt er dan in de overige bedrijven? En waar is de ondernemingsraad?

Vrijwillige relaties

Het Verenigd Koninkrijk heeft geen traditie van ondernemingsraden en kent bitter weinig arbeidswetgeving. Het systeem van arbeidsverhoudingen wordt gekenmerkt door vrijwillige relaties tussen werkgevers en werknemers en een minimale bemoeienis van de staat. De vorm die de werknemersvertegenwoordiging op de werkvloer aanneemt, komt voornamelijk tot stand in onderhandelingsprocessen tussen werkgever aan de ene kant en werknemers of bonden aan de andere kant.
Het Verenigd Koninkrijk is hiermee vanuit Europees perspectief grondlegger en typische representant van het Angelsaksisch model. In het land staan vakbonden en werkgevers vaak tegenover elkaar, worden harde onderhandelingen gevoerd en zijn debatten vaak fel van toon, zonder dat men een stevig stelsel van wetten achter de rug heeft om op terug te vallen.
Een Wet op de ondernemingsraden zoals wij die kennen is voor de Britten moeilijk voorstelbaar. Het idee alleen al dat een OR naar de rechter kan stappen en dat dit door het bedrijf wordt gefinancierd, is voor de Britten volstrekt ondenkbaar. Door het systeem van vakbondserkenning, het gebrek aan wet- en regelgeving en de nadruk op onderhandelen, niet alleen over inhoud maar ook over rechten en bevoegdheden van werknemersverte-

16-17_Serie internationale medezeggenschap.indd 16 29/11/10 11:34 AM

Medezeggenschap in de UK

Vergeleken met het Europese continent kent het Verenigd Koninkrijk zeer weinig arbeidswetgeving. De belangrijkste vorm van werknemersvertegenwoordiging is de vakbond. Als de vakbond door het bedrijf wordt erkend vertegenwoordigen *shop stewards* hun collega's op de werkvloer. Erkenning betekent dat een meerderheid van de werknemers in een *bargaining unit* (hele bedrijf of deel van bedrijf) lid is of heeft aangegeven dat de bond erkend moet worden.
De vakbondsorganisatiegraad is 27 procent, variërend van 57 procent in de publieke tot 16 procent in de private sector. De drie grootste vakbonden, Unite, Unison en GMB organiseren samen 60 procent van alle vakbondsleden. 34 procent van alle werknemers valt onder een cao. Sinds 2004 kent de UK wetgeving die werknemers het recht geeft om binnen het eigen bedrijf geïnformeerd en geraadpleegd te worden. Deze wet, de *information and consultation of employees regulations*, voortgekomen uit een EU-richtlijn, geldt voor bedrijven vanaf 50 werknemers. De basis hiervoor vormt een overeenkomst gesloten tussen werkgevers en werknemers. Het is niet bekend hoeveel organen voor 'informatie en raadpleging' er sinds de invoering van de wet zijn opgericht.

genwoordigers, dringt zich het beeld op van de UK als het 'wilde westen' van de arbeidsverhoudingen.

Works council

Toch zijn er wel ondernemingsraden. Ze worden soms *works council* genoemd, maar hebben vaak ook andere namen als *consultative committee*. Ze komen voornamelijk voor in bedrijven waar geen *shop stewards* actief zijn. Deze organen worden van oudsher door de vakbonden met argusogen bekeken. Ze worden verweten te bestaan uit leden die behoren tot of zijn aangewezen door het management, en gezien als 'ingekapseld' door of instrument van de werkgever.
Er zijn echter wel degelijk voorbeelden van *works councils* die, weliswaar met minder krachtige formele rechten, vergelijkbaar opereren als onze OR'en. Met name in vestigingen en bedrijven met moederbedrijven van het Europese vasteland.
Steve Hall, lid van de Employee Consultative Forum in een Engelse vestiging van Danone, vertelt dat alle leden van zijn forum zijn gekozen door de werknemers. Het forum als zodanig vertegenwoordigt alle werknemers van de vestiging en kan meepraten over allerhande organisatorische en personeelsaangelegenheden. Eigenlijk blijven alleen lonen en bonussen buiten het bereik. 'Wij hebben een zeer constructief overleg met het management en dikwijls worden onze adviezen of bijdragen ook meegenomen in de besluitvorming', aldus Hall.

Antivakbondsregelgeving

Door de antivakbondsregelgeving onder Margaret Thatcher in de jaren '80 en '90 is het 'wilde' Verenigd Koninkrijk inmiddels behoorlijk rustig geworden. De vakbondsorganisatiegraad van werknemers is vanaf 1980 gehalveerd tot 27 procent. In het laatste decennium zijn de arbeidsverhoudingen wel weer wat meer 'werknemersvriendelijk' gereguleerd. Niet in het minst door toedoen van de Europese Unie.
Als gevolg van de Europese Richtlijn voor Informatie en Raadpleging van werknemers op lokaal niveau, hebben sinds 2004 werknemers in Engelse bedrijven het recht om geïnformeerd en geraadpleegd te worden. Hiervoor dienen ze zelf wel nog te onderhandelen over een orgaan (of een procedure), dat aan zekere wettelijke eisen moet voldoen. De wetgeving is, zeker vergeleken met de WOR, summier en schetst vooral het onderhandelingskader. Bovendien schieten de *bodies for information and consultation* nog niet als paddenstoelen uit de grond.
Toch zijn hiermee betere voorwaarden geschapen voor versterking van de medezeggenschap in de UK. Dat is nodig, want het aantal bedrijven dat het zonder enige werknemersvertegenwoordiging moet stellen is nog onverminderd enorm hoog.

Van de redactie

In de tekst van het vorige artikel in de serie internationale medezeggenschap, over Denemarken (POR oktober 2010), is een hinderlijke fout geslopen. 'Bijna 10 procent van de werknemers in de publieke [...] sector valt onder een cao', moet zijn: bijna 100 procent.

ORnet is vernieuwd, nu ook zoeken op relevantie of datum! In Nederland heeft de vakbond duidelijk een andere positie dan in de UK. Ga naar ORnet en zoek met 'vakbond': meer dan 400 hits.

16-17_Serie internationale medezeggenschap.indd 17 29/11/10 11:34 AM