

# **Democratie op de werkvloer**

Een analyse van twee argumenten voor het democratische bedrijf

**Versie voor docent**

Bachelorscriptie versie 2

M.Th. Beumers

0809918

Dr. R.J.G. Claassen

aantal woorden: 7873

## 1. Inleiding

Nederland heeft een beroepsbevolking van meer dan zeven miljoen mensen, die gemiddeld bijna 35 uur per week werken. Hun baan is dus een van de meest tijdrovende bezigheden van de week. Een groot deel van het volwassen leven brengt men door in een fabriek, kantoor of winkel om het brood op de plank te krijgen. Het is dus ook niet verwonderlijk dat veel Nederlanders aangeven dat werk meer is dan alleen geld verdienen. Zonder werk voelt men zich nutteloos (HRM.nl). Veel Nederlanders zouden zelfs doorgaan met werken als de financiële noodzaak hiervoor zou zijn verdwenen (van Helvert).

Binnen een bedrijf werkt men voor een 'baas' of 'chef'. Bedrijven hebben een hiërarchische structuur waarin werknemers verantwoording verschuldigd zijn aan hun leidinggevende. Door de directie wordt bepaald wat een werknemer aan taken uitvoert, hoe hij deze uitvoert en wanneer hij dat doet. In Nederland zijn er verschillende mogelijkheden tot inspraak van werknemers. Zo zijn er binnen bedrijven ondernemingsraden en op nationaal niveau vakbonden, die inspraak hebben in de regelgeving. Toch blijven bedrijven in essentie autoritaire organisaties.

Binnen de politieke filosofie vinden velen deze autoritaire bedrijfsvoering onrechtvaardig. Brenkert vindt het bijvoorbeeld ironisch dat in een tijd waarin vrijheid en democratie door vrijwel iedereen als hoog goed wordt gezien, mensen vrijwillig een merendeel van hun tijd gebruiken om te werken voor een bedrijf die deze waarden in sterke mate beperkt (p. 251). Binnen de filosofische literatuur wordt er met uiteenlopende argumenten gepleit voor democratisering van bedrijven. In deze scriptie zullen twee van deze argumenten worden onderzocht. De onderzoeksvraag is:

*In hoeverre kunnen het 'parallel case argument' en 'het meaningful work argument' als rechtvaardiging dienen voor het recht van werknemers op democratische bedrijfsvoering?*

Het *meaningful work* argument houdt in dat werknemers het recht hebben op uitdagend en leerzaam werk. Door bedrijven te democratiseren kan dit recht worden gerealiseerd. Het *parallel case* argument houdt in dat mensen recht hebben op inspraak in bedrijven, omdat deze een vergelijkbare macht uitoefenen over werknemers, zoals de staat dat doet over haar burgers.

De scriptie is als volgt opgebouwd. Eerst zal uitgelegd worden wat er precies onder een democratisch bedrijf wordt verstaan. Daarna zal de plaats van het recht op democratische bedrijfsvoering in het filosofisch debat besproken worden. Tevens zal kort aangegeven worden welke andere argumenten er

zijn voor het democratiseren van de bedrijfsvoering. Vervolgens zullen de twee argumenten worden geëvalueerd en zal geprobeerd worden te beargumenteren waarom deze in mijn optiek niet opgaan. Tot slot zal er een alternatief op deze argumenten worden verdedigd.

## **2. Wat houdt het recht op democratische bedrijfsvoering in?**

Het democratische bedrijf is een concept dat voor veel interpretaties vatbaar is. Daarom is het noodzakelijk dit concept helder vast te stellen, voordat de twee argumenten besproken zullen worden.

Een democratisch bedrijf is een bedrijf waarin werknemers het recht hebben om mee te beslissen over de doelstellingen, strategie en beleid. Hiervoor is het niet noodzakelijk dat het bedrijf ook daadwerkelijk het eigendom is van de werknemers (Hsieh 2006, p. 20; Krouse en McPherson p. 119; Moriarty, p. 373). Om te spreken van een democratisch bedrijf stelt Hsieh als vereiste dat werknemers minimaal evenveel inspraak moeten hebben als de eigenaren van het bedrijf (p. 20). Democratische bedrijven zijn volgens Krouse en McPherson: *"...firms in which ultimate enterprise authority resides in the work force as whole."* (Krouse en McPherson, p 119)

In deze scriptie zal ook een dergelijk concept gehanteerd worden. Een bedrijf is democratisch als de werknemers degenen zijn die de uiteindelijke beslissingen mogen nemen over alle aspecten van de bedrijfsvoering. Een bedrijf is autoritair als deze macht niet bij de werknemers ligt. Dat laat natuurlijk onverlet dat binnen een autoritair bedrijf werknemers hun mening kunnen geven, of advies mogen geven over de bedrijfsvoering.

In navolging van Hsieh (2006, p. 21) en McPherson (p 119-120), doet het in mijn optiek vervolgens niet ter zake hoe deze beslissingsbevoegdheid wordt gebruikt door werknemers. Werknemers zouden er, uit oogpunt van efficiëntie bijvoorbeeld, voor kunnen kiezen om een representatieve democratie binnen het bedrijf te vestigen. Ze zouden ook hun beslissingsbevoegdheden kunnen delegeren aan leidinggevenden, als hen dat wenselijk lijkt. Daarnaast sluit een democratisch bedrijf in mijn optiek niet uit dat andere belanghebbenden, niet in de laatste plaats de aandeelhouders, helemaal geen inspraak meer hebben. De kern van een democratisch bedrijf is dat de uiteindelijke macht bij de werknemers ligt.

Tenslotte verdient het concept 'recht' aandacht. Ook dit kan op verschillende manieren worden geïnterpreteerd. Arneson (1987, p. 252-253) maakt met betrekking tot het recht op *meaningful work* onderscheid tussen een strikte interpretatie van recht en een ruime interpretatie recht. Volgens de strikte

interpretatie van recht moet de overheid garanderen dat iedereen een bepaald recht heeft. Alle bedrijven moeten dus democratisch worden om zo te garanderen dat burgers hun rechten altijd kunnen uitoefenen. Deze democratie dient de staat op te leggen aan bedrijven door middel van dwingende wetten. In beide argumenten die behandeld zullen worden, wordt uitgegaan van een dergelijk strikt recht.

Hiertegenover staat de ruime interpretatie van recht (Arneson 1987, p. 252-253). Volgens deze interpretatie is het voldoende als de staat aan iedereen de mogelijkheid biedt om een recht uit te oefenen. De overheid moet stimuleren dat werknemers de mogelijkheid hebben om voor een democratisch bedrijf te gaan werken. Bijvoorbeeld door subsidies te verstrekken aan democratische bedrijven, of door belastingvoordelen aan werknemers van democratische bedrijven toe te kennen. Het vergt echter niet dat alle bedrijven democratisch zijn. In de laatste paragraaf van deze scriptie zal aan deze interpretatie aandacht worden besteed.

### **3.1. Het filosofische debat**

De discussie over het recht op democratische bedrijfsvoering vindt zijn oorsprong in de marxistische kritiek op het kapitalisme. Marx bekritiseerde het kapitalisme op twee verschillende manieren. Het eerste punt van kritiek berust op de uitbuiting van de werknemers: door het kapitalisme komt er volgens hem geen eerlijke verdeling van kansen, macht en eigendom tot stand. De tweede vorm van kritiek richt zich op de vervreemding van werknemers: werknemers worden niet alleen uitgebuit: door het kapitalisme worden ze dom, volgzzaam en ongelukkig. Hun kwaliteit van leven gaat achteruit. Deze vormen van kritiek kunnen uiteraard naast elkaar bestaan. (Miller, p. 53-56).

Binnen de moderne politieke filosofie is veel aandacht geweest voor de eerste vorm van Marxistische kritiek op het kapitalisme (Young, p. 92, Schwartz, p. 635). Het boek *a theory of justice* van John Rawls is een invloedrijk werk in deze discussie. Rawls beargumenteert twee *principles of justice*. Het eerste principe houdt in dat ieder individu onvervreembare basisrechten heeft, zoals het recht op leven en zelfbeschikking. Zijn tweede principe stelt dat welvaartsverschillen in de samenleving alleen rechtvaardig zijn als ook de minstbedeelden er door deze verschillen in welvaart op vooruit gaan (Rawls, p. 60). Het libertarisme is een reactie op deze twee principes. Nozick, een van de bekendste libertariërs, stelt dat de enige vorm van rechtvaardige verdeling tot stand komt door vrijwillige overdracht. Het recht op eigendom en de vrije beschikking hierover staat in deze theorie centraal (Young, p. 92).

Veel filosofen hebben kritiek geuit omdat er binnen dit debat teveel aandacht is voor

herverdelingsvraagstukken. Er wordt geen aandacht besteed aan onrechtvaardigheden die niet zomaar in dit herverdelingsvraagstuk passen, maar meer betrekking hebben op het tweede punt van kritiek op het kapitalisme (Schwartz, p. 635). Young stelt bijvoorbeeld dat er te weinig aandacht is voor het systeem waarbinnen de herverdeling plaatsvindt, als voorbeeld geeft zij de onrechtvaardigheid van een hiërarchische bedrijfsvoering (p. 94-95). De twee argumenten, die in deze scriptie worden behandeld, kunnen ook in dit licht bekeken worden. Ze vormen kritiek of een aanvulling op de *principles of justice* van Rawls (Hsieh 2006, p. 1). Zo stellen Doppelt en Schwartz dat het recht op *meaningful work* een basisrecht van ieder mens zou moeten zijn (Doppelt, p. 256, Schwartz, p. 634-635). Rawls zelf besteed hier echter wel kort aandacht aan. Hij stelt in zijn latere werk dat een economie waarin werkgevers de leiding hebben over het bedrijf, niet in strijd zijn met zijn *principles of justice*. Hij is van mening dat op private organisaties andere rechten en plichten voor burgers van toepassing zijn dan bij publieke organisaties (Young, p. 94). Binnen de discussie die in deze scriptie centraal staat, wordt aangenomen dat er verschillende basisrechten voor iedere burger zijn. Er zal moeten worden geïnventariseerd in hoeverre het recht op een democratisch bedrijf voldoende wordt gemotiveerd door het *parallel case* argument en het *meaningful work* argument als zo'n basisrecht.

### **3.2. Efficiëntieargumenten**

Het *meaningful work* argument en het *parallel case* argument zijn niet de enige manier waarop het recht op een democratisch bedrijf is verdedigd. Een manier om recht op democratisch bedrijf te verdedigen of aan te vallen is vanuit het efficiëntieoogpunt (Brenkert, p. 253). Centraal in deze discussie staat de vraag of een democratisch bedrijf meer dan wel minder efficiënt welvaart produceert voor de werkgevers, de werknemers en de samenleving. Bowles en Gintis beargumenteren bijvoorbeeld dat werknemers door hun persoonlijke belang in de fabriek meer rekening zullen houden met negatieve effecten van risicovol gedrag (Bowles en Gintis, p. 389). Een veelgehoord tegenargument is dat democratische bedrijven blijkbaar niet efficiënt zijn, omdat ze binnen het marktsysteem nauwelijks voorkomen (Elster, p. 93-96). In deze scriptie zal echter niet ingegaan worden op het efficiëntievraagstuk. De voornaamste reden, die ook Brenkert (p. 255) aanvoert, is dat efficiëntieargumenten in mijn optiek nooit de enige basis kunnen vormen voor de rechtvaardiging van een economisch systeem. De vraag of een democratische bedrijfsvoering een groot negatief effect heeft op de welvaart is uiteraard wel relevant. In deze scriptie zal worden aangenomen, in navolging van Dahl, dat democratische bedrijven economisch net zo competitief moeten kunnen zijn (Dahl, p. 249).

### **4.1. Wat is *meaningful work*?**

Nu er is vastgesteld wat een democratisch bedrijf is en waar de discussie over het recht op democratische bedrijfsvoering staat binnen het filosofisch debat, kan er aandacht besteed worden aan het *meaningful work* argument. Democratie op de werkplaats is noodzakelijk, om te garanderen dat werknemers *meaningful work* hebben.

Wat is *meaningful work* precies? Filosofen die hierover schrijven lijken vooral duidelijk te weten wat er absoluut niet onder valt. De discussie komt op naar aanleiding van de industriële revolutie en het verdwijnen van het vakmanschap. In de fabrieken was men niet meer schoenmaker of smid, maar deed men een deeltaak binnen het grote industriële proces waarin machines het tempo bepaalden. Adam Smith, een van de filosofische grondleggers van het kapitalisme, zag vooral de economische voordelen hiervan: “*The greatest improvement in the productive powers of labour, and the greater part of the skill, dexterity and judgment with which it is any where directed, applied, seem to have been the effects of the division of labour*” (Smith, p. 3).

Er komt echter kritiek op deze vorm van arbeid. Marx, zoals eerder vermeld, is misschien de bekendste filosoof die zich afzet tegen deze arbeidsdeling. Arbeiders raken er door moreel, intellectueel en sociaal afgestompt (Marx, p. 160). Marx wilde een communistische staat, waarin iedereen zichzelf kan ontplooien door het werk dat hij doet. Arbeid moet mensen uitdagen, prikkelen en volwaardige burgers maken (Marx p. 160-163). Adam Smith voorzag dit probleem overigens zelf ook en stelde daarom voor dat de overheid dit morele verval moest tegengaan (p. 840).

*Meaningful work* is dus het tegenovergestelde van afstompend en hersendodende werk. Binnen de filosofie zijn er verschillende definities. In Schwartz' concept van *meaningful work* staat autonomie centraal. Autonomie is niet slechts het kunnen verwerven van bepaalde vaardigheden en mogelijkheden. Een individu is autonoom als hij verantwoordelijkheid heeft over zijn eigen keuzes en zijn doelen in het leven kan aanpassen naar aanleiding van de ervaringen van eerder gemaakte keuzes. Alleen werk waarin men wordt geprikkeld en uitgedaagd kan een dergelijke autonomie bewerkstelligen (p. 635-636) Ook Arneson (1987, p. 523) en Nozick (p. 246) hebben vergelijkbare concepten van *meaningful work*. Een baan moet interessant zijn voor een individu, het moet zijn intelligentie en creativiteit vergroten, de werknemer moet zelf kunnen bepalen hoe hij zijn arbeidstaak uitvoert en hij moet inspraak hebben in het bedrijf. Bowie, die vanuit een Kantiaans perspectief een definitie van *meaningful work* formuleert, voegt aan deze criteria toe dat men tevens de vrijheid moet hebben een baan te kiezen en dat een baan werknemers voorziet in hun eerste levensbehoefte (Bowie, p. 1083).

Hsieh is kritisch over deze concepten van *meaningful work*. Er worden in zijn optiek te veel aannames gemaakt over de preferenties van werknemers. In al deze concepten neemt men bijvoorbeeld aan dat werknemers grote vrijheid willen in het uitvoeren van hun taak, terwijl het goed mogelijk is dat iemand liever een overzichtelijke baan heeft, waarin zijn taken duidelijk en afgebakend zijn (Hsieh 2006, 10-11). Hij noemt deze definities *thick conceptions*. Hij stelt voor om *meaningful work* te definiëren als de afwezigheid van de noodzaak om arbeid te verrichten, die niet bijdraagt aan doelstellingen die werknemers in het leven hebben gesteld maar slechts wordt verricht om te overleven. Centraal in dit concept staat de vrijheid van individuen om te kiezen voor *meaningful work*. Deze neutralere definitie noemt hij een *thin conception* (Hsieh 2006, 10-12).

#### **4.2. *meaningful work* als basisrecht**

In de vorige paragraaf zijn twee definities van *meaningful work* gegeven. In deze paragraaf zullen de argumenten van Schwartz en Doppelt worden besproken.

Schwartz en Doppelt zijn twee filosofen die de *thick conception* van recht op *meaningful work* verdedigen (Doppelt, p. 290, Schwartz, p. 637-639). Dit recht zou door de staat binnen alle organisaties gehandhaafd moeten worden. De stelling dat werken voor een bedrijf eigenlijk een tijdelijke belemmering is van het autonome leven van mensen en daarom niet onrechtvaardig is, gaat volgens hun niet op. De staat moet garanderen dat burgers in het dagelijks leven autonoom kunnen handelen (Schwartz, p. 635).

Schwartz verwijst naar een artikel van Kohn en Schooler om empirisch bewijs te leveren dat een baan, waarin een werknemer geen *meaningful work* heeft, negatieve effecten heeft op de intelligentie en de creativiteit van deze werknemer. Het soort werk is bepalend voor de mate waarin mensen autonoom kunnen handelen (Schwartz, p. 637-639). Kohn en Schooler zelf maken overigens aanzienlijke relativeringen op hun onderzoek, maar vast staat dat er een correlatie is tussen het soort werk enerzijds en de ontwikkeling van de intelligentie van werknemers anderzijds (Kohn en Schooler, p. 46-48). Ook Doppelt haalt verschillende onderzoeken aan waarin hij empirisch de negatieve effecten van de afwezigheid van *meaningful work* bewijst (p. 267-269).

Volgens Doppelt en Schwartz kan dit probleem alleen worden opgelost door de verticale arbeidsdeling op te heffen. (Schwartz, p. 267-269; Doppelt, p. 290). Verticale arbeidsdeling definieert Schwartz, in

navolging van Marx, als de arbeidsdeling waarbij er enerzijds werknemers zijn die een gespecialiseerde en eenvoudige deeltaak uitvoeren en anderzijds de werkgevers zijn die de beslissingen nemen en het productieproces overzien (Schwartz p. 638-641). Deze arbeidsdeling moet worden opgeheven om zo voor iedereen het recht op *meaningful work* te kunnen garanderen. Het is noodzakelijk dat de overheid de bedrijven oplegt te hervormen tot democratische organisaties. Om *meaningful work* te garanderen is het niet voldoende dat de werknemers binnen de huidige bedrijven meerdere deeltaken uitvoeren. Dit zou slechts het aantal taken vergroten, maar niet de zin van het werk. Ook inspraak bij de aanstelling van leidinggevende is volgens Schwartz niet voldoende (p. 640-642).

Schwartz stelt echter dat het recht op een autonoom leven als een basisrecht moet worden gezien. Het opofferen van dit recht ten gunste van een Pareto-verbetering is dan ook niet gerechtvaardigd. Daarbij stelt ze dat het streven naar economische vooruitgang niet het enige doel is in een moderne samenleving. Zelfontplooiing, vrije tijd en geestelijke verrijking bijvoorbeeld vereisen geen extra economische groei (Schwartz, p. 643-644).

#### **4.3.1 Hoe dient het recht eruit te zien?**

Tegen de theorie die hierboven uiteengezet is, is in mijn optiek vanuit twee verschillende uitgangspunten kritiek te leveren. Ten eerste moet er aandacht besteed worden aan de vraag wat dit recht nu precies inhoudt. Ten tweede zal er kritiek worden geleverd op de rol van de staat bij de bescherming van dit recht voor werknemers.

Een bezwaar tegen de *thick conception* van het recht op *meaningful work* omvat de aannames die het maakt over de preferenties van werknemers. Arneson en Hsieh noemen dit in hun artikel een perfectionistisch argument, waarin teveel wordt geoordeeld over de preferenties van werknemers (Hsieh 2006, p 10). Misschien is iemand wel bereid hard, saai en *meaningless work* te verrichten zodat hij daarna eerder met pensioen kan. Waarom zou de overheid moeten oordelen over wat goed voor een werknemer is (Arneson 1987, p. 525)? Ook tegen de *thin conception* van *meaningful work* heeft Arneson bezwaren. Dit druist volgens hem in tegen het principe van de neutraliteit van de staat. Hij ziet niet in waarom de overheid moet voorkomen dat werknemers arbeid verrichten die niet hun directe preferenties bevorderen. Het is namelijk niet mogelijk om daar als staat over te oordelen. Doet men dat wel, dan komt de neutraliteit van de staat in gevaar (Arneson 1987, p. 533). *Meaningful work* kan in zijn optiek dus niet als een basisrecht worden gezien. (Arneson 1987, 536).



Deze kritiek is in mijn optiek deels gerechtvaardigd. Er worden door Schwartz en Doppelt inderdaad bijzonder sterke aannames gedaan over wat werknemers willen. Vooral het argument dat in de moderne samenleving burgers minder waarde hechten aan materiële welvaart is discutabel. Het argument is in mondiaal perspectief in ieder geval maar beperkt van toepassing. Een groot deel van de wereldbevolking leeft in armoede. Deze mensen hebben materiële welvaart waarschijnlijk hoog op hun preferentieordening staan. Ook het idee dat iedereen uitdagend en intelligent werk ambieert, is in mijn optiek een sterke aanname over de preferenties van individuen.

Het erkennen van de *thin conception* heeft echter in mijn optiek geen gevolgen voor de neutraliteit van de staat. Het argument van Arneson dat een liberale staat geen oordeel dient te hebben over de mogelijke preferenties van haar inwoners, leidt tot het verwerpen van vrijwel iedere vorm van beleid. Er zijn tal van maatregelen van de staat die veronderstellen dat haar inwoners bepaalde preferenties hebben. Het aanbieden van publiek onderwijs veronderstelt dat burgers waarde hechten aan de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding. Het handhaven van wetten omtrent de arbeidsduur en de veiligheid op de werkvloer veronderstelt dat dit ten goede komt aan de werknemers. Zeker met de empirische bewijzen van Kohn en Schooler is het naar mijn mening mogelijk te verdedigen dat werknemers recht hebben op een verbod op werk dat ze afstompt en significant minder intelligent en creatief maakt. Een dergelijk verbod oordeelt aanzienlijk minder over het goede leven zoals Schwartz dat doet. Dit recht is meer te zien als een absolute ondergrens van wat nog acceptabel is.

#### **4.3.2. Hoe dient het recht te worden gehandhaafd?**

In de vorige paragraaf is beargumenteerd dat het verbod op werk dat werknemers minder intelligent maakt als basisrecht kan worden gezien. In deze paragraaf zal echter worden verdedigd dat dit recht geen rechtvaardiging kan zijn voor het democratiseren van bedrijven

Hsieh (2006) levert kritiek op het idee dat om *meaningful work* te realiseren het noodzakelijk is dat bedrijven democratisch zijn. Het hebben van democratisch bedrijven leidt er niet automatisch toe dat deze bedrijven ook *meaningful work* creëren voor hun werknemers. Als voorbeeld hiervan geeft hij de *Mondragón Coproración Cooperativa*, een Baskisch bedrijf waarin werknemers democratisch besluiten nemen over de bedrijfsvoering, maar waar door deze werknemers vervolgens gewoon zwaar lopende-band werk wordt gedaan (p. 20). Ook Nozick levert kritiek op het veronderstelde vereiste van democratie om *meaningful work* te realiseren. Het is volgens hem goed mogelijk dat werknemers *meaningful work* verrichten, zonder democratische inspraak te hebben. Hij maakt hier een vergelijking

met een violist in een orkest. Een violist is niet vrij om zelf te bepalen hoe hij zijn taak uitvoert, maar het is lastig vol te houden dat hij werk doet waarbij de intelligentie en creativiteit van hem wordt geschaad (p. 246).

Deze kritiek is in mijn optiek gegrond. Het is helemaal niet zeker dat het opheffen van de verticale arbeidsdeling leidt tot het ontstaan van *meaningful work*. Er zijn andere manieren waarop dit recht kan worden gerealiseerd, zonder dat bedrijven verplicht worden te democratiseren. Er kan worden geïnvesteerd in het onderwijsniveau om mensen autonomer te maken. Ook de mogelijkheid tot thuiswerken en het stimuleren van flexibele arbeidscontracten kunnen de autonomie van werknemers vergroten. Daarbij kan er binnen bedrijven, door middel van inspraakmogelijkheden en het werken met prestatiebeloningen in plaats van taakstellingen een grote mate van autonomie worden gerealiseerd.

Arneson (1987) biedt kritiek van een heel andere aard. Hij stelt dat het opleggen van democratie of *meaningful work* ook een inbreuk is op de keuzevrijheid van werknemers. Het soort ingrijpen dat Schwartz en Doppelt voorstaan, schaden werknemers in een andere basisrecht, het recht op de keuzevrijheid van hun arbeid (Arneson, p. 533). Werknemers zouden wel eens helemaal geen democratie of *meaningful work* willen ambiëren. Hsieh stelt voor om democratie niet aan bedrijven op te leggen, maar om werknemers op een andere manier toegang te geven tot *meaningful work*. Dit zou kunnen worden gerealiseerd door financiële of organisatorische steun te verlenen aan bedrijven waarin *meaningful work* wordt gewaarborgd. Er zou dan een arbeidsmarkt ontstaan waarin werknemers zowel voor bedrijven kunnen kiezen waar *meaningful work* wordt aangeboden als voor bedrijven waarin dit minder of geen prioriteit heeft (Hsieh 2006, p. 11).

De oplossing die Hsieh aandraagt is mijns inziens de meest wenselijke manier om *meaningful work* te bevorderen. Het vergroot de mogelijkheid voor werknemers om te kiezen tussen het soort bedrijf waarvoor ze werken en voor *meaningful work* en het dwingt bedrijven niet om democratisch te worden. Het is dus zeker belangrijk dat er *meaningful work* bestaat, maar het vormt geen rechtvaardiging om bedrijven democratie op te leggen. Daarbij is de kritiek van Arneson met betrekking tot het opleggen van democratie terecht. Het is niet goed te rechtvaardigen dat werknemers worden gedwongen om voor een democratisch bedrijf te kiezen. Werknemers moeten het recht hebben om zelf te bepalen wat hen belangrijk lijkt. Als democratische inspraak daar niet bij hoort, moet dat door de staat worden gerespecteerd.

## 5.1. Het bedrijf en de staat

Nu aannemelijk is geprobeerd te maken dat het *meaningful work* argument geen basis biedt voor de rechtvaardiging van het recht op een democratisch bedrijf voor werknemers zal het tweede argument behandeld worden: het *parallel case* argument. Dit argument is voornamelijk toe te schrijven aan Robert Dahl (Mayer, p. 222), maar ook andere filosofen hebben dit argument aangedragen, zoals Walzer en Young (Hsieh 2006, p. 31, p. 27). De kern van *parallel case* argumenten is dat werknemers in dezelfde verhouding staan ten opzichte van hun bedrijf als burgers van een land dat staan tot hun overheid. Om die reden zouden ze dezelfde democratische rechten hebben (Hsieh 2006, p. 28). In deze paragraaf zal het argument van Dahl onder de loep genomen worden.

De eerste stap van Dahl (1985) is het vaststellen van de criteria wanneer leden van een organisatie recht hebben op democratische inspraak. Hij noemt er zeven: ten eerste moeten alle beslissingen bindend zijn voor de leden van de organisatie, ten tweede moeten deze beslissingen genomen zijn door een proces van discussie, ten derde moeten de beslissingen alleen interne werking hebben, ten vierde moeten besef zijn binnen de groep dat de belangen van iedereen even zwaar wegen, ten vijfde moet iedereen binnen de groep een eigen belang hebben in de beslissingen, ten zesde moet iedereen ook gekwalificeerd zijn om te oordelen over zijn algemeen belang en ten zevende moeten de lasten eerlijk over de groep te verdelen zijn (Dahl, 57-58). Voldoet een organisatie aan deze criteria, dan hebben de leden van die organisatie recht op democratische besluitvorming.

De tweede stap in het argument omvat het verdedigen dat bedrijven een dergelijke groep zijn. Het grootste probleem dat Dahl voorziet is de mate waarin de beslissingen van een bedrijf bindend zijn. De zwaarste sanctie van een bedrijf is ontslag, terwijl de staat de macht heeft om mensen op te sluiten en geweld te gebruiken. (Dahl, p. 113-116). Dahl stelt dat gevolgen van ontslag echter ook een vorm van machtsuitoefening zijn (Dahl, p. 113-116). Een tweede probleem voorziet hij bij de mate waarin werknemers gekwalificeerd zijn om te oordelen over het belang van het bedrijf. Een tegenargument zou kunnen zijn dat managers en eigenaren van een bedrijf veel beter gekwalificeerd zijn om in het belang van het bedrijf te handelen. Werknemers kijken niet ver genoeg vooruit en houden zich alleen bezig met hun eigen belang. Daarnaast zijn werknemers niet geneigd ontslagen uit te voeren, ondanks dat het voor het bedrijf noodzakelijk kan zijn. Dahl weerlegt dit door te stellen dat binnen een land ook niet alle stemgerechtigden even competent zijn om het land te besturen. Dit gebrek aan competentie leidt er niet toe dat filosofen stellen dat mensen geen stemrecht moeten hebben (Dahl, p. 116-118).

De laatste stap in het argument omvat het verdedigen dat het recht op democratie voorrang dient te hebben op bestaande rechten die er binnen bedrijven zijn. Dahl stelt dat het recht op eigendom binnen de filosofie is gerechtvaardigd omdat het mensen in staat stelt om hun vrijheid te realiseren binnen een samenleving (Dahl, p. 112-113). Binnen een groot bedrijf is het lastig vaststellen wie deze eigendom nog hiervoor gebruikt. De huidige werkgevers hebben dus geen rechtvaardigingsgrond voor hun gezag binnen deze bedrijven. De werknemers kunnen dit gezag echter wel opeisen, omdat ze deze functie wel ontleen aan het bedrijf. (Mayer, p. 230; Brenkert, p. 255).

### **5.2.1. Eigendomsrechten**

De laatste stap van Dahl's argument is veel bekritiseerd. Het is namelijk vrij eenvoudig vast te stellen wie de eigenaren zijn van een groot bedrijf, namelijk de aandeelhouders. Deze hebben het aandeel gekocht en zijn daarmee als collectief van aandeelhouders eigenaar van het bedrijf. Narveson beargumenteert in zijn artikel dat dit gewoon een klassieke vorm van eigendom is, omdat deze aandeelhouders hun rendement wel degelijk gebruiken om hun vrijheid binnen de samenleving na te streven. Het is abstracter dan het bezitten van een fiets, maar toch gewoon eigendom (p. 44-48). Brenkert kwalificeert het argument van Dahl ook als gebrekkig. Slechts vaststellen dat er geen rechtvaardiging gevonden kan worden in de huidige definitie van eigendom, maakt niet dat dit recht niet bestaat (Brenkert, p. 255) Mayer stelt hiertegenover dat de aandeelhouders de eigenaren zijn van productiemiddelen, maar dat dit hun niet het recht geeft om werknemers zomaar opdrachten te geven hoe dit eigendom gebruikt dient te worden. Dahls argument ziet op het recht op inspraak in het productieproces en niet op het recht van eigendom. (Mayer, 231-232).

Mayer ziet in mijn optiek iets fundamenteels over het hoofd. De werkgever heeft een eigendomsrecht in de productiemiddelen en dat recht alleen geeft hem geen bevoegdheid om autoriteit uit te oefenen over de werknemers. Hij heeft echter ook een eigendomsrecht in de prestatie van deze werknemers. Hij heeft van deze mensen een prestatie tot het verrichten van een specifieke taak gekocht en de nakoming van deze prestatie is zijn eigendom. Stel bijvoorbeeld dat ik eigenaar ben van een hele lading muziekinstrumenten, die ik graag zou willen gebruiken om de Matthëus Passion uit te voeren. De reden waarom ik dat wil doet niet ter zake, misschien zie ik er winstmogelijkheden in, vind ik het mijn religieuze plicht om de instrumenten zo aan te wenden of vind ik het gewoon een mooi stuk. Ik kan niet alle instrumenten tegelijk bespelen, zingen en daarnaast nog eens dirigeren. Daarom besluit ik een koor, een dirigent en een orkest in dienst te nemen om voor mij de Matthëus Passion te spelen. De dirigent,

met een claim op de democratische inspraak in het bedrijfsproces, krijgt het koor en het orkest zo ver te besluiten een totaal ander stuk te gaan spelen. Ik ben het hier uiteraard niet mee eens en van mening dat ik het recht heb om te bepalen wat er gespeeld wordt. Niet zozeer omdat de instrumenten mijn eigendom zijn, die door mij in dienst genomen werknemers bespelen, maar omdat ik hun heb aangenomen en betaal om de Matthëus Passion te spelen. Ik heb net zoveel eigendomsrecht in mijn instrumenten als in hun prestatie om die op de door mij voorgeschreven wijze te bespelen. Mayer weerlegt het argument van Narveson dus niet en het conflict tussen de eigendomsrechten en het recht tot inspraak blijft bestaan.

Hiermee wordt ook een ander verschil zichtbaar tussen de staat en een bedrijf. Een inwoner van een land betaalt aan de staat in de vorm van belastingen. In Europese landen kan dit oplopen tot aanzienlijke delen van het inkomen van een burger. Een deel van de legitimatie van de democratische inspraak van burgers rust dan ook op het feit dat ze belasting betalen: *no taxation without representation*. Bij een bedrijf is dit precies andersom. Het bedrijf betaalt de werknemer om een prestatie te leveren. Dit is een essentieel verschil tussen een staat en bedrijf.

### **5.2.2. Zijn de regels van bedrijven bindend?**

Een andere vorm van kritiek richt zich op de mate waarin een bedrijf bindende regels stelt in vergelijking met een staat. Arneson (1993) beargumenteert, in een ander artikel, dat het werken bij een bedrijf op vrijwillige basis gebeurt. Men heeft altijd het recht om te stoppen met werken en de mogelijkheid zich te onttrekken aan de regels van een bedrijf (Anderson, p. 138). Hij gaat tevens in op het argument dat dit bij een land ook mogelijk is: burgers hebben immers het recht om te emigreren. Arneson ziet echter een groot verschil tussen deze twee vormen van het recht om te verlaten. Het wisselen van baan is ten eerste veel gemakkelijker dan verhuizen naar een ander land. Het vinden van een nieuwe baan kan vrijwel altijd binnen de regio en er is vaak veel keuze in werk. Het emigreren naar een ander land daarentegen kost veel geld en is een ingrijpende verandering in het persoonlijk leven van mensen. Men moet bijvoorbeeld integreren in een andere cultuur en nieuwe mensen leren kennen. Daarbij is de keuze uit landen waar men kan gaan wonen aanzienlijk kleiner dan het aantal bedrijven waar men kan werken. Tot slot is het sociaal minder geaccepteerd om te emigreren dan om van baan te wisselen (Arneson, p. 139-142).

Er is veel kritiek geweest op deze stelling. Bowles en Gintis stellen in hun artikel dat de werkgever in een veel betere positie verkeerd dan werknemer om te dreigen met ontslag. De werkgever kan namelijk dreigen met sancties. De werknemer kan als tegenwicht alleen maar bieden dat hij zijn baan opzegt. Dit

kan hij echter niet al te vaak doen, maar een werkgever kan wel met sancties blijven dreigen. Daarbij zijn de consequenties veel groter voor de werknemer. De werkgever kan meestal vrij eenvoudig nieuw personeel aantrekken. Een ontslagen werknemer daarentegen heeft heel wat meer te verliezen, zoals de zekerheid van een inkomen. Hij loopt tevens het risico op tijdelijke werkloosheid (Bowles en Gintis, p. 381-383). Hsieh maakt een vergelijkbaar argument: hij stelt dat er altijd kosten verbonden zijn aan tijdelijke werkloosheid en het beginnen bij een nieuwe werkgever (Hsieh 2006, p. 32-33).

Mayer baseert zijn kritiek op het *parallel case* argument op een ander verschil tussen de staat en het bedrijf. Niet zozeer het recht om het bedrijf of het land te verlaten maakt het verschil tussen een beide, maar de vrijwilligheid waarmee men er onderdeel van wordt. In een land wordt men geboren zonder daarvoor gekozen te hebben. Bij een bedrijf is dat anders, werknemers hebben keuzevrijheid met betrekking tot het bedrijf waarvoor ze willen werken. Men kan ieder soort werk aannemen, ook onder het eigen niveau of in deeltijd. Daarbij onderhandelen werknemers over de voorwaarden waaronder ze een arbeidsrelatie aangaan. Dit is volgens Mayer een fundamenteel verschil met een staat. (Mayer, p. 233-234)

In antwoord op Mayers artikel geeft Dahl twee tegenargumenten. Ten eerste moeten mensen werken om in hun inkomen te voorzien. Werknemers kunnen het zich over het algemeen niet permitteren om niet te werken. Hiermee is de uitgangspositie van de werknemer niet gelijk aan die van de werkgever. De werkgever is namelijk voor zijn inkomen niet afhankelijk van het aantal arbeidsplaatsen die hij aanbiedt (p. 251). De enige situatie waarin deze gelijkheid iets meer wordt bereikt, is bij krapte op de arbeidsmarkt (p. 251). Als reactie hierop stelt Mayer dat deze uitgangspositie van beide partijen inderdaad verschillen, maar dat deze machtssoefening niet te vergelijken is met de bevoegdheden en mogelijkheden die een staat heeft om in te grijpen in het leven van mensen (Mayer (2), p. 255).

Het enige argument voor de vergelijking tussen staten en bedrijven is dat de gevolgen van ontslag te vergelijken zijn met de gevolgen van verhuizen naar een andere land. Het zijn beide een ingrijpende veranderingen in het leven van mensen. Een werknemer krijgt nieuwe collega's, een nieuwe werkgever en wordt misschien wel geconfronteerd met een totaal andere bedrijfscultuur. Daarnaast hebben ontslag, werkloosheid of een arbeidsconflict grote invloed op het leven van werknemers. Het recht om te stoppen werken biedt onvoldoende grond om het *parallel case* argument te verwerpen.

Het argument van vrijwillige toetreding biedt daarom meer houvast om het *parallel case* argument te

ontkrachten. Een werknemer kiest waar hij gaat werken, niet waar hij geboren wordt. Daarbij is een werknemer veel vrijer om te veranderen van werkgever dan een burger is om te veranderen van land. Men kan betrekkelijk eenvoudig een land verlaten, maar men is niet zomaar in ieder land welkom. Emigranten, zeker degenen die hun land van herkomst verlaten vanwege slechte omstandigheden, worden in hun nieuw land juist vaak met wantrouwen en minachting benaderd. Het grootste verschil tussen landen en tussen werkgevers is dus vooral de vrijheid die men heeft in de keuze om ertussen te wisselen. Tot slot is het zo dat een werknemer kan onderhandelen over zijn arbeidsvoorwaarden, ondanks zijn zwakkere positie. Ook op deze onderhandelingsmogelijkheden gaat de vergelijking tussen landen en bedrijven niet op.

### **5.2.3. Een onevenwichtige machtsrelatie**

Naar aanleiding van de genoemde argumenten is het in naar mijn mening veilig te stellen dat de staat en het bedrijf geen vergelijkbare verplichtingen opleggen aan respectievelijk hun burgers en hun werknemers. De situaties zijn simpelweg te verschillend om een dergelijk vergelijking te kunnen maken. Een werknemer kan gemakkelijker van baan wisselen dan een burger van een land, heeft kunnen onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden en wordt betaald door zijn werkgever in tegenstelling tot zijn staat, waaraan hij juist belasting aan betaalt.

De vergelijking met de staat gaat misschien niet op, maar de genoemde argumenten dat werknemers en werkgevers in een verschillende machtsverhouding tot elkaar staan zijn wel valide. Het is een illusie te stellen dat er sprake is van een afspraak tussen twee gelijke partijen bij het aangaan van een arbeidsrelatie. De argumenten die worden aangedragen om de vergelijking met de staat te rechtvaardigen zijn allemaal voorbeelden van een onevenwichtige machtsrelatie tussen werkgever en werknemers. Het is inderdaad zo dat een werknemer veel afhankelijker is van de werkgever dan andersom. De werkgever kan een werknemer vrij eenvoudig inruilen voor een ander. Voor werknemers zijn de kosten om een bedrijf te verlaten hoog. Ontslag en werkloosheid hebben ook een grote invloed op het geluk van mensen. Ook het feit dat vrijwel niemand het zich kan permitteren om te niet te werken, maakt de positie van de werknemer ten opzichte van de werkgever zwak.

Het idee dat arbeid verhandeld wordt op de markt zoals gewone goederen, zoals Narveson en Nozick arbeid zien, gaat naar mijn mening ook niet op. De rol van een baan in het dagelijks leven van mensen is te ingrijpend om deze aan de grillen van de markt over te laten. Een arbeidsovereenkomst is niet te vergelijken met een overeenkomst om een fiets aan te schaffen. De afhankelijkheid van werknemers van

hun bedrijf en de invloed die een baan heeft op hun leven biedt een rechtvaardiging voor verschillende basisrechten voor werknemers. Democratie binnen het bedrijf stelt werknemers in staat om hun rechten beter te waarborgen en deze ongelijke machtsrelatie voor een deel op te heffen. In paragraaf 6.3 zal hier uitvoerig over worden gesproken.

### **6.1. Een alternatieve rechtvaardiging**

In de vorige hoofdstukken zijn het *meaningful work* argument en daarna het *parallel case* argument besproken. Er is verdedigd dat beide argumenten geen rechtvaardiging kunnen bieden om democratie aan bedrijven op te leggen. Een van de grootste bezwaren van zowel het *parallel case* argument als het *meaningful work* argument is dat in beide theorieën een strikt recht op democratie binnen bedrijven wordt verdedigd. Dit strikte recht houdt in dat aan alle bedrijven democratie opgelegd dient te worden door de overheid. Dit levert echter conflicten op met het eigendomsrecht van de aandeelhouders van bedrijven, die in het huidige economische systeem de beslissingen maken binnen een bedrijf. Daarnaast wordt het recht om als werknemer zelf te kiezen voor het soort bedrijf hierdoor beperkt. Een werknemer wordt gedwongen deel te nemen in het democratische proces van een bedrijf, terwijl hij dit misschien niet ambieert.

Deze bezwaren rechtvaardigen echter ook niet het huidige economisch model. Dat het *parallel case* argument onvoldoende kan worden verdedigd, betekent niet dat werkgevers en werknemers als gelijken kunnen onderhandelen over een arbeidsovereenkomst. Werknemers hebben een veel slechtere onderhandelingspositie dan werkgevers.

Op basis van de voorgaande hoofdstukken zal geprobeerd worden een economisch systeem te verdedigen waarin de bezwaren worden verenigd. Hierbij zal gebruik worden gemaakt van de twee eerder verdedigde theorieën.

### **6.2. Een gemengd economisch systeem**

Een strikte interpretatie van recht op democratie brengt dus fundamentele bezwaren met zich mee. Een oplossing hiervoor zou zijn dat democratie niet wordt opgelegd, maar dat bedrijven worden gestimuleerd om democratisch te worden. In hoofdstuk 2 wordt dit een ruime interpretatie van recht genoemd. Krouse en McPherson verdedigen het creëren van een economisch systeem door de staat met zowel democratische als kapitalistische bedrijven. Democratische bedrijven zouden in eigendom kunnen zijn van werknemers, maar kunnen ook gewoon inspraak hebben (p. 120-122). Een groot voordeel van



dit systeem is dat noch bedrijven noch werknemers een bedrijfsvorm wordt oplegd. Zowel het belang van democratie binnen bedrijven, als het belang van contractvrijheid en keuzevrijheid worden gewaarborgd (p. 121). Ook kunnen de twee soorten bedrijven met elkaar concurreren binnen de markt. Dit kan leiden tot innovatie en welvaartsverbetering (p. 121).

Een van de belangrijkste argumenten tegen een dergelijk systeem wordt geformuleerd door Nozick. Het oprichten van democratische bedrijven is binnen het huidige economische systeem namelijk al mogelijk. Het feit dat er zo weinig democratische bedrijven zijn, betekent dat deze vorm van bedrijfsvoering niet efficiënt is en er blijkbaar geen behoefte aan is bij werknemers. Waarom zou de overheid er dan voor moeten zorgen dat deze bedrijven er wel komen (p. 250-253)?

Volgens McPherson en Krouse gaat het oprichten van een democratisch bedrijf gepaard met verschillende collectieve actieproblemen. Ten eerste bezitten werknemers veel minder kapitaal dan de huidige bedrijven. Dit gebrek aan kapitaal maakt dat men minder geneigd zal zijn om, met het kapitaal dat men wel bezit, risicovolle ondernemingen te starten. Ten tweede is het lastig om een collectief van werknemers bij elkaar te krijgen en hen tot de beslissing over te halen om een bedrijf te beginnen (p. 126-127). Echter, nadat democratische bedrijven zijn opgezet met hulp van de overheid, zouden deze economisch efficiënt moeten kunnen zijn in een goed gereguleerde markt (p. 137-138).

Het economische systeem dat Krouse en McPherson verdedigen voorkomt conflicten tussen het recht op een democratisch bedrijf enerzijds en het eigendomsrecht van aandeelhouders en het recht op keuzevrijheid van werknemers anderzijds. Door op basis van vrijwilligheid en marktwerking de democratie binnen bedrijven te bevorderen is daarom mijns inziens ook rechtvaardig. De belangen van derden worden nauwelijks geschaad, wat bij het opleggen van democratie aan bedrijven door de staat wel het geval zou zijn.

De kritiek van Nozick gaat in zoverre op dat het inderdaad al mogelijk is om democratische bedrijven te beginnen. Er zijn echter hindernissen die genomen moeten worden willen deze bedrijven ook daadwerkelijk van de grond komen. Ditzelfde geldt voor het creëren van *meaningful work*. Het nastreven van deze idealen door de overheid is in mijn optiek niet anders dan het nastreven van goed onderwijs of veiligheid op straat. De neutraliteit van de overheid wordt daarmee geen geweld aangedaan. Het nastreven van doelen, die niet vanzelf op de markt tot stand komen, is juist de kerntaak van de overheid. Een gevarieerd aanbod van bedrijven voor werknemers, zowel in democratische

inspraak als zinvolheid van het werk, vergroot de vrijheid van mensen om hun leven naar eigen wens in te richten.

### **6.3. Bescherming tegen grove inbreuken.**

In de vorige paragraaf is er een gemengd economisch systeem verdedigd, waarin verschillende vormen van bedrijfsvoering naast elkaar kunnen bestaan. Hierdoor zou er voor werknemers een gevarieerde aanbod in bedrijven moeten zijn. Ook binnen dit systeem blijft er echter een groot verschil in de positie van werkgevers en werknemers. In paragraaf 5.3 is beargumenteerd dat dit als rechtvaardiging kan dienen voor een vorm van democratische inspraak. Hsieh (2005) stelt dat een van de grondrechten die iedereen heeft het recht op het behoud van eigenwaarde is (p. 119). Door de macht van bedrijven op het leven van mensen is er volgens hem een recht te verdedigen voor de bescherming van werknemers tegen arbitraire, grove inbreuken op hun baan. Een grove en ongemotiveerde inbreuk op de arbeidsplaats van een werknemer tast dit recht op eigenwaarde namelijk aan (p. 124).

Het feit dat werknemers het recht hebben om een bedrijf te verlaten biedt volgens Hsieh onvoldoende bescherming tegen dergelijke inbreuken op de eigenwaarde. Ten eerste zijn, zoals eerder is aangevoerd, er altijd kosten verbonden aan het stoppen met een baan en het zoeken van nieuw werk. Daarbij is een baan onderdeel van de eigenwaarde van een werknemer. Het vormt een belangrijk onderdeel van de manier waarop iemand de doelen in zijn leven nastreeft. (Hsieh, p. 129-31).

Dit recht kan beschermd worden volgens Hsieh door een economisch regime waarbinnen werknemers het recht hebben om besluiten van de werkgever tegen te houden. Werkgevers moeten worden gebonden in hun beslissingsmogelijkheden. Ten eerste omvat deze gebondenheid uiteraard tal van wetten uitgevaardigd door de overheid die werknemers kunnen beschermen tegen de willekeur van werkgevers. Rechtsbescherming vindt echter altijd achteraf plaats en kosten vaak veel tijd en geld voor een werknemer (Hsieh, p. 135-136). Daarom zou het tevens mogelijk moeten zijn om voor werknemers ingrijpende beslissingen te blokkeren (Hsieh, p. 137).

Toch zijn ook bij deze theorie kritische kanttekeningen geplaatst. Zo stelt Moriarty, dat naast de aandeelhouders van bedrijven, er nog andere groepen belanghebbenden zijn, zoals consumenten, leveranciers en de lokale bevolking. Beslissingen van bedrijven kunnen voor een lokale gemeenschap, bijvoorbeeld een grote fabriek in een klein stadje, ook grote gevolgen hebben voor de levens van de inwoners (Moriarty, p. 376). Moriarty is van mening dat al deze groepen inspraak moeten hebben en ziet

niet in waarom werknemers meer inspraak verdienen dan deze andere belanghebbenden. Een systeem zoals Hsieh dat voorstelt geeft werknemers teveel exclusieve rechten op inspraak (Moriarty, p. 377).

De door Hsieh voorgestelde vorm van democratie wijkt af van het strikte recht zoals die in de vorige hoofdstukken is behandeld. Het feit dat werknemers er voor kunnen zorgen dat bepaalde beslissingen worden tegenhouden is aanzienlijk minder ingrijpend dan de verplichte democratisering van bedrijven. Wel biedt het tegenwicht aan de macht van de werkgevers en kunnen essentiële grondrechten van werknemers efficiënt worden verdedigd zonder tussenkomst van de rechterlijke macht. De vraag blijft hoe ver de bevoegdheid van werknemers dient te reiken. Over welke soort beslissingen van de werkgever moeten werknemers een stem krijgen?

Bij de beantwoording van deze vraag zijn de door Moriarty aangedragen tegenargumenten van belang. Er zijn ook andere belanghebbenden in de beslissing van bedrijven, waar rekening mee gehouden moet worden. Om die reden is het misschien wenselijk dat ook hun mening wordt gehoord. Echter is de afhankelijkheid van werknemers van een bedrijf en wel aanzienlijk groter dan de meeste andere belanghebbenden. De invloed die het bedrijf heeft op de eigenwaarde van werknemers is groot. Daarom is het te rechtvaardigen dat werknemers een zwaarwegende stem hebben in besluiten die hun treffen. Het dwingt een werkgever om hun rechten serieus te nemen en biedt daarom een goede aanvulling in een gemengde economie zoals deze is voorgesteld in de vorige paragraaf.

## **7. Conclusie**

In deze scriptie is geprobeerd een bescheiden bijdrage te leveren aan het debat over het recht van werknemers op democratie binnen de bedrijven. Ik heb geprobeerd twee argumenten te verwerpen. Dat neemt niet weg dat er andere argumentatiestrategieën zijn voor dit recht, niet op de laatste plaats vanuit het efficiëntievraagstuk. Pateman stelt dat werknemers die democratische inspraak hebben binnen een bedrijf ook betere burgers zijn van een land (Moriarty, p. 374, Hsieh 2006, p. 25). Ander argumenten liggen in het verlengde van de twee argumenten die in deze scriptie besproken zijn. Zo stellen sommige dat inspraak en democratie noodzakelijk zijn voor de autonomie van werknemers (Hsieh 2006, p. 21; Moriarty, p. 373) of dat het democratiseren van bedrijven positieve effecten heeft op de sociale en economische gelijkheid (Moriarty, p. 373). Kritiek op de in deze scriptie behandelde argumenten zijn dus misschien breder toepasbaar op deze argumenten.

Eerst is er aandacht besteed aan het *meaningful work* argument. Hierin wordt het recht op een

democratische werkplek verdedigd vanuit het recht dat alle werknemers hebben op *meaningful work*. Ten eerste moet het recht op *meaningful work* in mijn optiek worden gezien als een verbod op werk dat mensen schaadt in hun creativiteit en intelligentie. Om dit recht te beschermen is het echter niet noodzakelijk dat bedrijven democratisch worden. Een democratisch bedrijf garandeert geen recht op *meaningful work* en er zijn tal van andere beschermingsmogelijkheden om dit recht te handhaven. Daarbij tast het opleggen van democratie werknemers aan in hun keuzemogelijkheden tussen soorten werk en werkgevers.

Daarna is het *parallel case* argument behandeld. Dit argument stelt dat een bedrijf vergelijkbare rechten en plichten oplegt aan haar werknemers, zoals een staat dat doet aan haar burgers. In deze scriptie is geprobeerd aan te tonen dat deze vergelijking niet opgaat. Aan een staat betaalt men belasting, het is veel lastiger te emigreren dan om van baan te wisselen en werknemers hebben zelf kunnen onderhandelen over de voorwaarden van het arbeidscontract. De arbeidsrelatie van werknemer en werkgever moet echter ook niet gezien worden als een contract tussen twee gelijke partijen. De werkgever oefent wel degelijk macht uit over de werknemer en heeft grote invloed op het leven van de werknemer. Daarnaast is er een algemener argument tegen het democratiseren van bedrijven besproken, namelijk dat het opleggen van democratie aan bedrijven inbreuk maakt op de eigendomsrechten van de aandeelhouders en de keuzevrijheid van de werknemers.

Naar aanleiding van de besproken argumenten is op basis van twee alternatieve theorieën het volgende economische systeem verdedigd. Er zou een economie moeten worden gecreëerd waarin bedrijven vrij zijn zelf invulling te geven aan de mate van democratie en de mate waarin hun arbeidsplaatsen '*meaningful*' zijn. De overheid moet garanderen dat werknemers worden beschermd tegen arbitraire inbreuken op hun werk en tegen werk dat hun intelligentie en creativiteit schaadt. Om werknemers beter te beschermen is het te rechtvaardigen dat zij het recht hebben om besluiten van hun werkgever tegen te houden. Daarnaast zou de overheid actief moeten stimuleren, door bijvoorbeeld subsidies en juridische ondersteuning, dat er democratische bedrijven komen en dat er uitdagende en leerzame werkplekken binnen bedrijven worden gecreëerd. In deze scriptie is hieraan echter maar beperkt aandacht besteed. Een grondige verdediging van een dergelijk economisch systeem zou een mooie startplek zijn voor verder onderzoek.

## Literatuur

Arneson Richard J. 1987. "Meaningful Work and Market Socialism" in *Ethics*. Vol 97. No. 3. pp. 517-

Arneson Richard J. 1993. "Democratic Rights at National and Workplace Levels" in David Copp et al. (eds) *The Idea of Democracy*. Cambridge University Press: New York. (paperback 1995).

Bowie, Norman E. 1998. "A Kantian Theory of Meaningful Work" in *Journal of Business Ethics*. Vol: 17, No. 9-10. pp. 1083-1093

Bowles, Samuel and Hebert Gintis. 1993. "Political and Economic Case for the Democratic Enterprise" in David Copp et al. (eds) *The Idea of Democracy*. Cambridge University Press: New York. (paperback 1995).

Brenkert, George G. 1992. "Freedom, Participation and Corporations: The Issue of Corporate (Economic) Democracy" in *Business Ethics Quarterly*. Vol 2, No. 3. pp. 251-269

Dahl, Robert A. 1984. *A preface to Economic democracy*. University of California Press: Los Angeles. (9<sup>th</sup> printing USA)

Dahl, Robert A. 2001. "A Right to Workplace Democracy? Response to Robert Mayer" in *The Review of Politics*. Vol. 63 No. 2. pp: 249-253

Doppelt, Gerald. 1981. "Rawls' System of Justice: A Critique from the Left" in *Noûs*. Vol. 15, No. 3. pp. 259-307

Elster, Jon. 1989. "From here to there; or, If cooperative Ownership is So Desirable, Why Are There So Few Cooperatives?" in *Social Philosophy & Policy*. Vol 6. No 2. pp. 93-111

Hsieh, Nien-Hê. 2005. "Rawlsian Justice and Workplace Republicanism" in *Social Theory and Practice*. Vol 31. No 1.

Hsieh, Nien-Hê 2006. "Justice in production" Draft of 31 march 2006

Kohn, Melvin L. and Carmi Schooler. 1978. "The Reciprocal Effects of the Substantive Complexity of Work and Intellectual Flexibility: A Longitudinal Assessment" in *American Journal of Sociology*. Vol: 84, No. 1. pp. 24-52

Krouse, Richard and Michael McPherson. 1986. "A 'Mixed'-property Regime: Equality and Liberty in a Market Economy" in *Ethics*. Vol 97, No 1. pp. 119-138

Marx, Karl. 1978. "The German Ideology" in Robert C. Tucker (ed) *The Marx-Engels Reader*. Norton: New York (second edition)

Mayer, Robert. 2001 (2). "A rejoinder to Robert Dahl" in *The Review of Politics*. Vol. 63 No. 2. pp: 255-257

Mayer, Robert. 2001. "Robert Dahl and the Right to Workplace Democracy" in *The Review of Politics*. Vol. 63 No. 2. pp: 221-247

Miller, David. 1989. "In what sense must socialism be communitarian?" in *Social Philosophy and*

*Policy*. Vol 6. No 2. pp. 51-73

Moriarty, Jeffrey. 2010. "Participation in the workplace: Are employees special?" in *Journal of Business Ethics*. Vol 92, No 3. pp. 373-386

Narveson, Jan. 1992 "Democracy and economic rights" in *Social Philosophy and Policy*. Vol. 1992 No. 9 pp: 29-61

Nozick, Robert. 1974. "Chapter 8: Equality, Envy, Exploitation, etc." in Robert Nozick *Anarchy state and Utopia*. Blackwell Publishing: Oxford. (24ste druk)

Rawls, John. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press: Cambridge, Massachusetts. (original edition).

Schwartz, Adina. 1982. "Meaningful Work" in *Ethics*. Vol 92. No 4. pp. 634-646

Smith, Adam. 1976. *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations* (edited by R.H. Campbell and A.S. Skinner). Clarendon Press: Oxford.

Young, Iris Marion. 1997. "Taking the Basic Structure seriously" in *Perspectives on Politics*. Vol 4, No 1. pp: 91-97

#### **Andere bronnen**

Redactie HRM, 'Langdurige werkloosheid heeft brede impact', 27 juli 2010, [www.express.be](http://www.express.be) bezocht op 10 april 2012

Hevert, M. van., 'Wat te doen... met 30 miljoen?!', 12 december 2011, [spitsnieuws.nl](http://spitsnieuws.nl) bezocht op 10 april 2012