

# LE SYSTÈME NÉERLANDAIS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS



## ABSTRACT

The contribution describes the main architecture of the institutionalised system of workers' representation in the Netherlands. After second world war period, the Dutch legislator and the social partners have developed a conventional and regulatory frame that defines and recognises the partners at company level, provides minimum requirements for a dialogue and promotes the negotiations in the shadow of the law. The contribution focusses on three main forms of representation, respectively the work of trade unions at plant level, the rights and competences of works councils and the employee board level representation. The representation in the supervisory board is much weaker than in countries like Germany, Austria, or Sweden. However, the works council system is well-advanced and equipped with rather strong competences, based on consultation and consent rights on items and policies that are often decided in other countries at the level of the supervisory board. Trade unions tend to rely only on the indirect participation in the board in situations of high urgency, whilst the focus is in general much more on consultation matters that are dealt with in works councils. If the choice has to be made between strengthening the position of works council in codetermination or broadening of the supervisory board towards more workers' participation, the trade unions have so far clearly opted for the first option.

**KEY WORDS :** *Industrial Relations, Workers' Participation, Corporate Governance, Works Councils, Social Dialogue.*

## RÉSUMÉ

Cet article décrit l'architecture du système institutionnalisé de représentation des travailleurs aux Pays-Bas. A l'après-guerre, le législateur néerlandais et les partenaires sociaux ont élaboré un cadre conventionnel et réglementaire qui définit et reconnaît les partenaires au niveau de l'entreprise, établit les conditions minimales d'un dialogue et encourage les négociations dans l'ombre de la loi. Cet article se concentre sur trois principales formes de représentation, respectivement le travail des syndicats au niveau de l'établissement, les droits et compétences des comités d'entreprise et la représentation au niveau des conseils d'administration. La représentation au sein du conseil de surveillance est beaucoup plus faible que dans des pays comme l'Allemagne, l'Autriche ou la Suède. Cependant, le système des comités d'entreprise est bien avancé et doté de compétences plutôt solides, basées sur des droits de consultation et de consentement sur des éléments et des politiques qui sont souvent décidés dans d'autres pays au niveau du conseil de surveillance. Les syndicats ont tendance à compter sur la participation indirecte au conseil seulement dans les situations de grande urgence. En général, l'accent est davantage mis sur les questions de consultation traitées dans les comités d'entreprise. Si un choix doit être fait entre le renforcement de la position du comité d'entreprise dans la codétermination ou l'élargissement du conseil de surveillance vers une plus grande participation des travailleurs, les syndicats ont jusqu'ici clairement opté pour la première option.

**MOTS CLÉS :** *Relations industrielles, participation des travailleurs, gouvernance d'entreprise, comités d'entreprise, dialogue social.*