

Loon, winst en aandelen



Door Paul F. van der Heijden

moeten doen. Als de werknemers en de aandeelhouders zijn betaald, blijft er nog zoveel over terwijl ze niet weten waar het in geïnvesteerd zou moeten worden. En dus gaat men over tot het in-kopen van eigen aandelen. Dat is leuk voor de aandeelhouders, want daardoor komen er minder aandelen op de markt, die worden dan schaarser en dus duurder. De aandelenprijs stijgt.

Jammer voor de werknemers, die delen hierin niet. Veel gegevens wijzen erop dat de lonen van de werknemers de laatste 10 à 20 jaar niet zijn meegestegen met de winsten van de bedrijven. De vakbonden zijn niet in staat geweest, om allerlei begrijpelijke redenen, er in de onderhandelingen meer loonsverhoging uit te slepen. Het nationale mantra van de loonmatiging speelt hier parten. Loonmatiging is goed voor de continuïteit van de bedrijven en daarmee goed voor de economie. Maar ondertussen blijkt dat de werknemers niet meer hun 'fair share' van de bedrijfsopbrengsten krijgen.

Kan daar iets aan gebeuren? Zeker wel.

Er bestaan zulke mooie instrumenten als winstdelingsregelingen en werknemersaandelen. In Nederland is daar traditioneel verrassend weinig aandacht voor. En dat is te betreuren.

De top van veel internationale bedrijven krijgt dikwijls wel een deel van het salaris in aandelen uitgekeerd, maar 'gewone' werknemers meestal niet. Ook winstdelingsregelingen zijn in ons land dun gezaaid. Aandeelhoudersbezit van werknemers kan verschillende vormen aannemen. Als het vooral om de financiële kant gaat is individueel aandeelhouderschap aan te bevelen. Maar er zit aan aandeelhouderschap ook een zeggenschapskant. Wil je daar meer de nadruk op leggen dan ligt collectief aandeelhouderschap in de vorm van een stichting meer voor de hand. Ook combinaties zijn mogelijk.

Er bestaat al lang een Stichting Nederlands Participatie Instituut (SNPI) die veel verstand heeft van werknemersaandeelhouderschap en daarover kan adviseren.

Behalve aan aandelen kun je ook aan winstdeling denken. Als een

bedrijf goed heeft gepresteerd kunnen werknemers daar via een winstdelings-

regeling ook van mee profiteren. Het voordeel van dit soort profijt voor werknemers is dat het flexibeler is dan een paar procent meer loonsverhoging. Het kan mee ademen met de fase waarin het bedrijf zich bevindt.

Hoog tijd dus voor or's om zich hier eens in te verdiepen en zich erover te laten adviseren. Om vervolgens voorstellen te doen aan de bedrijfsleiding.

Het wordt tijd dat werknemers eerlijker meedelen in de winst.

Paul F. van der Heijden is hoogleraar *Internationaal Arbeidsrecht aan de Universiteit van Leiden*

Werknemers krijgen loon, de winst is voor het bedrijf om te investeren in continuïteit en voor het dividend van de aandeelhouders. Dat is de gebruikelijke verdeling.

Het loon van de werknemers stijgt mee met de productiviteitsstijging en de inflatie. Vakbonden regelen dat voor de (alle, ook degenen die geen lid zijn) werknemers in cao's, na al dan niet spannende onderhandelingen. Meer zit er voor werknemers niet in. Of toch wel?

Veel bedrijven die winst maken weten niet goed wat ze daar mee

Lange adem



Door Jan Popma

Wie kent hem niet, Marx' elfde these over Feuerbach? "Die Philosophen haben die Welt nur verschieden interpretiert; es kommt darauf an, sie zu verändern." En als u hem niet kende, dan nu: "de filosofen hebben de wereld slechts verschillend geïnterpreteerd; het komt erop aan haar te veranderen". Of misschien was uw kennis van de oude filosoof wat verloren gegaan onder

de dikke lagen stof die de afgeloopen decennia op het werk van de oude Karl waren neergedaald.

Kan ook.

Voor mij is het ook alweer meer dan een kwart eeuw geleden dat ik mij bekwaamde in het Marxistische gedachtegoed. Tijdens mijn studie deed ik tentamen in 'Marxistische filosofie', en ik haalde ook nog een behoorlijk cijfer. Ik kon kennelijk wel aardig interpreteren. De kern had ik er echter niet uitgehaald, denk ik

achteraf. Want hoe zat dat met 'de wereld veranderen'? Na achttien jaar aan de universiteit, heel wat geïnterpreteerde statistiekjes en beleidsstukken over arbeidsomstandigheden verder, wat is er eigenlijk veranderd? Wat heb ik eigenlijk veranderd?

Een proefschrift geschreven over Het arbo-effect van medezeggenschap, ook alweer dertien jaar geleden. Het heeft weinig effect gehad op de WOR, de Arboret of het arbobeleid van de overheid. Rapportjes geschreven over technostress, over de straling van mobieltjes, over het feit dat jaarlijks ruim 2.000 Nederlandse werknemers voortijdig overlijden als ge-

Denktankvoordrachtscommissarissen



Foto: Marika van Pijpe

Door Trude Maas

voordrachts- of aanbevelingsrecht, zou je bijna concluderen dat ze kennelijk weinig verwachten van die specifieke toezichthouder. Misschien zien ze gemiddeld wel helemaal niet zoveel in toezichthouders. Te weinig zichtbare toegevoegde waarde? Of gewoon onbekend maakt onbemind?

Toch staat in de WOR dat er artikel-24-overleg behoort te zijn. Misschien kreeg dat overleg geleidelijk een vorm die zorgt dat medezeggenschappers, maar ook toezichthouders en bestuurders hier weinig heil in zien. Als dat zo is, doen we onszelf tekort. In een omgeving die snel handelen van arbeidsorganisaties vraagt, waar netwerken dominanter worden dan vaste structuren, waar organisaties steeds kennisintensiever worden, lijkt 'alle hens aan dek' zeer aan de orde. Want alle betrokkenen in een bedrijf koersen immers op een gezonde lange termijn.

Het is vanuit deze visie dat de Alliantie Medezeggenschap en Governance tot stand kwam. Een

initiatief van de SER en het Nationaal Register, dat inmiddels een olievlekwerking krijgt. Veel partijen die het nut van samenwerking zien, sloten zich aan. Op zoek naar wegen om de relatie tussen toezichthouders en medezeggenschappers meer inhoud te geven, ontstond binnen deze Alliantie een werkgroep (of denktank) van voordrachtscommissarissen. Natuurlijk hebben deze commissarissen geen specifieke rol in een rvc; ze zijn gewoon onderdeel van dat team. Zonder last of ruggespraak. Maar 'proactief zijn' staat ook in hun profiel.

De denktank (die open is en nog steeds groeit) is begonnen met het uitwisselen van persoonlijke ervaringen. Simpel, met de afspraak van vertrouwelijkheid. Al snel bleek dat we met rode oortjes naar elkaar luisterden, en dat er veel van elkaar te leren valt. Op termijn zal dat leiden tot een set 'best practices', waarmee we

kennis en inspiratie hopen te verspreiden. Intussen reageerden we dit voorjaar op de conceptcode Corporate Governance, die dit najaar vaste vorm krijgt. Op dit moment denken wij na over verbetering van het drieradenoverleg (raad van bestuur, raad van commissarissen en ondernemingsraad). In alle

drie de raden zitten mensen met grote betrokkenheid bij hun organisatie. Maar die

- zo leert de praktijk - elkaar niet echt kennen, via klassieke procedures elkaar 'raadplegen' en slechts mondjesmaat tot goede samenwerking komen. Dat moet echt verbeteren en er zijn gelukkig kansen genoeg.

Trude Maas - de Brouwer is voorzitter van de Alliantie Medezeggenschap en Governance.

<http://www.or-en-commissaris.nl/the-mas/medezeggenschap-en-good-governance>.

**Geef relatie rvc en mz
meer inhoud**

Or en rvc kunnen meer van elkaar profiteren. In de driehoek van het ondernemingsbestuur is de voordrachtscommissaris extra alert op de medezeggenschap. Een aantal voordrachtscommissarissen vindt echter dat er te weinig gebruik wordt gemaakt van de kennis die or's van hun bedrijf hebben, daarom richtten zij een denktank op. Om de energie uit dit netwerk te delen, schrijven de leden van de denktank elke twee maanden een column. Hierbij het startschot.

Als je afgaat op het beperkte gebruik dat or's maken van hun

volg van het werken met gevaarlijke stoffen. Wetenschappelijk belletje-trekken, en hopen dat de overheid, bedrijven of ondernemingsraden het oppikken.

Maar nu werd het echt tijd 'die Welt zu verändern', voor de voormalig student filosofie. Vandaar dat ik gestopt ben met universitair interpreteren, en sinds 1 september een nieuwe baan heb. Adviseur veilig en gezond werken bij de FNV. Samen met werknemers op de vloer, met ondernemingsraden ook, proberen de werkplek veiliger en gezonder te maken. In het bijzonder: zorgen dat de Nederlandse werkplek

kankervrij wordt. Jaarlijks ruim 2.000 werknemers die voortijdig overlijden, ruim 100.000 in Europa. Tijd om dat te veranderen, al besef ik dat het een strijd van lange adem is. De eerste studie over werkgerelateerde sterfte in Nederland dateert alweer uit 2005.

Maar na ruim tien jaar heeft mijn belletje-trekken tóch effect. Eerder dit jaar heeft de Nederlands overheid namelijk samen met Oostenrijk een 'roadmap' naar een kankervrije werkplek in Europa gepresenteerd. De komende jaren zal er

De aanhouder wint

veel energie gestoken worden in een beter stoffenbeleid, in meer en scherpere wettelijke grenswaarden - zowel in Europa als in Nederland. Ook de Nederlandse werkgevers scharen zich achter het initiatief om te komen tot een stelsel van Europese grenswaarden. Een verheugende ontwikkeling.

Dus ik stap in op een goed moment. Het gevaarlijkststoffenbeleid heeft eindelijk de wind in de zeilen. Waar die wind vandaan komt? Het is waarschijnlijk die

lange adem waar ik het al over had: van de vakbonden, van ondernemingsraden op bedrijfsniveau én wellicht toch ook een beetje van onderzoekers die al jaren rapporteren over de gevolgen van slechte arbeidsomstandigheden. Je hoeft kennelijk geen Marxist te zijn om de wereld te veranderen. Een lange adem, en samen in dezelfde richting blijven blazen, dat moet genoeg zijn.

Jan Popma is beleidsadviseur veilig en gezond werken bij de FNV