

Over moeders en dochters



Door Paul F. van der Heijden

nummer). Bij zo'n NCP kan een vakbond of een groep werknemers of benadeelden een klacht indienen over gedrag van een bedrijf.

Onlangs gebeurde dat bijvoorbeeld bij Heineken. Dat bedrijf heeft een dochterbedrijf in het Afrikaanse land Congo, dat de naam Bralima heeft. Oud-werknemers van Bralima hebben al jaren klachten tegen hun bedrijf over o.a. loonbetalingen en vakbondsvrijheid. Zij vinden in Congo weinig gehoor. Eind 2015 hebben zij een klacht ingediend tegen moederbedrijf Heineken bij het NCP in Den Haag.

Als het NCP die klacht ontvanke-lijk verklaart, gaat het proberen via mediatie een oplossing voor de klagers te bereiken. Het is dus geen juridisch proces in de normale zin van het woord maar een bemiddelingspoging dat het NCP onderneemt. De meeste NCP's in de wereld hebben een website, en daar is, uiteindelijk, te vinden of en hoe er bemiddeld is en wat het resultaat ervan is geworden.

De mogelijkheid bestaat dat het aangeklaagde bedrijf niet mee wil doen aan een bemiddelingspoging. Dan houdt het bij het NCP op, want voor bemiddeling zijn nu eenmaal meewerkende partijen nodig. Dat een klacht kan 'vastlopen' wegens gebrek aan medewerking van het aangeklaagde bedrijf blijkt

uit de Nissan-casus die in de Verenigde Staten speelde. Daar diende de vakbond van werknemers bij autofabrikant Nissan een klacht in tegen de ondernemer, omdat de managers vakbondsvrij- andig waren en de medewerkers intimideerden om geen vakbondslid te worden. Nissan weigerde mee te werken aan de mediatie. Dan blijft er niets anders over dan te gaan procederen. Dat is doorgaans een lange en kostbare weg. Een meer succesvol voorbeeld van NCP-optreden is dat van het Duitse NCP in geval van een klacht tegen postbedrijf DHL. Daar klaagden de Duitse bonden over schending van vakbondsvrij-

heid door DHL in tal van landen in de wereld. De klacht werd behandeld en leidde tot aanbevelingen aan DHL.

Soms gaan vakbonden of (oud) medewerkers direct naar de rechter, zoals blijkt uit de zaken die in Den Haag tegen moederbedrijf Shell zijn begonnen over schending van werknemersrechten in Nigeria.

Meer en meer zullen de moeders dus weten dat ze dochters hebben, en dat ze voor het gedrag van die dochters mede verantwoordelijk worden gehouden. Dat volgt ook uit het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) dat door veel grote bedrijven wordt onderschreven. Na woorden volgen daden.

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

**Mothers beware
your daughters**

Van hard werken



Door Jan Popma

En ja hoor, daar was hij dan! Het duurde toch nog ruim een kwartier, maar toen ... kennelijk onvermijdelijk. Mijn gesprekspartner had misschien wel door dat het eigenlijk niet meer kon, anno 2016, maar nadat de eerste woorden hem eenmaal waren ontglipt, was er geen weg terug. Het aloude cliché 'van hard werken'. Hierop volgt dan normaliter 'is nog nooit iemand doodgegaan'. Mijn moedertje lief

ligt het ook op de lippen bestorven, al probeer ik het haar al jaren uit het hoofd te praten. Tevergeefs. Diepgewortelde volkswijsheid laat zich echter moeilijk corrigeren door de feiten. Dat bleek ook maar weer tijdens het debat dat ik onlangs op Radio 1 mocht voeren met een vertegenwoordiger van de werkgeversclub Ondernemend Nederland (ONL) over het Franse wetsvoorstel om een 'recht op onbereikbaarheid' te introduceren. Dat idee was al eerder opgenomen in een aantal

Franse cao's. Daarin geldt zelfs een *verplichting* om af te schakelen. Na kantoortijd geen mail meer. Punt. Permanente bereikbaarheid leidt immers tot overmatige stress.

Het wetsvoorstel kon echter op weinig begrip rekenen van ONL. 'We worden al gek van de regel-druk', 'we komen er in goed overleg wel uit' - een grijsgedraaide plaat inmiddels. Bedrijven met goed overleg, daar hebben we inderdaad geen regels voor nodig. Een goed werkgever laat zijn werknemers zich niet in het rood werken. Maar zo ken ik er nog wel een paar: waarom een wegeverkeerswet als 95% van de automo-

Heen en weer



Door Fieke van der Lecq

beroemde strofe: "En als de boot zo lang was als de breedte van de stroom / dan kon hij blijven liggen, zei me laatst een econoom". Dat is precies wat de or kan zijn: een vaste brug tussen werknemers en ondernemer, waarover continu informatie kan worden uitgewisseld.

De Tweede Kamer bespreekt in mei het wetsvoorstel waardoor de or meer zeggenschap krijgt over pensioenregelingen en de uitvoering ervan. Op zich is dat mooi, want het gaat om een belangrijke arbeidsvoorwaarde, maar als orlid ben je niet meteen pensioendeskundige. Terecht besteedde OR informatie in december 2015 aandacht aan pensioenen. Naast de onderwerpen die daarin werden besproken, komt er nog iets aan: een nieuw soort pensioenregeling. Die is in de SER ontwikkeld door pensioendeskundigen en sociale partners. De komende tijd zal blijken of men het een goed idee vindt om deze regeling te bespreken aan de cao-tafels. Stel dat die nieuwe pensioenregeling er komt, wat verandert er dan? Deze regeling combineert

persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling. Persoonlijk pensioenvermogen geeft aan hoeveel er voor een werknemer opzij is gezet, zodat daar later een maandelijkse uitkering van kan worden betaald. De risicodeling zorgt ervoor dat dit potje niet te veel beweegt met de financiële markten: als het meezit, wordt er afgedragen aan een gezamenlijke buffer en als het tegen zit, krijgen mensen daaruit iets bijgeplust. Zo'n buffer klinkt misschien schimmig, maar je kunt er duidelijke spelregels over maken. Een ander risico dat wordt gedeeld, is dat iedereen ouder wordt, waardoor er meer pensioenvermogen nodig is. Ook hiervoor kun je met heldere afspraken zorgen dat het risico wordt gedeeld, of dat het wordt geruild tegen een vergoeding. Alle informatie hierover is te vinden op de SER-website. Ook zal de SER een dialoog faciliteren waarbij voorlichting wordt gegeven

over dit nieuwe type pensioencontract. De SER kijkt ook in hoeverre er draagvlak voor kan zijn. Kortom: de or gaat in de toekomst niet alleen over wijzigingen in de uitvoering van pensioenregelingen, maar moet ook verstand krijgen van de inhoud ervan. Uitwisseling van informatie is belangrijk, of het nu gaat om een

Or maak je op voor je brugfunctie

eigen ondernemingspensioenfonds of om het bedrijfstakpensioenfonds. Ook

een or-vertegenwoordiger in het Verantwoordingsorgaan van het pensioenfonds kan een brugfunctie vervullen. De rest van de or kan via scholing op de hoogte blijven. Let daarbij op het SCOOR-certificaat!

Fieke van der Lecq is onder andere deeltijdhoogleraar Pensioenmarkten aan de VU, meervoudig commissaris en toezichthouder in de financiële sector en bij pensioenfondsen, kroonlid van de SER en voorzitter van de Stichting SCOOR.

Er komt veel op de or af als het over pensioenen gaat. Diverse werkgevers bezinnen zich op de pensioenregeling en de uitvoering daarvan. Veel ondernemingspensioenfondsen zijn de afgelopen jaren opgeheven en de regelingen zijn ondergebracht bij een bedrijfstakfonds of een verzekeraar. Dat zijn grote trajecten, waarbij de medezeggenschap al dan niet werd betrokken. Binnen de pensioenwereld is bijna alles continu in beweging. Je zou er het heen-en-weer van krijgen. Gelukkig heeft Drs. P. daar iets op gevonden. Hij schreef het lied De Veerpont, met daarin de

bilisten tóch niet door rood rijdt? Na het verweer dat werkgevers en werknemers er in overleg wel uitkomen, restte nog een slotoffensief: het voornoemde cliché. Mijn gesprekspartner slikte het tweede deel van die gemeenplaats nog net in. Dat wel. Maar terug kon ook niet meer. Dus op 'Van hard werken' volgde 'is nog nooit iemand slechter geworden'. Nu laat diepgewortelde volkswijsheid zich, zoals gezegd, moeilijk corrigeren door de feiten, maar ik deed een dappere poging. Die feiten, die heb ik namelijk aardig op een rijtje. Eén op de zeven werknemers heeft klachten die duiden op een burn-out (Arbobaalans

2014). Bijna 200.000 werknemers zitten met psychische klachten in de WAO/WIA (UWV 2014), waarvan 37% door het werk (NEA 2014): ruim 70.000 dus. 'Van hard werken is nog nooit iemand slechter geworden'? En de eigen portemonnee van de werkgever dan? De verzuimkosten van werkgerelateerde stress bedragen per jaar immers 2,7 miljard (TNO 2015). Een gemiste kans als werkgevers nalaten zich die kosten te besparen door de werkdruk te verlagen. Een kwart van de werkgevers heeft 'stress' in

Volkswijsheid versus feiten

de RI&E staan, en daarvan neemt één derde geen maatregelen (Arbo in Bedrijf, 2014). Hoezo, 'we komen er in goed overleg wel uit'? Met als mijn slotoffensief: van hard werken gaan wel degelijk mensen dood! Uit diverse onderzoeken blijkt dat overmatige werkstress leidt tot hart- en vaatziekten, duizenden hartaanvallen en, in Nederland alleen al, naar schatting 300 sterfgevallen per jaar (Popma 2005, Van der Laan 2010). Uiteraard komt dit allemaal niet alleen door permanente bereik-

baarheid. De gezondheidseffecten van techno-stress zijn echter aardig in beeld gebracht. In Frankrijk, maar ook in een aantal grote Duitse bedrijven, zijn de feiten aanleiding om maatregelen te nemen. Ondernemend Nederland verschuilt zich echter liever achter oudbakken volkswijsheid, en ik vrees dat mijn onweerlegbare feitenmateriaal weinig indruk maakte. Maar misschien lukt het u bij uw eigen werkgever.

Jan Popma is senior-onderzoeker aan het Hugo Sinzheimer Instituut