

Bij overname is 'Poldertoets' nodig om belang werknemers te wegen



Piet Fortuin

Voorzitter CNV Vakmensen

Drie vooraanstaande beursgenoteerde bedrijven met Nederlandse wortels (PostNL, Unilever en AkzoNobel) zijn afgelopen maanden doelwit geworden van een ongevraagde buitenlandse miljardenovername. Tussen het geweld van gretige aandeelhouders, die vooral uit zijn op gewin op korte termijn, is een belangrijke stem nauwelijks te horen: die van de werknemers. In feite zijn zij, met hun dagelijkse inzet voor het bedrijf, de belangrijkste aandeelhouders. Hun stem verdient meer kracht. Daarom pleiten wij bij overnames voor een 'Poldertoets', die duidelijke regels bevat waaraan een overname moet voldoen. Alle belangen moeten zorgvuldig kunnen worden gewogen, óók die van de werknemers. Het gaat tenslotte om hun werkgelegenheid, hun zekerheid en toekomst. Dat zou bijvoorbeeld kunnen in de vorm van een peiling onder werknemers, medezeggenschap en preferente of prioriteitsaandelen. De Poldertoets kan zo bescherming bieden tegen de harde Angelsaksische cultuur, die de laatste decennia ook in Nederland steeds meer terrein wint. Een bedrijfscultuur waarin snel geld verdienen vooropstaat en aandeelhoudersbelangen heilig zijn. Die cultuur botst de

laatste decennia steeds vaker met het Rijnlandse model: een cultuur van overleg, solidariteit, oog voor de langere termijn en de belangen van werknemers, klanten, leveranciers en de samenleving.

Als we dat model willen beschermen, is een nieuw wettelijk kader nodig. Want dat het evenwicht zoek is, is wel duidelijk. Terwijl vrijwel alle andere landen beschermende maatregelen en wetten hebben waaraan overnames moeten voldoen, zijn de regels hier vrij eenvoud-

Tijd om bescherming te bieden tegen de harde Angelsaksische cultuur die terrein wint

dig. In feite hebben de aandeelhouders het voor het zeggen. Veel Nederlandse beursgenoteerde bedrijven hebben weliswaar beschermingsconstructies waarmee ze een ongewenste overname (tijdelijk) kunnen tegenhouden, maar die worden niet altijd toegepast of blijken niet afdoende.

Dat besef neemt gelukkig toe. Van meerdere kanten, ook uit de top van het bedrijfsleven, klonk afgelopen maanden de roep om betere beschermingsmaatregelen voor Nederlandse bedrijven die prooi zijn van een buitenlandse overname. De brief van minister Kamp aan de Tweede Kamer is wat ons

betreft een goede stap. Met bijvoorbeeld het invoeren van een time-out, in de vorm van een jaar bedenktijd, ontstaat er ruimte voor een zorgvuldige afweging van belangen. De macht van agressieve aandeelhouders wordt hiermee beperkt. Maar met de Poldertoets gaan we nog een stap verder: de werknemers moeten inspraak krijgen bij een overname.

Is dit een typisch geval van Holland First? Zeker niet. Het doel van de Poldertoets is niet om onze open economie af te schermen naar de rest van de wereld. Overnames horen nu eenmaal bij ons kapitalistische systeem en ze hoeven ook lang niet altijd verkeerd uit te pakken. Maar ze kunnen wel grote gevolgen hebben. Als ze mislukken, zijn er veel verliezers.

Bij PostNL, Unilever en AkzoNobel zou een overname op termijn zeker leiden tot sluiting van fabrieken, verkoop van bedrijfsonderdelen, reorganisaties van onderzoeksafdelingen. En dus een verlies van banen. Ook klanten, toeleveranciers en culturele instellingen – die vaak worden gesponsord door grote Nederlandse bedrijven – worden hierdoor geraakt. En dat is niet meteen in het belang van de BV Nederland.

Daarom is het belangrijk dat overnames op een nette manier gebeuren, met oog voor de Nederlandse bedrijfscultuur, waarin overleg en medezeggenschap een belangrijke rol spelen. De Poldertoets garandeert een zorgvuldige afweging van alle belangen, ook die van de werknemers.