

Onder redactie van dr. W.M. Dicke

## ‘Ik geloof niet in zelfregulering’

Interview met Peter Gortzak, vicevoorzitter van de FNV



DOOR: WILLEMIJN DICKE

Tot voor kort kreeg de vakbond FNV bijna heel Nederland over zich heen met voorstellen over het beperken van topsalarissen, het aanpassen van ‘perverse’ beloningsstructuren van managers en het pleidooi voor meer zeggenschap voor de werknemers in bedrijven. Nu, midden in de financiële crisis, lijkt het FNV-verhaal breed weerklank te vinden. Dit gesprek gaat vooral over de vraag wat er moet gebeuren om aan de kredietcrisis te ontkomen. Maar we bespreken ook de voornaamste redenen voor een hoofddocente in vaste dienst om lid te worden van de FNV: ‘FNV vertegenwoordigt echt niet alleen dikke mannen met petjes op. Dat is een verkeerd beeld.’

.. 3 ..

Peter Gortzak (1958) komt uit een strijdbare familie. Zijn oudoom Henk Gortzak was een Amsterdamse timmerman die na de Tweede Wereldoorlog één van de belangrijkste communistische leiders is geweest bij de CPN, later bij de PSP. Ook Peters opa heeft in dezelfde bewegingen zijn mannetje gestaan. Omdat zijn vader als onbezoldigd kaderlid vele leden heeft bijgestaan door onder meer het schrijven van bezwaarschriften op ontslag en door ook op andere wijze actief te zijn binnen de vakbeweging wist Peter al jong dat hij rechten wilde studeren om zich daarna in dienst te stellen van diezelfde vakbeweging.

Peter Gortzak is vicevoorzitter van de vakcentrale FNV, met 1,2 miljoen leden de grootste vakcentrale van Nederland. Onder deze vakcentrale vallen bijvoorbeeld de bonden ABVAKABO FNV, FNV Bouw en FNV Bondgenoten. Gortzak heeft er al een lange bestuurlijke mars opzitten: hij is ruim 25 jaar actief in het vakbondswerk. Die ervaring van straat tot centrale is merkbaar in het gesprek. Bij grote thema's, of het nu pensioenen zijn of de kredietcrisis, houdt Gortzak het niet bij abstracte ideeën. Hij beweegt continu tussen de dagelijkse voorbeelden,

waargebeurde verhalen ('de eerste die ik een hand gaf, miste een paar vingers daar in die fabriek, een grote drukkerij') en de grote opgaven waar Nederland nu voor staat.

### Kredietcrisis: hoe nu verder?

In de kredietcrisis komen dingen samen. 'Perverse beloningsstructuren, topinkomens, falend toezicht, deregulering; innovatieve producten die niemand meer begreep en *corporate governance*.' Hoe komen we hier ooit uit? 'Eerst moet de brand geblust, de kraan dicht. Banken moeten weer van elkaar durven lenen. Anders komt alles stil te liggen.' Maar als de brand eenmaal geblust is, staat de Nederlandse overheid voor grote opgaven.

•• 4 ••

Met westenwind in de rug is de macht van de aandeelhouders enorm toegenomen

Ten eerste moet het *corporate governance* verbeterd worden. FNV is voor een belanghebbenden model. 'In de afgelopen jaren is de macht van de aandeelhouders enorm toegenomen. Wij willen de *checks and balances* versterken. Niet alleen de aandeelhouders, maar ook de werknemers moeten macht krijgen binnen het bedrijf. Werknemers hebben ook een positie. Het is meer dan een baan. Het is deel van hun identiteit.'

'Wij onderscheiden kringen van belanghebbenden in bedrijven. De eerste kring bestaat uit kapitaal en arbeid, dus aandeelhouders en werknemers. Zij zijn de belangrijkste kring. De tweede kring van belanghebbenden bestaat uit contractpartners. En in de derde schil bevinden zich milieu- en bredere maatschappelijke belangen. Het is zaak dat al deze belangen worden afgewogen in een bedrijf, en niet alleen de belangen van de aandeelhouders. Met de westenwind in de rug is de macht van de aandeelhouders enorm toegenomen.'

Een bestaande mogelijkheid om invloed uit te oefenen als werknemer is de *Wet op de ondernemingsraden*. 'De regelgeving mag dan wel kloppen, maar dat wil niet zeggen dat daarmee de invloed ook in de praktijk goed werkt. Als je advies niet serieus is meegewogen, kun je in principe naar de Ondernemingskamer, maar dat doet niemand. Want je moet daarna nog wel over een sociaal plan met diezelfde directie onderhandelen. Bij bedrijven die al in de problemen zitten is het verantwoordelijkheidsgevoel van de werknemers en hun vertegenwoordigers

dusdanig dat men niet snel naar middelen zal grijpen die de naam en faam van het bedrijf zouden kunnen belasten. Dit leidt tot een onderbenutting van mogelijkheden die werknemers hebben. Door engagement van werknemers bij de onderneming doen ze zichzelf tekort. Er moeten meer waarborgen voor werknemers komen.'

### *Werkgevers misbruiken het argument van het vestigingsklimaat*

'Kom niet aan met het argument dat vergroten van de macht van werknemers niet mogelijk is vanwege het 'vestigingsklimaat', zegt Gortzak smalend, terwijl hij met zijn hand een wegwerpgebaar maakt. Bij overleg in de SER (Sociaal-Economische Raad) hadden de werkgevers (VNO/NCW) het de hele tijd over het vestigingsklimaat. Peter Paul de Vries (voormalig VEB) merkte toen op een gegeven moment op: is de beloningstructuur bij VNO/NCW misschien gekoppeld aan hoe vaak je het woord 'vestigingsklimaat' laat vallen?', zegt Gortzak lachend. 'De werkgevers gebruiken dit woord te pas en te onpas.'

.. 5 ..

'Ik zat in fora met dure mensen en die hebben het altijd over het vestigingsklimaat en de open economie, vooral natuurlijk als het gaat over de topinkomens. Al die CEO's hadden het zelfde verhaal, de directeuren van de banken vooral. En kijk nu. Nu moet de overheid hen wel mooi redden.'

### *Ik geloof niet in zelfregulering*

Een andere belangrijke opgave in het voorkomen van een nieuwe financiële crisis is het verbeteren van extern toezicht. 'Toezicht op banken kan alleen in EU-verband. Misschien zelfs mondiaal, of in ieder geval met de belangrijke landen. Maar er zullen altijd roofridderstaten zijn en blijven.'

'Het heilig geloof in zelfregulering blijkt ongegrond. Kijk naar perverse beloningsarrangementen, kijk naar de bonussen die de managers opstrijken bij de verkoop van hun bedrijf. Vroeger bleef de kapitalist eigenaar van het bedrijf. Nu zit er een manager die na een paar jaar weggaat. Daarmee creëer je toch geen lange termijn waarde, met een manager die een prikkel heeft om het bedrijf zo snel mogelijk door te verkopen?'

*Lange termijn waardeschepping moet beloond worden*

Perverse beloningsstructuren moeten worden aangepakt. De *corporate governance code*, de 'Code Tabaksblat', moet verscherpt worden. 'Niet alleen de korte termijn efficiency, maar juist de lange termijn waardeschepping moet in de beloningsstructuur terugkomen.' Gortzak weet dat dat geen gemakkelijke opgave is, want de meeste lange termijn waarden laten zich moeilijk vangen in grafieken of *benchmarks*. Maar toch moet het er komen als tegenhanger van het korte termijn denken.

'Daarnaast moeten we serieus werken aan het verminderen van de aftrekbaarheid van vreemd vermogen.' Dit punt gaat om de verhouding vreemd vermogen – eigen vermogen in bedrijven en is vooral bij *Private Equity* participaties aan de orde: het loont om een bedrijf te overvoeren met schulden, omdat de rentelasten aftrekbaar zijn.

•• 6 ••

Gortzak pleit ook voor beperking van aftrekbaarheid van hoge bonussen. 'Die bonussen zijn nu aftrekbaar! Ik wil nog wel eens zien of de hoge heren zichzelf een bonus cadeau doen als ze gewoon belasting moeten betalen.' En de scheve verhouding van vast salaris en variabele bonus moet afgeschaft worden. Mensen moeten in hun beloning niet zo afhankelijk zijn van een momentopname.

Hij maakt zich oprecht boos over de bonussen. 'Dezelfde mensen die voor zichzelf miljoenen bonussen regelen, verwijten ons onverantwoord gedrag. Maar wij zijn de meest verantwoorde vakbeweging van de hele wereld. Wij eisen geen 10-15% loonsverhoging. Nooit. En die CEO's maar klagen over een paar procent voor de werknemers, terwijl ze voor zichzelf miljoenen regelen.'

Ook topsalarissen komen verschillende malen terug in het gesprek. Gortzak kan sommige topsalarissen 'uitleggen'. Maar hij heeft zijn twijfels bij een topinkomen van een manager. 'Wat kan nu de toegevoegde waarde van één zo'n persoon zijn in een grote organisatie? Bij een voetbalvedette zit er nog een redenering achter. Dat vind ik ook te hoog, maar dat kan ik uitleggen. Maar bij een organisatie niet.'

Er wordt wel geopperd om de lange termijn waardeschepping vooral door de institutionele beleggers te laten behartigen, maar dat vindt Gortzak geen goed idee. 'De pensioenfondsen als aandeelhouders zijn wel geïnteresseerd in de lange termijn, maar we moeten hen niet inzetten voor onze belangen. Zij hebben een ander belang: op lange termijn rendement letten van hun investering.

Dat is anders dan het belang van de werknemer in de onderneming. En natuurlijk kun je een pensioenfonds richtlijnen meegeven waaraan het beleggingsbeleid dient te voldoen. Maar dat is wat anders dan de *checks and balances* in het *corporate governance* stelsel te bouwen op de toevallige omstandigheid dat werknemersvertegenwoordigers betrokken zijn bij een aandeelhouder. Dus die lange termijn waardeschepping moeten we op een andere manier tot zijn recht laten komen, met het creëren van meer *checks and balances* in het systeem’.

### Sterkere rol van Raad van Commissarissen

Die aandacht voor *checks and balances* geldt ook intern. Belangrijk is dat de Raad van Commissarissen onafhankelijker wordt. ‘Ik vind dat majeure strategiewijzigingen aan hen moeten worden voorgelegd. Een belangrijke koerswijziging kan niet zomaar afgedwongen worden door een kleine meerderheid van de aandeelhouders. Zij vertegenwoordigen maar één belang. Een belangrijk belang, maar het ondernemingsbelang is breder dan alleen dat van de aandeelhouders.’

•• 7 ••

De Raad van Commissarissen moet een steviger positie krijgen ten opzichte van de aandeelhouders. Nu kunnen de aandeelhouders majeure strategiewijzigingen er makkelijk doordrukken door de Raad van Commissarissen te dreigen met ontslag. Ontslag zou om die reden minder makkelijk mogelijk moeten zijn. Volgens het voorstel van de FNV moet de Raad van Commissarissen wel benoemd worden door de aandeelhouders, maar dan voor een bepaalde periode. Zodat de leden van de Raad van Commissarissen niet simpelweg ontslagen kunnen worden als het de aandeelhouders even niet zint.

‘Het nadeel is dat met dit plan het *old boys network* niet wordt doorbroken. Het is toch te gek voor woorden dat letterlijk op het moment dat de ABN-AMRO werd afgestraft door de aandeelhouders, Rijkman Groenink vrijwel de volgende dag wordt voorgedragen als commissaris bij Shell. Dat is uiteindelijk niet doorgegaan omdat de institutionele beleggers dat geen goed idee vonden.’

### FNV: alleen voor insiders?

De agenda voor de komende jaren is duidelijk, maar wat heeft de FNV hier nog in te betekenen? Zijn er niet steeds meer werknemers en zelfstandigen zonder personeel (de zzp-ers) die zich niet herkennen in de FNV?

‘Het is onzin dat wij alleen maar autochtone arbeiders vertegenwoordigen uit de traditionele sector, zogenaamd de mannen met de dikke buiken en de petjes. Er is een bond FNV Zelfstandigen, waardoor we bijvoorbeeld bewerkstelligen dat zelfstandigen zonder personeel kunnen meedoen aan het sectorale pensioenfonds. Dan is er ook nog een bond voor zzp-ers in de bouw, en voor zzp-ers in de media. En de NVJ voor journalisten. Op heel veel terreinen zet de FNV zich in om de positie van de zzp-er te verbeteren. Er zijn ook veel jongeren lid. Onder de 25 jaar hebben we zo’n 50.000 leden. Dus het zijn niet alleen maar oude mannen van een andere generatie die we vertegenwoordigen.’

•• 8 ••

‘Het is een hardnekkig misverstand dat de FNV alleen de belangen van de insiders, van de mensen die al een baan hebben, behartigt. Wij willen juist de positie van de outsiders versterken. Dat doe je niet door de rechten van de insiders te verslechteren. Wij stonden pal voor de ontslagbescherming, daarmee niet zeggend dat er niets aan de positie van flexwerkers zou moeten worden veranderd. Onze kritiek op die positie verdween in de demagogische berichtgeving van onze tegenstanders nog wel eens naar de achtergrond. Werkgevers nemen nu wel flexwerkers aan, maar niet op een vast contract. Dat lost niets op, want bij een ontslagronde vliegen die er als eerste uit. Die positie moet dus versterkt worden. De FNV wil dat er een toetsende instantie blijft om argumenten voor ontslag te toetsen. Sommigen zeggen dat het niet werkt, die onafhankelijke toetsing, want van alle gevallen die voor de rechter komen, wordt 95% uiteindelijk toch volgens plan ontslagen. Maar dat is een verkeerde redenering. Van de onafhankelijke toetsing gaat ook een preventieve werking uit: omdat de werkgevers weten dat sommige voorgenomen ontslagen het niet zullen halen, beginnen ze er niet aan. En die onafhankelijke toetsing moet gewaarborgd blijven.’

Hetzelfde verwijt treft de FNV soms bij het behartigen van de belangen van babyboomers in de besturen van de pensioenfondsen. Is de FNV echt van iedereen, of een beetje meer van de gepensioneerden? ‘Ik praat niet over de gepensioneerden, maar over de actieven en de post-actieven. Pensioen is uitgesteld loon. En de FNV zit daar niet voor de ene óf voor de andere groep. We zijn er voor het grote geheel. En laten we nu een beetje solidair zijn met elkaar. Dat geldt voor pensioenen, maar ook voor het werk. De één moet eerder weg vanwege de crèche of een ziek kind, de ander kan geen nachtdienst draaien vanwege zijn leeftijd. Het is een beetje geven en nemen. Wij willen geen deelbelangen representeren in het bestuur van de pensioenfondsen. Wij zijn er voor zowel de actieven als de post-actieven.’

*Welke redenen heeft een universitair hoofddocente met vast contract om lid te worden van de FNV?*

Lidmaatschap mag voor sommige groepen werkenden voordelig zijn, maar wat heeft een willekeurige universitair hoofddocente met vast contract zo tegen de veertig jaar te zoeken bij de FNV (toevallig het profiel van de interviewer)? Gortzak, met net zoveel vuur als toen hij over de kredietcrisis sprak: 'Jij profiteert ook van de CAO die wij onderhandelen. En bij arbeidsconflicten kunnen we heel nuttig zijn. Jij denkt nu misschien dat je geen arbeidsconflict mee maakt, maar het kan iedereen gebeuren. Bij een lidmaatschap van de FNV krijg je gegarandeerd rechtsbijstand, door gespecialiseerde juristen. Bovendien wordt je belastingaangifte gratis ingevuld, er is loopbaanadvies.' Met 'enige gêne' licht hij ook nog het *loyalty* programma toe (korting bij Kras, de Kijkshop of BCC, en vele andere zaken), om dan snel door te gaan naar het punt van de belangenvertegenwoordiging bij het pensioenfonds. De FNV zit in het bestuur van pensioenfondsen. Wij kunnen daar alleen maar zitten als we een redelijke achterban hebben. Via het lidmaatschap kun je invloed uitoefenen 'bijvoorbeeld als je vindt dat jouw belangen of die van jouw generatie niet goed worden gediend.'

.. 9 ..

Na een communistische grootvader en socialistische vader klinkt dat bijna als een opdracht aan zijn kinderen. Of aan ons, de nieuwe *insiders*.