

Collectief arbeidsvoorwaarden- overleg als markt voor financiële informatie

Drs. H.F.D. Hassink

1 Algemene inleiding

1.1 Inleiding

De Nederlandse verslaggevingsliteratuur alsmede de meeste universitaire opleidingen bedrijfseconomie in Nederland besteden nauwelijks aandacht aan de rol van financiële informatie in collectieve onderhandelingen tussen ondernemingen en vakbonden.¹ Hoewel internationaal als nationaal de problematiek rondom de aanmaak en controle van financiële informatie grote belangstelling geniet, wordt nauwelijks stilgestaan bij de argumenten van belanghebbenden, zoals vakbonden om financiële informatie te vragen. Voor wat betreft de aanbodzijde wordt doorgaans verondersteld dat ondernemingen een zekere mate van *natuurlijke terughoudendheid* betrachten bij het verstrekken van financiële informatie.

Het doel van dit artikel is collectief arbeidsvoorwaardenoverleg als markt voor financiële informatie te beschrijven door zowel de vraag- als aanbodzijde van deze markt in kaart te brengen. Paragraaf 2 geeft een overzicht van argumenten die de vraag naar financiële informatie door vakbonden beïnvloeden. Argumenten die van invloed zijn op het aanbod van financiële informatie door de ondernemingsleiding aan vakbonden worden gepresenteerd in paragraaf 3. Paragraaf 4 beschrijft overige factoren die van invloed zijn op de rol van fi-

nanciële informatie in collectieve onderhandelingen. In paragraaf 5 wordt een en ander samengevat, terwijl paragraaf 6 enige suggesties bevat ten aanzien van toekomstig onderzoek.

1.2 Afbakening en uitgangspunten

Voor het doel van dit artikel wordt financiële informatie omschreven als retrospectieve of prospectieve informatie, (doorgaans) luidende in geldbedragen met betrekking tot een onderneming of deel daarvan. Financiële informatie kan vervolgens worden onderverdeeld in publieke en private financiële informatie. Informatie van de eerste soort is algemeen beschikbaar (bijvoorbeeld een jaarrekening) en informatie van de tweede categorie is dat niet (bijvoorbeeld informatie aangaande budgetten of investeringen). Vakbonden krijgen doorgaans geen toegang tot private financiële informatie anders dan met toestemming en medewerking van de ondernemingsleiding. Ten aanzien van de rol van financiële informatie in collectieve onderhandelingen is dit onderscheid van belang omdat vakbonden publieke informatie kunnen verzamelen en gebruiken zonder dat de ondernemingsleiding daarvan op de hoogte hoeft te worden gesteld, in tegenstelling tot private informatie. Ofschoon dit in eerste instantie een onbelangrijk detail lijkt, kan het gevolgen hebben voor zowel de vraag naar als het aanbod van financiële informatie.^{2,3,4}

Drs. H.F.D. Hassink, registeraccountant, is als universitair docent verbonden aan de Rijksuniversiteit Limburg en verricht promotieonderzoek naar de relaties tussen financiële informatie en arbeidsverhoudingen.

De rol van financiële informatie in de context van collectief arbeidsvoorwaardenoverleg tussen ondernemingen en vakbonden kan veelzijdig zijn.⁵ In dit kader kan financiële informatie een rol spelen als invoer voor besluitvorming, taal van organisaties, tactisch wapen, bevestiging van rationeel gedrag, beheersingsmechanisme, verschaffing van legitimiteit en beïnvloeding van de werkelijkheid. Voorts kan financiële informatie een ideologische en magische rol spelen.

2 De vraag naar financiële informatie door vakbonden

2.1 Inleiding

Argumenten die de vraag naar financiële informatie door vakbonden bepalen vallen uiteen in argumenten die een versterkende (positieve) invloed hebben op de uiteindelijk vraag en argumenten die daar een verzwakkende (negatieve) invloed op hebben. Bij deze vraag gaat het niet alleen om de argumenten maar ook om het gewicht (relatieve belang) van deze argumenten. De uiteindelijke vraag naar financiële informatie is een proces waarbij de verschillende rollen, functies en effecten van de vraag naar informatie worden gewogen. De uitkomst van deze afwegingen hangt ondermeer af van de nutsvoorkeuren van de vakbondsonderhandelaren en van de overige onderhandelings-specifieke omstandigheden. Het is niet mogelijk de vraag naar financiële informatie door vakbondsonderhandelaren te voorspellen door middel van inventarisatie van deze argumenten. Wel kan een dergelijk overzicht bijdragen tot het inzicht in het keuzep proces van vakbondsonderhandelaren dat leidt tot de uiteindelijke vraag naar financiële informatie.

Paragraaf 2.2 beschrijft vakbondsstrategieën ten aanzien van de vraag naar financiële informatie. Vraag versterkende en vraag verzwakkende argumenten worden besproken in respectievelijk paragraaf 2.3 en 2.4.

2.2 Vakbondsstrategieën inzake de vraag naar financiële informatie

Gospel (1978, pp. 20-22) presenteert drie mogelijke strategieën die vakbonden kunnen volgen ten aanzien van de vraag naar financiële informatie. De *Struisvogel politiek* kan worden gezien als gebrek aan interesse van vakbondszijde in financiële informatie. De *Boodschappenlijst benadering* is het omgekeerde van de Struisvogel politiek. In deze situatie willen vakbonden beslag leggen op alle mogelijke financiële informatie.⁶ De *Besluitvormings-georiënteerde benadering* veronderstelt dat vakbonden bewust financiële informatie vragen met het oog op het nemen van beslissingen. Volgens deze benadering kunnen vakbonden door het vragen en aanwenden van financiële informatie hun doelen (beter) bereiken.

Volgens Gospel (1978, p. 26) is de Besluitvormings-georiënteerde benadering het meest bruikbaar omdat:

'...it seeks to locate information in a particular union and industrial relations context and stresses that information must be sought which is relevant to the decisions unions need to take to meet their objectives.'

Een vierde benadering, de *Informatie-afspraken benadering* is genoemd door Reeves.⁷ Deze benadering veronderstelt dat ondernemingsleiding en vakbonden tot een protocol komen ten aanzien van de inhoud en frequentie van de openbaar te maken financiële informatie. Deze afspraken kunnen ondermeer onderwerpen omvatten zoals inhoud, formaat en wijze van openbaarmaking, toelichting op de financiële informatie en de wenselijkheid van een accountantsverklaring bij de rapportages. Op basis van de geschetste mogelijke benaderingen van de vraag naar financiële informatie door vakbonden en rekening houdende met het veelzijdige karakter van deze informatie kan een vijftal vakbondsstrategieën worden onderscheiden.⁸ Deze strategieën worden in tabel 1 uiteengezet.

Tabel 1: Vakbondsstrategieën betreffende vraag naar en gebruik van financiële informatie

		gebruik van financiële informatie door vakbonden	
		veel	weinig
vraag naar financiële informatie door vakbonden	veel	strategie I	strategie II
		strategie V	
	weinig	strategie IV	strategie III

Strategie I impliceert dat vakbonden zowel financiële informatie vragen als gebruiken in hun besluitvorming in ruime zin, dus rekening houden met het veelzijdige karakter van financiële informatie. *Strategie II* suggereert dat vakbonden geen gebruik maken van financiële informatie maar daar toch belangstelling voor hebben; bijvoorbeeld om op goede voet met de ondernemingsleiding te blijven. *Strategie III* impliceert dat vakbonden informatie vragen noch gebruiken. Dit kan het geval zijn in situaties waar vakbonden zich in belangrijke mate laten leiden door overweging om voor vergelijkbare werknemers vergelijkbare afspraken te maken en derhalve de financiële prestaties van ondernemingen slechts van marginaal belang beschouwen. *Strategie IV* houdt in dat vakbonden geen informatie vragen maar indien zij daar beslag op kunnen leggen (bijvoorbeeld publieke informatie zoals jaarverslagen, krantartikelen of private informatie via stromannen in organisaties, zoals OR-leden die tevens vakbondslid zijn) daar wel gebruik van zullen maken. Tot slot is *Strategie V* een gemengde strategie.

2.3 Vraag versterkende argumenten

Verbeteren van de onderhandelingspositie
 Conform dit argument vragen en gebruiken vakbonden financiële informatie teneinde de financiële positie van ondernemingen, divisies, fabrieken of afdelingen te kunnen beoordelen, met het oog op verbetering van de (relatieve) onderhandelingspositie. Zo is het berekenen

van de produktiviteitsgroei van belang bij het bepalen van looneisen.⁹ Door gebruik te maken van financiële informatie zijn vakbonds-onderhandelaren in staat de bereidheid van de ondernemingsleiding te beoordelen om akkoord te gaan met bepaalde (loon-)eisen.¹⁰

Beoordelen van beslissingen van de ondernemingsleiding

Vakbonden worden geacht financiële informatie te vragen om beslissingen van de ondernemingsleiding te kunnen beoordelen en eventuele alternatieven te kunnen aandragen.¹¹ In dit verband werd als volgt gereageerd door de Industriebond FNV op de mededeling dat Philips haar fabriek PD Magnetics sluit en 235 werknemers hun baan verliezen:

*'De Industriebond FNV reageerde "geschokt" op het nieuws. De bond drong aan op een onafhankelijk onderzoek om de noodzaak tot sluiting na te gaan. Totdat de conclusie daarvan bekend is, zouden geen werknemers ontslagen mogen worden'*¹²

De uitslag van dit eventuele onderzoek gericht op de financiële onderbouwing van de sluiting wordt aangewend om de beslissing van de ondernemingsleiding op juistheid (rechtvaardigheid) te beoordelen.

Identificeren van nieuwe onderhandelingsgebieden

Het analyseren van financiële informatie kan ertoe bijdragen dat niet-traditionele onderhandelingsgebieden in kaart worden gebracht.¹³ Door gebruik te maken van financiële informatie kunnen vakbonden samen met de ondernemingsleiding actief en preventief zoeken naar oplossingen voor gesignaleerde problemen. Omdat informatie een essentiële voorwaarde vormt voor het identificeren van problemen wordt verondersteld dat vakbonden financiële informatie vragen en gebruiken. Zo kan prospectief gerichte financiële informatie, betreffende produkten of markten van de onderneming, kennis genereren over de waarschijnlijkheid van toekomstige reorganisaties en gedwongen ontslagen.

Verdere democratisering bedrijfsleven

Binnen de Radicale visie op het systeem van arbeidsverhoudingen is de doelstelling van vakbonden tweeledig.¹⁴ Enerzijds het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden voor de leden en anderzijds het vergroten van medezeggenschap of de invloed op het bedrijfsgebeuren in ruime zin. In de optiek van Bellace en Gospel (1983, p. 58) vragen vakbonden dan ook financiële informatie teneinde het proces van democratisering binnen ondernemingen te versnellen.

Controleren van afspraken

Indien afspraken zijn gemaakt tussen ondernemingen en vakbonden gebaseerd op financiële informatie, wordt verondersteld dat vakbonden financiële informatie vragen om deze afspraken op naleving te controleren.¹⁵ Een voorbeeld van dergelijke afspraken is een expliciete winstdelingsregeling waarbij vakbonden financiële informatie kunnen gebruiken om vast te stellen of werknemers het gedeelte van de winst hebben gekregen waar zij contractueel recht op hebben. Voorbeelden van dergelijke afspraken zijn ondermeer te vinden in de CAO's van:

- *General Electric Plastics B.V.:*
'Bij gunstige bedrijfsresultaten wordt in december een extra maandinkomen uitgekeerd aan degenen die het volle kalenderjaar in dienst waren.'¹⁶
- *Hoechst Holland N.V.:*
'...afhankelijk van de winst over het boekjaar 1990, zal in juli 1991 een winstdeling worden toegekend van 12 maal het maandsalaris december 1990, als volgt:
 - 1% bij een winst van 0-50 miljoen;
 - variabel (pro rato) bij een winst van 50-100 miljoen.'¹⁷

2.4 Vraag verzwakkende argumenten

Gezien het pluriforme karakter van collectieve onderhandelingen is er op deze markt naast argumenten die een stimulerende invloed hebben op de vraag naar financiële informatie ook sprake van argumenten welke een negatieve,

verzwakkende invloed hebben op de uiteindelijke vraag naar financiële informatie door vakbonden.

Verbetering van de onderhandelingspositie door onwetendheid

Indien het karakter van financiële informatie voor vakbonden ongunstig is, bijvoorbeeld tegenvallende winstcijfers met als gevolg geringe loonruimte, kan het negeren of het als onbelangrijk van de hand doen van deze informatie voorkomen dat de relatieve onderhandelingspositie wordt verzwakt. Aanhangers van dit argument wijzen op de mogelijkheid dat een onderhandelaar extremere standpunten kan innemen als hij niet is geïnformeerd.¹⁸ Foley en Maunders (1979, p. 40) zeggen hierover: '... *ignorance in bargaining situations is a powerful weapon because the uninformed can demand and receive favourable outcomes.*'

Financiële informatie als middel om te socialiseren

Met name de aanhangers van de Radicale conceptualisering van het systeem van arbeidsverhoudingen verwerpen het uitgangspunt van allocatie middels rationeel keuzegedrag.¹⁹ Zij veronderstellen dat de ondernemingsleiding en vakbonden divergerende belangen hebben, met name ten aanzien van de controle over werknemers.²⁰ De introductie van financiële informatie in collectieve onderhandelingen door de ondernemingsleiding kan dan ook door vakbonden worden ervaren als een poging 'management values' op te dringen. Consequentie hiervan is een verzwakking van de relatieve machts- en onderhandelingspositie van de vakbondsonderhandelaren.

Gebrek aan relevantie voor besluitvorming

De vraag naar financiële informatie door vakbonden is een afgeleide van het verwachte nut of effect van deze informatie. Het veronderstelde belang en gebruik van ondernemings-specifieke gegevens is niet onomstreden. In het kader van loononderhandelingen wordt gewezen op het belang van andere, niet-ondernemings-gerelateerde informatie zoals

inflatieramingen en afspraken in andere (vergelijkbare) ondernemingen en bedrijfstakken, met name in perioden van conjuncturele tegengewind met geringe loonruimte.²¹

Hoewel werkgevers pogingen hebben ondernomen loonruimte het centrale thema en uitgangspunt van (loon-) onderhandelingen te maken, wordt volgens verschillende auteurs de relevantie van deze informatie door vakbonden verworpen ten gunste van deze niet-ondernemings-gerelateerde informatie.²² Wel wordt opgemerkt dat loonruimte in onderhandelingen steeds belangrijker wordt.²³ De Galan en Van Miltenburg (1985, p. 284) zeggen over de invloed van winst en loonruimte op de uitkomst van collectieve onderhandelingen in Nederland:

'... evenmin bestaat eenstemmigheid over de vraag of het niveau of de toeneming van de winstsom invloed heeft op de loonstijging. Op zichzelf klinkt het aannemelijk dat de "ruimte" die er bij de werkgevers aanwezig is, hun "ability to pay" dus, een stimulerend effect uitoefent bij loononderhandelingen.. In macro-economische beschouwingen of modellen komt dit element meestal niet naar voren, hetgeen overigens nog niet bewijst dat het zonder betekenis is.'

Gebrek aan kennis

Een regelmatig terugkerende opmerking is dat vakbondsonderhandelaren over het algemeen niet deskundig genoeg zijn om financiële informatie juist te kunnen interpreteren. Dit kan een negatief effect hebben op de vraag naar en gebruik van financiële informatie in collectieve onderhandelingen.²⁴

De deskundigheid van vakbondsonderhandelaren wordt ondermeer bepaald door de wijze waarop zij worden geselecteerd. Daarnaast zijn ook de individuele eigenschappen van de onderhandelaren van belang. Relevant in dit kader is het (allengs minder duidelijk wordende) onderscheid tussen zogenaamde blauwe en witte boorden vakbonden.²⁵ Met name van vertegenwoordigers van het eerste type vakbond wordt verondersteld dat zij problemen hebben met het interpreteren en gebruiken van

geavanceerde financiële informatie. Representanten van de tweede categorie zijn minder terughoudend in het vragen en gebruiken van deze informatie, zo wordt aangenomen.²⁶

Ook bij de achterban (werknemers) ontbreekt niet zelden de deskundigheid financiële informatie juist te kunnen interpreteren. Dit heeft tot gevolg dat vakbonden financiële informatie niet of nauwelijks kunnen gebruiken in besprekingen met hun leden.²⁷ Hoewel dit niet hoeft te betekenen dat onderhandelaren deze informatie dus niet zelf kunnen en zullen gebruiken kan dit er wel toe bijdragen dat de totale vraag naar financiële informatie op negatieve wijze wordt beïnvloed.

Financiële informatie ontbeert kwaliteit

Vaak ontbreekt het financiële informatie aan kwaliteit, tijdigheid, betrouwbaarheid en derhalve bruikbaarheid; met name is financiële informatie te vaak te weinig toekomstgericht.²⁸ Dit geldt met name voor de private financiële informatie. Mogelijk gevolg hiervan is dat financiële informatie door vakbonden wordt gevraagd noch gebruikt. Temeer daar financiële informatie in belangrijke mate kan worden beïnvloed doordat de ondernemingsleiding op creatieve wijze gebruik maakt van de haar ter beschikking staande bewegingsvrijheid in de verslaggeving bijvoorbeeld ten aanzien van de keuze van alternatieve verslaggevingsregels, interne verrekenprijzen en de allocatie van indirecte kosten.²⁹ Hoewel de ondernemingsleiding langs deze weg kan proberen de onderhandelingen gunstig te beïnvloeden geschiedt dit op straffe van verslechtering van de onderhandelings sfeer indien dit creatieve gedrag openbaar wordt.^{30 31} Dat vakbonden soms van mening zijn dat de kwaliteit van financiële informatie te wensen overlaat blijkt uit de opmerking van J. Verroen, eerste onderhandelaar van de Vervoersbond FNV met betrekking tot de haven-CAO's 1991:

*'De winsten worden vastgesteld met de grillen en grollen van de rekenmeesters. Daarom willen we ook geen winstdeling.'*³²

Informatie 'overload'

Teveel informatie werkt contra-productief en vormt een belemmering voor effectieve onderhandelingen.³³ Dit argument veronderstelt dat vakbonden op een gegeven moment geen (additionele) financiële informatie meer zullen vragen omdat het marginale voordeel van deze informatie niet opweegt tegen het marginale nadeel (verwarring, onoverzichtelijkheid, langere onderhandelingen, het missen van de krenten etc.). Teveel informatie wordt door Jans (1987, p. 55) aangeduid als anti-informatie. Hij zegt hierover:

'De ontvanger ervaart het verkrijgen van onnodige gegevens als een belemmering voor een goede functie vervulling; het kost hem (haar) tijd en aandacht. De gegevensverstrekking heeft dan een negatief effect: het wordt anti-informatie.'

Medeplichtigheid

Vakbonden kunnen terughoudend zijn in het vragen en gebruiken van financiële informatie omdat zij willen voorkomen medeverantwoordelijk te worden voor het ondernemingsbeleid en daarmee medeplichtig aan (financiële) problemen.

Vakbonden kunnen alleen op geloofwaardige en effectieve wijze het beleid van de ondernemingsleiding ter discussie stellen als zij daar niet zelf verantwoordelijk voor zijn. Indien vakbonden zich laten leiden door argumenten van de ondernemingsleiding (geënt op financiële informatie) lopen zij het risico door de ondernemingsleiding en de achterban te worden aangesproken op (de consequenties van) foutieve besluiten.³⁴ Hussey en March (1983, p. 19 in: Clarke *et al.*, 1990, p. 192) zeggen hierover:

'...trade union members have traditionally been suspicious of officials who become too obviously involved with management data or terminology. Understanding the other person's point of view too ostentatiously may blunt the edge of militancy.'

2.5 Samenvatting

Op het eerste gezicht lijkt het vanzelfsprekend dat vakbonden financiële informatie vragen en gebruiken om hun (loon-)eisen te formuleren en kracht bij te zetten. Een meer gedetailleerde analyse laat zien dat er sprake is van argumenten die ondermeer kunnen leiden tot het negeren of verwerpen van financiële informatie als factor van belang in collectieve onderhandelingen. De uiteindelijke vraag door vakbonden naar financiële informatie wordt door onderhandelings-specifieke omstandigheden bepaald.

De constatering dat vakbonden vragers en gebruikers van financiële informatie zijn vraagt dan ook om een nuancering, gezien de sociale, politieke, psychologische en ideologische aspecten van collectieve onderhandelingen.

3 Aanbod van financiële informatie door de ondernemingsleiding

3.1 Inleiding

Jackson-Cox *et al.* (1984, p. 257) onderscheiden een tweetal strategieën die de ondernemingsleiding kan volgen bij het verstrekken van financiële informatie aan vakbonden. De *Ad hoc benadering* houdt in dat financiële informatie wordt verstrekt ten aanzien van bepaalde gebeurtenissen of in bepaalde gevallen indien de ondernemingsleiding daarvan de noodzaak inziet of indien vakbonden daarom vragen. De *Geïntegreerde benadering* impliceert dat het verstrekken van financiële informatie een standaardprocedure is waar ondernemingsleiding en vakbonden afspraken over kunnen maken ten aanzien van de vorm, inhoud en frequentie van de te verstrekken financiële informatie. Deze strategie sluit aan bij de door Reeves voorgestelde *Informatie-afpraak benadering* (zie paragraaf 2.2). Deze laatste benadering richt zich op een overeenkomst tussen de ondernemingsleiding en vakbonden betreffende de inhoud en frequentie

van openbaar te maken financiële informatie. Analooq aan de vraag naar financiële informatie vallen argumenten die het aanbod van financiële informatie door ondernemingen aan vakbonden bepalen uiteen in versterkende en verzwakkende argumenten. Zoals reeds aangegeven bij de discussie van de vraagzijde van deze markt gaat het bij het uiteindelijke aanbod niet alleen om de argumenten sec maar ook om hun gewicht. De besluitvorming rond het aanbieden van financiële informatie is een proces waarbij de verschillende rollen, functies en effecten van het openbaar maken van informatie worden gewogen. De uitkomst van deze afwegingen hangt ondermeer af van de nutsvoorkeuren van de ondernemingsleiding en van de overige onderhandelings-specifieke omstandigheden. Middels inventarisatie van deze argumenten kan het aanbod van financiële informatie door de ondernemingsleiding niet worden voorspeld. Wel draagt een overzicht van deze argumenten bij tot een beter begrip van het keuzep proces van de ondernemingsleiding dat leidt tot het uiteindelijke aanbod van financiële informatie aan vakbonden.

Paragraaf 3.2 beschrijft strategieën die de ondernemingsleiding kan volgen bij het aanbieden van financiële informatie aan vakbonden. Aanbod versterkende en aanbod verzwakkende argumenten komen aan de orde in respectievelijk paragraaf 3.3 en 3.4.

3.2 Aanbod van financiële informatie aan vakbonden

In dit deel wordt een overzicht gegeven van argumenten die het aanbod bepalen van financiële informatie door de ondernemingslei-

ding aan vakbonden. Craft (1981, p. 101) geeft een aantal mogelijke strategieën weer die een onderneming kan volgen bij het verstrekken van financiële informatie aan vakbonden. Tabel 2 geeft een overzicht van strategieën inzake het verstrekken van informatie aan vakbonden, gebaseerd op Craft (1981).

De ondernemingsleiding zal waarschijnlijk niet ten aanzien van alle aspecten waar zij informatie over kan verstrekken dezelfde strategie volgen; dit zal ondermeer afhankelijk zijn van de kosten die samenhangen met het verstrekken van financiële informatie, zowel voor wat betreft de aanmaak als de mogelijke nadelige reactie van vakbonden naar aanleiding van deze informatie.

3.3 Aanbod versterkende argumenten

Aangeven dat de loonruimte beperkt is

Indien de ondernemingsleiding een gunstige uitwerking van financiële informatie vermoedt op verwachtingen, doelstellingen en weerstandspunten van vakbonden, zal eerder worden overgegaan tot het verstrekken van deze informatie. In situaties waar de loonruimte beperkt is of de ondernemingsleiding concessies kan verwachten van vakbonden, wordt sneller tot vrijwillige openbaarmaking overgegaan.³⁶ Indien de onderneming in financiële problemen verkeert, kan worden verwacht dat aan vakbonden vrijwillig financiële informatie zal worden verstrekt, mits deze informatie niet in verkeerde handen valt.³⁷ Het verstrekken van deze informatie leidt in deze situaties tot een (vanuit het perspectief van de ondernemingsleiding) gunstige invloed op het gedrag en de besluitvorming van vakbonden.³⁸ In verband

Tabel 2: Strategieën inzake verstrekken van informatie aan vakbonden, gebaseerd op Craft (1981).³⁵

	informatie	weinig	veel
harmonie-model	relevant	samenwerking door selectie van informatie	samenwerking door veel informatie te verstrekken
conflict-model	niet-relevant	tegenwerking door achterhouden informatie	tegenwerking door informatie 'overload'

met het CAO-overleg 1991 werd het volgende opgemerkt over de Hoogovens-CAO:

*'De directie ... ziet slechts uiterst beperkte mogelijkheden voor loonsverhoging in de nieuwe bedrijfs-CAO. De onzekere (bedrijfs) economische situatie noopt Hoogovens tot een terughoudende opstelling, zo hebben de vakbonden te horen gekregen tijdens het eerste overleg over de nieuwe bedrijfs-CAO.'*³⁹

Dit overleg geeft voorts aan dat financiële informatie een rol speelt in het beïnvloeden van de eisen en het gedrag van werknemers en vakbonden op een voor de onderneming positieve wijze:

*'De Industriebond FNV heeft het oorspronkelijke actieparool "Hoogovens zoveel mogelijk schade toebrengen" niet waar kunnen maken. De actiebereidheid was niet groot door het algemeen besef dat het bedrijf in een moeilijke situatie zit.'*⁴⁰

Naar aanleiding van het CAO-overleg 1991 werd voorts opgemerkt:

*'In een aantal kleinere CAO's, met name bij bedrijven die kampen met reorganisaties, zoals Hoogovens en V&D, is een beperkte loonstijging afgesproken.'*⁴¹

Begrip creëren voor problemen

Door problemen in kaart te brengen kan de ondernemingsleiding invloed uitoefenen op de besluitvorming van vakbonden.⁴² De problematiek rond DAF illustreert dat de ondernemingsleiding met behulp van financiële informatie in staat is om begrip voor haar problemen te creëren en via vakbonden werknemers kan overhalen akkoord te gaan met haar voorstellen:

*'De Industriebond FNV stelt voor dat de werknemers van DAF Trucks NV minimaal 4% en maximaal 10% van hun nettoloon inleveren. Het geld moet hun collega's bijstaan die niet door het afgeslankte concern in dienst worden genomen ... De Unie BLHP heeft de voorstellen van Baan (voorzitter raad van bestuur DAF, HH) overigens eerder deze week omarmd.'*⁴³

Doelmatiger en doeltreffender onderhandelingen

Als de ondernemingsleiding en vakbonden pas kunnen beginnen met het bespreken van de eigenlijke agendapunten nadat is onderhandeld over de hoeveelheid en de vorm van de financiële informatie die aan vakbonden moet worden verstrekt, zullen de onderhandelingen langer duren. Het zonder meer vooraf verstrekken van deze informatie maakt de onderhandelingen doelmatiger. Daarnaast zal, indien de ondernemingsleiding wordt gekenmerkt door een open managementstijl en er sprake is van (wederzijdse) uitwisseling van financiële informatie, de ondernemingsleiding meer medewerking van vakbonden krijgen. Dit heeft tot gevolg dat onderhandelingen in een bereidwillige, constructieve en daarom produktieve sfeer plaats kunnen vinden.⁴⁴

Voorkomen onjuiste gevolgtrekkingen

Wanneer vakbonden niet de financiële informatie tot hun beschikking hebben die nodig is in de onderhandelingen zullen zij aannames maken ten aanzien van deze financiële informatie, met andere woorden zullen ze deze financiële informatie voorspellen. In deze gevallen is het denkbaar dat vakbonden deze informatie zullen overschatten. Het vrijwillig verstrekken van deze informatie kan voorkomen dat vakbonden onjuiste conclusies trekken.⁴⁵

3.4 Aanbod verzwakkende argumenten

Relatieve verbetering van de onderhandelingspositie van vakbonden

Volgens dit argument leidt het verstrekken van financiële informatie aan vakbonden tot een relatieve verbetering van hun onderhandelingspositie.⁴⁶ Door financiële informatie te verstrekken worden vakbonden in staat geacht de onderhandelingen te kunnen verbreden en hun relatieve machtspositie te verbeteren. Dit geldt met name indien financiële informatie kan worden gebruikt om de argumenten van de ondernemingsleiding te ontkrachten.⁴⁷ In het kader van het CAO-overleg 1989 merkt woord-

voerder Paul van Tongeren van de Industriebond FNV het volgende op over de CAO-eisen van zijn organisatie:

*'... dat die eisen alleszins redelijk zijn, gezien de economische groei, inflatie en de toenevende arbeidsproductiviteit. En uiteraard ook gezien de winstontwikkeling. Die is natuurlijk om van te snoepen.'*⁴⁸

Het concurrentie-argument

Een reden om niet vrijwillig financiële informatie aan vakbonden te verstrekken is de angst van ondernemingen daarmee de concurrenten in de kaart te spelen; dit geldt ondermeer voor financiële informatie betreffende de relatieve winstgevendheid van producten of markten en informatie over inspanningen in het kader van onderzoek en ontwikkeling. Er wordt verondersteld dat ondernemingen met name terughoudend zijn in het verstrekken van financiële informatie betreffende investeringen.⁴⁹

Bescherming privacy aandeelhouders

Een argument dat met name voor grote, open ondernemingen achterhaald is, is de gedachte dat aandeelhouders eigenaren van de onderneming zijn en dat het verstrekken van financiële informatie aan vakbonden niet strookt met het beschermen van hun privacy.⁵⁰ Wellicht dat dit argument vandaag de dag nog relevant is voor ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf; vooral daar waar geen scheiding is tussen leiding en eigendom.

Angst voor onjuiste gevolgtrekkingen

Zoals reeds aangegeven bij het bespreken van de vraagbeperkende argumenten is een regelmatig terugkerende opmerking dat vakbondsonderhandelaren over het algemeen niet deskundig genoeg zijn financiële informatie te interpreteren en aan te wenden in hun besluitvorming.⁵¹

Indien de ondernemingsleiding deze mening is toegedaan kan zij of financiële informatie verstrekken op een voor vakbonden begrijpelijke wijze of besluiten helemaal geen financiële informatie te verstrekken. Dit laatste om

te voorkomen dat vakbonden onjuiste conclusies aan deze informatie zullen verbinden.⁵²

Bevestigen autoriteit en legitimiteit van ondernemingsleiding

Financiële informatie vervult behalve een besluitvormings-gerichte rol ook een symbolische rol. Indien de ondernemingsleiding de vakbond vrijwillig voorziet van financiële informatie, kan dit door de vakbond worden uitgelegd als een expliciete uitnodiging zich uit te spreken over het beleid van de ondernemingsleiding. Deze laatste kan dit ervaren als aantasting van het recht om de onderneming te besturen.⁵³

3.5 Samenvatting

In paragraaf 3 is aangegeven dat de ondernemingsleiding een aantal strategieën kan volgen ten aanzien van het verstrekken van financiële informatie aan vakbonden. Deze strategieën impliceren dat de ondernemingsleiding zich uitspreekt over de hoeveelheid en bruikbaarheid van financiële informatie.

In navolging van de informatie-economische benadering kan het verstrekken van financiële informatie door de ondernemingsleiding worden gezien als een *investeringsproject* in ruime zin. Op korte termijn dient te worden geïnvesteerd in de productie en presentatie van de informatie. Op (langere) termijn staan daar positieve (bijvoorbeeld als gevolg van goede onderhandelings sfeer) en negatieve (bijvoorbeeld hogere looneis vanwege grotere dan verwachte loonruimte) kasstromen tegenover. Hierbij dient wel te worden aangetekend dat de effecten van het openbaar maken van financiële informatie moeilijk zijn te voorspellen en het zo mogelijk nog moeilijker is hieraan consequenties te verbinden in termen van kasstromen.⁵⁴

4 Overige argumenten

Deze paragraaf bespreekt additionele argumenten die van invloed zijn op vraag, aanbod

en gebruik van financiële informatie in collectieve onderhandelingen.

Naast argumenten die min of meer binnen de invloedssfeer van de ondernemingsleiding en vakbonden liggen, zijn er ook factoren die weliswaar van invloed zijn op de rol van financiële informatie in collectieve onderhandelingen maar die slechts ten dele of in het geheel niet door de betrokkenen worden beheerst. *Onderhandelings-gerelateerde aspecten* betreffen de sfeer van eerdere onderhandelingen en aard van te nemen besluiten.⁵⁵ Daarnaast zijn *individuele kenmerken* van de onderhandelaren van belang zoals stijl en strategie van de ondernemingsleiding en vakbond en aard en niveau van de opleiding van de onderhandelaren. De *stand van de economie* is van invloed op de rol van financiële informatie in collectieve onderhandelingen alsmede de *financiële mogelijkheden* die vakbonden hebben specialisten in te schakelen bij het analyseren van financiële informatie.⁵⁶ Eveneens speelt de *relatieve machtspositie* van vakbonden een rol die onder meer wordt bepaald door de omvang van de werkloosheid en de rol van de overheid in collectieve onderhandelingen.⁵⁷ Tot slot zijn de *kosten* van het aanmaken en verstrekken van financiële informatie eveneens van belang bij de rol van financiële informatie in collectieve onderhandelingen.⁵⁸ De standaard externe informatie die een onderneming verstrekt heeft niet zelden betrekking op een andere organisatorische eenheid dan waar onderhandelingen over worden gevoerd. Zo heeft de geconsolideerde jaarrekening betrekking op de wereldwijde organisatie, terwijl CAO-onderhandelingen in Nederland uitsluitend betrekking hebben op werknemers van de Nederlandse tak, waarover in de reguliere berichtgeving geen financiële informatie wordt verstrekt.⁵⁹ Daarnaast wijzen ondernemers er op dat hun ondernemingen wegens wereldwijde economische vervlechtingen zeer complex zijn, en zij niet of nauwelijks in staat zijn relevante informatie te genereren met betrekking tot een onderdeel daarvan, anders dan tegen hoge kosten.

5 Samenvatting en conclusies

5.1 Samenvatting

Zoals aangegeven heeft de Nederlandse verslaggevingsliteratuur vooralsnog nauwelijks oog gehad voor collectief arbeidsvoorwaardenoverleg als markt voor financiële informatie. In dit artikel is geprobeerd antwoord te geven op de vraag welke rol financiële informatie speelt in collectieve onderhandelingen vanuit een theoretisch perspectief. De aanbod- en vraagbeïnvloedende argumenten zijn daartoe uitvoerig besproken. Onderscheid is gemaakt naar argumenten die een stimulerende invloed hebben op vraag en aanbod van financiële informatie in collectieve onderhandelingen en argumenten die dat niet hebben.

Zowel de ondernemingsleiding als vakbonden kunnen diverse strategieën hanteren waar het gaat om respectievelijk het aanbod van en de vraag naar financiële informatie. Gebleken is dat vraag en aanbod ondermeer afhankelijk zijn van de nutsvoorkeuren van de betrokken onderhandelaren en derhalve moeilijk te voorspellen zijn.

Voorts is aangegeven dat ondernemingen de problematiek rondom het verstrekken van financiële informatie aan vakbonden kunnen benaderen als een investeringsproject in ruime zin.

5.2 Conclusies

Financiële informatie kan in collectieve onderhandelingen een complexe en veelzijdige rol spelen. Het gevolg hiervan is dat de besluitvorming rond vraag en aanbod van financiële informatie in het onderhandelingsproces eveneens complex is. Partijen kunnen selectief zijn in het gebruik van financiële informatie maar dit hoeft niet te betekenen dat zij dat ook zijn ten aanzien van respectievelijk de vraag en het aanbod van financiële informatie.

Over de relatieve rol van financiële informatie in collectieve onderhandelingen lopen de meningen uiteen. Volgens Jackson-Cox *et al.* (1984) is deze rol (potentieel) belangrijk, ter-

wijl anderen van mening zijn dat deze rol in het gunstigste geval beperkt is.⁶⁰ Daarbij dient echter te worden opgemerkt dat het karakter van collectieve onderhandelingen pluriform en dynamisch is en dat de rol van financiële informatie daarbinnen per onderhandeling en in de tijd kan variëren.

De belangrijkste conclusie luidt dat in een multi-periode, multi-problemen en multi-vakbond situatie de vraag, het aanbod en het gebruik van financiële informatie nauwelijks voorspelbaar zijn vanwege het diffuse en ondoorzichtige karakter van de onderhandelingsituaties.

6 Tot besluit

Dit artikel schetst een aantal hoofdlijnen en beschrijft een aantal scenario's, die zondermeer een vereenvoudiging van de werkelijkheid impliceren.

De volgende stap kan zijn dat dit artikel fungeert als basis om de rol van financiële informatie in een aantal belangrijke onderhandelingsituaties verder uit te werken. Daarnaast kan worden gezocht naar specifieke situaties waarin financiële informatie zonder meer (g)een rol speelt. Voorts kan worden onderzocht welke invloed financiële informatie heeft op vakbondseisen en kan tevens inzicht worden verworven in het relatieve belang van financiële informatie als één van de informatiebronnen voor vakbondsonderhandelaren.

Vragen die hierbij aan de orde kunnen komen zijn:

- maken vakbondsonderhandelaren in het geval van collectieve onderhandelingen in ondernemingen met gunstige resultaten (of verwachtingen) meer gebruik van financiële informatie dan bij onderhandelingen in ondernemingen met ongunstige resultaten?
- maken vakbondsonderhandelaren in het geval van reguliere, periodieke onderhandelingen anders gebruik van financiële informatie dan bij ad hoc onderhandelingen over reorganisaties of gedwongen (massa-)ontslagen?

- als financiële informatie wordt gebruikt, wat is dan de bron van die informatie? Hoe belangrijk zijn jaarrekeningen in dit verband? Hoeveel waarde hechten vakbonden aan het feit dat deze gegevens door een registreraccountant zijn gecertificeerd?

Middels empirisch georiënteerd onderzoek kan niet alleen meer inzicht worden verworven in het antwoord op deze vragen, in een bredere context kan dergelijk onderzoek tevens bijdragen aan een verdere analyse van de rol van financiële informatie in onze samenleving.

Literatuur

- Amernic, J., 1985, The roles of accounting in collective bargaining, *Accounting Organizations and Society*, Vol. 10, pp. 227-253.
- Amernic, J., 1988, Accounting disclosure and industrial relations: a review article, *British Accounting Review*, Vol. 20, pp. 141-157.
- Amernic, J., N. Aranya, 1990, Accounting information and the outcome of collective bargaining: some exploratory evidence, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 2, pp. 1-31.
- Amernic, J., R. Craig, 1992, Employer equivocality and union heterogeneity as determinants of the role of accounting in collective bargaining, *Accounting Auditing & Accountability Journal*, Vol. 5, pp. 60-79.
- Bellace, J., H. Gospel, 1983, Disclosure of information to trade unions: a comparative perspective, *International Labour Review*, Vol. 122, pp. 57-74.
- Bougen, P.D., S. Ogden, 1981, Power in organizations: some implications for the use of accounting in industrial relations, *Managerial Finance*, Vol. 7, pp. 22-26.
- Bougen, P., S. Ogden, Q. Outram, 1990, The appearance and disappearance of accounting: wage determination in the U.K. coal industry, *Accounting Organizations and Society*, Vol. 15, pp. 149-170.
- Chalos, P., J. Cherian, D. Harris, 1991, Financial disclosure effects on labor contracts: a Nash analysis, *Contemporary Accounting Research*, Vol. 7, pp. 431-448.
- Clarke, F., R. Craig, J. Amernic, 1990, Misplaced trust in reliance on published accounting data for wage negotiations: an international perspective, *International Journal of Accounting*, Vol. 26, pp. 184-201.
- Cooper, D.J., S. Essex, 1977, Accounting information and employee decision making, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 2, pp. 201-217.
- Craft, J.A., 1981, Information disclosure and the role of the accountant in collective bargaining, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 6, pp. 97-107.

- Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden. *Variabele beloning in CAO's*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1991.
- Elias, N., 1990, The effect of financial information symmetry on conflict resolution: an experiment in the context of labor negotiations, *The Accounting Review*, Vol. 65, pp. 606-623.
- Foley, B.J., K.T. Maunders, 1979, *Accounting information disclosure and collective bargaining*, Holmes en Meier Publishers, New York.
- Gospel, H., 1978, The disclosure of information to trade unions: approaches and problems, *Industrial Relations Journal*, Vol. 9, pp. 18-26.
- Gray, S.J., L.B. McSweeney, J.C. Shaw, 1984, *Information disclosure and the multinational corporation*, Wiley, New York.
- Gray, R., D. Owen, K. Maunders, 1987, *Corporate social reporting: accounting and accountability*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.
- Hassink, H.F.D., 1993, De rol van de accountant in collectief arbeidsvoorwaardenoverleg, *Tijdschrift voor Bedrijfsadministratie*, Vol. 97, pp. 133-149.
- Hassink, H.F.D., 1994, De pluriforme rol van financiële informatie: collectief arbeidsvoorwaardenoverleg als casus, *Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie*, pp. 119-131.
- Jackson-Cox, J., J. McQueeney, J.E.M. Thirkell, 1984, The disclosure of company information to trade unions: the relevance of the ACAS code of practice on disclosure, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 9, pp. 253-273.
- Jans, E.O.J., 1987, *Grondslagen van de administratieve organisatie*, Samsom, Alphen aan den Rijn.
- Kleiner, M.M., M.L. Bouillon, 1988, Providing business information to production workers: correlates of compensation and profitability, *Industrial and Labour Relation Review*, Vol. 41, pp. 605-617.
- Kleiner, M.M., M.L. Bouillon, 1991, Information sharing of sensitive business data with employees, *Industrial Relations*, Vol. 30, pp. 480-491.
- Knights, D., D. Collinson, 1987, Disciplining the shopfloor: a comparison of the disciplinary effects of managerial psychology and financial accounting, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 12, pp. 457-477.
- Liberty, S.E., J.L. Zimmerman, 1986, Labor union contract negotiations and accounting choices, *The Accounting Review*, Vol. 61, pp. 692-712.
- Mautz, R.D., 1990, Inflation-adjusted disclosures and the determination of ability to pay in collective bargaining, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 15, pp. 273-295.
- Mitchell, F., K. Sams, K. Tweedie, P. White, 1980, Disclosure of information some case studies, *Industrial Relations Journal*, Vol. 10, pp. 53-62.
- Ogden, S., P. Bougen, 1985, A radical perspective of the disclosure of accounting information to trade unions, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 10, pp. 211-224.
- Owen, D.L., A. Lloyd, 1985, The use of financial information by trade union negotiators in plant level collective bargaining, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 10, pp. 329-350.
- Palmer, J.R., 1977, *The use of accounting information in labour negotiations*, New York, National Association of Accountants.
- Pope, P.F., D.A. Peel, 1981, Information disclosure to employees and rational expectations, *Journal of Business Finance and Accounting*, Vol. 8, pp. 139-146.
- Purdy, D., 1991, Accounting, industrial and organisational relations: some comments for future research, *British Accounting Review*, Vol. 23, pp. 67-79.
- Rees, B., 1990, *Financial analysis*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Swieringa R., K. Weick, 1987, Management accounting and action, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 12, pp. 293-308.
- Yamaji, H., 1986, Collective bargaining and accounting disclosure: an inquiry into the changes in accounting policy, *International Journal of Accounting*, Vol. 22, pp. 11-24.

Noten

- 1 Met dank aan collegae voor hun suggesties. Slechts de auteur is verantwoordelijk voor de inhoud van dit artikel.
- 2 De bestudering van het proces van collectieve onderhandelingen en daarmee ook de analyse van de rol van financiële informatie daarbinnen, is ondermeer afhankelijk van de gehanteerde visie op het systeem van arbeidsverhoudingen. De internationale literatuur op het raakvlak van verslaggeving en arbeidsverhoudingen hanteert veelvuldig de volgende driedeling: de Eenheidsvisie, de Pluralistische visie en de Radicale visie (zie ondermeer Bougen en Ogden, 1981, p. 24; Ogden en Bougen, 1985, p. 216; Owen en Lloyd, 1985, p. 339; Gray *et al.*, 1987, p. 187; Amernic, 1988, p. 146; Chalos *et al.*, 1991, p. 434; Amernic en Craig, 1992, p. 65). De Radicale visie is wat dit aangaat de meest omvattende benadering van arbeidsverhoudingen en heeft in tegenstelling tot de overige visies ook oog voor het 'politiek-ideologische karakter' van collectief arbeidsvoorwaardenoverleg.
- 3 Dit artikel is in belangrijke mate gebaseerd op literatuur uit de Angelsaksische landen. Het systeem van arbeidsverhoudingen alsmede collectief arbeidsvoorwaardenoverleg in deze landen vertoont grote overeenkomsten met de situatie in Nederland. In beide gevallen is sprake van een markteconomie en de regelgeving ten aanzien van financiële informatie vertoont eveneens sterke gelijkenis. Overeenkomstig de situatie in Nederland worden collectieve onderhandelingen in deze landen gekenmerkt door een relatief grote onderhandelingsvrijheid voor de ondernemingsleiding en vakbonden. De overheid kijkt daarbij, min of meer, vanaf de zijlijn toe.
- 4 In dit artikel wordt verondersteld dat zowel de ondernemingsleiding als vakbondsonderhandelaren naar nutsmaximalisatie streven. Toegespitst op de eerste impliceert dit maximalisatie van de winst van de onderneming en in het geval van vakbondsonderhandelaren maximale verbetering van de arbeidsvoorwaarden (waaronder loon) van de

leden. Voor een bespreking van de doelstellingen van vakbonden zie ook Cooper en Essex (1977), Ogden en Bougen (1985), Owen en Lloyd (1985, pp. 338-339) en Gray *et al.* (1987, p. 185).

5 Voor een uitgebreide beschrijving van deze rollen van financiële informatie in de context van collectieve onderhandelingen zie bijvoorbeeld Hassink (1994).

6 Deze benadering is aangevochten door met name Cooper en Essex (1977), Jackson-Cox *et al.* (1984, p. 254) maar ook door Gospel (1978) zelf.

7 Zie Reeves (1980 in; Parker *et al.*, 1989, pp. 144-145).

8 Zie ook Hassink (1994).

9 Zie ondermeer Foley en Maunders (1979, p. 40), Owen en Lloyd (1985, p. 332), Clarke *et al.* (1990, p. 192).

10 Deze visie is echter niet alom geaccepteerd. Pope en Peel (1981, p. 142) beargumenteren dat de onderhandelingsposities in het algemeen niet worden beïnvloed door het aanbod van financiële informatie omdat vakbondsonderhandelaren 'rationele verwachtingen' hebben ten aanzien van de inhoud van de financiële informatie en deze verwachtingen zijn niet systematisch vertekend (voor commentaar op Pope en Peel zie Ogden en Bougen, 1985, p. 222).

11 Zie onder meer Owen en Lloyd (1985, p. 331) en Amernic en Aranya (1990, p. 2).

12 NRC Handelsblad (17-02-93).

13 Zie bijvoorbeeld Gospel (1978, p. 19), Foley en Maunders (1979, p. 40), Bellace en Gospel (1983, p. 58), Jackson-Cox *et al.* (1984, p. 264), Owen en Lloyd (1985, p. 332).

14 Voor uitleg van de Radicale visie zie noot 2.

15 Zie bijvoorbeeld Amernic en Aranya (1990, p. 2).

16 CAO van General Electric Plastics B.V. (looptijd: 1-5-1989 - 1-5-1991), Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (1991, bijlage 3).

17 CAO van Hoechst Holland N.V. (looptijd: 1-5-1990 - 1-5-1991), Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (1991, bijlage 3).

18 Dit standpunt is onder meer verwoord door Foley en Maunders (1979, pp. 40-41), Clarke *et al.* (1990, p. 193), Chalos *et al.* (1991, p. 437).

19 Zie ook noot 2.

20 Zie bijvoorbeeld Ogden en Bougen (1985, p. 221) en Mautz (1990, p. 274).

21 Zie onder meer Foley en Maunders (1979, p. 42), Jackson-Cox *et al.* (1984, p. 266), Gray *et al.* (1987, p. 181) en Rees (1990, p. 449).

22 Zie bijvoorbeeld Jackson-Cox *et al.* (1984, p. 266), Reeves en McGovern (1981 in: Owen en Lloyd, 1985, p. 331) en Parker *et al.* (1989).

23 Zie Owen en Lloyd (1985, p. 329).

24 Zie onder meer Foley en Maunders (1979, p. 43), Craft (1981, p. 100), Owen en Lloyd (1985, p. 340), Gray *et al.* (1987, p. 188), Clarke *et al.* (1990, p. 189), Rees (1990, p. 450), Chalos *et al.* (1991, p. 434).

25 Zie bijvoorbeeld Owen en Lloyd (1985, p. 344).

26 Zie ook Jackson-Cox *et al.* (1984, pp. 263-268) en Owen en Lloyd (1985).

27 Zie ook Jackson-Cox *et al.* (1984, p. 263) en Gray *et al.* (1987, p. 188).

28 Zie bijvoorbeeld Palmer (1977, p. 39), Bellace en Gospel (1983, p. 67), Clarke *et al.* (1990, p. 186), Mautz (1990, p. 273).

29 Zie respectievelijk Liberty en Zimmerman (1986), Yamaji (1986), Mautz (1990, p. 273) en Clarke *et al.* (1990, p. 187 en p. 191).

30 Indien onderhandelaren van mening zijn dat de bruikbaarheid van financiële informatie te gering is kunnen zij besluiten geen informatie te vragen. Opgemerkt dient te worden dat het alternatief is dat vakbonden acties ondernemen (bijvoorbeeld stakingen uitroepen of onderhandelingen opschorten) die ertoe leiden dat de ondernemingsleiding de kwaliteit van de te verstrekken financiële informatie verbetert.

31 Zie Foley en Maunders (1979, p. 44), Yamaji (1986) en Clarke *et al.* (1990, p. 184).

32 Het Financieele Dagblad (16/18-03-1991).

33 Zie bijvoorbeeld Gray *et al.* (1984, p. 50), Clarke *et al.*, (1990, p. 192) en Klaassen en Bak (1993, p. 24).

34 Zie ook Owen en Lloyd (1985, p. 332 en p. 341), Clarke *et al.* (1990, p. 192).

35 Voor een meer uitgebreide analyse van de te hanteren strategieën van openbaarmaking van financiële informatie wordt verwezen naar Craft (1981).

36 Zie onder meer Palmer (1977, p. 19), Owen en Lloyd (1985, p. 330), Kleiner en Bouillon (1988, p. 606) en Bougen *et al.* (1990, p. 15).

37 Zie Jackson-Cox *et al.* (1984, p. 270).

38 Zie ook Purdy (1981, p. 335).

39 Het Financieele Dagblad (15-03-1991).

40 Het Financieele Dagblad (27/29-04-1991).

41 Het Financieele Dagblad (17-05-1991).

42 Zie Owen en Lloyd (1985, p. 332), Ogden en Bougen (1985, p. 221), Clarke *et al.* (1990, p. 192).

43 Het Financieele Dagblad (25-02-1993).

44 Zie bijvoorbeeld Palmer (1977, p. 40) en Foley en Maunders (1979, p. 40 en 42).

45 Opgemerkt dient te worden dat deze visie niet overeenkomt met de door Pope en Peel (1981) gesuggereerde 'Rationele verwachtingen theorie'. Deze voorspelt dat indien vakbonden niet over bepaalde financiële informatie beschikken zij deze informatie zullen schatten. In dat geval is er volgens hen geen reden te veronderstellen dat hierbij sprake is van een systematische onder- of overschatting.

46 Zie Foley en Maunders (1979, pp. 39-40).

47 Zie Palmer (1977, p. 19) en Bellace en Gospel (1983, p. 58).

48 Het Financieele Dagblad (28-09-1989).

49 Zie onder meer Maunders en Foley (1974, p. 111), Foley en Maunders (1979, p. 45), Bellace en Gospel (1983, pp. 58-61 en p. 65), Gray *et al.* (1984, pp. 56-57), Jackson-Cox *et al.* (1984 p. 270), Rees (1990, pp. 450-451) en Kleiner en Bouillon (1991, p. 482). Dit probleem doet zich met name voor indien de regelgeving ten aanzien van het verstrekken van financiële informatie aan vakbonden verschilt per land. In dat geval verkeren sommige ondernemingen in relatief gunstiger omstandigheden dan concurrenten in andere landen (zie ook Foley en Maunders, 1979, p. 45).

50 Zie ook Foley en Maunders (1979, p. 48).

51 Zie ook Foley en Maunders (1979, p. 43), Owen en

Lloyd (1985, p. 340), Gray *et al.* (1987, p. 188), Clarke *et al.* (1990, p. 189), Rees (1990, p. 450), Chalos *et al.* (1991, p. 434).

52 Zie bijvoorbeeld Foley en Maunders (1979, p. 43), Mitchell *et al.* (1980), Jackson-Cox *et al.* (1984, p. 269), Gray *et al.* (1987, p. 169), Knights en Collinson (1987), Chalos *et al.* (1991, p. 434).

53 Zie onder meer Foley en Maunders (1979, p. 49) en Bellace en Gospel (1983, p. 58).

54 Zie onder meer Ogden en Bougen (1985, p. 216) alsmede Swieringa en Weick (1987, p. 295).

55 Zie Jackson-Cox *et al.* (1984, p. 265).

56 Zie respectievelijk Owen en Lloyd (1985, p. 333), Elias (1990, p. 622), Chalos *et al.* (1991, p. 434) en Owen en

Lloyd (1985, p. 340) en Gray *et al.* (1987, p. 188).

57 Zie respectievelijk Rees (1990, p. 447) en Jackson-Cox *et al.* (1984, p. 260).

58 Zie ook Bellace en Gospel (1983, p. 61) en Gray *et al.* (1984, p. 55).

59 In deze situatie kan de vakbond wellicht uit de voeten met financiële informatie die is bestemd voor de ondernemingsraad. Ingevolge artikel 31 a lid 3 van de Wet op de Ondernemingsraden, dient de werkgever aan de ondernemingsraad informatie te verstrekken welke duidelijk maakt in welke mate de onderneming waarvoor de ondernemingsraad is ingesteld heeft bijgedragen tot het gezamenlijke resultaat.

60 Zie bijvoorbeeld Owen en Lloyd (1985, p. 337).