

# Column

## Resizen na Renault

De sluiting van de Renault-vestiging in Vilvoorde (België) ligt inmiddels drie jaar achter de rug. Zij herinnerde ieder nog eens aan de rauwe kant van het kapitalisme, illustreerde dat de nieuwe trends inzake verantwoord ondernemen, stakeholderbenadering en herwaardering van het menselijk kapitaal een flinterdun laagje vernis blijken te zijn wanneer de financiële balansen worden bovengehaald. De vakbonden trokken met de moed der wanhoop het verzet op gang, met ruime steun van politiek en publieke opinie. In zeven haasten werd een wet door het Parlement gejaagd om de afdwingbaarheid van de voorafgaande raadplegingsprocedures voor een collectief ontslag te versterken. En tussen Renault en vakbonden zelf werd een niet onaardig plan voor sociale begeleiding onderhandeld, met vooral ontslagpremies en outplacement.

Werkgevers weten inmiddels hoe je fatsoenlijk 'resizet'. Ze doen het vandaag zo fatsoenlijk dat het de vakbonden op de heupen werkt, volgens een beproefd recept. Hou de werknemers eerst even aan het lijntje. Neen, ik heb nog niets beslist. Maar ik denk er toch aan aldus te beslissen. Wat vinden jullie daarvan? Wacht dan even. Deel pas dan mee wat al was beslist. En zorg er uiteraard voor dat je van het hoofdkantoor wat geld krijgt toegestopt om het personeel een zachte landing te kunnen laten maken. Daarbij laat je een duur advocatenkantoor bewaken dat de nationale procedures en de overeenkomst over de Europese ondernemingsraad correct worden gevolgd. En een marketingbureau zorgt ervoor dat je meester blijft van de communicatie. Heel het overheidsbeleid is op dit sjabloon geënt: informa-

tie- en overlegverplichtingen die de werkgeversbeslissing onaangetast laten, vervroegde uitredingsregelingen om naakte ontslagen te vermijden, incentives voor arbeidsherverdeling en ontslagbegeleiding,...

### **Moeten we niet wat nieuwe wegen verkennen? Hierbij zes pogingen.**

*Eén.* Is het zo vanzelfsprekend dat de overheid zich niet inlaat met de beslissing tot collectieve afdanking? Vandaag bewaakt zij - althans in België - alleen dat de werknemers correct op de hoogte worden gesteld. Werkgevers worden daarbij verplicht de hypocriete indruk te geven dat de schrapping van banen voorlopig slechts een optie is. De schrapping van banen zelf kan niet worden gecontesteerd. Belgische rechters tonen zich trouwens erg beschroomd om zich in te mengen in ondernemingsbeslissingen (zie hierover Humblet, p. 218). In Nederland lijkt dit veel minder een probleem. Specifiek voor ondernemingen met ondernemingsraad kan de kantonrechter toetsen of er voldoende zwaarwichtige redenen zijn voor een collectieve afdanking. Maar ook globaal zijn er bij de rechtbanken kennelijk minder weerstanden om ondernemingsbeslissingen te toetsen aan de beginselen van behoorlijk bestuur.

*Twee.* Laat ons eens de piste verkennen van internalisering van de maatschappelijke kosten van downsizing. Een collectieve afdanking is maatschappelijk minder een probleem als het gedumpte personeel voldoende 'employable' is, zodat het ook snel wordt geabsorbeerd door de (krapper wordende) arbeidsmarkt.

---

\* De auteur is verbonden aan de Studiedienst ACV (Algemeen Christelijk Vakverbond van België)

Maar wat als de werkgever heeft nagelaten te investeren in de arbeidsinzetbaarheid van zijn personeel? Uiteindelijk zadelt hij de gemeenschap op met allerlei kosten van begeleiding, opleiding en inkomensverschaffing.

Waarom die kosten niet op de werkgever verhalen? Een van de concrete aanbevelingen van de commissie-Gyllenhammer (1998) in opdracht van de Europese Raad, betrof precies de schrapping van elke overheidssteun aan bedrijven die werknemers ontslaan zonder de noodzakelijke maatregelen te hebben genomen om de arbeidsinzetbaarheid van de werknemers te vrijwaren. In Duitsland bepaalt de wetgeving inzake ontslagen om economische redenen dat deze sociaal ongerechtvaardigd zijn wanneer ze hadden kunnen worden vermeden door adequate permanente vorming. En in Frankrijk beoordeelt het Hof van Cassatie de onrechtmatigheid van het ontslag ook in functie van de voorafgaande opleidingsinspanningen. Ook werkgevers kan verweten worden zich te nestelen in de hangmat van de werkloosheidsverzekering.

*Drie.* In welke mate wordt de anorexia nervosa in het bedrijfsleven niet aangewakkerd door het oprukken van nieuwe beloningsvormen, in het bijzonder bij het topkader. Zijn we er zo zeker van dat dit management echt uit is op de duurzame ontwikkeling van het bedrijf? Of neemt het beslissingen in functie van zijn eerstkomende winstpremie, de beurswaarde van zijn stock options of zijn marktwaarde in het headhuntersmilieu? De eenzijdige invulling die vandaag wordt gegeven aan het concept van 'corporate governance', met een directie die wat onafhankelijker staat ten aanzien van de aandeelhouders, werkt in zo'n geval versterkend. En in welke mate wordt dit niet uitvergroot wanneer die verloningsvormen breed worden uitgesmeerd over het personeel? Want ten lange leste vindt het topkader nog bondgenoten bij personeelsleden waarvan het inkomen afhankelijk wordt van de winst of de beurswaarde van het bedrijf. Is dat fictie? De croupiers van het casino van Oostende hebben ooit nog gestaakt tegen een tewerkstellings-CAO die hen verplichtte de fooien te delen met extra-personeel. Is het vanuit het oogpunt van werkloosheidsbestrijding daarom wel wenselijk alternatieve beloningsvormen fiscaal of parafiscaal te stimuleren?

*Vier.* Moet niet overwogen worden de resizende werkgever te responsabiliseren voor het leed dat berokkend wordt bij toeleverende en dienstverlenende bedrijven, die worden meegeleurd in de afbouw van de capaciteit? Het huidige model van voorbereiding en afhandeling van collectieve ontslagen kent slechts de werkgever en zijn werknemers. Het kent geen plaats toe aan de werknemers die in outsourcing werken voor het bedrijf, vaak ook in KMO's zonder vakbonds aanwezigheid. Die moeten uit de pers blijven vernemen dat hun job op het spel staat. En op een deel van de enveloppe voor sociale begeleiding moeten zij niet rekenen. Die wordt verdeeld tussen de werknemers van het kernbedrijf, met het leeuwendeel dan nog voor de bedienden. Verantwoord ondernemerschap kan toch niet inhouden dat de werkgever geen enkele verantwoordelijkheid draagt voor het sociale bloedbad dat hij elders aanricht?

*Vijf.* Hoe werknemers wapenen tegen ongerechtvaardigde downsizing? Collectief onderhandelen zonder het recht te staken komt neer op collectief bedelen, werd ooit gesteld. Staken in verlieslatende vestigingen die met sluiting worden bedreigd, blijft echter bedelen. Het doet de werkgever geen pijn. Integendeel, het bespaart hem lonen. In zo'n geval grijpen de werknemers al eens naar het bezettingswapen. Werkgevers counteren dit vandaag echter gemakkelijk met het vermaledijde procédé van de 'procedure op eenzijdig verzoekschrift' bij de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg. In dergelijke procedure worden de werknemers niet eens gehoord, zodat de rechter zonder zorgvuldige afweging van ieders rechten en belangen - als Vrouwe Justitia zonder weegschaal - meestal het verzoek onwillig met een uitdrijvingsbevel onder verbeurte van een dwangsom. De rechter komt niet eens toe aan de vraag of een bezetting in bepaalde gevallen niet als een rechtmatig actiemiddel kan worden beschouwd. Misschien moet eens van hogerhand worden ingegrepen. Het Europese Hof van Justitie heeft nog recentelijk de sit-in erkend als legitiem actiemiddel. Waarom zou een sit-in op het werk dan niet mogen?

*En tot slot zes.* We proberen werkgevers te belonen die jobs creëren. Minstens proberen we te vermijden dat jobcreatie niet meer zo zwaar wordt afgestraft. Maar is geen overheidsbeleid denkbaar dat life time employment beloont? We moedigen gezinnen financieel aan

afval te recycleren. Waarom zou je dan geen incentives kunnen uitwerken voor bedrijven die hun personeel niet louter bejegenen als sluitstuk van de boekhouding.

## Literatuur

Commissie Gyllenhammer (1998), *Gérer le changement. Rapport du groupe d'experts de haut niveau sur les implications économiques et sociales des mutations industrielles*, Europese Commissie, 1998.

Humblert, P., *De gezagsuitoefening door de werkgever*. Reeks sociaal recht nr. 37, Kluwer, Deurne.