

Misbruik van massaontslagen

- een gebrek aan sociale bewogenheid, durf, visie en rechtspraak

Naadloos liep het in elkaar over: exorbitante zelfverrijking van de top – en nu exorbitante massaontslagen. In onderstaand wordt uitgelegd wat onder exorbitante massaontslagen – of anders gezegd ‘momo’s’ (Maatschappelijk Onverantwoorde Massa Ontslagen) wordt verstaan (1). Vervolgens wordt duidelijk gemaakt wat de maatschappelijk relevantie ervan is (2). En tenslotte (3) worden vele aanbevelingen gedaan hoe een en ander te voorkomen – ook door medewerkers zelf. J. Philippe Blankert M. Sc. CIRM is directeur van Stichting IkWilWerken en verricht advieswerk op dit gebied. 5 augustus 2003

1. Exorbitante massaontslagen - MOMO

1.1 Inleiding en definitie

Massaontslagen zijn in Nederland zeer lange tijd voorbehouden geweest voor situaties waarin de continuïteit van de onderneming wordt bedreigd. Met onderneming wordt bedoeld: de totale Nederlandse onderneming op Nederlandse bodem. Deze precisering is belangrijk, vanwege trucs die door multinationals worden gepleegd om bepaalde bedrijfsonderdelen in Nederland als winstgevend te presenteren (of: met opzet extra winstgevend te maken) ten koste van andere onderdelen die (vaak met opzet) verliesgevend worden gemaakt om deze als sterfhuisconstructie te laten afsterven. Bij de beoordeling van de noodzaak van een massaontslag moet alles in concernverband op Nederlandse bodem (Nederlandse fiscale entiteit) worden gezien.

Sinds wanneer is het er echter in geslopen dat grote ondernemingen naar willekeur grote groepen mensen kunnen ontslaan? Er wordt verwezen naar interne ‘targets’, reorganisaties die om efficiencywinsten ‘nodig’ zouden zijn, of tegenvallende winstcijfers.

Om mee te kunnen praten is slechts zeer basale kennis van bedrijfseconomie nodig (mocht deze bij de lezer ontbreken, wordt het lezen van een basaal boekje hierover aanbevolen).

Een massaontslag is van oudsher gerechtvaardigd als het om bedrijfseconomische redenen noodzakelijk is – als de continuïteit van het bedrijf op het spel staat. De continuïteit van het bedrijf staat op het spel als de onderneming zodanig verlies dreigt te maken dat het zijn schulden niet meer na kan komen en failliet raakt. Het kan zijn schulden niet meer betalen als het geen krediet meer kan krijgen. Pas als het eigen vermogen zakt onder 25-30% van het balanstotaal en voor de komende jaren verlies wordt voorzien, ontstaat een situatie waarin bij niet-ingrijpen geen leningen meer worden verstrekt en het bedrijf een draaikolk in dreigt te komen.

Nu kunnen we een definitie geven van maatschappelijk onverantwoorde massa ontslagen (momo): massa ontslagen die ingegeven zijn door de wens van het bedrijf om de winst verder te verhogen, zonder dat de continuïteit van het bedrijf op het spel staat. Dat het de leiding het lukt om deze massaontslagen door te voeren, ligt aan:

- gebrek aan sociale bewogenheid van de leiding (die, als winstmaximalisatie ze ter harte ligt, ook bij zichzelf zou kunnen beginnen)
- toegevendheid van de bonden
- gebrek aan assertiviteit van medewerkers
- onscherp reageren door de pers
- onkunde en zelfs: het niet naleven van de wet door het CWI en de rechterlijke macht

De nieuwe mode van massaontslagen zonder noodzaak blijkt soms letterlijk in uitspraken van algemeen directeuren: in de pers en richting aandeelhouders wordt gezegd dat de balans zeer gezond is – dat men zich absoluut geen zorgen hoeft te maken – terwijl aan de andere kant massaontslagen worden aangezegd (KLM juli 2003).

Een momo heeft diverse nadelen voor de omgeving/stakeholders:

- bevordering van de recessie (2.4)
- risico dat onze basisbehoeften te duur worden/de samenleving veel te afhankelijk wordt van de minderheid die deze behoeften produceert (2.5)
- gebrek aan arbeidsdeelname/bevordering van uitsluiting van een deel van de arbeidsbevolking (2.6)

1.2 Toelichting eigen vermogen

Bij een hogere verhouding van het eigen vermogen tot het balanstotaal (een hogere 'solvabiliteit') is het bedrijf 'gezonder' omdat het minder afhankelijk is van geld van buitenaf. Echter, veel bedrijven met een groot eigen vermogen gaan acquisities plegen, of het eigen vermogen verkleinen (met eigen geld aandelen opkopen) om het winstrendement per resterend aandeel voor de aandeelhouders te verhogen.

1.3 Bedrijfswinsten en beurskoersen: een misleiding

De schrijver verwondert zich al een decennium waarom nieuwsprogramma's dagelijks beurskoersen melden. Korte termijn schommelingen zijn even toevallig als kop of munt gooien. Zelfs op de termijn van een jaar blijkt een aap zelfs gemiddeld minstens even goed te scoren als beursanalisten met betrekking tot de ontwikkeling van koersen. Bedrijfswinsten en koersen op de beurs zeggeng weinig.

Bedrijfswinsten zeggen weinig, omdat het helemaal de vraag is wat bedrijven met de winsten doen. Vaak was een besteding van bedrijfsgeld aan arbeid/werknemers beter geweest dan het vergroten van de winst door ontslag. Immers, door het ontslag worden mensen afhankelijk van de schatkist, hebben ze minder te besteden en dragen ze onmiddellijk bij tot een krimp van de economie. Deze onmiddellijke krimp zou enigszins gecompenseerd worden als de bedrijven de door ontslagen ontstane winsten meteen weer in de economie zouden uitgeven of investeren. Wat echter meestal gebeurt, is – helaas – het oppotten van geld. In de vorm van een betere kaspositie van het bedrijf, het aflossen van leningen, of (het allerergst) het opkopen van eigen aandelen, zodat het eigen vermogen kleiner wordt en het bedrijf in omvang slinkt. Dat doet men alleen maar om de winst per resterend aandeel groter te maken, in de hoop dat de koers daardoor stijgt. Al deze 'bestedingen' van de extra ontstane bedrijfs winst dragen niet bij aan de economie – terwijl de eerder gepleegde massaontslagen de economie verslechterden. De relatief beste besteding van (door massaontslag ontstane) extra bedrijfswinsten bestaat uit het meteen terugpompen van het geld in de economie – in de vorm van nuttige investeringen of uitgaven. Uitstel van investeringen betekent het verlengen van de recessie – die door de massaontslagen al was verergerd.

Ook onderling hebben bedrijfswinsten en beurskoersen maar beperkt met elkaar te maken. Beurskoersen zijn zo schommelend omdat ze afhankelijk zijn van politieke gebeurtenissen, de aantrekkelijkheid van alternatieve beleggingsmogelijkheden (zoals de rente op obligaties, leningen, vastgoed etc.), de aantrekkelijkheid van de ene branche versus de andere, de prestaties van een bedrijf ten opzichte van het andere, afwegingen van wat de prijs nu is, morgen is en mogelijk op lange termijn zal zijn etc. Het stemt triest dat de meerderheid van het publiek onze economische welvaart zou aflezen aan beurskoersen – omdat het niet klopt.

Hogere bedrijfswinsten en beurskoersen zijn aldus vaak geen indicator van economische groei – maar van recessie! Zij zouden wel een teken zijn van economische groei als ze waren ontstaan zonder massaontslagen en ze gepaard zouden gaan met onmiddellijke herinvestering van gelden in de economie.

2 Relevantie van momo's

Waarom wordt het tegenwoordig zo massaal geaccepteerd dat multinationals kiezen voor winstmaximalisatie in plaats van continuïteit? Zoals even is genoemd en zoals straks veel uitgebreider zal worden toegelicht, hebben massaontslagen de nodige nadelen voor de samenleving.

Iemand zou kunnen beargumenteren dat multinationals de vrijheid hebben om te kiezen voor winstmaximalisatie in plaats van een streven naar continuïteit. Alvorens hierop verder in te gaan, is het noodzakelijk kort in te gaan op een goede werking van de vrije markt.

2.1 Goede werking van de vrije markt

De vrije markt werkt optimaal als er zoveel mogelijk aanbieders zijn van producten en diensten, er zoveel mogelijk concurrentie is en de toetredingsdrempels zo laag mogelijk zijn.

Een voorbeeld van een goed werkende vrije markt: in een stad kunnen zoveel kruideniers een zaak beginnen als ze willen, en het starten van een kruidenierszaak is wegens het niet al te grote benodigde startkapitaal voor veel mensen mogelijk. Tenzij de kruideniers onderlinge prijsafspraken maken (wat door mededingingswet verboden moet worden) werkt dit uitstekend: de consument heeft relatief lage prijzen – en mocht iemand ervan horen dat kruideniers flinke winsten maken, kan hij/zij zelf een kruidenierszaak beginnen, onder de prijs gaan duiken en

een eigen zaak opbouwen met bijvoorbeeld een efficiëntere werkwijze. De lagere prijzen zullen anderen dwingen efficiënt te zijn, niet te hoge prijzen te hanteren (die aan de basis stonden van de wat hoge winsten) en de markt is hersteld. De consument heeft een faire prijs, er is niemand van de arbeidsmarkt uitgesloten en mensen nemen vanzelf de meest efficiënte werkwijze over.

Een voorbeeld van gebrekkige werking van de vrije markt taxichauffeurs. Er worden onderling prijsafspraken gemaakt, het aantal toetreders tot de markt wordt beperkt door de overheid die 'vergunningen' af moet geven. Het gevolg is dat de prijs voor de consument hoog is, de taxi's veel te luxe zijn (wie wil altijd in een Mercedes met navigatiesysteem worden vervoerd en wil daarvoor betalen? Waarom niet een oude Peugeot 205?) en de taxichauffeurs aan minder ritten genoeg hebben om een redelijke boterham te verdienen.

Het laatste was een voorbeeld van een onjuiste werking van de markt in het MKB. Maar in de meeste gevallen functioneert het MKB zodanig dat er wel van een redelijk functionerende vrije markt kan worden gesproken: het aantal aanbieders is groot, er is genoeg concurrentie en toetredingsdrempels zijn niet al te hoog.

Nu een voorbeeld van multinationals. Hebt u ooit van een verliesgevende oliemaatschappij gehoord? De grootsten hebben de macht onderling verdeeld. In Nederland is het al een jarenlang issue dat onderlinge prijsafspraken van oliemaatschappijen moeilijk kunnen worden bewezen. In Nederland is de praktijk dat Shell marktleider is, en als Shell de prijs verhoogt, anderen volgen. Er wordt verwezen naar een hogere olieprijs en de consument moet overal meer betalen. Een prijsverlaging wegens een val van de olieprijs wordt zelden doorgevoerd. De overheid heeft ook groot belang bij dit spel: door de accijnzen en BTW vaart het wel bij hoog autogebruik en een hoge benzineprijs. File-oplossingspogingen zijn uiteraard schijnheilig: verminderd autogebruik zou de schatkist veel geld kosten. Vandaar dat uitsluitend file-reductiemaatregelen worden overwogen die de schatkist nog meer geld opbrengen. Ten aanzien van een oliebedrijf (en mutatis mutandis voor veel overige grote bedrijfstakken) zie we dat er een zeer beperkt aantal concurrenten is, dat deze onderling stilzwijgende prijsafspraken maken, en dat de toetredingsdrempel zeer hoog is. Het is voor een particulier helaas niet mogelijk een oliemaatschappij te beginnen: er is een enorm startkapitaal nodig en de olieborings- en winningscontracten zijn verdeeld. Er is sprake van een oligopolie (slechts enkele aanbieders), slechte concurrentie, en de overheid die het gebrek aan mededinging onvoldoende bewaakt omdat zij zelf baat heeft bij hoge prijzen.

We zien deze lijn in het algemeen: een bedrijf start – zoals Microsoft onder leiding van Bill Gates – wordt groter, behoort tot de enkele aanbieders, schroeft prijzen kunstmatig op, en probeert door allerlei trucs de concurrentie op te heffen in het streven naar een monopolie. Telkens moet de (Amerikaanse) overheid ingrijpen om een monopolie tegen te gaan.

Monopolie en oligopolie zijn slecht voor de consument – wegens kunstmatig hoge prijzen – en slecht voor de samenleving – het sluit anderen uit van de arbeidsmarkt, omdat het starten van een concurrerend bedrijf onmogelijk is. De nationale overheid is echter vaak dubbelzinnig in haar optreden, omdat enerzijds de winsten van dit soort multinationals enorme staatsinkomsten betekenen, de leiders van multinationals bij de politiek invloed uitoefenen, en politici zoet kunnen worden gehouden door het uitzicht op lucratieve commissariaten. Dat consumenten er bij verliezen omdat ze kunstmatig hoge prijzen moeten betalen enerzijds en – indien niet werkend bij een dergelijk monopolie/oligopolie – uitgesloten worden van een deel van de arbeidsmarkt omdat zij in die branche niet zelf een bedrijf kunnen starten.

2.2 *Is winstmaximalisatie dan niet goed?*

'Is winstmaximalisatie dan niet goed?' zou zich menigeen kunnen afvragen. Of een individu streeft naar maximalisatie van de eigen inkomsten (binnen wettelijk grenzen) of dat een individu genoeg neemt met wat hij/zij een 'fair' bedrag vindt voor zijn diensten, is een persoonlijk ethisch vraagstuk.

Het antwoord vanuit maatschappelijk oogpunt luidt volgens de schrijver:

- winstmaximalisatie is bij een goed werkende vrije markt prima. Als de winsten hoog worden, nodigt het andere mensen uit om tot de markt toe te treden, wat de werkgelegenheid ten goede komt, zowel als de prijs voor de consument (door de extra concurrentie wordt deze veelal lager)
- mijn een slecht werkende vrije markt is winstmaximalisatie taboe; daar past veel meer een continuïteitsstreven. Winstmaximalisatie hoort onmiddellijk door de overheid en burger te worden gesignaleerd, en te worden ingeperkt door in te grijpen via mededingingswetgeving – ofwel het stimuleren van toetreding en verlagen van toetredingsdrempels, of (moeilijker) het aan banden leggen van winstmaximalisatie (die ten koste gaat van de consument en de arbeidsdeelname) middels controle

van resultaten, het proces, de efficiency hiervan en de kostentoerekening. Winstmaximalisatie in een niet-werkende vrije markt (zoals vaak bij de verzelfstandiging van voormalige overheidsonderdelen het geval is) leidt tot exorbitante winsten ten koste van de consument en de algehele economie.

Bovenstaand eenvoudig onderscheid – wanneer winstmaximalisatie wel en niet op zijn plaats is – doet zeer veel discussies omtrent privatisering, overheidstaken e.d. op zijn plaats vallen..

2.3 Relevantie van niet goed werking van de vrije markt

Slechte werking van de vrije markt door multinationals heeft als gevolgen:

- onnodig hoge eindprijzen voor de consument en grote afhankelijkheid van de meerderheid van de bevolking - van deze multinationals - voor de vervulling van elementaire behoeften (2.4)
- de neiging om een recessie te versterken door gebrek aan herbesteding en investering van winsten (2.5)
- uitsluiting van de arbeidsmarkt voor overigen die op dit gebied willen beginnen (2.6)
- vertroebeling van de zuiverheid van het optreden van de overheid, enerzijds door de directe gevolgen van hun winsten voor de schatkist, anderzijds door het potentiële aanbod van lucratieve banen aan politici.

2.4 Risico bij vervulling basisbehoeften

De basisbehoeften van de mens worden veelal gevormd door materiële zaken: een mens wil een woonruimte, te eten, meubels, wat vermaak zoals PC of TV, vervoer om werk te verrichten of anderen te zien – en dat is het. Verder spelen immateriële zaken een rol, zoals vriendschap, liefde en gezondheid. Al het andere – van i-mode tot boot en dure hobby's – kan als luxe worden afgedaan.

Juist op deze basisbehoeften die materieel vervulbaar zijn krijgen multinationals een steeds sterkere rol. Het MKB beperkt zich vaak tot specialistische zaken, reparatie, distributie en dienstverlening. Het is als samenleving zeer gevaarlijk om de vervulling van onze fysieke basisbehoeften aan een steeds kleinere en machtiger groep multinationals uit te leveren. Multinationals krijgen een steeds grotere schaalgrootte en efficiëntie: daardoor kan in de behoeften van de totale bevolking door een steeds kleinere groep van mensen (werkend bij deze multinationals) worden voldaan. De totale groep mensen wordt afhankelijk van het steeds kleinere aandeel mensen dat bij multinationals werkt. Deze afhankelijkheid wordt versterkt omdat de voorraad aan fysieke 'goederen' die noodzakelijk is voor onze basisbehoeften (eten, drinken, ruimte, woning, vervoer) steeds minder 'uitbreidbaar' is en beperkt is.

2.6 Risico met betrekking tot arbeidsdeelname

De voor vele branches slechte werking van de vrije markt heeft ook zeker gevolgen voor arbeidsdeelname. Voor de arbeidsdeelname aan sectoren zoals de auto-industrie, meubelindustrie, woningbouw, energiesector, telecommunicatie etc. is men steeds meer afhankelijk van de multinationals, die, zoals eerder beschreven, steeds minder arbeidsplaatsen nodig hebben om in alle behoeften te voorzien (door de toegenomen efficiëntie en machtspositie). Er zijn steeds minder arbeidsplaatsen te vergeven, grotendeels worden ze vanuit intern vervuld, en het is bij uitstek bekend dat veel multinationals slechts op jonge leeftijd aannemen.

De overigen – door massaontslagen getroffen en anderen – zijn veelal aangewezen op het MKB. De groei van een economie, en vernieuwing van kansen tot arbeidsdeelname moet telkens vanuit het MKB komen. Deze visie komt niet alleen overeen met de definitie van een vrije markt, maar ook met de visie van de EU.

Echter, door steeds verder grotere efficiëntie van multinationals op hun core-businesses wordt het MKB tot de 'rest' veroordeeld. Expliciet beleid van multinationals om te streven naar minder leveranciers, en wereldwijde leveranciers werkt verdere bloei van het MKB tegen.

De tweedeling in de maatschappij wordt steeds groter: de bevolking wordt voor een steeds hoger percentage afhankelijk van het werk van een steeds kleinere groep mensen. Wie niet bij een multinational werkt, mag hopen er middels het MKB weer tussen te komen – maar die kans neemt in de loop van de tijd steeds meer af.

Een speciaal gevaar vormt het profiel van de mensen die bij een multinational werken: door hun profielen (die zo dadelijk worden toegelicht) is deze groep kwetsbaar, en kan deze zich vaak niet redden in het MKB.

Grof genomen kunnen er drie profielen van mensen worden onderscheiden bij een multinational: senior managers en directeuren, specialisten en 'company man'. De directeuren zijn gewend te staan aan het roer te staan van een groot schip. Soms doet zich de vraag voor of men wel voldoende aan het sturen is, of dat men aan de omgeving de indruk wil wekken dat men aan het sturen is. Door de vergaande taakverdeling en specialisatie in multinationals is daar ruimte voor specialisten. Tenslotte zijn er de 'company men' die veelal op jonge leeftijd zijn aangenomen en allerlei vakgebieden hebben doorlopen, veelal ter voorbereiding van een mogelijke toppositie.

Buiten een multinational hebben deze mensen echter problemen: een internet enquête met de vraag of werknemers die zgn. 'captains of industry' in staat achtten als ze eenmaal opnieuw zouden moeten beginnen, in staat zouden zijn om ook maar een frites tent te starten met leverde als grote meerderheid het antwoord 'nee' op. Specialisten hebben ook een probleem: hun beste kans is een groep te vormen van rondtrekkende specialisten die zelfstandig hun diensten leveren aan het MKB, want aan een fulltime specialist heeft het MKB in vele gevallen minder behoefte. Je moet daar iets meer duizendpoot zijn. De company man die op tijd de multinational verlaat, heeft nog wel enige kans bij het MKB – vanwege zijn veelzijdigheid. Wel is het nodig dat deze persoon praktisch genoeg is om de druk van een concrete klant te voelen, evenals de druk om financieel te moeten overleven.

Stel dat de behoeften per mens de komende decennia constant blijven: huis, inrichting, eten, drinken, vervoer. Door de alsmaar doorgaande productiviteitsstijging (vaak door betere technologie) zijn steeds minder uren per week nodig om in deze basisbehoeften te voldoen. Als echter de grote groep werkenden niet de arbeidstijd reduceert en het werk deelt, komt er een steeds grotere groep inactieven die er niet meer tussen kan komen. Degenen die werk hebben houden het, anderen komen er gewoonweg nauwelijks meer tussen.

2.7 Soorten momo's

Bij een niet optimale werking van de vrije markt, en het ontslag door een bedrijf op andere gronden dan continuïteit (namelijk: het laten meespelen van winstmaximalisatie elementen) wordt gesproken van momo = maatschappelijk onverantwoord massa ontslag. Het bedrijf is naar de mening van de schrijver niet vrij om te ontslaan, omdat het zijn privilege – verworven in een niet goed werkende vrije markt – misbruikt om de winst verder op te voeren terwijl toetreding van nieuwe spelers niet mogelijk is. De kosten van de ontslagen – zoals WAO, werkloosheid, het niet aangepast zijn van mensen aan andersoortig werk – worden op de samenleving afgewenteld terwijl hetzelfde bedrijf door maximale uitsluiting van concurrentie de schepping van nieuwe werkplaatsen stelselmatig is tegengegaan.

Ontslagen ter winstmaximalisatie zijn er in twee soorten:

- de masochistische momo
- de asociale momo

Met de masochistische momo wordt een massaontslag bedoeld waarbij het bedrijf de winst per aandeel maximaliseert door zodanig is de kosten te snijden dat de omzet en vaak zelfs absolute winst lager wordt (dat is het masochistische element), maar de winst per aandeel hoger. Al is deze ontslagvorm om bovenstaande redenen onmaatschappelijk, heeft deze vorm voordelen. Door de verkleining van de omzet biedt het meer kansen voor andere bedrijven om toe te treden, waardoor wellicht de concurrentie wordt vergroot. Dat deze momo vanuit bedrijfsoogpunt zelfs dom is, hebben Hamel en Prahalad al in 1992 in hun boek 'competing for the future' betoogd. Het was een bestseller, maar er is opvallend weinig lering uit getrokken.

De asociale momo houdt in dat de omzet niet terug loopt, maar uitsluitend de winst gemaximaliseerd wordt. Er komen meer mensen op straat en de arbeidsdeelname wordt kleiner gemaakt. Een zeer nadelig en besmettelijk effect van deze momo is dat concurrenten e.e.a. willen nadoen: zij willen niet achter blijven met kostenreductieprogramma's. Het gevolg is zelfs een serie van massaontslagen. De winsttoename van de hele branche heeft – door de hoge toetredingsdrempel – niet tot gevolg dat andere bedrijven toetreden, en het grote publiek verliest: zowel in termen van consumentenprijs als in termen van arbeidsdeelname. Insiders kennen het spel: ExxonMobil en Shell willen niet voor elkaar onderdoen en verhogen de interne lat. Waar vroeger een winst van 4 miljard per jaar normaal was, wordt deze nu per kwartaal normaal geacht.

3. Remedies tegen momo

Het lange deel 2 was om de relevantie van massaontslagen, in het bijzonder bij multinationals, in zijn relevante facetten te zien. Met name de paragrafen 2.4, 2.5 en 2.6 zijn het belangrijkste. Mensen die er niet zo eerder over

nagedacht hebben zouden nl. – zonder lezing van bovenstaande – de schouders kunnen ophalen en zeggen ‘het is nu eenmaal de economie’ – of ‘dan vind ik wel elders werk’. Lezing van deel 2 leidt er hopelijk toe dat veel meer mensen dan de direct belanghebbenden (nl. wie met ontslag bedreigd is) de relevantie begrijpen.

Uit 2 volgen in elk geval twee zaken:

- Het belang van het nastreven van een goed werkende vrije markt, voor zowel werknemers (arbeidsdeelname) als consument!
- Het belang van verbod op momo's

In dit deel concentreren we ons er op hoe momo's kunnen worden voorkomen – door divers partijen.

3.1 Het bedrijf zelf

Het meelopen in het streven naar winstmaximalisatie bij een niet optimaal werkende vrije markt is uiteraard ten eerste de keuze (of schuld) van het bedrijf zelf. Het nee verkopen van directeuren tegen hun bazen ten aanzien van het uitvoeren van een massaontslag vereist enige ruggengraat – maar hun verantwoordelijke positie vereist ook het hebben van ruggengraat. Een multinational mag nooit lijken op een dictatoriale militaire staat waarin gedaan wordt alsof niet-opvolging van verzoeken de dood tot gevolg heeft. Elk mens blijft zijn verantwoordelijkheid houden tot wel/niet meewerken – dat gold in nazi-Duitsland, en hoe meer geldt dit nu in Vredetijd in een niet-militaire orde. Managers en directeuren die niet meewerken aan een van hoger hand gesuggereerd massaontslag dienen wettelijk goed te worden beschermd. Hoe hoger in de hiërarchie, hoe genadelozer mensen worden opgeofferd voor de eigen positie. De gemiddelde CEO zal het niet nalaten om duizenden mensen extra te ontslaan als hij daarmee zijn eigen positie kan verbeteren.

Uiteraard zou het goed zijn als het bedrijf een eigen code in deze zou ontwikkelen, of nog beter een internationale code van handelen zou volgen. Hier heeft de commissie Tabaksblatt op een zeer belangrijk punt verzuimd: ongevraagd heet het in de rapportage over corporate governance (Nederland, 2003) de zinsnede opgenomen dat gestreefd wordt naar maximalisatie van het rendement op de lange termijn, zonder enig voorbehoud. Bij corporate governance hoort niet alleen een procedureel aanbevelen van samenstelling van de top en rapportagewijzen maar ook het **besturingsdoel**.

3.2 De ondernemingsraad

De OR is een vertegenwoordiging van de werknemers, maar laat zich door de bestuurder vaak te snel naar een middenpositie manoeuvreren. Een zeer veel gemaakte fout is dat OR's de bedrijfseconomische noodzaak van een voorgenomen massaontslag niet nagaan, daar geen kritiek op geven, te snel overgaan tot inschakeling van de bonden waarmee ze impliciet aangeven dat er geen houden aan is. Het opzoeken van de publiciteit en een gang na de Ondernemingskamer indien de bestuurder het negatieve advies van de OR ten aanzien van de reorganisatie negeert, zouden veel meer opgezocht moeten worden.

3.3 De werknemers

Hier liggen grote onbenutte mogelijkheden. Met name het internet biedt uitstekende mogelijkheden voor het personeel collectieven te vormen, informatie uit te wisselen, elkaar te versterken, gezamenlijk de media op te zoeken en de overbodigheid van het massaontslag aan te tonen. Uniformiteit van verweerschriften ten aanzien van het aantonen van de overbodigheid van een massaontslag is ook zeer belangrijk. Het massaal hanteren van hetzelfde verweerschrift bij het CWI, de kantonrechter en in de media maakt een momo wel zeer moeilijk. Stichting IkWilWerken is als eerste gestart werknemers van bedrijven een dergelijk platform te bieden.

Onder de paragraaf 3.5, kantonrechter, worden additionele tips gegeven hoe medewerkers collectief vooraf kunnen zorgdragen voor een beter naleving van de wet door de kantonrechter (!)

3.4 CWI

Volgens de wet Ontslagbesluit moet een aanvraag tot massaontslag door de werkgever naar het CWI worden gestuurd ter toetsing. De wet beschrijft welke documenten moeten worden meegestuurd, en het feit dat de noodzaak tot massaontslag ‘aannemelijk’ moet worden gemaakt. Echter, naar het weten van de schrijver heeft het CWI nog nooit een massaontslag om economische redenen geweigerd. In alle bij de schrijver bekende gevallen heeft het CWI – blijkens antwoorden op verweerschriften – nooit goed naar een balans van een onderneming gekeken en een afweging gemaakt inzake solvabiliteit en continuïteit van een bedrijf.

Een en ander wordt geïllustreerd door het feit dat het boek 'De ontslagpraktijk volgens het CWI' in de ruim 300 bladzijden nergens in gaat op de kwestie 'aannemelijk maken van het ontslag'. Recente geluiden zijn dan ook dat het UWV het CWI zou gaan 'helpen' om minder gemakkelijk ontslagbesluiten te passeren.

De controle op het functioneren van het CWI is zeer zwak. Beroep is niet mogelijk. Hier vertoont de Nederlandse wetgeving lacunes.

3.5 Kantonrechter

Het massaontslag hoort bij het CWI thuis. Echter, de gevallen die ziek zijn vòòr de ontslagtoestemming van het CWI kunnen slechts via de kantonrechter worden ontslagen. De praktijk leert dat deze bedrijfseconomische overwegingen, zeker niet in termen van balans en winst- en verliesrekening in de beschouwingen betreft – ook als dit door medewerkers wordt voorgelegd.

De Nederlandse wetgeving is zeer mild ten aanzien van rechters: zij worden door de Kroon voor het leven benoemd, er bestaat nauwelijks controle op hun functioneren en beroep is niet mogelijk. Dit wordt hopelijk binnenkort door de EU verholpen.

Waar een kantonrechter in elk geval aan hoort te voldoen zijn twee dingen: de *abb*, algemene beginselen van behoorlijk bestuur (die aan onze rechtspraak te grondslag liggen) en het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering.

De *abb*. De rechter moet in elk geval voldoen aan volgende (in deze kwestie relevante) beginselen.

Zorgvuldigheidsbeginsel. De rechter dient de ingediende stukken zorgvuldig door te lezen en een zorgvuldige afweging te maken. Het is algemeen bekend dat vele kantonrechters slechts zowat de eerste pagina inkijken en de rest van het dossier laten voor wat het is. In vele gevallen blijkt dit ook in rechtszittingen zelf, het niet opmerken van verschrijvingen in de feiten, het niet terugkomen op relevante argumenten in zowel de zitting als het vonnis. Indien een kantonrechter zijn oordeel heeft gebaseerd op kennelijk onjuiste feiten, is er de mogelijkheid van het rekest civiel. Wat is echter het geval? De rechterlijke macht en de orde van advocaten zijn overeengekomen dit instrument niet te gebruiken 'om overbelasting van de rechterlijke macht te voorkomen'. Zodoende wordt zelfs de mogelijkheid op correctie van het vonnis van de kantonrechter die zich op onjuiste feiten baseerde ontnomen. Het is een kwestie van tijd voordat de EU ingrijpt en dit manco (in feite: machtsmisbruik) corrigeert.

Gelijkheidsbeginsel. Bij het ontbreken van een bedrijfseconomische norm in wetgeving en jurisprudentie: hoe kan de overheid (rechtspraak) garanderen dat gelijke gevallen gelijk worden behandeld?

Vertrouwensbeginsel. Om vertrouwen te kunnen in de overheid, moet deze beleidslijnen en richtlijnen publiceren. Bij een ontbreken van een richtlijn achter het zeer vage begrip 'aannemelijk maken' is vertrouwen in de rechtspraak onmogelijk.

Het motiveringsbeginsel. De rechter dient zijn vonnis te motiveren. In de praktijk komt de kantonrechter niet verder dan 'vanwege reorganisatie' of 'ontslagen zijn aan de orde van de dag'. Het zal duidelijk zijn dat dit soort algemeenheden zonder referentie naar een bedrijfseconomische onderbouwing absoluut geen 'motivering' mag heten.

Zoals gezegd komen rechters er in de wetgeving zeer gemakkelijk van af. Echter, de volgende artikelen bieden de burger enig houvast.

Art. 23, omvang rechtsgeding. 'De rechter beslist over al hetgeen partijen hebben gevorderd of verzocht'. De burger kan het beste bij het indienen van stukken voor de rechtszitting van de rechter vorderen of deze naar al de stukken wil kijken – evenals de bedrijfseconomische argumentatie – en van de rechter vorderen dat deze naar waarheid verklaart naar alles te hebben gekeken.

Art 30. Motiveringsplicht. 'Vonnissen, arresten en beschikkingen houden de gronden in waarop zij rusten, tenzij uit de wet anders voortvloeit'. Bij veelkomende nalatigheid van de rechter om e.e.a. te motiveren, is het zaak dat de burger van tevoren van de rechter eist dat deze in zijn motivering van het vonnis refereert aan de in het Ontslagbesluit genoemde eis dat de noodzaak tot het massaontslag 'aannemelijk' moet zijn gemaakt – inclusief

onderbouwing van de bedrijfseconomische noodzaak. Een kantonrechter verschuilt zich te vaak achter andere partijen, met letterlijke zinsneden als ‘...als de bonden en het CWI ernaar hebben gekeken, wie ben ik dan nog om.....’ – dit soort uitspraken getuigen van een zeer laakbare functieopvatting door de rechter.

Art. 32 ‘Aanvullende rechterlijke beslissing’, zegt dat de rechter zijn vonnis kan aanvullen (wa arom niet herzien? - red.) indien hij verzuimd heeft over een onderdeel van het verzochte te beslissen. Artikel 3 zegt echter dat tegen de weigering van de aanvulling geen voorziening open staat. Dit betekent in de praktijk: de mogelijkheid van willekeur door de rechter en het ontbreken van enig beroep door de burger. Dit wetsartikel is uit gronde van bescherming van de burger onaanvaardbaar: het betekent ook dat als de rechter alleen 1 pagina van de 20 uit een dossier zou hebben bestudeerd en hij dit zelfs toegeeft, hij nog kan beslissen om zijn vonnis niet aan te vullen. Dit gaat tegen elke norm van zorgvuldigheid in. Dit aspect maakt Nederland tot bananenrepubliek met vrij spel voor de rechters in plaats van een fatsoenlijke rechtstaat.

3.6 Regering

Volgens de Grondwet is het toezien op voldoende werkgelegenheid een taak van de overheid. Echter, de regering voorziet tot nu toe in geen enkele wijze op misbruik van massaontslagen en daaruit verloren rakende werkloosheid. Dit is zeer inconsequent, te meer bij verruiming van geluidsnormen voor Schiphol en uitbreiding van de luchthaven altijd gerept wordt over extra werkgelegenheid, terwijl het verloren gaan van veel werkgelegenheid bij andere grote bedrijven dan Schiphol ongenoemd wordt gelaten.

3.7 Parlement

Zelfs de Tweede Kamer heeft tot nu toe verzuimd kritische vragen te stellen over massaontslagen. Hier is in het verleden duidelijk blijk gegeven van ‘emotionele’ discriminatie: als het een Nederlandse onderneming is en het werkgelegenheid in Nederland betreft en het bedrijf een hoog emotioneel gehalte heeft (zoals luchtvaart, scheepvaart, staal) wordt er wel aandacht aan geschonken. Betreft het echter een Nederlandse multinational die onnodige ontslagen doorvoert in het buitenland of een buitenlandse multinational die onnodige ontslagen doorvoert in Nederland, dan geeft het parlement hier nauwelijks aandacht aan.

3.8 Europese Unie

De EU raakt steeds meer op stoom ten aanzien van ‘employment law’. De in acht te nemen procedures bij massaontslagen worden wel beschreven, maar een bedrijfseconomische norm ontbreekt vooralsnog. Het is te hopen dat deze er snel komt. Het zich niet houden aan de eigen jurisprudentie inzake ‘bedrijfseconomische redenen’ in Nederland zou overigens veel minder negatieve gevolgen hebben als de regering het afgelopen decennium meer sociaal economisch beleid van de EU zou hebben overgenomen. Nederlandse politici zijn vaak bang voor de opkomst van de EU, omdat het hun zeggenschap verkleint en hun ‘visie’ bleek afsteekt ten opzichte van wat op Europees niveau wordt gedaan. De lezer die benieuwd is naar de Europese wetgeving die veel sociaal-idealischer is dan de Nederlandse, wordt uitgenodigd het discussie stuk ‘Een werkzame samenleving. Kansen voor Nederland 2003’ te lezen, ISBN 90-77518-02-9.

4 Conclusie

De meest massaontslagen worden in deze tijd uitgevoerd ter winstmaximalisatie van multinationals en niet omdat de continuïteit van een bedrijf op het spel staat. Multinationals maken handig gebruik van het alom heersende gevoel dat bijna alle neergang op dit moment onafwendbaar zouden zijn. Richting aandeelhouders verkondigen bestuurders dat de balans heel solide is, terwijl men aan de andere kant massaontslagen aankondigt.

De principes van vrije marktwerking, wanneer winstmaximalisatie wel en niet op zijn plaats is, de nadelige gevolgen voor de samenleving worden nauwelijks overdacht. Dit stuk wil hier een aanzet toe geven.

De massaontslagen van multinationals versterken hun machtspositie, verslechteren de kans op arbeidsdeelname en werken een tweedeling van de maatschappij in de hand.

De houding van CWI en de Nederlandse rechtspraak in deze zijn laakbaar.

Ook het parlement – in de zin van regering als bestuurder, oppositie als beoogd criticus en het totale parlement als wetgever laten behoorlijke steken vallen.

Ook bonden en de nodige ondernemingsraden nemen naar de mening van de schrijver een vrij kritiekloze houding in.

De voornaamste en snelste oplossing bestaat eruit dat collectieven van werknemers zelf het lot in handen nemen: van elkaar leren, samen zeer goede argumentatie in elkaar zetten en van alle partijen eisen dat zij zeer scherp aangeven waar en waarom zij het met de gedetailleerd onderbouwde bedrijfseconomische visie van personeelscollectieven oneens zijn.

Het bestaan van internet is de ideale kans voor werknemers om zich te verenigen. Stichting IkWilWerken heeft de eerste met massaontslag bedreigde bedrijven hiertoe al een kans gegeven.