

Tilburg University

Een front werknemers niet vanzelfsprekend

Cremers, Jan

Published in:
Zeggenschap over arbeidsverhoudingen

Publication date:
2017

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Cremers, J. (2017). Een front werknemers niet vanzelfsprekend: Voorgenomen fusie staalgiganten thyssenkrupp en Tata Steel. *Zeggenschap over arbeidsverhoudingen*, 4(2017), 47-50.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Voorgenomen fusie staalgiganten thyssenkrupp en Tata Steel

Eén front werknemers niet vanzelfsprekend

Zowel Duitse als Nederlandse vakbonden en ondernemingsraden staan op hun achterste benen bij de voorgenomen fusie van thyssenkrupp en Tata Steel. De grote verschillen in (mede)zeggenschapstructuren maken het volgens *Jan Cremers* vooralsnog lastig om samen één front te vormen. Want naast het belang van werknemers, is er ook de angst macht en invloed te verliezen.

De spectaculaire aankondiging van een fusie door de directies van thyssenkrupp en Tata Steel tijdens een persconferentie op 20 september 2017 is niet alleen in IJmuiden hard aangekomen. Overal waar vestigingen aanwezig zijn van de beide concerns, die al het resultaat zijn van een schier eindeloze reeks fusies en overnames, is onrust ontstaan over de mogelijke gevolgen voor de werkgelegenheid en, mocht het komen tot sluitingen, voor de betrokken regio's. Het getekende memorandum stelt dat de beide staalconglomeraten hun Europese activiteiten gaan bundelen in een 50/50 joint venture. Ze willen daarmee in Europa groot genoeg blijven om marktleider ArcelorMittal op langere termijn te kunnen bijbenen. Het gaat om schaalvergroting, het elkaar aanvullen, verhoging van de efficiency en versterking van de innovatieve kracht. Het plan is onder de naam thyssenkrupp Tata Steel verder te gaan, geleid door een kleine holding, gevestigd in Nederland. De intentie is te werken met een two-tier bestuursstructuur, met een raad van bestuur en een raad van commissarissen. De beoogde

fusiepartners stellen dat de zeggenschapsstructuren van de drie betrokken landen (Duitsland, Nederland en het Verenigd Koninkrijk) overeind zullen blijven, mede omdat het belangrijk is dat werknemers zich kunnen blijven identificeren met het bedrijf. De vraag is natuurlijk of dat met de bestaande, onderling sterk afwijkende zeggenschapsstructuren kan.

Fusiewetgeving in Europa

In een binnenkort te verschijnen boek, gewijd aan de werknemersvertegenwoordiging bij grensoverschrijdende fusies, zijn de ervaringen op dit terrein verzameld in verschillende EU-lidstaten. Deze ervaringen stemmen niet optimistisch. De EU-regelgeving staat vrijwel volledig in het teken van de deregulering van het ondernemingsrecht en andere erfennissen van de neoliberale wind die sinds het midden van de jaren '90 waait. Sociale factoren zijn in die visie alleen maar ballast. Los van de werkgelegenheid die bij fusies en overnames in veel gevallen sterk wordt verminderd, merken werknemers meestal weinig van de, vaak met veel bravoure, aangekondigde synergie.

De Europese Commissie heeft plannen om de grensoverschrijdende mobiliteit van ondernemingen verder te vergemakkelijken zonder al te veel aandacht voor de betekenis

Jan Cremers werkt als onderzoeker bij de Tilburg Law School. Voorjaar 2018 publiceert hij bij het onderzoeksinstituut ETUI met Sigurt Vitols een boek over grensoverschrijdende fusies.



die zo'n stap voor werknemers kan hebben. Weliswaar heeft het Europees Parlement zich in een statement kritisch uitgelaten, maar de Commissie blijft zoeken naar wetgeving die barrières voor grensoverschrijdende fusies en opsplitsingen moet wegnemen. In de plannen blijkt andermaal de dominantie van de focus op aandeelhouderswaarde. Alle andere maatschappelijke belangen (effecten op de werkgelegenheid, regionale en sociale factoren) dienen te wijken. In het bijzonder geldt dit voor het, inmiddels onder ondernemingsrecht-experts gangbare, pleidooi voor het loskoppelen van de zetel en de activiteiten van een onderneming. Binnen de EU wordt al langer gewerkt aan deze loskoppeling, die het bedrijven mogelijk maakt zich formeel in

een ander land te vestigen, terwijl het beheer en de concrete activiteiten gewoon blijven waar ze altijd al waren. Daarmee worden belastingontwijking en ander shopgedrag alleen maar vergemakkelijkt. Immers, zonder zich nog in het land van oorspronkelijke vestiging te hoeven verantwoorden over omzet en resultaten aldaar, valt de onderneming nu onder de belastingwetgeving en de overige spelregels van het nieuwe vestigingsland. Hoe dit in zijn werk gaat, hebben nog onlangs de Paradise Papers andermaal aangetoond. Werknemers zijn meestal een stuk minder mobiel en hoewel ook thyssenkrupp en Tata in hun intentieverklaring beweren dat beide ondernemingen personeel in dienst hebben dat zeer capabel en toegewijd is en zich sterk iden-

tificeert met de ondernemingen, zijn de mogelijkheden voor werknemers in de getroffen ondernemingen om invloed uit te oefenen op dit ingrijpende proces zeer beperkt. Werknemers worden vervolgens vooral onder druk gezet door uitspraken van de directies dat bij zelfstandig blijven van de ondernemingen 'krimp zonder perspectief' zal gaan plaatsvinden, onder meer omdat de markt wordt overspoeld door goedkoop staal uit China.

Verschil invloed

Een van de cruciale obstakels bij het zoeken naar een gezamenlijke stellingname van de zijde van de werknemers is het grote verschil in directe en indirecte invloed dat werknemersvertegenwoordigers momenteel hebben.

Aan Duitse zijde geldt dat de werknemers op gelijke basis en rechtstreeks vertegenwoordigd zijn in de raad van toezicht en dus, in theorie, meepraten op het hoogste niveau. In de praktijk wordt echter, bij het staken van de stemmen in de besluitvorming, in een tweede ronde de stem van de voorzitter van de raad van toezicht verdubbeld en dat zorgt ervoor dat bij fundamentele vraagstukken de eventuele oppositie van werknemerszijde kan worden gepasseerd. Desalniettemin, de Duitse ondernemingsraden en de vakbonden praten mee bij deze belangrijke besluiten en dit zorgt ook indirect voor veel invloed. Van Duitse zijde wordt dan ook gevreesd dat, bij een verhuizing van de holding naar Nederland, deze invloed sterk zal teruglopen.

In Nederland bestaat van oudsher een sterke vakbonds- en medezeggenschapstraditie in IJmuiden, met veel actieve vakbondskaderleden. Door de overname van Hoogovens door Tata Steel is ervaring opgedaan met een beslissingscentrum buiten de landsgrenzen. De ondernemingsraden, zes in totaal voor verschillende bedrijfsonderdelen, zijn inmiddels vertrouwd met het aangaan van coalities, bijvoorbeeld ook met het lokale management, maar al met al blijft de invloed van werknemers beperkt. Van Nederlandse zijde wordt vooral gekeken wat er met de werkgelegenheid in het Tata-smaldeel gaat gebeuren. Tata heeft in augustus met de Britse bonden overeenstemming bereikt over een langlopend conflict met de pensioenen van zo'n 130.000 vroegere werknemers van British Steel, een erfenis van

een eerdere overname. Bij de totstandkoming van die overeenkomst werd er al op gespeculeerd dat dit akkoord de weg zou vrijmaken voor een fusie met thyssenkrupp. Maar, zo wordt in Nederland geredeneerd, een dergelijke investering wijst ook op het voornemen stevig in het VK verankerd te blijven. Anderzijds is de IJmuidense vestiging zeer winstgevend, onder meer vanwege het hoogwaardig staal dat er wordt geproduceerd.

In Groot-Brittannië kon eerder dit jaar de voorgenomen sluiting van de vestiging Port Talbot in het zuiden van Wales

De mogelijkheden voor werknemers om invloed uit te oefenen zijn zeer beperkt

op veel verzet rekenen door gezamenlijke actie van werknemers en de lokale gemeenschap. De onderneming werd uiteindelijk gered doordat alle 8000 werknemers van Tata Steel in Groot-Brittannië akkoord gingen met een verlaging van hun pensioenrechten. Bij deze fusie wordt het gezamenlijk vakbondscomité van drie vakbonden, dat meestal rechtstreeks onderhandelt en op ondernemingsniveau geen zeggenschapsstructuren ter beschikking heeft die vergelijkbaar zijn met de Nederlandse of Duitse situatie, geconfronteerd met verouderde fabrieken die, ondanks eerdere saneringen, deels nog steeds rijp zijn voor verdere sanering.

Gemeenschappelijke noemer

Vooralsnog spreken de directies, behoudens een aangekondigde vermindering met 4000 banen (op een totaal van 48000, oftewel 8% van de gezamenlijke arbeidsplaatsen in Europa), van een consolidering, van het vervallen van dubbel functies in het beheer en van het terugbrengen van de overcapaciteit. In 2020 wordt opnieuw bezien welke strategie het bedrijf gaat voeren. Kortom, geen gemakkelijke

opgave om van werknemerszijde een gemeenschappelijke noemer te vinden. Het lijkt voor de hand te liggen dat de toekomstige strategie aan werknemerszijde besproken wordt tussen de Europese ondernemingsraden (EOR'en) van Thyssenkrupp en van Tata Steel Europe. De vraag is echter

De Nederlandse COR van Tata Steel heeft aangegeven niet te willen meewerken aan de fusie

of de werknemersvertegenwoordigers in een situatie verkeren die uitnodigt om gezamenlijk na te denken over wat op hun afkomt; vooralsnog ageert iedereen binnen de eigen onderneming.

De Duitse ondernemingsraden bij Thyssenkrupp en de machtige vakbond IG-Metall keren zich tegen de voorgenomen fusie. Zij vrezen een uitholling van de Duitse medezeggenschap. De Duitse centrale ondernemingsraad wil op korte termijn duidelijkheid over de werkgelegenheid, anders volgen demonstraties en werkonderbrekingen. Oppositie van de kant van de

Duitse werknemers betekent sowieso langer onderhandelen en in het uiterste geval een opschorting van de definitieve besluitvorming in de raad van toezicht (gepland in het voorjaar van 2018). Thyssenkrupp heeft hier in feite al op geanticipeerd door de aankondiging, na een bijeenkomst van de raad van toezicht waarin verzet werd aangetekend, dat een gezamenlijke werkgroep van werknemerscommissarissen en leden van de centrale ondernemingsraad en de ondernemingsraden van de vestigingen in Duitsland in het leven wordt geroepen, met als taak het voorbereiden en implementeren van het fusieplan.

De Nederlandse COR van Tata Steel Nederland heeft onlangs aangegeven niet te willen meewerken aan de fusie en wil alle beschikbare middelen inzetten tegen de plannen, desnoods een gang naar de Ondernemingskamer. FNV Metaal kondigde na ledenraadplegingen aan op korte termijn te willen praten met Tata-vertegenwoordigers en dan het liefst met bevoegde vertegenwoordigers van het Indiase moederconcern. Het bestuur van Tata Steel Nederland (directie en raad van commissarissen), dat met een zekere autonomie binnen Tata Steel Europe opereert en niet gekend is in de plannen, heeft zich eveneens kritisch geuit. Dat bestuur voelt zich buitenspel gezet en wil binnen het nieuwe concern zelfstandig blijven. Hiermee komt een scenario in beeld waarbij de gang naar de Nederlandse rechter voor de nodige vertraging kan zorgen.

Zeggenschap, tijdschrift over arbeidsverhoudingen, is een uitgave van Uitgeverij Zeggenschap te Amsterdam.
www.zeggenschap.info

Hoofdredactie

A. Dikker
Oudezijds Voorburgwal 129 II
1012 ep Amsterdam
Tel. (020) 627 71 10
E-mail: uitgeverij@zeggenschap.info

Redactie

G. de Bruin, R. Colard, J. Cremers,
M. Donners, A. de Groot, J. Jongejan,
J. Kouwenberg, E. Sol

Druk Scholma, Bedum

Basisontwerp Pino Design, Arnhem

Abonnementen & advertenties

Uitgeverij Zeggenschap
Oudezijds Voorburgwal 129 II
1012 ep Amsterdam
Tel. (020) 627 71 10
E-mail: uitgeverij@zeggenschap.info
www.zeggenschap.info

Abonnementen kunnen op elk gewenste datum ingaan doch slechts worden beëindigd indien voor 1 november van de lopende jaargang is opgezegd.

Prijzen

Particuliere abonnementen: € 75 per jaar
Zakelijke abonnementen: € 99 per jaar
Losse nummers: € 30
Prijzen zijn exclusief 6% BTW en inclusief verzendkosten.

Zeggenschap verschijnt vier keer per jaar

ISSN 0166-1590