

## ONDERNEMINGSRADEN

# 'Nederlandse werknemers laten zich te vaak buitenspel zetten'

Johan Leupen  
Amsterdam

Nederlandse ondernemingsraden maken weinig gebruik van essentiële wettelijke rechten en plichten, en hebben daardoor nauwelijks invloed op de strategie van hun bedrijf. Ze bijten zich vast in discussies over arbeidsvoorwaarden maar participeren niet in de besluitvorming die er aan vooraf gaat. Dat concludeert arbeidsrechtadvocaat Marnix Holtzer van DLA Piper in zijn promotieonderzoek. Donderdag verdedigt hij zijn proefschrift aan de Rijksuniversiteit Groningen.

De stelling van Holtzer is opmerkelijk omdat Nederlandse ondernemingsraden binnen Europa een relatief sterke rechtspositie hebben. Ze laten hun belangrijkste machtsmiddelen echter vaak onbenut, bijvoorbeeld het recht om minimaal twee maal per jaar strategisch overleg te voeren met het ondernemingsbestuur en de commissarissen. 'Als de or zich op zo'n moment laat afschepen met een hr-directeur dan is het eigenlijk al bekeken', zegt Holtzer.

Dit 'afzijdigheidsmodel' is volgens hem gangbaar geworden in Nederland: werknemers die strategisch inzicht missen, te ver van besluitvorming afstaan, of niet op hun rechten gaan staan. De discussies gaan vaak over thema's als salarisverhoging of vakantiedagen die afgepakt dreigen te worden. Kortetermijnfocus, vindt Holtzer.

Actueel voorbeeld is kranten uitgever NRC Media, die tot de opperste verbazing van de eigen or in de etalage is gezet door de eigenaar, investeringsfonds Egeria. 'Wonderlijk dat ze zich zo overvallen voelen, dat er nu pas overleg is. Iedereen weet dat dit soort fondsen werkt met een horezon van een paar jaar. Vroeg of laat wil men rendement maken.'

Ook andere wapens, zoals de bevoegdheid om een commissaris voor te dragen of om naar de ondernemingskamer te stappen, worden sporadisch gebruikt. Een enquêteprocedure, waarbij de OR in samenwerking met de vakbond naar de rechter stapt om

het strategische beleid van een bedrijf te laten toetsen, kwam slechts vijftien keer voor. 'Bonden maken er bijna geen gebruik van uit angst om te verliezen, terwijl de rechter vaak in het voordeel van de aanvrager heeft beslist.'

Dat het wel mogelijk is om invloed te krijgen op grote strategische besluiten, bewijst de afgeketste overname van het Langeland Ziekenhuis door zorginstelling Fundis, zegt Holtzer. Fundis maakte de overname en bijbehorende kapitaalinjectie vorig jaar bekend, maar de or stapte naar de rechter wegens de slecht onderbouwde plannen en financiële risico's. Met succes.

De strijdbaarheid van werknemers wordt echter ook aangetast door grote maatschappelijke trends zoals de flexibilisering van de arbeidsmarkt en de internationalisering van het bedrijfsleven, concludeert Holtzer in zijn on-



**Marnix Holtzer: 'De relatie tussen werknemer en bedrijf wordt vluchtiger.'**

FOTO: JEROEN OERLEMANS

derzoek. De relatie tussen bedrijf en werknemer wordt vluchtiger, en strategische betrokkenheid valt moeilijker te organiseren. Zeker binnen een buitenlandse multinational: de Nederlandse or staat binnen de holdingsstructuur op grote afstand van bijvoorbeeld een Amerikaanse ceo. 'Dan kun je het vergeten. Die voelt zich natuurlijk niet verbonden met het Rijnlandse model.'

Holtzer bouwt met zijn onderzoek voort op de conclusies van de Sociaal-Economische Raad (SER), die eerder constateerde dat ondernemingsraden hun bevoegdheden te weinig benutten. De medezeggenschap mag dan niet goed functioneren, politiek draagvlak voor verruiming van OR-bevoegdheden van is er ook niet, uit angst voor een 'lawyer's paradise'. Is die angst gegrond? Holtzer lacht. 'Ik zou willen bargumenteren dat dat er al is.'

**Afzijdig Ondernemingsraad komt vaak laat in actie**

**Strategie**

**Grip van or op de koers is klein**

**Coalitiemodel**

**Werknemer moet aan tafel met de leiding**