

Overnamecarrousel



Door Sjaak Stoop

Onlangs werd mijn door-
gaans slaperige stadje
opgeschrikt door weer
een bedrijfsluiting. Een illustratie
van de steeds sneller rondtollende
carrousel van bedrijfsovernames,
splittingsen en sluitingen. In 1850
verhuisde de cacao-fabrikant Van
Houten uit Amsterdam naar het
15 km verderop liggende Weesp.
De fabriek werd in 1962 overge-
nomen door het Amerikaanse
W.R. Grace en sloot in 1971.

Ondertussen was een afsplitsing
succesvol geworden: de farmaceu-
tische fabriek Philips-Duphar.
Philips verkocht Duphar in 1980
aan Solvay, dat de diergeneesmid-
delenpoot in 1997 verkocht aan
Fort Dodge en de rest in 2009 aan
Abbott. Een jaar later sloot
Abbott de onderzoeksafdeling
van Weesp, met 510 ontslagen.
Fort Dodge ging naar Pfizer dat
de diergeneesmiddelenfabriek in
Weesp wilde sluiten. Dat ging niet
door omdat Boehringer
Ingelheim de fabriek overnam.

Maar nu lijkt de fabriek, waar nog
65 mensen werken, toch te slui-
ten. Als gevolg van een wereldwijd
overname- en uitruilspel bij medi-
cijnfabrikanten. Steeds sneller
ging een steeds kleiner bedrijf
over van één buitenlandse eige-
naar naar een ander. Het is daar-
om niet verwonderlijk dat de
Europese vakbeweging werkne-
mers meer greep wil geven op
deze duizelingwekkende carrou-
sel, waarvan vooral de korteter-
mijn-aandeelhouders profiteren.
Dit blijkt uit de bundel van het

Europees Vakbondinstituut: 'Takeovers with or without worker voice' (2016). Sinds de Lissabon Agenda (2000) ziet de Europese Commissie fusies en overnames als een middel om de EU de meest dynamische economie ter wereld te maken. De Europeanen willen vermoedelijk wel een sterke, groeiende of stabiele economie. Maar dynamiek alleen maar om de dynamiek? De EU maakt bedrijfsovernames gemakkelijker. Bijvoorbeeld met de richtlijnen over het openbaar overnamebod van 2004 en over de grensoverschrijdende fusie van 2005. De fusiecontrole-verordening uit 2004 moet voorkómen

dat overnames leiden tot marktverstoringen. De verordening en richtlijnen hebben ook een paar kleine paragrafen over de rechten van werknemers. De verordening over de fusiecontrole geeft bijvoorbeeld werknemersvertegenwoordigers het recht om gehoord te worden in de toetsingsprocedure door de Europese Commissie. De commissie ziet slechts erop toe dat een fusie niet leidt tot marktverstoring. Toch heeft het zin je tot de commissie te wenden als je bedrijf overgeno-

Help, we worden overgenomen

men wordt. Je vergaart mogelijk meer informatie, en zet de werknemersbelangen op de kaart. Een bezoek aan de commissie kan dus nuttig zijn voor een bredere strategie. De richtlijn voor overnamebiedingen kent zelfs het recht op een schriftelijke opinie die aan het officiële EU-dossier wordt toegevoegd. Ook deze opinie van de werknemersvertegenwoordigers zal niet direct een grote invloed hebben op het onderzoek van de commissie. Maar hij kan helpen een positie te krijgen in het ge-

sprek met de directies van de overnemende en over te nemen bedrijven, die natuurlijk willen voorkomen dat zo'n opinie een storend element kan gaan vormen. Het lijkt voor de hand te liggen dat de EOR in deze procedures een centrale rol speelt. Ook als de lokale or of landelijke vakbond vraagt om gehoord te worden, kan de EOR deze initiatieven coördineren om zoveel mogelijk met één stem te spreken. Als dit leidt tot een beetje afremmen van de overnamecarrousel, kan dat in stadjes als Weesp heel wat slape-loze nachten voorkomen.
Sjef Stoop is trainer/adviseur bij EOR Services van SBIFormaat