

# Thema: internationale mede

Eor-lid Alex den Brok (Unilever):

## ‘Sociaal bewustzijn moet er in de directiekamer wel zijn’

*De Europese ondernemingsraad van Unilever vormt ondanks negentien nationaliteiten een hechte eenheid. Sociale uitwassen in Europese vestigingen blijven niet onopgemerkt. Die worden, soms met hulp van vakbondsdruck, voortvarend aangepakt. “En met ongevraagde adviezen wordt beetje bij beetje toch invloed verworven,” zegt het Nederlandse Eor-lid Alex den Brok.*

Door Loek Kusiak

**A**ls Europese ondernemingsraad (Eor) krijg je het niet cadeau, erkent Alex den Brok. “De ruimte om invloed te kunnen uitoefenen moet je opeisen. Dat doe je dan door ook ongevraagd advies uit te brengen. En dat is wat deze Eor doet: ongevraagd én gevraagd statements of beleidsadviezen afgeven.” Den Brok is lid van de Europese ondernemingsraad bij Unilever en lid van de commissie (‘European Central Committee’) die voor de Eor voorbereidend agenda- en beleidswerk verricht. Dat gebeurt maandelijks, in Rotterdam, de hoofdzetel van Unilever, een mondiale speler in fast moving consumer goods als voeding en verzorgingsproducten (‘personal care’) als zeep en shampoo.

“Maar grote dingen echt tegenhouden? Dat is extreem lastig zonder instemmings- en adviesrecht,” vervolgt den Brok. “Het concern is een soort olietanker. Als Eor kun je hooguit ieder jaar een paar centimeter in de koers van deze tanker verschuiven. De invloed is bescheiden. De Eor-richtlijn is vooral gebaseerd op veronderstelde goodwill bij de directie om informatie te verstrekken. Er moet, om het dus allemaal effectief te laten zijn, in de bestuurskamer wel sociaal bewustzijn zijn en erkenning van de rol van vakbonden. Vanuit Polen, Spanje of Italië waar ze geen medezeggenschap als bij ons kennen, worden vakbondsmensen naar de Eor afgevaardigd. Onze kracht is de bereidheid van Eor-leden elkaar veel informatie te geven en te inspireren tot het ondernemen van actie.”

### Vaste agendapunten

Naast Alex den Brok, een doorgewinterde medezeggenschapster die ook or-voorzitter is bij Unox in Oss en lid van de cor van Unilever, telt de Eor nog de Nederlandse leden Herman van der Heide en Rachid Adbaili. Twee keer per jaar vergadert de Eor (36 leden uit 19 landen) over de strategie van de multinational met de directeur Unilever Europa. Vaste agendapunten zijn het financiële beleid van het concern en de ontwikkeling van de productportfolio van het concern. In Europa werken 60.000 van de wereldwijd 173.000 Unilever-medewerkers. De Eor heeft zijn werkprogramma vastgelegd in de zogeheten Barcelona-agenda. Daarin richt de Eor de focus op onder meer hr-beleid, gelijke rechten voor vrouwelijke en mannelijke werknemers, het tegengaan van seksuele intimidatie, bevordering van gezondheid en werkomstandigheden.

### Veel kostenbesparingen

Nog maar enkele jaren geleden lag de Unilever-top zwaar onder vuur van de Eor vanwege de uitbesteding van werk naar lagelonenlanden in Azië en Oost-Europa. Bij Unilever Europa werden bijna eindeloze kostenbesparingen doorgevoerd. Negen fabrieken werden gesloten. In Nederland ging het slot op fabrieken in Loosdrecht, Vlaardingen en Delft (Calvé). Dat kostte 600 banen. Volgens de Eor hebben ook outsourcen en centralisatie vooral meer bureaucratie, dwang en werkdruk opgeleverd. “De fase van fabrieken sluiten is wel achter

de rug”, constateert Den Brok. “Niet dat er nu geen banen geschrapt worden, het gebeurt alleen in kleine stapjes, met als argument slimmer en efficiënter werken. De Eor heeft afgedwongen om een fabriek niet zomaar te sluiten maar eerst te koop aan te bieden, de beste optie om werkgelegenheid te redden. Het moet niet makkelijk zijn om in Oost-Europa een fabriek te sluiten, want anders blijft het Westen te duur. Bovendien moet Unilever bij de afvloeiing van personeel altijd zorgen voor voorzieningen die overeenkomen met wat we bij ons een sociaal plan noemen. Sommige landen, vooral in Zuid- en Oost-Europa, kennen geen sociaal-wettelijke bodem. Het Unilever-pakket garandeert deze bodemvoorzieningen wel, zoals een ontslagvergoeding en begeleiding van werk naar werk.”

### Tsjechië

Den Brok noemt een tweetal voorbeelden: “Werknemers van een Tsjechische vestiging waar boter en sauzen gemaakt worden, kregen op zeker moment een zogenaamd sociaal plan voorgelegd. Dat aanbod was echter zo slecht dat het bestuur van de Eor naar Tsjechië is afgereisd. Toen werd alles teruggedraaid. De werknemers kregen alsnog een geldbedrag mee en begeleiding bij het vinden van ander werk. Dat heeft de Eor ook kunnen regelen voor circa 50 werknemers van een soep- en ketchupfabriek in het Poolse Poznan, die enkele productielijnen aan Duitsland kwijtraakte.”

### Gedwongen overstap

In 2013 leidde de gedwongen overstap van het facilitair personeel, belast met beveiliging en catering, van Unilever-vestigingen in binnen- en buitenland naar cateraar Sodexo (actief in 15 landen) tot onrust. Werknemers vreesden verslechtering van hun pensioenopbouw en andere arbeidsvoorwaarden. En ook hier sprong de Eor voor de werknemers, zo'n duizend in totaal, in de bres. Den Brok: “In Nederland kennen we de Wet overgang van onderneming. Betrokken werknemers gaan in beginsel mee over met

# zeggenschap

behoud van hun rechten. Landen als Tsjechoë, waar Unilever actief is, kennen die verplichting niet. De Eor heeft hier kunnen uitonderhandelen dat de Nederlandse norm de standaard is bij overgang van werknemers bij Unilever-vestigingen in Europa.”

## Toenemende werkdruk

De Eor waarschuwt ook voor de toenemende werkdruk. “Dit thema staat hoog op de sociale agenda. Door de nadruk op winstmaximalisatie en het halen van targets, maar wel met minder personeel, zien we mensen uitvallen. Vermoeidheid en klachten aan het bewegingsapparaat scoren hoog. Personeel in Nederland, vooral leidinggevend, wordt nu getraind in het omgaan met werkdruk en stress. We willen dat ook over andere landen uitgerold zien.” “In Hongarije draaiden Unilever-werknemers soms productiepieken van wel 16 uur. Schrijnend. Nadat de Eor dit aan de kaak gesteld had, kwam er een personeelsuitbreiding. Het terugdringen van de jeugdwerkloosheid, een ander prominent punt op de Barcelona-agenda van de Eor, is ook doorgedrongen tot het Europese hr-beleid. In Amsterdam loopt in samenwerking met Unilever Nederland sinds april een werkervaringsproject. Werkloze jongeren kunnen zes maanden aan de slag in een commerciële functie, of in het verkopen van ijs via mobiele verkooppunten. Bij Unilever Spanje lopen soortgelijke initiatieven om de positie van jongeren op de arbeidsmarkt te versterken.”

## Margarineproductie

De gedeeltelijke omschakeling van voeding naar personal care-producten (zoals het merk Dove) vormt een groeimotor van Unilever. Het aandeel van food in de totale omzet loopt terug en bedraagt nog ongeveer 50 procent. Shampoo, zeep en dergelijke verkopen in de opkomende markten beter dan voeding. In Europa werken de meeste Unilever-werknemers in de voedingsproductie. “De Eor vindt het noodzakelijk om de Food-divisie als basis voor Unilever-concern te beschermen,” zegt Alex den Brok. “We hebben hierover aan de bel getrokken. En gelukkig zien we een trend die ten goede lijkt te keren. De activiteiten op het gebied van smeerbare producten, zoals margarines en andere ‘spreads’, zijn onlangs ondergebracht in een aparte divisie. Margarines als Blue Band vormen zelfs de historische basis van Unilever. De winst van de margarinetak is weliswaar dalende, maar de nieuwe divisie moet, zo is ons gezegd, met een nieuw managementteam zorgen voor een betere ori-



Loek Kuisiek

Alex den Brok

entatie en snellere besluiten. We hopen dus niet dat ze de divisie gereed maken voor verkoop. Veel Nederlandse Unilever-werknemers werken in de boterproductie.”

## Minimale voorraden

Het beleid van Unilever om minimale voorraden aan te houden, zou een nieuw interessant aandachtspunt voor de Eor kunnen zijn, vindt Den Brok. “Vroeger produceerden we voor 500 dagen voorraad, tegenwoordig nog maar voor 60 dagen. Dat wordt gedaan om snel en flexibel op de markt te kunnen inspelen. Maar daar zit

een grens, een kantelpunt aan. Veertien keer per week een lijn ombouwen voor de productie van kleine runs van veel verschillende soepen is duurder en ook storingsgevoeliger, dan wanneer je een week alleen maar erwtensoep maakt en de week erop alleen maar tomatensoep. Veel omschakelen beïnvloedt ook de dienstroosters. Je bent niet meer zeker van je ingeplande vrije tijd. De Eor zou kunnen uitzoeken hoe het voorraadbeheer Europees is geregeld om te zien of we daarmee ook echt kosten besparen en of we werknemers niet teveel met verkeerde roosters opjagen.”

