

Achtergrond

Misstanden in het buitenland Kinderarbeid? In óns bedrijf?

Het lijkt zo ver weg, maar als het in de krant staat, komt het heel dichtbij. Kinderarbeid, milieuvervuiling of slechte arbeidsomstandigheden veroorzaakt door jouw bedrijf in het buitenland. Wat doe je als OR – of beter – hoe voorkom je het?

Bart Speleers, redacteur Praktijkblad Ondernemingsraad

De ondernemingsraad van zaadbedrijf Bejo Zaden is erg tevreden met zijn werkgever. De sfeer in het bedrijf is goed, het contact tussen medezeggenschap en bestuurder uitstekend en de werkgever gaat met respect om met zijn personeel. Het was dan ook schrikken voor OR-secretaris Adrian van Lierop toen de zaadproducent vanwege zijn personeelsbeleid negatief in het nieuws kwam. In juni meldde de Volkskrant dat Bejo Zaden zich in India schuldig maakt aan kinderarbeid. Uit onderzoeken bleek dat bij vrijwel elke zaadteiler in India 15 tot 45 procent van het werk door kinderen wordt verricht, ook bij toeleveranciers van Bejo Sheetal, een joint venture waar Bejo de helft eigenaar van is. Het nieuws zorgde voor ophef, ook bij politici, die er Kamervragen over stelde. De ondernemingsraad schrok 'enorm' van de onthulling. 'Het is absoluut niet leuk dat ons bedrijf zo in het nieuws komt', vertelt Van Lierop. 'De omstandigheden in India waren niet bij ons bekend. Het past ook helemaal niet bij zo'n sociaal bedrijf.'

Imagoprobleem

De misstanden in India waren voor de ondernemingsraad bij Bejo Zaden letterlijk en figuurlijk een ver-van-hun-bed-show. De zaden van Bejo komen namelijk via lokale Indiase zaadboeren, onderaannemers en een Indiaas bedrijf terecht bij de moedermaatschappij van Bejo Zaden. Een holding waar geen medezeggenschap is en waar de ondernemingsraad van Bejo Zaden geen inspraak heeft. 'Formeel heeft de OR dus niets te zeggen', zegt Van Lierop, 'maar we wilden de problemen toch niet naast



FOTO'S: BART SPELEERS

Omwonenden van de Coca-Colafabriek in Mehdiganj, India, werden ziek van door Coca-Cola gedumpt afval. De omgeving lijdt onder watertekorten

ons neerleggen. De ondernemingsraad is tegen kinderarbeid en de publiciteit is slecht voor ons imago. Ik wil er in mijn dorp ook niet op worden aangekeken.'

Coca-Cola

De frisdrankproducent Coca-Cola ligt in India en Pakistan zwaar onder vuur vanwege beschuldigingen over het veroorzaken van watertekorten, de slechte arbeidsomstandigheden en het dumpen van giftig afval. De OR van Coca-Cola Enterprises Nederland heeft 'geen warme belangstelling' voor de problemen in Azië. Dat komt vooral door het gebrek aan invloed op dit soort zaken, zegt OR-voorzitter Ab Ruigrok. Coca-Cola Enterprises is een aparte bv, die de frisdrank bottelt van het wereldwijde zusterbedrijf Coca-Cola Company. Zowel de OR als het management van Enterprises Nederland heeft daar geen invloed op, zegt hij. Ruigrok neemt als CNV-lid wel deel aan een Europees platform van vakbondsorganisaties dat informatie over Coca-Cola wereldwijd verzamelt. De internationale vakbonden voeren overleg met Coca-Cola Company en zetten het concern onder druk om de arbeidsomstandigheden in onder meer India en Pakistan te verbeteren.



In een overlegvergadering stelde de OR kritische vragen over de kinderarbeid in India. De bestuurder gaf aan ook geschrokken te zijn van het nieuws en nam direct een aantal maatregelen. In contracten met leveranciers wordt nu een clause opgenomen over het uitsluiten van kinderarbeid en Bejo Zaden zoekt aansluiting bij de Fair Labor Association, een non-gouvernementele organisatie (ngo) die controles uitvoert op het arbeidsproces. 'Voor de OR zijn deze maatregelen voor nu voldoende', aldus Van Lierop, 'maar we zullen zeker een vinger aan de pols houden.'

Bloedkolen

Ook recent in het nieuws: de indirecte betrokkenheid van Nederlandse energiebedrijven bij grove mensenrechtenschendingen in Colombia. De stroomproducenten kopen hun steenkool van bedrijven die betrokken waren bij moorden op vakbondsleiders. Welke bedrijven zich schuldig maken aan

de inkoop van 'bloedkolen', is onduidelijk. De meeste energieproducenten willen niet zeggen van wie ze hun steenkool betrekken.

Hans de Feijter, COR-voorzitter bij het Zeeuwse energiebedrijf Delta zegt niet precies te weten waar Delta's steenkool, goed voor 25 tot 33 procent van de energievoorziening, vandaan komt. 'Volgens mij niet uit Colombia.' Het nieuws over de bloedkolen bracht geen discussie op ging binnen Delta, zegt De Feijter. 'In de wereld gebeuren er dingen waar je heel treurig van wordt. Maar als een energiebedrijf duurdere, maatschappelijk verantwoorde steenkool gaat inkopen, prijst het zich uit de markt. De energie wordt duurder en de consument loopt weg naar een andere leverancier.' Het onderwerp speelt ook niet binnen de OR. 'We hebben andere speerpunten dan steenkool. Duurzaamheid is wel een issue, het komt een keer per jaar langs in de overlegvergadering. Halen we de wettelijke duurzaamheidseisen over onder meer CO₂-uitstoot?' »

**'De OR is tegen kinderarbeid.
Ik wil er in mijn dorp ook niet
op worden aangekeken'**

Tips

Wat kan de ondernemingsraad doen als het bedrijf zich schuldig maakt aan kinderarbeid, slechte arbeidsomstandigheden, onderbetaling of milieuvuiling in het buitenland? Trainer en coach Kadir Dev van FNV Formaat adviseert.

Wat kan een Nederlandse ondernemingsraad doen aan misstanden van zijn bedrijf in het buitenland?

'Formeel weinig. Maar uit ethisch oogpunt wil je weten hoe je bedrijf zijn geld verdient. Gebeurt dat maatschappelijk verantwoord en vinden er geen misstanden plaats? Een gedeelte van de Nederlandse bedrijven staat wellicht willens en wetens misstanden in het buitenland toe. Als mens wil je dat niet.'

Hoe weet een OR of het bedrijf zuiver op de graat is?

'Stel vragen aan de bestuurder. Onder welke condities worden producten geproduceerd, hoe wordt MVO-beleid uitgevoerd en geldt dat ook voor de fabriek in bijvoorbeeld Azië? Dat is het minste wat je als OR kunt doen. De vraag is wel: klopt de informatie die wordt verstrekt?'

Hoe kom je daar achter?

'Door zelf onderzoek te doen. Neem contact op met collega's of ondernemingsraden in het buitenland. Leg werkbezoeken af, praat met werknemers en bekijk de omstandigheden.'

De OR stuit op misstanden, wat dan?

'Juridisch kun je niets als deze in het buitenland plaatsvinden.

Ga dus in overleg met de bestuurder over de misstanden. Ik denk dat de bestuurder er meestal al meer vanaf weet. Het is moeilijk te geloven dat je niet weet hoe je producten worden gemaakt. Probeer als OR argumenten te vinden om de misstand aan te pakken. Benadruk de voordelen voor bestuurder en bedrijf. En de nadelen als je het probleem niet aanpakt, zoals slechte publiciteit. Vinden de misstanden onder de vlag van een holding van een multinational plaats, vraag dan als Nederlandse OR met klem een gesprek aan met de bestuurder daarvan. Probeer minimaal het onderwerp geagendeerd te krijgen in de hoogste regionen van de holding.'

De OR weet van misstanden, maar de bestuurder doet er niets aan.

'Breng dan de achterban op de hoogte en probeer de vakbond mee te krijgen. Ga in gesprek met de RvC of RvT. Sorteert dat geen effect, neem dan contact op met de aandeelhouders. Uiteindelijk kan de OR de media nog inlichten en naar de rechter stappen. Ook al is daar geen juridische grondslag voor, aandacht krijg je er wel mee.'

Een misstand van je bedrijf komt in de media. Wat doe je als ondernemingsraad?

'Negatieve publiciteit gaat ten koste van het imago en misschien van geld en zelfs banen. De bestuurder en de OR hebben dus een gezamenlijk probleem, waarvoor ze samen oplossingen moeten bedenken. Zodra die er zijn, breng dan een tegenbericht naar buiten over hoe het bedrijf en het personeel samen de problemen gaan aanpakken.'

OR-knikkers

Delta in de lucht houden in de heftige concurrentiestrijd met andere energiebedrijven is de insteek van de ondernemingsraad. Discussies voeren over de herkomst van steenkool niet. Over het verantwoord winnen van steenkool moeten internationaal afspraken worden gemaakt, vindt De Feijter. 'Als je als bedrijf een voortrekkersrol gaat vervullen, dan verliezen we markt. Dat moeten we niet doen.'

Foute tomaten

De COR van Ahold Nederland bemoeit zich nadrukkelijk wel met de herkomst van producten. Zoals bij tomaten uit Florida die geleverd worden aan Ahold USA, een zusterbedrijf van Ahold Nederland. De tomatenplukkers – seizoenwerkers – zouden ruim onder de armoedegrens betaald krijgen. Volgens vakbonden maken de toeleveranciers zich schuldig aan moderne slavernij.

De zaak kwam onder de aandacht van COR-voorzitter Fred Smit toen een spreker erover vertelde op de aandeelhoudersvergadering van Ahold. 'Het was een verontrustend verhaal, dat de COR heeft opgepakt', zegt Smit. De COR haalde de zaak aan in formele en informele gesprekken met directie en raad van commissaris-

'Het MVO-beleid van Ahold geldt van hoog naar laag, dus ook bij een toeleverancier van een zusterbedrijf'

sen (RvC). Op zijn vragen kreeg de COR antwoorden. Smit: 'Ahold gaf aan de situatie van de tomatenplukkers te onderzoeken. We wachten op de uitkomst en volgen de zaak op de voet.'

Dat de vermeende misstanden plaatsvinden bij een toeleverancier van een zusterbedrijf, maakt de COR-voorzitter niet minder kritisch. 'Formeel hebben we daar geen medezeggenschap, maar het MVO-beleid van Ahold geldt van hoog naar laag. Dus je kijkt ook naar wat er elders in de wereld gebeurt en toetst dat aan het beleid.' Volgens Smit denkt de COR niet pas na over MVO als er een vraag over komt. 'De medezeggenschap stelt zelf vragen, toetst beleid, kijkt naar maatschappelijke ontwikkelingen en bespreekt dit met betrokkenen.' MVO kan met een scala aan middelen onder de aandacht worden gebracht, zegt de COR-voorzitter. 'Het dagelijks bestuur van de COR heeft bijvoorbeeld elk kwartaal informeel overleg met leden van de RvC waarbij ook dit onderwerp kan worden besproken. Ook vindt er in september een door de COR georganiseerde MVO-themabijeenkomst met de RvC en de general managers plaats.' Het net verworven spreekrecht op de aandeelhoudersvergadering denkt de COR ook in te kunnen zetten voor MVO-zaken. ○

De FNV heeft een uitgebreide checklist gemaakt: Uitvoering van MVO-beleid buiten Nederland. Kijk op ORnet.nl, zoek op 'MVO'.

Respect

Onlangs was ik uitgenodigd op de afscheidsreceptie van Willem, die 18 jaar gepassioneerd OR-voorzitter was geweest en met de vut ging. Hij had de zaken altijd uiterst professioneel behartigd en alles op een open en eerlijke manier gedaan, vanuit het belang van medewerkers én bedrijf. Ook de bestuurder volgde hij kritisch maar met respect. Zijn kritiek liet hij steevast in persoonlijke gesprekken doordringen, nooit via de media. Willem vond dat het kunnen omgaan met medezeggenschap tot de professionaliteit van een bestuurder behoorde. Ging het volgens Willem minder goed met het bedrijf, dan vroeg hij om een onderhoud en probeerde afspraken te maken. Willems inzet bleef niet onopgemerkt: bij verkiezingen kon je met de kandidaten steevast twee or'ën vullen.



Maar nu was er dan die standaardafschheidsreceptie van het bedrijf. Willem stond daar met zijn familie en vier kinderen en vertelde met veel trots over het bedrijf dat hij zou gaan missen. Er waren veel collega's, (voormalige) OR-leden en mensen uit zijn OR-netwerk. De bestuursvoorzitter was verhinderd en stuurde zijn secretaresse, die een oud boekje over het bedrijf overhandigde. De tweede bestuurder liet niks van zich horen en ook het hoofd personeelszaken schitterde door afwezigheid. Willems directe baas was net die morgen ziek gemeld en kon helaas niet aanwezig zijn.

Willem, die nooit zonder woorden was geweest, viel nu stil. Na zó veel pech kon hij het niet opbrengen om zijn zorgvuldig geschreven afscheidsspeech uit te spreken. Toen hij die avond slapeloos in bed lag, gingen zijn gedachten naar de voorbije 35 jaar, waarin hij zich voor zijn bedrijf had ingezet. Zo ook aan die keren dat hij namens het bedrijf in het crematorium stond omdat de leiding het te druk had met vergaderen, terwijl hij vond dat er bij deze gebeurtenissen een vertegenwoordiging moest zijn.

Weken later kreeg Willem een uitnodiging voor een afscheidsreceptie van de bestuursvoorzitter die een nieuwe baan had gevonden. Willem was van harte welkom op het bijbehorende symposium-met-lunch en er zat een envelopje bij voor een afscheidscadeau. Bij Willem knapte er iets en hij kon zich er niet overheen zetten. Een week later stuurde hij alsnog een kaartje om de bestuurder te feliciteren met zijn Koninklijke onderscheiding. Respect was hem vroeger al met de paplepel ingegeven.

John Graafmans is trainer/adviseur voor ondernemingsraden en schrijver van het boekje 'De OR en de knikkers van het spel', waarin hij zijn praktijkervaringen heeft gebundeld. Het is verkrijgbaar via www.hoven.nl, 040 - 252 70 63. Reacties op de column: www.johngraafmans.web-log.nl.