

International Framework Agreements

Een introductie



International Framework Agreements

Een introductie

'Toen bedrijven lokaal opereerden, sloten de bonden lokale overeenkomsten;
toen bedrijven nationaal opereerden, sloten de bonden nationale overeenkomsten.
Nu met de globaliserende economie, hebben we wereldwijde overeenkomsten nodig.'

UNI



Colofon

Uitgave:	Stichting FNV Pers i.s.m. FNV Mondiaal
Tekst:	Karen Brouwer; karen@greenmonday.nl
Productie en eindredactie:	FNV Marketing & Communicatie
Opmaak en druk:	FNV Repro
Vertaling uit het Engels:	Annette Vernooij
Bronnen:	Websites van de bedrijven en Global Union Federations ; interviews met vertegenwoordigers van Global Union Federations

April 2008

Inhoudsopgave

IFA's, een praktische handleiding	5
Wereldwijde ondernemingen, maar lokale vakbonden?	5
Welke zaken worden er in een IFA geregeld?	5
Hoe ziet een IFA er uit, wat staat er in?	5
Hoe moet de overeenkomst worden geïmplementeerd?	6
Kunnen IFA's van pas komen bij het oplossen van conflicten?	7
Zijn IFA's nuttig bij het organiseren van leden?	7
Interview met Marion Hellmann van de International Federation of Building and Wood Workers (BWI) en IFA's	7
Wat kun je doen als het bedrijf zich niet houdt aan de overeenkomst?	8
Waarom zou een bond een IFA willen?	8
Waarom zou een onderneming een IFA willen?	9
Waarom een onderneming geen IFA zou willen	9
Het verschil tussen een gedragscode en een IFA	10
IFA versus gedragscode - Chiquita	10
Hoe beginnen we een IFA?	11
Het afsluiten van een IFA	11
Samenwerking met de Europese ondernemingsraad	12
Casestudy's International Framework Agreements	13
BWI en Skanska	13
IUF en Chiquita	15
ITGWLF en Inditex SA	17
ICEM en Statoil	19
IMF en Daimler Chrysler	21
IUF en Danone	24
UNI en NAMPAK	25
Meer weten?	29

IFA's, een praktische handleiding

Wereldwijde ondernemingen, maar lokale vakbonden?

Naarmate steeds meer ondernemingen multinationalaal worden, zien vakbonden en de werknemers die zij vertegenwoordigen zich in toenemende mate geconfronteerd met beslissingen van ondernemingen die op wereldschaal worden genomen en lokaal invloed hebben. Hierbij gaat het zowel over reorganisaties en strategische beslissingen in een bedrijf, als de introductie van een managementsysteem, kwaliteitssysteem of een nieuwe automatiseringsronde. Het belangrijkste instrument dat we hebben, de collectieve arbeidsovereenkomst, betekent weinig in zulke situaties. Men kan ook niet terugvallen op wetgeving vanwege het nationale karakter ervan, ofschoon regeringen zich formeel moeten houden aan internationale basisnormen zoals de ILO-normen, of de OESO-richtlijnen. Er bestaat echter geen 'wereldregering' waarmee de vakbonden kunnen proberen een overeenkomst af te sluiten, die dan vervolgens aan internationale ondernemingen opgelegd kan worden. En ook kunnen ondernemingen formeel niet direct verantwoordelijk worden gesteld voor het al dan niet handhaven van de ILO-normen. International Framework Agreements (internationale raamovereenkomsten), IFA's zijn een manier om die obstakels te overwinnen.

Een IFA is een overeenkomst tussen een multinational en de vakbeweging die betrekking heeft op de rechten van werknemers. Vaak zijn de Global Union Federation (GUF) (internationale vakbondsfederatie) van de sector waarin het bedrijf werkzaam is en de vakbond uit het land van de hoofdzetel van de betreffende onderneming erbij betrokken. Het akkoord geldt wereldwijd en, eenmaal afgesloten, kunnen vakbonden uit de hele wereld die binnen dat bedrijf werkzaam zijn het gebruiken.

Welke zaken worden er in een IFA geregeld?

Ofschoon IFA's betrekking hebben op een reeks van onderwerpen en zo bescherming bieden met betrekking tot de basisnormen, zoals het recht op organisatie, collectieve onderhandelingen, veiligheids- en gezondheidskwesties enzovoorts, kan niet elk onderwerp waarover gewoonlijk door een nationale of lokale vakbond wordt onderhandeld, deel uitmaken van een IFA. Lonen zijn overal in de wereld verschillend, evenals werktijden en het aantal vakantiedagen. Maar de overeenkomst kan bijvoorbeeld garanderen dat werknemers overal ten minste een leefbaar loon wordt betaald en dat overal vergelijkbare veiligheids- en gezondheidsregels gelden. En het allerbelangrijkste is dat de overeenkomsten vakbondsvrijheid en het recht op organisatie garanderen. Dit is een belangrijk middel om vakbonden te versterken, en sterkere bonden kunnen de rechten van werknemers die zij vertegenwoordigen effectief verdedigen.

Een ander belangrijk doel van een IFA is dat het de bond in staat stelt te overleggen met het bedrijf over zaken die verder gaan dan de cao. Bijvoorbeeld de langetermijnstrategie van de onderneming, reorganisatieplannen, of een verandering in de activiteiten van de onderneming. Vaak strekt een IFA verder dan de onderneming zelf en is ook van toepassing op de leveranciers van de onderneming.

Hoe ziet een IFA eruit, wat staat erin?

De inhoud van de overeenkomst kan variëren van zeer korte teksten die vooral gericht zijn op erkenning van vakbonden en respect voor vakbondsrechten, tot bredere kwesties zoals scholing, veiligheid en gezondheid, enzovoorts. De ondergrens is, dat het akkoord op zijn minst het recht op organisatie en collectief onderhandelen moet bevatten.

De reikwijdte kan variëren. IFA's zijn niet altijd van toepassing op onderaannemers, leveranciers enzovoorts, maar het zou natuurlijk beter zijn als leveranciers en onderaannemers in gelijke mate gehouden zouden zijn aan de normen die opgenomen zijn in de IFA. Vooral vanwege de huidige trend naar onderaanneming en uitbesteding.

Verschillende GUF's hebben een standaard Framework Agreement opgesteld, die als een eerste aanzet kan worden gebruikt. Deze zijn beschikbaar op hun website.

Grofweg bevat een IFA:

- **Preamble:** die aangeeft wie de partijen zijn bij deze overeenkomst en de uitgangspunten voor tekening van de overeenkomst. Bijvoorbeeld dat de onderneming haar verantwoordelijkheid erkent voor haar werknemers en dat het akkoord niet in de plaats komt van eerdere akkoorden tussen de onderneming en de GUF
- **Reikwijdte:** waarin staat voor wie de overeenkomst geldt. Bijvoorbeeld of het akkoord ook geldt voor alle onderaannemers en leveranciers.
- **Normen:** de feitelijke regels. Dit onderdeel moet de afspraken bevatten over bijvoorbeeld:
 - vrijheid van organisatie en het recht op collectief onderhandelen
 - dwangarbeid
 - kinderarbeid
 - veiligheid en gezondheid
 - discriminatie
 - gelijke kansen
 - beloning
 - werktijden
 - disciplinaire maatregelen
- **Implementatie:** waarin staat wie er verantwoordelijk voor is dat de overeenkomst in praktijk wordt gebracht en dat werknemers regelmatig (eens per jaar) worden geïnformeerd en geschoold (in hun eigen taal).
- **Toezicht:** waarin staat hoe de partijen ervoor zorgen dat de overeenkomst wordt gecontroleerd en actie wordt ondernomen als de onderneming zich niet aan het akkoord houdt. Vaak houdt dit de instelling in van een commissie van toezicht, die minstens eens per jaar bijeenkomt.
- **Herziening:** geeft aan wanneer de overeenkomst moet worden herzien en aangepast.
- **Financiering:** geeft aan wie de kosten draagt van publicatie en scholing enzovoorts. In de meeste gevallen betaalt de onderneming voor vakbondsbijeenkomsten of scholingsprogramma's en de instrumenten voor werknemers om de overeenkomst te kunnen gebruiken.

Hoe moet de overeenkomst worden geïmplementeerd?

Een dergelijke overeenkomst is natuurlijk allemaal goed en wel. Maar is er niet een gerede kans dat hij simpelweg verdwijnt onderin een grote stapel papier en tot niets leidt? Zijn de GUF's en vakbonden eigenlijk wel in staat om toezicht te houden en naleving te bevorderen? In het bijzonder als het gaat om zwak georganiseerde bonden en een lange keten van leveranciers. En als het akkoord niet wordt nageleefd, waar kun je dan heen om je recht te krijgen? Enkel het tekenen van een stuk papier is niet genoeg, zoveel moet duidelijk zijn.

Het akkoord is nuttig als de vakbondsvertegenwoordigers echt in staat zijn om te spreken namens de werknemers, bekend zijn met de werkomstandigheden en in staat zijn om concrete gevallen voor te leggen aan het internationale management. Dat betekent dat naast de GUF van de sector waarin de onderneming werkzaam is, ook lokale en nationale bonden betrokken moeten zijn geweest bij de onderhandelingen. Maar misschien nog belangrijker, lokale bonden moeten regelmatig worden geïnformeerd over de overeenkomst, bekend zijn met de inhoud, weten welk nut het voor hen heeft en op welke manier zij de akkoorden kunnen gebruiken. Lokale en nationale bonden vormen de basis van elke overeenkomst. Zij brengen de overeenkomst in de praktijk en kunnen schendingen rapporteren. Daarom is het erg belangrijk dat de overeenkomst bepalingen bevat over publicatie ervan, indien nodig in verschillende talen, en over het regelmatig informeren van de werknemers over het bestaan van de overeenkomst en hoe deze kan worden gebruikt.

Kunnen IFA's van pas komen bij het oplossen van conflicten?

Een IFA stelt gedragsregels vast voor een onderneming. Maar een IFA neemt de rol van de lokale of nationale bond niet over. De IFA is een instrument. Het is een basis waarop lokale bonden voort kunnen bouwen. Maar het is ook de ondergrens. Als een onderneming zich niet houdt aan de basisafspraken neergelegd in de IFA, kan dat worden gerapporteerd en moet de onderneming haar gedrag veranderen. (zie ook hierna).

Zijn IFA's nuttig bij het organiseren van leden?

Organisatie is de basis van elke cao. Maar een IFA kan van pas komen, zelfs als er een basisvakbondsstructuur ontbreekt. De erkenning van het recht op organisatie is het belangrijkste onderdeel van de IFA. Als er geen vakbond is, misschien omdat de onderneming vroeger onderhandelingen met de vakbond uit de weg ging, kan de IFA van pas komen om de onderneming te overreden de bond toegang te verlenen tot de werknemers. En omdat een IFA vaak ook van toepassing is op de onderaannemers en leveranciers, kan ook daar de vorming van vakbonden worden gestimuleerd. De IFA is de ruggensteun. Ofschoon de onderneming akkoord moet gaan met het opzetten van een vakbond, in lijn met de IFA, zijn het de lokale bonden of de werknemers die het werk moeten doen. De IFA is geen toverformule.

Interview met Marion Hellmann van de International Federation of Building and Wood Workers (BWI) (Internationale Bond van Bouw- en Houtarbeiders) en IFA's.

IFA's vormen een belangrijk instrument

"Wij zijn een internationale, wereldwijde bond, maar het primaire doel van de BWI is hulp te bieden bij het versterken van nationale arbeidsverhoudingen. Om dit te bereiken is stimuleren van de sociale dialoog met multinationals onderdeel van de strategie. International Framework Agreements vormen een belangrijk instrument, zij zijn de formele erkenning van een sociaal partnerschap op wereldniveau."

Waarom zouden bedrijven een IFA willen?

"Risicomanagement is een de voornaamste redenen voor multinationals om een International Framework Agreement af te sluiten met een Global Union Federation. GUF's hebben een netwerk van lidorganisaties over de hele wereld. Voor bedrijven is de toegevoegde waarde dat vakbonden in staat zijn om al in een vroeg stadium ernstige problemen op de werkvloer op te sporen (die niet lokaal opgelost worden). Zij kunnen dan actie ondernemen voordat het een kwestie wordt in de media en de reputatie van het bedrijf schade oploopt. Werknemers en hun bonden functioneren als een waarschuwingssysteem voor bedrijven, die van binnenuit informatie krijgen over slechte managementpraktijken, corruptie en omkoping in dochterbedrijven of in de leveringsketen."

Werkt het?

"Werkgevers die een overeenkomst tekenen laten zien dat zij serieus en eerlijk zijn, voorstander van goede relaties op de werkvloer en ook dat zij zich verantwoordelijk voelen voor de leveringsketen. Het is duidelijk dat de IFA nuttig is gebleken bij het onderkennen en oplossen van vakbondskwesties op lokaal niveau, maar het is nog steeds zo dat het bedrijf pas na enige vakbondsdruk reageerde als er een kwestie of zaak werd gesignaleerd. Zonder waakzaamheid van consumenten, vakbonden en andere groeperingen is het niet waarschijnlijk dat bedrijven snel stappen zetten op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen."

"Als de IFA eenmaal is afgesloten, moet het bedrijf ervoor zorgen dat er een managementsysteem aanwezig is dat implementatie van de overeenkomst waarborgt. Het belangrijkste deel van het implementatieproces is echter het bewust maken van de werknemers van het bestaan en de betekenis van de inhoud. Als onderdeel van de overeenkomst moet de onderneming haar bedrijven, leveranciers of onderaannemers informeren over de inhoud van het akkoord. Skanska is in dit opzicht bijzonder

consciëntieus geweest. De overeenkomst is vertaald in de nodige talen en het bedrijf heeft seminars en een informatiecampagne voor zijn personeel mogelijk gemaakt.”

“In de praktijk is implementatie van IFA's niet zo gemakkelijk als ondernemingen zouden willen. Ze ondervinden vooral serieuze problemen bij toepassing ervan op leveranciers en onderaannemers. Het kost tijd om de houding en cultuur van het management en soms ook van de vakbond te veranderen en een sociale dialoog, gebaseerd op samenwerking, aan te gaan. De echte uitdaging met betrekking tot strategieën rondom IFA's is hoofdzakelijk het toezicht houden en de toetsing. De toezichthouders zijn afhankelijk van informatie van de lokale bonden. Bedrijven huren vaak organisaties in als 'onafhankelijke toezichthouder' om hun dochterbedrijven te controleren. Hiermee moeten we voorzichtig zijn. We denken dat het enige echte criterium om te toetsen of de werknemersrechten, zoals vrijheid van vereniging of het recht collectieve onderhandelingen te voeren, worden gerespecteerd, het bestaan is van een functionerende vakbondsvertegenwoordiging en een cao, en dat de enige echte 'onafhankelijke toezichthouder' op de werkvloer de werknemers zelf zijn, via hun vakbond.”

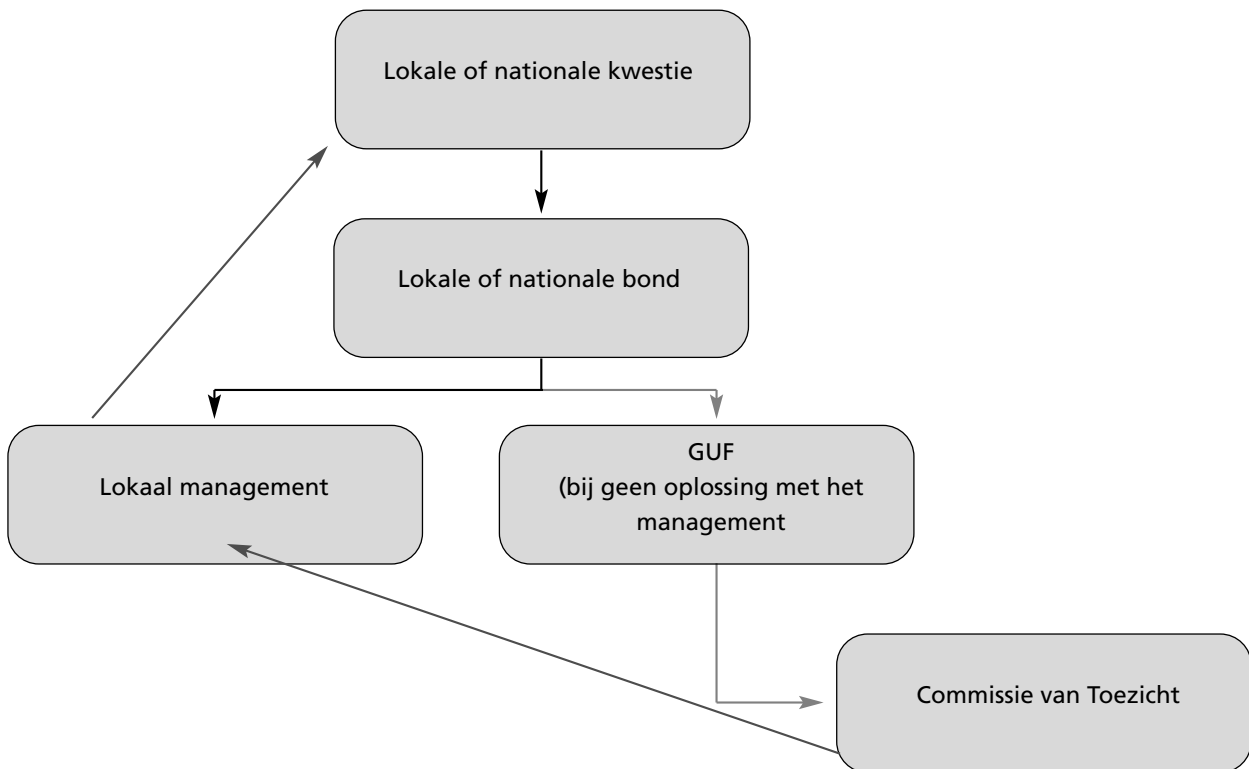
Lokale bonden essentieel voor succes

“Er bestaat dringend behoefte aan een grotere en sterkere betrokkenheid van de kant van de aangesloten bonden en zij moeten meer verantwoordelijkheid nemen. Het doel van de overeenkomsten met wereldwijde ondernemingen is om de aangesloten organisaties behulpzaam te zijn om erkenning te krijgen als vakbond. En een sociale dialoog te starten op bedrijfsniveau en nationaal niveau met ondernemingen, leveranciers en onderaannemers. Dit moet leiden tot collectieve onderhandelingen en uiteindelijk tot verbeterde arbeidsomstandigheden en hogere lonen. Het succes van elke overeenkomst met een wereldwijde onderneming hangt echter af van de kracht van de bonden op nationaal niveau en volledige implementatie van een wereldwijd akkoord is alleen mogelijk als werknemers georganiseerd zijn in vrije vakbonden en de mogelijkheid hebben om collectief te onderhandelen op nationaal niveau en op ondernemingsniveau.”

Wat kun je doen als het bedrijf zich niet houdt aan de overeenkomst?

Een IFA is een vrijwillige overeenkomst. Natuurlijk heeft de onderneming met het akkoord ingestemd, dus mag men ervan uitgaan dat ze het ook zal willen respecteren. Maar soms doet er zich een probleem voor en wat dan? In de meeste gevallen is het voldoende om het voorval aan de commissie van toezicht te melden, die is ingesteld toen de overeenkomst getekend werd. Gewoonlijk zijn vertegenwoordigers van de GUF, nationale bond en de onderneming lid van deze commissie en gewoonlijk vergadert de commissie, formeel, een keer per jaar. Informele vergaderingen kunnen vaker plaatsvinden. De commissie bespreekt hoe het probleem wordt aangepakt en er wordt een tijdspad afgesproken om tot verbetering te komen. Alles hangt echter sterk af van de bereidheid van de onderneming en de alertheid van de bond ter plaatse. Daarom zijn lokale bonden zo belangrijk in het hele IFA-proces. Zonder mensen die op de werkvloer de akkoorden controleren en implementeren, is de IFA inderdaad niet meer dan een papieren tijger en zullen er geen echte veranderingen plaatsvinden. In de praktijk, en idealiter, worden veel gemelde gebeurtenissen behandeld door de leden van de commissie van toezicht in een informele vergadering voordat ze echt een probleem worden. Regelmatig contact en open communicatie tussen de leden van de commissie van toezicht is van groot belang.

Als een onderneming niet alleen de IFA-overeenkomst, maar zelfs internationale regels zoals ILO-verdragen of OESO-richtlijnen schendt, en niet bereid is om te reageren op klachten, dan kunnen andere maatregelen genomen worden. Het voorval kan zowel bij de ILO als de OESO gemeld worden en deze organisaties nemen de kwestie op met de regering van het land waar schending plaatsvond. Het is aan deze regering om de onderneming te dwingen haar gedrag te verbeteren.



Waarom zou een bond een IFA willen?

Het afsluiten van een internationale overeenkomst is geen doel op zich. De belangrijkste uitdaging voor de bonden is een dialoog op gang brengen op internationaal niveau. Aangezien steeds meer besluiten van ondernemingen op dat niveau worden genomen, is het voor de vakbeweging van het allergrootste belang om op internationaal niveau erkend te worden als discussiepartner. Een IFA kan hierbij een hulpmiddel zijn. International Framework Agreements zijn ook van belang voor werknemers die door nationale wetten onvoldoende beschermd worden.

Wat mogelijk de grootste betekenis is, is dat we uiteindelijk als vakbonden in staat moeten zijn om op internationaal niveau het overleg aan te gaan en te onderhandelen over de meer strategische bedrijfsbesluiten, zoals voorgestelde reorganisaties of investeringen, desinvesteringen, enzovoorts.

Voordelen van IFA's voor de bonden

- IFA's bevorderen de dialoog en erkennen de bond op international niveau. En dit is een must in een globaliserende wereld.
- IFA's kunnen een opstap zijn naar een bredere agenda: consultatie op strategisch gebied en/of onderhandelingen op internationaal niveau.
- IFA's beschermen werknemers met betrekking tot hun basisrechten.
- IFA's zijn een hulpmiddel voor de bonden als zij werknemers op lokaal of nationaal niveau willen organiseren en tegenwerking ondervinden.

Waarom zou een onderneming een IFA willen?

IFA's ook voor onderneming nuttig omdat

- hij betere werkrelatie met vakbonden tot gevolg heeft, de dialoog wordt verdiept.
- hij de arbeidsvrede kan bevorderen, omdat problemen kunnen worden opgelost (risicomanagement).
- consultatie met de GUF kan voorkomen dat er een noodzaak is tot consultatie met een hele reeks groeperingen.
- financiële markten een toenemende belangstelling tonen voor 'ethische criteria'.

Waarom een onderneming geen IFA zou willen

- Het kan de normen omhoog stuwten: verbetering tot op het hoogste niveau zal de eis zijn.
- Publicatie van gevoelige informatie is ongewenst.
- Het kan onderhandelingen op zowel international als lokaal niveau tot gevolg hebben, en dit is ongewenst.
- Het kan wereldwijde vakbondsactiviteit tot gevolg hebben en leiden tot solidariteitsstakingen over de grenzen heen.
- Implementatie en naleving kosten geld en menskracht.

Geen IFA

In een aantal sectoren of in delen ervan, is een IFA nog niet de beste oplossing, voornamelijk vanwege de lage organisatiegraad.

Bijvoorbeeld in de kleding- en schoenindustrie, waar de productie wordt uitbesteed door het merkbedrijf, is het hoofdkantoor bijna volledig ongeorganiseerd, of is de bond er niet sterk genoeg om een overeenkomst af te dwingen. In deze situatie is de reactie geweest om op kritische wijze deel te nemen aan initiatieven van meerdere belanghebbenden, waarbij contacten zijn gelegd met vertegenwoordigers van het maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) van de belangrijkste multinationals. Ook is een aantal activiteiten ontwikkeld, gericht op de leveringsketen, met onder meer vergaderingen op nationaal niveau met vertegenwoordigers van het merk, hun leveranciers en de bonden over belangrijke kwesties als vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen.

Het verschil tussen een gedragscode en een IFA

Steeds meer bedrijven zijn bezig met het opstellen van een gedragscode of businessprincipes. Bijna alle grote multinationals hebben een dergelijke code, die niet alleen betrekking heeft op de werknemers, maar ook op de klanten, leveranciers, omwonenden, aandeelhouders enzovoorts. Ofschoon ze allemaal gedragscode heten, is de inhoud ervan verre van identiek. De codes variëren van mission statement tot een gedetailleerd stuk over een reeks van zaken. Meestal is er in gedragscodes geen verwijzing naar de erkenning van vakbonden

Het grootste verschil tussen een code en een IFA is dat een gedragscode eenzijdig door het bedrijf wordt opgesteld (het bedrijf beslist zelf of het een code wil opstellen en wat erin moet staan), een framework agreement wordt opgesteld en getekend in samenwerking met de vakbond. In de praktijk betekent dit dat de bond, lokale bonden en GUF, ook een rol spelen bij het controleren of de onderneming zich aan de regels houdt (naleving), en de bond kan ook eventuele problemen vaststellen en deze bij het bedrijf aan de orde stellen, zodat die opgelost worden. Bij een gedragscode ziet het bedrijf toe op naleving en volgt hierbij interne controle-richtlijnen. Andere partijen, vakbonden of de lokale gemeenschap worden niet bij de controle betrokken.

IFA versus gedragscode – Chiquita

Op 14 juni 2001 tekenden de International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (de internationale bond voor werknemers in de voedingsindustrie, landbouw, horeca, tabaksindustrie en aanverwante werknemersverenigingen), de IUF, COLSIBA (de Latijns-Amerikaanse Banana Workers' Union Coordination, Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros) en Chiquita een overeenkomst met betrekking tot vrijheid van vereniging, minimum arbeidsnormen en werkgelegenheid op Latijns-Amerikaanse bananenplantages.

In 2001 publiceerde Chiquita haar wereldwijd geldende gedragscode. In eerste instantie zag Chiquita de code als een mogelijk alternatief voor een overeenkomst met de vakbeweging en presenteerde de code tijdens een vergadering van IUF, COLSIBA, Chiquita en Del Monte, waarin de mogelijkheden van een overeenkomst in de bananensector werd besproken.

De bonden, zowel regionaal als internationaal, en de ILO weigerden commentaar te geven op deze eenzijdige bedrijfscode. Zij gaven te verstaan dat zij alleen geïnteresseerd waren in een overeenkomst die de vakbonden erkenden.

Ron Oswald, algemeen secretaris van de IUF: "Chiquita maakt serieus werk van de gedragscode en heeft er stevig in geïnvesteerd. En, in vergelijking met andere gedragscodes, is dit zeker geen slechte. Maar gedragscodes zijn altijd eenzijdig. Ze worden niet ontwikkeld in samenspraak met vakbonden en zij voorzien alleen in het recht op vakbondsvorming. Er is geen verplichting om met de bonden te praten. Met de IFA onderscheidt de vakbeweging zich van maatschappelijk verantwoord ondernemen en de bedrijfscodes die voortkomen uit MVO. Wij willen niet enkel dat bedrijven erkennen dat werknemers vakbondslid mogen worden, zoals in de meeste gedragscodes staat vermeld. Dit is al een fundamenteel mensenrecht. Overeenkomsten moeten gaan over de manier waarop werknemers die rechten mogen gebruiken. Je moet het succes van een dergelijke overeenkomst terug kunnen zien in een toename in vakbondsleden."

Hoe beginnen we een IFA?

De lokale bond is van essentieel belang bij het afsluiten en controleren van de IFA en idealiter moet het IFA-proces daar beginnen. Maar één bond is niet genoeg. Er moeten contacten gelegd worden tussen bonden voordat men met het IFA-proces begint. Bonden die werknemers van een bedrijf in verschillende landen vertegenwoordigen, moeten elkaar kennen. Als je weet wat er aan de hand is in het bedrijf in andere landen, of zelfs op andere locaties, dan kan de overeenkomst tot stand komen met de instemming en inbreng van andere bonden en zal hierdoor op effectievere wijze ten uitvoer gebracht worden.

Als je denkt dat een IFA iets is waarover jouw vakbond zou willen onderhandelen met een van de multinationals die zijn thuisbasis heeft in jouw land, dan is de eerste stap dat je gaat praten over je plannen met jouw GUF en met de bonden in jouw regio. Samen met de GUF en met inbreng van collega's in andere landen kan het proces van start gaan. In het gunstigste geval bestaat er al een wereldwijd vakbondsnetwerk voordat de gesprekken met het bedrijf beginnen. Op die manier zijn de bonden wereldwijd in staat om hun inbreng te leveren aan de ontwikkeling van de IFA en wordt het IFA-proces, voor wat betreft informatie, gestart vanuit een solide basis.

Gezien de inhoudelijke verschillen tussen overeenkomsten, moet er ook een onderzoek per bedrijf plaatsvinden, niet alleen naar waar de prioriteit moet liggen en wat in het akkoord opgenomen moet worden, maar zeker ook naar wat haalbaar is.

Het tekenen van de IFA is eigenlijk pas de start van het proces. Hierna moet de overeenkomst in praktijk gebracht worden. Nationale en lokale bonden en werknemers moeten worden geïnformeerd over de overeenkomst (in hun eigen taal) en moeten worden geschoold, zodat zij de IFA kunnen gebruiken met al zijn mogelijkheden. Met het oog op veranderingen in de structuur van het bedrijf als gevolg van uitbesteding en verplaatsing naar het buitenland, moet actuele informatie over de IFA jaarlijks over het hele bedrijf verspreid worden.

Het afsluiten van een IFA

Stappen die een nationale bond kan nemen.

1. Een bond in het land waar het hoofdkantoor van het bedrijf gevestigd is, neemt het initiatief.
2. Doe onderzoek en download een voorbeeld van een IFA van de website van de GUF.
3. Vertaal, indien nodig, de informatie in je eigen taal.
4. Neem contact op met het bedrijf om de belangstelling te peilen.
5. Betrek de GUF erbij.
6. Betreft andere bonden erbij, zowel regionaal als wereldwijd met behulp van de GUF.
7. Zorg ervoor dat het onderhandelingsproces breed gesteund wordt, ook door andere bonden.
8. Onderhandel over de IFA in samenwerking met de GUF en het bedrijf.
9. Teken de IFA.
10. Zorg ervoor dat informatie over de IFA regelmatig verspreid wordt onder alle werknemers, in alle talen en dat de werknemers worden geschoold, zodat zij de IFA in praktijk kunnen brengen.
11. Zorg ervoor dat andere bonden weten waar zij informatie kunnen vragen, of waar schending van de overeenkomst gemeld kan worden en zorg dat zij zich hierin niet belemmerd voelen.
12. Woon de vergaderingen met het bedrijf en de GUF bij.
13. Stuur regelmatig updates over het verloop van het proces naar je bond.

Samenwerking met de Europese ondernemingsraad

Samenwerking met medezeggenschapsorganen zoals de Europese ondernemingsraad is een logische stap, aangezien de Europese ondernemingsraad soms in staat is om aan informatie te komen die verder reikt dan Europa. Als er een Wereld ondernemingsraad bestaat, kan wellicht daarmee samenwerking gezocht worden. Een aantal IFA's is afgesloten op initiatief van de Europese ondernemingsraad of de Wereld ondernemingsraad. Hier geldt echter hetzelfde als wat op nationaal niveau geldt: deze organen zijn geen vakbondsorganen, terwijl een framework agreement bij uitstek een vakbondsinstrument is.

Casestudy's International Framework Agreements

BWI en Skanska

Onderneming: Skanska

GUF: Internationale Federatie van Bouw-en Houtarbeiders (BWI)

Websites: www.bwint.org www.Skanska.com

Datum van tekening IFA: 08-02-2001

Introductie

Op 8 februari 2001 tekenden de Internationale Federatie van Bouw-en Houtarbeiders (BWI) en Skanska een internationale overeenkomst met betrekking tot de rechten van werknemers. Deze overeenkomst is van toepassing op alle onderdelen en dochterbedrijven van de Skanska Groep. Skanska heeft zich verplicht nationale wetgeving en alle ILO-verdragen en -aanbevelingen die relevant zijn voor de activiteiten van het bedrijf na te leven. De overeenkomst met Skanska is een van de zes IFA's die BWI heeft getekend met multinationale ondernemingen. Andere overeenkomsten zijn: IKEA (meubels, Zweden), Faber-Castell (potloden, Duitsland), Hochtief (bouw, Duitsland), Ballast Nedam (bouw, Nederland), Impregilo (bouw, Italië) en Veidekke (bouw, Noorwegen).

De onderneming

Skanska is een internationaal bouwbedrijf en projectontwikkelaar, gevestigd in Zweden. Het hoofdkantoor is in Solna, een stadje in de buurt van Stockholm. Skanska is begonnen in 1887 als cementfabriek (AB Skånska Cementgjuteriet), maar veranderde al snel in een bouwbedrijf dat wegen bouwde, elektriciteitscentrales, dammen, bruggen, winkelcentra, stadions, woningbouwprojecten enzovoorts.

De voornaamste markten van Skanska zijn in Zweden, de VS, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Finland, Noorwegen, Polen, Tsjechië en Argentinië. De activiteiten van de Groep zijn ondergebracht in lokale bedrijfs-onderdelen: bouw; woningbouw- projecten; commerciële projecten en infrastructurele projecten. De Skanska Groep had in 2006 ongeveer 56.000 werknemers.

Duurzaamheid: risico's en kansen

Op 14 februari 2002 introduceerde Skanska een gedragscode die betrekking had op drie gebieden: milieu; veiligheid en gezondheid en bedrijfsethiek. Skanska meldt op zijn website dat in 2006 ongeveer 20.000 leveranciers en onderaannemers geïnformeerd werden over de inhoud van de gedragscode. En dat Skanska in 2006 meer dan 31.000 werknemers van onderaannemers en leveranciers betrok bij scholing op het gebied veiligheid, gezondheid en milieu.

Marion Hellmann, BWI: "We hebben samen met andere GUF's een voorkeur uitgesproken voor een International Framework Agreement in plaats van een gedragscode. De reden hiervoor is dat de term 'gedragscode' vaak gebruikt wordt voor eenzijdige managementinitiatieven, zonder verwijzing naar ILO-verdragen en daarom vaak van twijfelachtige waarde is voor werknemers. Veel van deze codes zijn een pr-instrument voor marketingdoeleinden."

De IFA in de praktijk

Vaak neemt de GUF het initiatief voor het sluiten van een IFA. In het geval van Skanska, heeft de Europese Ondernemingsraad het initiatief genomen en ook een positieve rol gespeeld door te streven naar een beter MVO beleid binnen het bedrijf en implementatie van de overeenkomst. BWI had een model overeenkomst ontwikkeld die kon dienen als basis voor onderhandelingen. Onderhandelingen duren soms jaren vanwege stevige discussies over de betekenis van de ILO Verdragen.

Een commissie van toezichthouders bestaande uit de directeur Human Resources van Skanska, het dagelijks bestuur van de Europese ondernemingsraad van Skanska en BWI rapporteren over handhaving van de

overeenkomst en afwijking ervan. De commissie vergadert tweemaal per jaar. De IFA heeft zijn nut al bewezen bij het oplossen van een aantal door de lokale bonden gesignaleerde problemen.

Peru: BWI ontving een klacht omtrent verschillende schendingen van werknemersrechten bij de waterkrachtcentrale Yuncan in Peru en stuurde deze door naar het management van Skanska voor opheldering. Het management behandelde de zaak en meldde dat er, met betrekking tot het lokale management, salarisschaal, kantine en voeding, melkvoorziening en opnieuw in dienst nemen van personeel, verbeteringen waren aangebracht.

Duitsland: In Duitsland ontsloeg het bedrijf Budexpol, eigendom van Skanska, 21 Poolse werknemers op staande voet nadat zij hadden deelgenomen aan een staking georganiseerd door IG BAU. De werknemers zagen zich gedwongen Duitsland te verlaten, omdat hun werkvergunning en visa waren verlopen en zij niet in aanmerking kwamen voor een werkloosheidsuitkering. Nadat dit voorval door BWI was gemeld, kregen de ontslagen werknemers een schadevergoeding van Skanska.

Noord-Amerika: BWI kreeg informatie van de aangesloten bond in Noord-Amerika LIUNA, dat er bij Tidewater Skanska, werkzaam aan het Woodrow Wilson Bridge Project in Washington, oneerlijke arbeidspraktijken plaatsvonden. In eerste instantie werd de IFA volledig genegeerd door het lokale bedrijf en pas nadat de BWI en de Zweedse bouwbond de zaak met Skanska opnamen, beloofde Skanska dat vakbondsleden in geen van hun vestigingen gediscrimineerd zouden worden.

Inhoud van de IFA

Datum van tekening: 8 februari 2001

Getekend door: Skansa, BWI

Reikwijdte: Alle onderdelen en dochterondernemingen van de Skanska Groep

Toezicht

Een commissie van toezicht bestaande uit de directeur Human Resources van Skanska, het dagelijks bestuur van de Europese ondernemingsraad van Skanska en BWI rapporteren over handhaving van de overeenkomst. De senior vicepresident Human Resources en het dagelijks bestuur stellen elk een vertegenwoordiger aan om geselecteerde vestigingen minstens eenmaal per jaar te bezoeken en te inspecteren. Als een onderdeel van Skanska zich niet aan de regels houdt, rapporteert de commissie van toezicht dergelijke schendingen aan de hiervoor verantwoordelijke van het management van de Skanska Groep, dat ervoor zal zorgen dat passende maatregelen ter verbetering worden genomen.

De volledige tekst is te vinden op: <http://www.ifbww.org/index.cfm?n=44&l=2&c=904&on=27>

Inhoud

- Skanska heeft zich verplicht nationale wetgeving en alle ILO-verdragen en aanbevelingen die relevant zijn voor de activiteiten van het bedrijf na te leven.
- Arbeidsvoorwaarden moeten voldoen aan de minimumeisen van de nationale wetgeving.
- De regelingen zijn van toepassing op alle onderdelen en dochterondernemingen van de Skanska Groep.
- De inhoud van de overeenkomst wordt in alle vestigingen van het bedrijf bekend gemaakt, in de taal die daar gesproken wordt.
- Leveranciers moeten eveneens ingelicht worden over de overeenkomst.
- Uitbannen van dwangarbeid.
- Geen discriminatie bij tewerkstelling.
- Gelijke behandeling en gelijke kansen voor alle werknemers.
- Kinderarbeid is niet toegestaan.
- Recht van organisatie.
- Eerlijke beloning.
- Redelijke werktijden.
- Een veilige en gezonde werkomgeving.
- Als werknemers woonaccommodatie wordt aangeboden, moet die accommodatie zodanig zijn opgezet en gebouwd dat de huisvesting redelijk is.
- Men moet zich inzetten voor permanente arbeidscontracten.

IUF en Chiquita

Bedrijf: Chiquita Brands International, Inc

GUF: International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (de internationale bond voor werknemers in de voedingsindustrie, landbouw, horeca, tabaksindustrie en aanverwante werknemersverenigingen), de IUF

Websites: www.iuf.org, www.chiquita.com

Datum van tekening IFA: 14-06-2001

Introductie

Op 14 juni 2001 tekende Chiquita de historische overeenkomst: 'Vrijheid van vereniging, minimum arbeidsnormen en werkgelegenheid op Latijns-Amerikaanse bananenplantages'. Hoewel Chiquita altijd een anti-vakbondsbeleid voerde, was het het eerste bananenbedrijf dat een International Framework Agreement met de IUF en COLSIBA (de Latijns-Amerikaanse Banana Workers' Union Coordination, Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros) tekende. De overeenkomst is regionaal en heeft alleen betrekking op Latijns-Amerika. Het is geen sterke overeenkomst, maar het betekende wel een stap in de goede richting voor de werknemers in die regio.

Het bedrijf

Chiquita Brands International, Inc (voorheen United Fruit Company), beheerst ongeveer een kwart van de wereldhandel in bananen. Het bedrijf, met het hoofdkantoor in Cincinnati, Ohio, biedt werk aan 26.000 werknemers en is actief in zes werelddelen (70 landen wereldwijd). De meeste werknemers, 21.500 mensen, wonen en werken in Latijns-Amerika.

Chiquita kweekt bananen op de eigen plantages in Panama, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Mexico, Colombia en Ivoorkust en, middels joint ventures, op de Filipijnen en in Australië. Het bedrijf bezit ongeveer 36.400 hectares land en least ongeveer 20.000 hectares. Chiquita koopt ook bananen van nationale producenten in Ivoorkust, Martinique, Honduras, Guatemala, Ecuador, Colombia, Costa Rica, Panama en Nicaragua. Bananen kweken, verpakken en vershippen, het bedrijf doet het allemaal. Het heeft eigen energiecentrales, pakhuizen, irrigatiesystemen, kades en een spoorweg. Naast het kweken en verkopen van bananen, verhandelt en distribueert het bedrijf ook nog andere voedingsproducten, van fruit tot gemengde groene salades.

Geschiedenis van de IFA

De bananenhandel wordt van oudsher geassocieerd met conflicten, geweld en onderdrukking. De arbeidsomstandigheden zijn vaak slecht. Specifieke problemen zijn het gebrek aan vrijheid voor werknemers om zich te organiseren in onafhankelijke vakbonden en te onderhandelen over een collectieve overeenkomst met hun werkgever. Verder lage lonen, die in veel landen niet hoog genoeg zijn om in de basisbehoeften van het gezin van de werknemer te voorzien, zeer lange werkdagen en blootstelling aan gevaarlijke chemicaliën.

Aan het einde van de jaren '90 van de twintigste eeuw, namen de spanningen tussen de vakbonden in Centraal-Amerika en de bananenmultinationals toe. Het gevolg was dat de multinationals hun activiteiten verminderden, een groot aantal werknemers ontsloegen en lonen en vergoedingen verlaagden. Na een grote internationale publiekscampagne van vakbonden en ngo's (niet-gouvernementele organisaties) die enkele jaren duurde, veranderden de IUF en COLSIBA van tactiek. Zij benaderden de bedrijven in een poging om gezamenlijk een weg uit de crisis te vinden en om werknemersrechten te versterken. Seniormanagers van DOLE, Del Monte en Chiquita werden bij de besprekingen uitgenodigd.

In mei 2000 kwamen de IUF, de Latijns-Amerikaanse en Filipijnse vakbondsvertegenwoordigers en de bedrijven voor de allereerste keer bij elkaar. De bedrijven en de bonden spraken af om een 'Permanent Comité' in te stellen dat minstens tweemaal per jaar bij elkaar zou komen. Uiteindelijk heeft alleen Chiquita hier een vervolg aan gegeven door een overeenkomst met betrekking tot werknemersrechten te ondertekenen.

De overeenkomst 'Vrijheid van vereniging, minimum arbeidsnormen en werkgelegenheid op Latijns-Amerikaanse bananenplantages' werd getekend op 14 juni 2001. Met deze overeenkomst bevestigde Chiquita, de grootste werkgever van door een vakbond georganiseerde werknemers in de bananensector in Latijns-Amerika, nogmaals de belofte om de belangrijkste arbeidsverdragen van de ILO te respecteren, inclusief de vrijheid van vereniging. Men hoopte dat de overeenkomst een nieuwe basis zou vormen voor het oplossen van problemen op basis van wederzijds respect en begrip.

Werkt het?

Vijf jaar later hebben de betrokken partijen bekeken wat in het algemeen de invloed van het akkoord is geweest en werden er nog enkele onopgeloste kwesties besproken. Men concludeerde dat de overeenkomst een aantal successen had opgeleverd. De meest in het oog springende was het feit dat het Chiquitamanagement door het hele bedrijf heen, nu zowel de IUF als COLSIBA openlijk erkende. De besprekingen in een open sfeer met het management hebben de vakbondsvertegenwoordigers een goede basis gegeven om moeilijke kwesties ten gunste van de werknemers op te lossen. Lokale bonden hebben de overeenkomst ook kunnen gebruiken om het aantal leden zowel in het bedrijf als bij de leveranciers te vergroten.

De overeenkomst met Chiquita lost niet alle problemen automatisch op. Ron Oswald, algemeen secretaris van de IUF: "Het bedrijf zal ongetwijfeld harde besluiten blijven nemen en onze leden onder druk zetten onder het motto van productiviteit en kostenverlaging. We hebben echter via dit proces laten zien dat we de belangen van onze leden effectief kunnen behartigen aan de andere kant van de internationale onderhandelingsafel. Het is een feit dat harde maar reële onderhandelingen met bonden op elk niveau binnen Chiquita te prefereren zijn boven de holle retoriek die vaak door andere bananenbedrijven gebruikt wordt."

Chiquita IFA: werk in ontwikkeling

Interview met Ron Oswald, algemeen secretaris van de IUF

"Bij Chiquita ondervindt de overeenkomst nog steeds wat tegenstand. Sommige mensen vinden de gedragscode eigenlijk voldoende. Zij willen de commerciële waarde van de overeenkomst zien, zij willen van ons een economische rechtvaardiging van de overeenkomst. Volgens ons is er al een economische rechtvaardiging: conflicten worden aan tafel opgelost en het publiek wordt er niet zoals vroeger bij betrokken, want dat kan het bedrijf zeker geld kosten!

Het tekenen van het akkoord is slechts een begin. Erkenning van de bond is van essentieel belang. Als je erkend wordt, kun je met het bedrijf om de tafel zitten. We staan in permanent contact met het bedrijf, buiten de officiële vergaderingen om. De aangesloten bonden spelen een belangrijke rol, zij voeden ons met informatie. Maar het is heel belangrijk dat het lokale proces in stand blijft. Bijvoorbeeld eenvoudige conflicten over collectieve onderhandelingen moeten opgelost worden door de lokale bonden zelf. Of kwesties zoals een conflict over sancties. We kunnen ons als IUF niet bemoeien met zaken als een leidinggevende die grof is tegen een werknemer. Lokale bonden kunnen dat niet zomaar overlaten aan de IUF. Kwesties die te maken hebben met basisrechten, daar gaan wij over."

De overeenkomst is ook nuttig wanneer Chiquita plantages verkoopt en deze plantages leverancier worden. "Chiquita gaat langdurige verplichtingen aan met leveranciers, voor ongeveer 10 jaar. Leveranciers worden geacht de overeenkomst te respecteren. Nogmaals, de capaciteit van de lokale bonden is van belang. De lokale bonden moeten de overeenkomst gebruiken, we moeten geen illusie hebben over het bedrijf. Er komen zware tijden aan vanwege economische ontwikkelingen, maar dat brengt de overeenkomst niet in gevaar. Het is belangrijk te weten dat we het bedrijf in essentie niet kunnen veranderen. Het zal proberen geld te verdienen. Een bedrijf doet wat het moet doen: we verwachten geen liefdadigheid, maar een werkwijze die onderhandeling waarborgt. Hebben we alles uit dit proces gehaald wat we wilden? Nee. Hebben we alle leden binnengehaald die we wilden? Nee. Het is werk in ontwikkeling. Maar erkenning van de IUF is erg belangrijk. Als de relatie tussen het bedrijf en de bond formeel gemaakt is, dan kun je onderhandelen."

Inhoud van de IFA

Datum van tekening: 14 juni 2001

Getekend door: Chiquita, COLSIBA en IUF

Reikwijdte: heeft betrekking op Latijns-Amerikaanse bananenplantages van Chiquita en ook van leveranciers.

Toezicht

Een beoordelingscommissie komt tweemaal per jaar bij elkaar om zicht te houden op de toepassing van de overeenkomst en om andere zaken van wederzijdse zorg te bespreken.

De volledige tekst is te vinden op: <http://www.iufdocuments.org/www/documents/Chiquita-e.pdf>

Inhoud

- Respecteren van het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen.
- Respecteren van het recht van alle werknemers om een bond op te richten of lid te worden van een bond.
- Uitbannen van dwangarbeid.
- Afschaffen van kinderarbeid.
- Uitbannen van discriminatie.
- Er zorg voor dragen dat vakbondsvertegenwoordigers niet gediscrimineerd worden.
- Continu informatie over het bedrijf doorgeven aan vakbondsvertegenwoordigers als er collectieve onderhandelingen aan de gang zijn.
- Erkennen van de verantwoordelijkheid zorg te dragen voor een veilige en gezonde werkplek.
- Publiceren van deze overeenkomst in alle bananenplantages van het bedrijf in Latijns-Amerika.
- Respecteren van lokale wetten en regels.
- Consulteren van de lokale bonden die op reguliere wijze zijn aangesteld als vertegenwoordigers van de betreffende werknemers.
- Voeren van collectieve onderhandelingen als werknemers wettelijk vertegenwoordigd zijn door een vakbond, COLSIBA en IUF.
- Alternatieve voorstellen van de bonden die werknemers van Chiquita vertegenwoordigen serieus in overweging nemen.
- Periodiek vergaderen om zicht te houden op toepassing van de overeenkomst en om andere zaken van wederzijdse zorg te bespreken.

ITGWLF en Inditex SA

Bedrijf: Inditex SA

GUF: The International Textile, Garment and Leather Workers Federation (de internationale federatie van werknemers in de textiel, kleding en leer)

Websites: www.inditex.com; www.itgwlf.org

Datum van tekening gedragscode: oktober 2007

Introductie

De International Textile, Garment and Leather Workers Federation (ITGWLF) is een GUF waarin 217 aangesloten organisaties in 110 landen verenigd zijn. De ITGWLF ziet dat 'multinationale ondernemingen sterker aan het worden zijn dan nationale staten. In het algemeen zijn deze internationale bedrijven immuun voor de democratische controlemiddelen die de activiteiten van nationale regeringen vaak beperken.'

De GUF zet zich daarom nadrukkelijk in voor het volgende:

- Het stimuleren van samenwerking tussen lidorganisaties die met dezelfde multinational te maken hebben.
- Het opzetten van een strategie om mensen te organiseren binnen alle onderdelen van geselecteerde multinationals in de sector, alsmede de activiteiten met betrekking tot aanneming, onderaanneming en licenties.
- Het aangaan, samen met regionale organisaties, van de dialoog met multinationale ondernemingen, met het doel om IFA's af te sluiten die betrekking hebben op vakbondsorganisatie en collectieve onderhandelingen, alsmede het recht op informatie en consultatie.

De textiel-, kleding- en leersector is een bijzonder lastige sector. In veel landen waarin de productie is geconcentreerd, bestaat er geen 'volwassen' stelsel van arbeidsverhoudingen. Het is gebleken dat onderhandelen over IFA's in de textiel-, kleding- en schoenindustrie heel moeilijk is. Gedurende de laatste tien jaar heeft de ITGLWF belangrijke vooruitgang geboekt in het opbouwen van een relatie met multinationale fabrikanten, merken en detailhandelaren en heeft daar aanzienlijk in geïnvesteerd. In 2006 heeft de relatie, opgebouwd met de Spaanse multinational Inditex, geresulteerd in onderhandelingen over een IFA die uiteindelijk in oktober 2007 getekend werd.

Het bedrijf

Industria De Diseño Textil, S.A. - Inditex is een van de grootste modedistributeurs, met acht merken -Zara, Pull and Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home y Kiddy's Class en in het trotse bezit van 3.147 winkels in 64 landen. Het bedrijf heeft zijn hoofdkantoor in La Coruna, Spanje, en heeft wereldwijd een personeelsbestand van 69.240 (2006), en koopt in bij meer dan 2000 onderaannemers. Het bedrijf wordt beschouwd als de koploper in de bedrijfstak en is bekend vanwege het begrip 'fast fashion'. In het verleden kocht het bedrijf in binnen Spanje, waar het nog steeds een basis voor leveranties heeft, maar deze bedrijven hebben hun productie in toenemende mate uitbesteed aan grote clusters in Marokko, Turkije, Portugal, Bangladesh, Cambodja and China. Tegenwoordig koopt Inditex rechtstreeks in deze landen in.

De overeenkomst

In de overeenkomst staat dat Inditex SA de ITGLWF erkent als zijn internationale gesprekspartner aan de kant van de vakbonden voor de werknemers in de productie van textiel, kleding en schoeisel. Beiden verplichten zij zich om samen te werken om duurzame en langdurige naleving van alle internationale arbeidsnormen te garanderen in de hele leveringsketen van Inditex. De overeenkomst is de eerste in zijn soort die geldt voor een leveringsketen voor de detailhandel. Hij biedt werknemers de middelen om toezicht te houden op naleving van hun arbeidsrechten. Om die reden hebben het recht van de werknemers om zich te organiseren en collectieve onderhandeling te voeren met hun werkgever een centrale plaats gekregen in de overeenkomst, om op die manier duurzame naleving van de belangrijkste arbeidsnormen door leveranciers van Inditex te waarborgen.

Inhoud

Datum van tekening: 4 oktober 2007

Getekend door: Inditex SA en de ITGLWF

Van toepassing op: alle werknemers die Inditex producten produceren, ongeacht of zij in dienst zijn bij Inditex SA, en leveranciers

De volledige tekst is te vinden op: <http://www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15382&langue=2>

De gedragscode van Inditex voor externe fabrikanten en leveranciers ondersteunt de overeenkomst, die dwangarbeid, kinderarbeid, discriminatie en wrede en onmenselijk handelen, verbiedt in de hele leveringsketen van Inditex. Een leefbaar loon voor een standaard werkweek, beperking van de werktijd, een veilige en gezonde werkplek, regelmatig werk en milieubewustzijn zijn in de overeenkomst geregeld. De voorwaarden die in de overeenkomst staan, gelden in gelijke mate voor de directe toeleveranciers, aannemers en onderaannemers, inclusief thuiswerkers. Onderaanneming is niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming vooraf van Inditex en toeleveranciers die toestemming krijgen om met een onderaannemer te werken, zijn verantwoordelijk voor naleving van de overeenkomst door de onderaannemer. In de tijd voorafgaand aan het tekenen van de overeenkomst, werkte de staf van ITGLWF met het bedrijf aan herziening van hun code.

Met het belang van georganiseerde arbeid en collectieve onderhandelingen duidelijk voor ogen, gaan Inditex en de ITGLWF de ontwikkelingen op dat gebied en in leveringsketen van Inditex stelselmatig volgen en samenwerken om oplossingen te vinden als er problemen worden geconstateerd. Zij werken ook samen aan scholingsprogramma's voor het management en de betrokken werknemers. Om voortdurend toezicht te vergemakkelijken krijgt de ITGLWF van Inditex de relevante informatie over zijn leveringsketen. Verder zullen Inditex en de ITGLWF gezamenlijk scholingsbeleid en programma's ontwikkelen om naleving te bevorderen. De toepassing van de overeenkomst wordt jaarlijks bekeken door een groep van zes personen van zowel Inditex als de ITGLWF.

In zijn commentaar na tekening van de overeenkomst prees Neil Kearney, algemeen secretaris van ITGLWF, Inditex als pionier in het bevorderen van naleving van de internationale arbeidsnormen in hun hele leveringsketen en vanwege hun innovatieve aanpak. "Met deze overeenkomst, geven Inditex en de ITGLWF blijk van een nieuwe aanpak om fatsoenlijke arbeid in de toeleveringsketens in de textiel-, kleding- en schoeisel-industrie te garanderen", zei hij. "Het is een aanpak gebaseerd op arbeidsrelatie, waarbij de werkgever direct verantwoordelijkheid neemt voor de werknemers en waarbij die verantwoordelijkheid geregeld wordt door een volwassen stelsel van arbeidsverhoudingen op het niveau van de vestiging, waarbij zowel management als vakbondsvertegenwoordigers betrokken zijn. Onregelmatige controles, die lukraak plaatsvonden, zijn vervangen door een permanent intern toezicht door de mensen die de onderneming het beste kennen - management en werknemers - geholpen door de toezegging van Inditex om te komen tot een volledig sociaalverantwoorde leveringsketen door middel van ondersteuning en scholing in plaats van strafmaatregelen."

De overeenkomst in het gebruik

Er zijn een aantal gevallen waarin een beroep is gedaan op de IFA, zowel tijdens de onderhandelingsfase als onmiddellijk nadat hij getekend was.

Interstoff Clothing Company Limited, Bangladesh

Na tussenkomst van de ITGLWF, met gebruikmaking van maatregelen bepaald in de gedragscodes van Gap en Inditex, werden 13 ontslagen vakbondsleiders opnieuw aangesteld en werden er een aantal managementsystemen op het gebied van arbeidsverhoudingen geïntroduceerd op het bedrijf. Het ging daarbij onder meer om erkenning van de vakbond, wat dit leidde tot een aanzienlijke toename in leden.

River Rich, Cambodja

Met gebruikmaking van de maatregelen in de gedragscodes van Inditex en H&M heeft de ITGLWF, in samenwerking met de C.CAWDU (Coalition of Democratic Cambodian Apparel Workers Unions), de coalitie van democratische, Cambodjaanse bonden van kledingarbeiders, het voor elkaar gekregen dat 30 vakbondsleiders en kaderleden die ontslagen waren, door het bedrijf opnieuw werden aangenomen. 25 Ervan keerden terug op basis van een gemiddeld loon vanaf de dag van hun ontslag. Het resultaat is vakbondserkenning en managementsystemen op het gebied van arbeidsverhoudingen, waaronder een protocol dat de verhoudingen tussen de bond en het management regelt en een procedure voor sancties en een klachtenprocedure. C.CAWDU heeft 1.100 nieuwe leden geworven in de twee weken die volgden op de hernieuwde aanstelling van hun vakbondsleiders in het bedrijf.

Bovendien is C.CAWDU begonnen met het organiseren van werknemers in twee zusterbedrijven van River Rich en streven ze nu naar erkenning in beide fabrieken. Opnieuw werden er meer dan 1.000 arbeiders georganiseerd.

GoldFame, Cambodja

Wederom met behulp van de gedragscodes van Inditex en H&M heeft de ITGLWF in samenwerking met C.CAWDU de hernieuwde aanstelling kunnen bewerkstelligen van ontslagen vakbondsleiders, alsmede een collectief onderhandelingsakkoord tussen het bedrijf en de bond. Er zijn nu ook akkoorden gesloten omtrent de introductie van een managementsysteem op het gebied van arbeidsverhoudingen. Het ledental van C.CAWDU is aanzienlijk toegenomen in het bedrijf.

Topy Top, Peru

Met behulp van de gedragscodes van Inditex en Gap, heeft de ITGLWF, in samenwerking met de Peruaanse vakbonden, bewerkstelligd dat 93 werknemers konden terugkeren naar hun bedrijf en uitbetaling van hun gemiddelde verdiensten vanaf de datum van ontslag. 90 Ervan gingen weer aan het werk en de bond schreef 113 nieuwe leden in. De overeenkomst bij Topy Top had ook als resultaat dat de vakbond werd erkend en er managementsystemen op het gebied van arbeidsverhoudingen kwamen om de rol van management en bonden te regelen. Ook kwamen er bedrijfsregels, een procedure voor sancties en een klachtenprocedure.

ICEM en Statoil

Bedrijf: Statoil

GUF: International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (Internationale federatie voor werknemers in de chemie, energie, mijnen en andere bedrijfstakken), (ICEM).

Websites: www.icem.org; www.statoil.com

IFA getekend in: juli 1998

Het bedrijf

De Noorse MCN Statoil is een olie- en gasbedrijf met aanzienlijke internationale activiteiten. Statoil geldt als een van de grootste verhandelaars van ruwe olie in de wereld en verkoopt grofweg twee miljoen vaten met ruwe olie en condensaat (lichte olie) per dag. Alleen de nationale oliebedrijven van Iran en Saoedi-Arabië verkopen meer ruwe olie dan Statoil. Het bedrijf heeft zijn eigen raffinaderijen, waardoor het ook in geraffineerde olieproducten een grote verhandelaar is.

Het bedrijfs onderdeel 'trading' van Statoil verkoopt vloeibaar aardgas (propaan en butaan) alsmede ethaan, petrochemische nafta en condensaat op de internationale markt. Dit onderdeel heeft ook een afdeling voor brandstofverkoop ten behoeve van de scheepvaart. Statoil Aviation levert brandstof voor de luchtvaart en smeerolie. Bovendien heeft Statoil een uitgebreide handelsonderneming in elektriciteit in Scandinavië. Naast de onderdelen die zich richten op handel, heeft Statoil kantoren in een groot aantal landen over de hele wereld.

Op 31 december 2006 had Statoil 25.435 werknemers. Ongeveer 50 procent van de werknemers van Statoil werkt tegenwoordig buiten Noorwegen.

Inhoud van de IFA

De eerste IFA bij Statoil werd getekend in juli 1998. Partijen aan vakbondskant waren ICEM en NOPEF (de vroegere Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund, nu gefuseerd in de nieuwe Noorse energie-industriebond IE). De IFA werd verlengd en verbeterd in maart 2001, augustus 2003 en juni 2005.

Global Compact

De overeenkomst van 2005 is volledig in overeenstemming met Global Compact, een initiatief van secretaris-generaal van de Verenigde Naties Kofi Annan, opgesteld. De Global Compact is gericht op het waarborgen van respect voor arbeidsrechten en andere mensenrechten, en het milieu binnen een geglobaliseerde economie.

De IFA komt uitdrukkelijk niet in de plaats van arbeidsverhoudingen op lokaal niveau. Zowel het bedrijf en de bonden 'respecteren het uitgangspunt dat kwesties met betrekking tot arbeidsverhoudingen het beste zo dicht mogelijk bij de werkvloer behandeld kunnen worden.'

Werknemersrechten

De overeenkomst verplicht de partijen om de fundamentele rechten van de mens te beschermen, zowel in de gemeenschap als op de werkvloer. In het bijzonder worden de fundamentele rechten van werknemers genoemd, zoals beschreven in de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO).

Veiligheid en gezondheid

Het bedrijf en de bonden benadrukken het belang van 'het beschermen van veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk', en verplichten zich ertoe om 'de hoogst mogelijke norm met betrekking tot bescherming van allen die in ons bedrijf werkzaam zijn te waarborgen.'

Scholing

Scholing, volgens de overeenkomst, zal onder meer bestaan uit cursussen over best practices op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu voor vakbondsafgevaardigden en scholingsprogramma's voor het management. De programma's zullen gezamenlijk ontwikkeld worden en de kosten van deelname van NOPEF/ICEM kunnen door het bedrijf betaald worden, afhankelijk van de afspraken hierover.

Jaarlijkse beoordeling

Statoil en NOPEF/ICEM bekijken de implementatie van de overeenkomst in een jaarlijkse bijeenkomst. Tijdens deze vergadering kunnen, naast de algemene arbeidskwesties als veiligheid, gezondheid en milieuzaken, de volgende onderwerpen aan de orde komen.

- Het algemene bedrijfsbeleid met betrekking tot werkgelegenheid, arboaangelegenheden die van toepassing zijn op de mensen binnen het bedrijf, maar ook, waar nodig, in de relatie met andere bedrijven, inclusief leveranciers en onderaannemers
- De economische en financiële positie van het bedrijf en de ontwikkelingen binnen het bedrijf en activiteiten die daarmee in verband staan.
- Zaken met betrekking tot scholing.
- Kwesties die te maken hebben met het uitoefenen van vakbondsrechten.
- Overige zaken op basis van overeenstemming.

De overeenkomst beslaat alle wereldwijde activiteiten van Statoil. Daarnaast stelt Statoil zijn onderaannemers en vergunninghouders op de hoogte van de overeenkomst. Bovendien zullen zowel Statoil als de bonden het bestaan van de overeenkomst op grote schaal bekendmaken en over de hele wereld toelichting geven aan vakbondsleden en management.

Verlenging overeenkomst

De International Framework Agreement van ICEM met Statoil werd voor het laatst in juni 2005 verlengd voor nog eens twee jaar. De overeenkomst werd beoordeeld door vertegenwoordigers van ICEM, de Noorse vakbond voor olie en gas NOPEF, en het management van Statoil in Stavanger, Noorwegen. Nu bevat de overeenkomst ook een duidelijke toezegging van Statoil om te zorgen voor een helder en ondersteunend beleid met betrekking tot HIV/AIDS, en tevens een verhoogde betrokkenheid met betrekking tot gelijke kansen en gelijke behandeling van werknemers.

IMF en Daimler Chrysler

Bedrijf: DaimlerChrysler

GUF: International Metalworkers' Federation (Internationale Metaalarbeidersbond), (IMF).

Websites: www.imf

Datum van tekening IFA: september 2002

Introductie

In 2002 werd een document, genaamd 'Uitgangspunten voor maatschappelijke verantwoordelijkheid bij DaimlerChrysler', getekend door het management van DaimlerChrysler en vertegenwoordigers van het Wereld Werknemerscomité namens de Internationale Metaalarbeidersbond (IMF). Het was de tweede raamovereenkomst in de automobieliindustrie. De eerste raamovereenkomst in de metaalindustrie was die met Merloni Elettrodomestici (Indesit), in december 2001. De IMF is actief bezig met het afsluiten van IFA's: rond 2006 waren er 15 overeenkomsten getekend met bedrijven zoals: Bosch, Renault, Röchling en BMW. Alle door IMF bereikte IFA's zijn afgesloten met bedrijven die hun hoofdzetel in Europa hebben.

Het bedrijf

DaimlerChrysler AG werd gevormd in november 1998 toen Daimler Benz Chrysler kocht voor 36 miljard dollar. Het bedrijf is de grootste producent en belangrijkste leverancier van personenauto's, sport-utility vehicles (SUV's), sportauto's, minibussen en pick-up trucks, vrachtwagens en bussen.

DaimlerChrysler heeft zijn hoofdkantoor in Stuttgart, Duitsland en in Auburn, Michigan in de VS.

Het bedrijf heeft ook fabrieken en kantoren in Europa, Noord-Amerika, Latijns-Amerika, Afrika, Australië en Azië. Het heeft 360.385 werknemers (eind 2006). De DaimlerChrysler Group opereert in vijf bedrijfssegmenten:

Mercedes Car Group, Chrysler Group, Truck Group, Financiële Diensten en Bestelwagens, Bus en Overigen.

In dit laatste segment bevindt zich ook het belang van het bedrijf (samen met andere partners) in de European Aeronautic Defence and Space Company (EADS, het Europese lucht- en ruimtevaartbedrijf), de afdeling research, de vastgoedactiviteiten, en de financieringsmaatschappijen. In 2005 is er een aparte IFA met EADS getekend.

Geschiedenis van de IFA

Voor 1997 wist de IMF al dat er behoefte bestond aan gedragscodes, die tot stand kwamen via onderhandelingen. In 1997, op het congres van de IMF, werd een actieprogramma aangenomen voor het ontwikkelen van aanbevelingen voor dergelijke codes, wat resulteerde in de goedkeuring van een model gedragscode eind 1998. In 2002 kwam de term International Framework Agreement in de plaats van gedragscode, om een onderscheid te maken tussen de overeenkomsten waarover onderhandeld werd en de vrijwillige codes die eenzijdig door bedrijven werden aangenomen.

Europese ondernemingsraden en de Wereld ondernemingsraden hebben een prominente rol gespeeld bij het initiëren, onderhandelen over, implementeren en controleren van de IFA's van IMF. Dit was ook het geval bij DaimlerChrysler. Voor twee IFA's, die van Renault en PSA Peugeot Citroën, werd het initiatief genomen door het bedrijf, na gesprekken met bonden en werknemersvertegenwoordigers. De IMF had vervolgens een leidende rol bij de onderhandelingen. Ofschoon tot die tijd de ondernemingsraden een belangrijke rol hadden gespeeld, werd er in 2006 besloten dat de IMF de leiding zou nemen en verantwoordelijk zou zijn, vooral voor het informeren en consulteren van de relevante bonden vanaf het allereerste begin; en om hun duidelijk te maken dat het hun IFA was, wat zou leiden tot een effectieve implementatie van de IFA.

Werkt het?

Naar aanleiding van de evaluatie van het IFA-proces in de tweede helft van 2006, concludeerde de IMF dat er wat verbeteringen mogelijk waren. Tot dat moment was het de praktijk geweest om zoveel mogelijk overeenkomsten af te sluiten door bedrijven te benaderen die misschien wel bereid zouden zijn om een dat te doen. Er waren geen standaardprocedures met betrekking tot het initiëren van, of het onderhandelen over de IFA's die getekend werden. Er rezen vragen over de deelname en betrokkenheid van vakbondsleden buiten Europa en over de kracht van IFA's die niet verwezen naar de voornaamste arbeidsnormen van de ILO of leveranciers. Steeds meer leek het of de lokale activiteiten van bedrijven niet strookten met de overeenkomsten die op wereldniveau waren afgesloten.

Er was ook verwarring gerezen over de status van de overeenkomsten, dit was het gevolg van het feit dat van alle IFA's van IMF er maar één ook werkelijk IFA heet, alle andere overeenkomsten hebben andere namen. Ook aan de eis dat de voornaamste arbeidsnormen van de ILO, vermeld met naam en nummer van het Verdrag, deel uitmaken van elke IFA, is in een aantal gevallen niet voldaan, ook niet bij DaimlerChrysler. In de IFA van DaimlerChrysler staat zelfs geen verwijzing naar collectieve onderhandelingen.

De status van de IFA's werd besproken door de leden van de IMF op een wereldcongres in 2006, waar een set van aanbevelingen werd ontwikkeld ter verbetering van IFA's. Voor meer informatie hierover zie: <http://www.imfmetal.org/main/index.cfm?n=47&l=2&c=14863>

Implementatie gaat niet vanzelf

Na het tekenen van de overeenkomst werd het World Employee Committee (WEC), de wereldwijde commissie van werknemers van DaimlerChrysler, opgericht. Deze commissie bestaat uit vakbondsvertegenwoordigers uit de belangrijkste landen waarin het bedrijf werkzaam is. Het werkt samen met de IMF aan klachtenbehandeling. In 2003 organiseerde de WEC hoorzittingen met experts, in samenwerking met het bedrijf en met deelname van de IMF, om ideeën en vooruitzichten in verband met de IFA te verzamelen en te bezien hoe deze te implementeren en te controleren. Deelnemers kwamen van de ILO, IVVV, de Duitse metaalbond IG Metall en een reeks van ngo's werkzaam op het gebied van arbeidskwesties. De boodschap was dat bij implementatie geen enkele belanghebbende moest buitengesloten en dat, hoewel de bonden het beste in staat zijn om de IFA te controleren, de hulp van erkende ngo's welkom is, vooral daar waar bonden zwak zijn of gewoon niet bestaan.

Om het besef bij bonden in andere regio's te bevorderen dat het hun IFA was, werden er binnen DaimlerChrysler per bedrijf workshops georganiseerd. Er heeft een aantal vergaderingen plaatsgevonden, waaronder een wereldcongres in 2006, waar vertegenwoordigers van de fabrieken van DC en andere bedrijven, zoals Volkswagen, Arcelor en Bosch het implementeren en controleren van IFA's bespraken. Een actieplan voor de vakbondsvertegenwoordigers van DC omvat onder meer het opzetten van communicatienetwerken tussen de bonden in hetzelfde bedrijf en tussen bonden met IFA's in verschillende bedrijven. Verder de implementatie

van strategieën, waaronder een regionale kaart van leveranciers en het uitwerken van projecten gericht op toezicht op het sociale beleid, samen met ngo's. Recentelijk was er bij DaimlerChrysler een initiatief om te onderhandelen over veiligheids- en gezondheidsnormen, als een toevoeging aan de IFA.

Er zijn 16 zaken geweest in het kader van de IFA, allemaal hielden ze verband met leveranciers, zakenpartners of dealers. De meeste klachten hadden te maken met overtreding van de bepaling in de IFA met betrekking tot vrijheid van vereniging. De klachten werden doorgesluisd naar de WEC, via de IMF of rechtstreeks. Bij alle zaken die geregeld werden, gebeurde dat door middel van een procedure die onder meer inhield: het aangeven van de vermeende schending bij het management van DaimlerChrysler; onderzoek door het management van DaimlerChrysler en een brief aan de leverancier. In enkele gevallen werd er plaatselijk een solidariteitsactie georganiseerd

De zaak Ditas

Een bekend voorbeeld van een zaak die werd opgelost in het kader van de IFA van DaimlerChrysler, is die van Ditas, een Turkse producent van reserveonderdelen en leverancier van DaimlerChrysler. In 2002 begonnen de 400 werknemers van Ditas in Nigde, Turkije, te staken. Hun actie was vooral ingegeven door de weigering van hun werkgever om de vakbondsrechten op de werkvloer te respecteren en de weigering om met de vakbond te onderhandelen. Lange tijd leek het een verloren zaak voor de werknemers, maar na een staking van acht maanden werd het conflict opgelost. Het bedrijf en de bond, Birlesik Metal, aangesloten bij de IMF, tekenden hun eerste cao. Het feit dat DaimlerChrysler een klant van Ditas was, speelde een belangrijke rol bij het oplossen van het conflict. DaimlerChrysler had net een IFA getekend met de IMF, met de toezegging de overeenkomst in het eigen bedrijf te respecteren, maar er ook voor in te staan dat leveranciers dezelfde grondbeginselen zouden hanteren.

Inhoud van de IFA

Datum van tekening: september 2002

Betrokken partijen: the DaimlerChrysler World Employee Committee (WEC), namens de Internationale Federatie voor Metaalarbeiders (IMF) en het management van DaimlerChrysler.

Reikwijdte: Bindend voor DaimlerChrysler wereldwijd, voor alle werknemers, inclusief managers.

Volledige tekst is te vinden op: <http://www.imfmetal.org/main/index.cfm?n=47&l=2&c=7790>

Mensenrechten

- geen dwangarbeid
- afschaffing van uitbuiting door middel van kinderarbeid
- gelijke kansen met betrekking tot werkgelegenheid
- geen discriminatie van werknemers, tenzij nationale wetgeving uitdrukkelijk mogelijkheden biedt voor selectie volgens specifieke criteria
- gelijk loon voor gelijk werk.

Verhouding met werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers

- recht om een vakbond op te richten
- constructieve samenwerking met werknemers, werknemersvertegenwoordigers en vakbonden
- respectvol en eerlijk gedrag tegenover de werknemers en in de communicatie met hen.

Arbeidsomstandigheden

- waarborg veiligheid en gezondheid op de werkplek, ten minste op het niveau bepaald door nationale wetgeving
- erkenning recht op redelijke betaling niet lager dan het wettelijk vastgestelde minimumloon en wat gebruikelijk is op de lokale arbeidsmarkt
- garantie van overeenstemming met nationale bepalingen en overeenkomsten met betrekking tot werktijden en regelmatige vakanties, met behoud van loon
- steun voor scholing van werknemers.

Leveranciers

- ondersteuning van leveranciers en hen aanmoedigen om gelijkwaardige grondbeginselen in hun eigen bedrijf te introduceren.

IUF en Danone

Bedrijf: Danone

GUF: International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF)

Websites: www.danone.com, www.iuf.org

Introductie

De eerste International Framework Agreement die ooit is ontstaan, is geen echte IFA. Het is eigenlijk een verzameling akkoorden die vanaf 1989 door Danone en de IUF getekend werden. Danone gebruikt in plaats van het woord akkoorden liever conventies. Door de jaren heen zijn er een aantal conventies getekend door Danone en de IUF. In 2005 werden alle conventies herzien met de bedoeling ze wereldwijd te laten gelden. Er werden zeven fundamentele sociale uitgangspunten, gebaseerd op ILO-aanbevelingen, in opgenomen en de controle van de overeenkomsten werd versterkt.

Het bedrijf

Groupe Danone (in de VS bekend als Dannon) is een internationaal bedrijf van voedingsproducten met het hoofdkantoor in Parijs, Frankrijk. Danone komt voort uit twee Franse glasbedrijven die flessen en autoruiten produceerden en die fuseerden in het bedrijf BSN. BSN verwierf Evian en Kronenbourg in 1969. BSN op zijn beurt fuseerde in 1973 met Gervais Danone. In 1981 werden de glasactiviteiten in hun totaliteit verkocht en vanaf dat moment richtte het bedrijf zich op voeding. In 1986 kocht het bedrijf het Europese concern General Biscuits en uiteindelijk, in 1994, kwam Groupe Danone tot stand na het afstoten van BSN.

Het bedrijf is actief in drie hoofdsectoren: melkproducten, flessenwater en koekjes. Wereldwijd is Danone, volgens hun website (feb. 2007), nummer 1 in verse melkproducten, nummer 1 in flessenwater en de nummer 2 in koekjes. Het bedrijf is hoofdzakelijk bekend vanwege zijn merken Danone, Lu, Galbani en Evian. Danone biedt werk aan meer dan 88.000 mensen. Naast deze vier sterke merken die wereldwijd verkocht worden, is Danone een belangrijke speler op lokale markten met merken als Opavia (koekjes, populair in Tsjechië), Fontvella en Naya (water, populair in respectievelijk Spanje en Canada), Frucor (drank, Nieuw-Zeeland) en Wahaha (water, populair in China).

Geschiedenis van de IFA

Sociale dialoog vormt een wezenlijk onderdeel van de werkwijze van Danone sinds de zeventiger jaren van de twintigste eeuw. Het was het eerste Franse bedrijf dat een orgaan in het leven riep waarin werknemers en management ideeën uit konden wisselen. Voordat de IUF in beeld kwam, begin '80, was Danone al regelmatig in gesprek met de Franse bonden. Ron Oswald, algemeen secretaris van de IUF: "De IUF was al jaren bezig om andere internationale bedrijven te interesseren, maar dit bleek geen eenvoudige taak te zijn. Danone was de uitzondering."

In 1985 vormden de gesprekken die op lokaal niveau met Danone in Frankrijk gevoerd werden de basis voor gesprekken van de IUF en de Danone Groep over arbeidsverhoudingen op internationaal niveau. Vanaf 1986 vonden er vergaderingen plaats tussen het centrale management en de aangesloten bonden van de IUF die werknemers in de dochterbedrijven van Danone vertegenwoordigden. In 1989, na vier jaar onderhandelen, tekenden Danone en de IUF hun eerste internationale akkoord, 'Opzet voor sociale en economische informatie' geheten. Dit beschreef nauwkeurig welke informatie werknemers en hun vertegenwoordigers nodig hebben.

Regelmatige bijeenkomsten, meer akkoorden

De gesprekken van Danone met de bonden vinden formeel eenmaal per jaar plaats met de voltallige commissie. Een stuurgroep van vertegenwoordigers van deze commissie vergadert driemaal per jaar met het management. Er vindt ook informele consultatie plaats, ongeveer twee- of driemaal per jaar.

Door de jaren heen zijn de volgende conventies die de verhouding tussen het bedrijf en de werknemers regelen, afgesproken.

- 1988 Overeenstemming tussen IUF en BSN (vroegere naam van de Danone Group).
- 1989 Overeenkomst over informatie op sociaal en economisch terrein voor personeel in de bedrijven van de BSN Groep.
- 1989 Overeenkomst over acties om gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het werk te bevorderen.
- 1992 Overeenkomst over het trainen van vaardigheden.
- 1994 Gemeenschappelijke verklaring omtrent vakbondsrechten.
- 1997 Gezamenlijke afspraak in geval van veranderingen in bedrijfsactiviteiten die de werknemers of de arbeidsomstandigheden betreffen.

In 2005 zijn alle overeenkomsten herzien, met het doel deze wereldwijd te laten gelden. Er zijn zeven fundamentele sociale uitgangspunten toegevoegd, gebaseerd op ILO-aanbevelingen:

- Vrijheid van vereniging en erkenning van het recht collectieve onderhandelingen te voeren.
- Veiligheid en zekerheid van alle werknemers op het werk.
- Naleving van de nationale wetten op het gebied van werktijden.
- Passende beloning voor werknemers, in lijn met de geldende lonen in een land.
- Uitbanning van elke vorm van discriminatie.
- De feitelijke afschaffing van kinderarbeid.
- Uitbanning van elke vorm van dwangarbeid.

Verder gaf Groupe Danone aan dat het de Fundamentele Sociale Uitgangspunten niet alleen wilde laten gelden voor de dochterbedrijven, maar ook voor alle leveranciers.

De controle van de overeenkomst werd eveneens verbeterd.

Werkt het?

Patrick Dalban Moreynas, IUF: "Danone is een speciaal geval. Het bedrijf is voorstander van een sterke sociale dialoog en sociaal gedrag. Problemen worden meestal opgelost voordat ze serieus worden. We denken wel dat de overeenkomsten meer effect zouden kunnen hebben dan nu het geval is, omdat de meeste bonden de overeenkomst niet ten volle benutten. Wij als IUF weten helaas niet altijd wat er overal speelt. Dit betekent ook dat de commissie niet alles op kan lossen. Het komt voor een groot deel neer op de lokale bonden. Zij zijn degenen die de overeenkomsten moeten gebruiken en in praktijk brengen."

UNI en NAMPAK

Bedrijf: NAMPAK

GUF: Union Network International (UNI)

Websites: www.nampak.com; www.union-network.org

IFA getekend op: 29 mei 2006

Introductie

De International Framework Agreement die met NAMPAK werd getekend, was de eerste overeenkomst die de UNI afsloot buiten Europa. Organiseren is een belangrijk bestanddeel van het werk van de UNI, waarbij ze zich concentreren op het afsluiten van meer wereldwijde overeenkomsten met multinationals in drukkerijen en de verpakkingindustrie. IFA's worden door de UNI beschouwd als een instrument, niet als een doel op zich.

De IFA is van toepassing op 17.000 werknemers van NAMPAK en geldt ook voor de dochterbedrijven. Hij bevat de voornaamste arbeidsnormen, regelt de toegang van de bonden tot de leden en voorziet in de verspreiding van informatie. In de overeenkomst is de periodieke dialoog van het bedrijf met UNI Graphical en de bonden opgenomen.

Het bedrijf

NAMPAK is een internationaal verpakkingsbedrijf, dat een breed scala aan metalen, papieren en plastic verpakkingsproducten produceert en tissues. Het bedrijf heeft zijn hoofdzetel in Sandton, Zuid-Afrika, en is actief in elf landen in Afrika en acht landen in Europa. NAMPAK is het grootste verpakkingsbedrijf in Afrika.

Werkt het?

Adriana Rosenzvaig, UNI: "IFA-processen zijn nooit gelijk. Maar altijd zijn de lokale bonden erbij betrokken en moeten er zelfs bij betrokken zijn. De drie IFA's die de UNI heeft afgesloten, zijn een goed voorbeeld."

Euradius

Allereerst het geval van het Nederlandse bedrijf Euradius. Dit is niet echt een wereldwijd opererend bedrijf, aangezien het alleen in Nederland en Duitsland actief is. Maar de vakbondsvertegenwoordigers in Nederland grepen de kans om een overeenkomst af te sluiten op het moment dat men overwoog het bedrijf naar andere landen te verplaatsen. Via de IFA heeft de bond het bedrijf verplicht om schriftelijk het voornemen om het werk te verplaatsen, kenbaar te maken en hierbij de rechten van de werknemers te respecteren. Dit is een voorbeeld van een IFA die geheel en al tot stand kwam op initiatief van een nationale bond.

Quebecor

Als tweede het Canadese bedrijf Quebecor. In dit geval was de verhouding tussen het bedrijf en de Canadese en Europese bonden goed, maar in de Verenigde Staten en Latijns-Amerika was de situatie compleet anders. UNI, samen met de nationale bonden, benaderde het bedrijf vijf jaar geleden met het verzoek om een IFA af te sluiten. Drie jaar lang werd het verzoek genegeerd. Pas na een wereldwijde vakbondscampagne waarbij het gedrag van het bedrijf aan de kaak werd gesteld, kwam het bedrijf tot inkeer. De IFA werd in mei getekend na drie dagen van actie over de hele wereld. Maar de positieve resultaten zijn al zichtbaar. Bonden gebruiken de overeenkomst lokaal om het bedrijf tegenspel te bieden en problemen worden gemakkelijker opgelost. In Brazilië waren de lokale managers zeer anti-vakbond. Toen de overeenkomst er eenmaal was, werd er een vergadering georganiseerd tussen de HR vice-president en de bonden en kwam er een oplossing. De zaak Quebecor toont aan dat, ook al wordt de IFA getekend na jaren van twisten en confrontaties, hij snel door de bonden kan worden gebruikt als organisatie-instrument.

NAMPAK

En ten slotte NAMPAK. Dit proces duurde ongeveer drie jaar. NAMPAK is een Zuid-Afrikaanse multinational. De bonden in de regio Zuidoost-Afrika hebben een sterke organisatie en zij werken al jaren samen op het gebied van collectieve onderhandelingen, uitwisseling van informatie, HIV/AIDS, veiligheid, gezondheid en gelijkheid. In eerste instantie stond NAMPAK niet op de lijst van geselecteerde bedrijven waarop werd gemikt. De Afrikaanse bonden wezen op NAMPAK.

In eerste instantie werd enkel de mogelijkheid gezien om een netwerk op te bouwen van bonden bij NAMPAK in de regio Afrika. Maar toen toonde NAMPAK, tot ieders verrassing, interesse in een International Framework Agreement. De UNI stuurde een voorstel naar NAMPAK en hiermee begon het proces om tot een IFA te komen.

Het bleek dat het management van NAMPAK Verenigd Koninkrijk zeer gekant was tegen een overeenkomst en het bedrijf trok zijn besluit weer in. Er volgden jaren van frustraties, voorstellen werden heen en weer gestuurd. Een videoconferentie, georganiseerd om de overeenkomst te tekenen, werd op het allerlaatste moment afgeblazen. Uiteindelijk dreigden de Zuid-Afrikaanse bonden zelfs met een staking ter ondersteuning van de IFA, ook al was hun relatie met het bedrijf erg goed.

Uiteindelijk werd het akkoord in mei 2006 getekend. Vanaf dat moment is de relatie met het bedrijf verbeterd. Jaarlijks wordt er een vervolgvergadering georganiseerd en op de eerste vergadering is bijvoorbeeld gesproken over een betere manier van samenwerken met betrekking tot de kwestie van aidspreventie en -medicatie in Zuidelijk-Afrika.

Het zuiden ondersteunt het noorden

Het gebruikelijke beeld dat vakbondssolidariteit een zaak is van bonden uit het noorden die bonden uit het zuiden ondersteunen, is onjuist. De Zuid-Afrikaanse bond bij NAMPAK die met een staking dreigde in verband met de IFA is hiervan een goed voorbeeld. De bonden die het meeste voordeel hadden van de IFA bij NAMPAK, waren de bonden in het Verenigd Koninkrijk. Daar waren de vakbondsrechten slechter dan in Zuid-Afrika. De Zuid-Afrikaanse bond nam zijn besluit op basis van solidariteit met de collega's in het noorden. Hetzelfde zagen we in het geval van Quebecor, waar de solidariteit van de bonden in Latijns-Amerika de situatie voor de collega's in de Verenigde Staten verbeterde.

Netwerken van bonden als basis IFA

IFA's hebben geen betekenis als de kern niet wordt gevormd door een vakbondsnetwerk. De bonden die betrokken zijn in het proces om een IFA tot stand te brengen, weten dat het een bruikbaar instrument is, omdat zij betrokken waren bij het proces. Daarom is het zo belangrijk om een netwerk op te bouwen voordat er contact wordt gelegd met het bedrijf. Organiseren is het doel van elke IFA. Bij NAMPAK is de volgende stap andere bonden in Afrika, met name in Nigeria, erbij te betrekken. Er wordt een campagne gestart onder de naam 'Jouw rechten, jouw bond, Jouw NAMPAK.' Het werk stopt niet als de IFA getekend is. De IFA is een instrument, geen doel op zich.

Inhoud van de IFA

Datum van tekening: 29 mei 2006

Getekend door: NAMPAK LTD., UNI (Union Network International)

Reikwijdte: De overeenkomst is van toepassing op alle activiteiten van NAMPAK waar de UNI leden heeft en op de dochterbedrijven, ongeacht waar zij gevestigd zijn.

De volledige tekst is te vinden op:

www.uniglobalunion.org/UNISite/In_Depth/Multinationals/Multinationals.html

Inhoud

Fundamentele rechten van de mens in de gemeenschap en op de werkvloer

- Dienstverband is in vrijheid gekozen (geen dwangarbeid of slavernij).
- Geen discriminatie op het werk.
- Geen kinderarbeid.
- Vrijheid van vereniging en het recht collectieve onderhandelingen te voeren.
- Alle werknemers hebben het recht om vakbonden op te richten en tot een vakbond toe te treden.
- NAMPAK erkent het recht van de bonden om de werknemers te vertegenwoordigen.
- Het recht werknemers te vertegenwoordigen (geen discriminatie van gekozen of aangestelde vertegenwoordigers van werknemers en toegang tot de werkvloer).
- Vergoeding (werknemers wordt loon en toeslagen betaald die op zijn minst even gunstig zijn als die vastgelegd in nationale wetgeving of andere collectieve arbeidsovereenkomsten).
- Werktijden (werktijden worden overeengekomen met de bonden en zullen in overeenstemming zijn met de nationale wetgeving en normen binnen de bedrijfstak. Overwerk gebeurt op vrijwillige basis en wordt gecompenseerd).

Omstandigheden op het werk en in de gemeenschap

- Behoorlijke arbeidsvoorwaarden.
- Respect voor anderen op het werk (geen mishandeling of pesterij)
- Scholing en training.
- Respect voor het milieu.

Implementatie

NAMPAK en UNI houden elkaar permanent op de hoogte en vergaderen regelmatig, minstens eenmaal per jaar in Zuid-Afrika, en wisselen relevante informatie uit over de activiteiten en strategieën van NAMPAK. De kosten worden gedeeld door de UNI en NAMPAK.

Verspreiding van de overeenkomst

NAMPAK zal de overeenkomst in het Engels verspreiden onder het management en, op verzoek, ook in andere talen. De UNI zal de overeenkomst eveneens verspreiden.

Meer weten?

Nuttige websites

<http://www.ituc-csi.org/>

<http://www.global-unions.org/>

www.union-network.org/

www.icem.org

www.iuf.org

www.imfmetal.org

www.itglwf.org

www.bwint.org

Lees meer

- A trade union guide to globalisation: <http://www.icftu.org/pubs/globalisation/>
- The IUF/COLSIBA – Chiquita International Framework Agreement – a Case study, Lone Riisgaard, ILO: <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/wp94.pdf>
- Negotiating International Framework Agreements in the Global Textile, Garment and Footwear Sector, Doug Miller: <http://gsp.sagepub.com/cgi/content/abstract/4/2/215>

Citaten

Een IFA is een instrument. Het is een basis waarop lokale bonden verder kunnen bouwen.

Een IFA is geen toverformule.

Ron Oswald, IUF: "Organiseren is feitelijk het voornaamste element (maar niet het enige) van elke overeenkomst die we tekenen. Een overeenkomst opent deuren. Dat is alles. Met de juiste capaciteit kun je goede resultaten bereiken. Deze capaciteit moet opgebouwd worden. Een van de doelen van internationale bonden is lokale bonden te helpen om hun capaciteit te vergroten".

Patrick Dalban Moreynas: "Ja, de overeenkomsten die tot stand zijn gekomen, zijn nuttig, maar zouden nog meer nut kunnen hebben als lokale bonden ze zouden gaan gebruiken met alle mogelijkheden die ze bieden."

Ron Oswald, IUF: "Danone is een special geval, omdat Danone wilde dat de bonden in het bedrijf actief werden."

