



COCOANET.EU

 This project is financially supported by the European Commission.

Duurzaamheid in de cacaoketen – Een handleiding voor vakbondsactiviteiten

Nachhaltigkeit in der Kakaokette – Ein Leitfaden für Gewerkschaftsaktivitäten

Durabilité de la filière cacao – Guide pour les activités syndicales

Sustainability in the Cocoa Chain A Guide for Trade Union Activities



This guide was prepared with financial support of the European Commission

Hamburg, May 2011

IMPRESSUM

Realisation: EFFAT Network cocoanet.eu

Special thanks to Dick de Graaf (FNV), Hilde Verhelst (ACV/CSC), Julie Blondeel (ABVV-FGTB), Barrie Roberts (Unite), Michael Bergstreser (NGG) & Kim Schütze (wmp consult)

Responsible editor:

Michael Bergstreser, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg, Germany (www.ngg.net)

Trade unions represented in the EFFAAT Network cocoanet.eu:

PRO-GE, ACV-CSC, FGTB Horval, ACLVB, LBC-NVK, SEL, UNITE, FGA-CFDT, FGTA-FO, LMP, UILA UIL, FAI CISL, GWU, GMB, NNF, NNN, FNV BG, NSZZ Solidarność, FTA UGT, UNIA, NGG and EFFAT

		PAGE
I	NEDERLANDS	4 – 35
II	FRANCAIS	36 – 69
III	DEUTSCH	70 – 107
IV	ENGLISH	108 – 144

Printed in Hamburg, May 2011

With financial support of the European Commission, Budget heading 04.03.03.03

1 VOORWOORD

"Wat kan ik doen?" Elke vakbond, elke vakbondsgevaardigde, elke ondernemingsraad stelt deze vraag wanneer er sprake van kinderarbeid in de cacao-en chocoladeproducten sector. Op verschillende manieren, er zijn onzeker werk in Afrika en ook in Europa, cacao en hazelnoot plantages, maar ook in fabrieken in de chocolade-industrie.

Wat kan ik doen, wat we samen kunnen doen? Veel mensen in de vakbonden willen meedoen tegen onzeker werk in de chocolade-sector - of bij het oogsten van de cacao-boon of de fabricage van chocolade. Veel mensen willen meedoen, maar ze weten niet hoe ze moeten handelen. Deze leidraad zal u helpen om betrokken te raken en de bestrijd onzeker werk.

Het idee voor de gids was op het EFFAT-netwerk cocoanet.eu, maar de grote dank voor de realisatie en implementatie van deze brochure gaat naar Hilde Verhelst van het ACV/CSC.

Michael Bergstreser, NGG, mei 2011

Préface

"Que puis-je faire?" Chaque membre du syndicat, chaque délégué syndical, chaque conseil d'entreprise et chaque comité d'entreprise européen soulève cette question en parlant du travail des enfants dans le secteur du cacao et du chocolat. De manière différente, il y existe du travail précaire en Afrique mais aussi en Europe, dans les plantations de cacao et de noisettes mais aussi dans les usines de l'industrie du chocolat. Que puis-je faire? Que pouvons-nous faire ensemble?

Beaucoup de personnes dans les syndicats veulent s'impliquer contre toute forme de travail précaire dans le secteur du chocolat - que ce soit au niveau de la récolte des fèves de cacao ou dans la fabrication du chocolat.

Beaucoup de gens veulent s'impliquer, mais beaucoup ne savent pas comment ils doivent agir. Ce guide vous aidera à vous impliquer et à lutter contre le travail précaire.

L'idée de ce guide vient du réseau cocoanet.eu de l'EFFAT, mais nos remerciements vont à Hilde Verhelst du syndicat ACV/CSC pour la réalisation et la mise en œuvre de cette brochure.

Bergstreser Michael, NGG, mai 2011

VORWORT

„Was kann ich tun?“ Jedes Gewerkschaftsmitglied, jeder „Shop steward“, jeder Betriebsrat stellt sich diese Frage, wenn die Rede von Kinderarbeit im Kakao- und Schokoladensektor ist. Prekäre Arbeit gibt es in unterschiedlicher Form in Afrika und in Europa, auf Kakao- und Haselnussplantagen, aber auch in den Fabriken der Schokoladenindustrie.

Was kann ich tun, was können wir gemeinsam tun? Viele Menschen in den Gewerkschaften wollen sich engagieren gegen jede Art von prekärer Arbeit im Schokoladensektor – ob bei der Ernte der Kakaobohne oder der Herstellung der Praline. Viele Menschen wollen sich engagieren, aber sie wissen nicht wie.

Der vorliegende Leitfaden soll helfen, sich zu engagieren und prekäre Arbeit zu bekämpfen. Die Idee zu dem Leitfaden entstand im EFFAT-Netzwerk „cocoanet.eu“. Unser großer Dank für die Konkretisierung und Realisierung dieser Broschüre geht an Hilde Verhelst von der Gewerkschaft ACV/CSC.

Michael Bergstreser, NGG, Mai 2011

Preface

"What can I do?" Every union member, each shop steward, each works council raises this question when speaking of child labour in the cocoa and chocolate sector. In different ways, there is precarious work in Africa and in Europe too, in cocoa and hazelnut plantations, but also in factories of the chocolate industry.

What can I do, what can we do together? Many people in the unions want to get involved against any precarious work in the chocolate sector - whether in the harvesting of the cocoa beans or in the manufacturing of chocolate. Many people want to get involved, but they do not know how they should act.

This Guide will help you to get involved and to fight precarious work. The idea for the Guide was on the EFFAT network cocoanet.eu, but the big thanks for the realization and implementation of this brochure goes to Hilde Verhelst from ACV/CSC.

Michael Bergstreser, NGG, May 2011

INLEIDING

Het wordt tijd dat kinderarbeid en kinderhandel in de cacao wordt afgeschaft. Cacaoboeren moeten betere ondersteuning krijgen bij de teelt en een eerlijke prijs krijgen voor hun cacaobonen.

Problemen in de cacaoketen zijn er niet alleen in de oorspronglanden, maar ook in de verdere fasen van de keten: gebrekkige vakbondsrechten binnen cacao- en choco-multinationals, kwetsbare arbeid door uitbesteding en inleen van niet-vaste arbeidskrachten en een schromelijk tekort aan informatie over de gang van zaken in de keten en binnen de ondernemingen.

Op basis van deze vaststellingen organiseerde FNV Bondgenoten in 2009 een Europese Conferentie in Nederland. In opvolging hiervan werd een Europees cacao-netwerk van vakbonden opgericht. Een stuurgroep, onder leiding van EFFAT, nam de touwtjes in handen en organiseerde een tweede conferentie in 2010, in Duitsland. Bijna 100 vakbondsmensen uit 14 Europese landen discussieerden daar over de ontwikkelingen in de cacaoketen en de rol die de vakbonden daarbij kunnen spelen.

Er moet intensiever samengewerkt worden tussen de Europese voedingsbonden in de cacaoketen. Daar was iedereen het grondig over eens. En zo ging een nieuwe website de lucht in: www-cocoanet.eu, met informatie over de sector, handige contacten en berichten over de conferenties.

Aan het slot van de conferentie riepen alle vakbonden de cacao- en choco multi's op om actief mee te helpen kinderarbeid in de cacaoteelt uit te bannen. Niet door alleen de beginselen te onderschrijven, maar door er echt werk van te maken.

En omdat dit zou gebeuren, is er ook veel werk aan de winkel voor de Europese vakbondsafgevaardigden in de bedrijven. Met deze handleiding willen we hen ondersteunen om het overleg met hun werkgever aan te gaan. Onze vakbondsprincipes zijn hierbij onze leidraad.

Veel succes!

INHOUD

1. De eerste vraag of vragen op het sociaal overleg
2. Vragen op OR of EOR over duurzame productie van chocolade
3. Vragenlijst bestemd voor leveranciers
4. Modeltekst “verklaring op eer” voor leveranciers
5. Checklist voor onderaannemers en bedrijven waarmee uw werkgever samenwerkt
6. Kritische blik op een bestaande gedragscode
7. Wat kan je verder nog doen?

Bijlagen

1. Vakbondsprincipes inzake een duurzame cacaoketen
2. Frankfurt-verklaring
3. Over de IAO en de IAO-conventies
4. OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen
5. Overzicht van pamfletten

Op de volgende bladzijden vind je enkele voorstellen ter ondersteuning van militanten in de cacao- en chocolade-industrie, die duurzame productie van cacao (of “waardig werk”) een plaats willen geven in het syndicaal werk.

Afhankelijk van de situatie in jullie bedrijf, zullen bepaalde onderdelen van deze handleiding meer of minder bruikbaar zijn. Je vindt bij elk onderdeel vooraf een beschrijving in welke situaties je deze vragen al dan niet kan gebruiken.

Deze vragenlijsten zijn ook niet af; het is belangrijk die aan te passen zodat ze voor jullie bedrijf bruikbaar zijn.

Daarom is het ook cruciaal dat je voorafgaand grondig overlegt met de andere vakbondsafgevaardigden en met je secretaris en dat je ook de andere vakbonden in dergelijke initiatieven betreft.

Nog belangrijker – en waarschijnlijk niet altijd even makkelijk – is de communicatie hierover met de werknemers. Zorg er dus voor dat je initiatieven steeds gepaard gaan met pamfletten/info-momenten/gesprekken met je collega's. In bijlage vind je een overzicht van pamfletten die hiervoor werden ontworpen.

Vanzelfsprekend zal je, zowel in het overleg met je werkgever als in de communicatie met de werknemers wat tegenwind ondervinden. Maar wij geloven erin dat je stap per stap vooruitgang kan boeken. En zelfs al gaat het niet makkelijk, alleen al de discussie op zich is de moeite waard.

Vergeet niet dat andere Europese vakbondsafgevaardigden (misschien wel in dezelfde onderneming) ook het gesprek aangaan met hun werkgevers en zo kunnen we beslist iets in gang zetten.

Veel succes!

Dit materiaal is gebaseerd op bestaande documenten, vooral uit het Campagneboek van de campagne “waardig werk” in je onderneming.

1 DE EERSTE VRA(A)G(EN) OP HET SOCIAAL OVERLEG

Te gebruiken bij...

Indien je in je onderneming nog nooit hoorde praten over “duurzame productie” of “tegen kinderarbeid”

Vragen

In dit geval is het vooral kwestie om je werkgever hierover te doen nadenken en/of jou te informeren.

Dit kan dus in eerste instantie met een bijzonder simpele vraag:

1. Welke stappen heeft u tot nu toe ondernomen in het kader van duurzame productie van cacao? In welke publicaties kunnen we hierover meer informatie vinden? (Gedragscode? Website bedrijf? Folders? ...)

Als uw werkgever vooral van anderen afhankelijk is om de cacao (of andere grondstoffen) te leveren, bevraag je vooral dit gegeven.

2. In welke mate is er een beleid van duurzaamheid bij X, de leverancier van...
Gelieve ons hierover meer informatie te bezorgen.

Het is belangrijk om jouw bekommernis te uiten tegenover je werkgever. Het is niet de bedoeling om je werkgever hierover aan te vallen. Het is wel de bedoeling dat je werkgever hierover met jou het overleg aangaat. Vertel hem/haar dat jullie als syndicalisten ook bekommerd zijn om de werknemers in de rest van de productieketen.

Het is dus zeker en vast niet de bedoeling om het na één poging op te geven, maar wel om daarover regelmatig overleg te plegen. De vragenlijsten die hier volgen kunnen een volgende stap zijn.

2 VRAGEN VOOR ONDERNEMINGSRAAD (OR) OF EUROPESE OR (EOR) OVER DE DUURZAME PRODUCTIE VAN CHOCOLADE

Te gebruiken bij...

Bij dit gedeelte gaan we er van uit dat de werkgever (in de cacao- of chocoladeproductie) zelf al enig beleid heeft ontwikkeld inzake “duurzame productie” of “CSR” (Corporate Social Responsibility). Soms heeft zich dat vertaald in een gedragscode.

Vragen

De bedoeling van onderstaande vragen is om meer zicht te krijgen op de mate waarin de werkgever hieromtrent reeds een beleid heeft ontwikkeld. Zo kan je op termijn ontdekken of de onderneming oprecht aandacht heeft voor duurzame productie, of dat het eerder om een marketing-strategie gaat. Verder kan je op termijn pogen om het accent te leggen op vakbondsrechten en sociaal overleg in de hele productieketen.

1. Welke stappen heeft u tot nu toe ondernomen inzake duurzame productie van cacao? In welke publicaties kunnen we hierover meer informatie vinden? (gedragscode? Website bedrijf? Folders? ...)
2. Van welke internationale organisaties (ter bevordering van de duurzaamheid in de cacaosector) maakt het bedrijf deel uit? Wat is het doel hiervan en welk engagement heeft het bedrijf hierin? Bijv. ICI (International Cocoa Initiative), ICCO (International Cocoa Organisation), WCF (World Cocoa Foundation), RSCE (Round Table for a Sustainable Cocoa Economy), andere ...
3. In welke mate neemt het bedrijf eigen initiatieven, al dan niet in samenwerking met NGO's, voor een meer duurzame productie van cacao in Afrika of andere cacao-producerende gebieden?
 - a. Bijv. cacao-coöperatieven als leverancier, of eigen projecten ter ondersteuning van cacao-boeren en hun gemeenschap,...
 - b. Hoe komen dergelijke projecten tot stand? Wie kiest/beslist?
 - c. Op welke manier worden lokale vakbonden en/of boerenorganisaties hierbij betrokken?

4. Produceren jullie producten met één of ander label dat duurzame productie garandeert?
 - a. Welke labels? (Fair-Trade / UTZ / Rain Forest Alliance / ...)
 - b. Welke garanties bieden deze labels?
 - c. Hoeveel % van de cacao die het bedrijf verwerkt, wordt door dergelijk label gedekt?
 - d. Is het bedrijf bereid het aandeel van dergelijke productie te verhogen?
 - e. In welke schakels van de productieketen (cacaoplantages, productie in Afrika en/of in Europa, ...) probeert het bedrijf een duurzame productie toe te passen? En hoe gebeurt dit?
5. Onze visie op CSR/duurzaamheid/waardig werk houdt in dat de werkgever verantwoordelijkheid draagt voor alle betrokken werknemers in de productieketen.
 - a. Is de werkgever bereid om de verantwoordelijkheid te nemen en zich te engageren voor alle betrokken werknemers in de productieketen? Denk onder meer aan: de plantages, de tussenschakels, de uitzendkrachten en tijdelijke werknemers, de werknemers in onderaanneming, ...
 - b. Respect voor vakbondswerk en sociaal overleg in alle delen van de productieketen. Zo kan je meer info vragen over bijvoorbeeld de betrokkenheid van vakbonden in de ondernemingen in het Zuiden of Oost-Europa
6. Hoe zit het met de arbeidsomstandigheden (kinderarbeid, veiligheid, ...) op de plantages? En bij tussenhandelaars? Heeft het bedrijf hierover gegevens?
 - a. In welke mate kan het bedrijf garanderen dat er bij de leveranciers geen schendingen gebeuren tegen de IAO-conventies inzake vrijheid van vereniging, recht op collectieve onderhandelingen, geen dwangarbeid, geen (erge vormen van) kinderarbeid, betalen van leefbare lonen, verbod op buitensporige werkuren, behoorlijke arbeidsomstandigheden?

Indien de werkgever hierover (vraag 6 a) geen garanties kan bieden (wat waarschijnlijk is), dan kunnen hem volgende vragen worden voorgelegd:

7. In welke mate heeft het bedrijf zicht op de herkomst van de cacaobonen (of eventueel andere producten?). Van welke percentage kan de herkomst achterhaald worden?
8. Indien de werkgever zou vernemen dat de criteria uit vraag 6 niet gerespecteerd worden, is hij dan bereid om alle nodige maatregelen te nemen om aan de situatie te verhelpen of om goederen elders aan te kopen?

9. Een groot probleem blijven de tussenhandelaars en de bonen waarvan het bedrijf niet meteen een zicht heeft op de afkomst ervan. Is het bedrijf bereid om met de andere grote spelers – en in overleg met vakbonden en NGO's – te bekijken hoe dit probleem kan worden aangepakt?
 - a. Is de werkgever bereid te onderhandelen over een gemeenschappelijke overeenkomst met alle grote chocoladeproducenten, in het kader van duurzaamheid en afschaffing van de kinderarbeid en bijv. de oprichting van een bepaald fonds mee te financieren?

10. Is de werkgever bereid een beleid na te streven waarbij niet alleen de (eventuele) dochterondernemingen, maar ook de onderaannemers en toeleveranciers de fundamentele arbeidsnormen respecteren? Hoe kan dergelijk beleid versterkt worden en hoe kunnen de vakbonden hier (meer) bij betrokken worden?

11. Hoe kunnen we de rol van de vakbonden ten aanzien van het duurzaam beleid verhogen en dit in de hele productieketen?
 - a. Staat de werkgever open voor uitwisseling tussen werknemers – werkgevers – organisaties in alle delen van de productieketen?
 - b. Kan “duurzaamheid” een regelmatig onderwerp worden op de sociale overlegorganen (OR, EOR,...)
 - c. Indien de werkgever eigen projecten inzake duurzaamheid steunt: is dit in samenwerking met NGO's? Kunnen ook lokale vakbonden of boerenorganisaties daarbij betrokken worden? Hoe?
 - d. Is de werkgever bereid de vakbonden ook te betrekken bij de invulling van de programma's van de bestaande projecten? Bijv. inzake vormingsprogramma's: meer aandacht voor veiligheid en gezondheid op het werk, betrekken van lokale vakbonden bij de vormingen, ...?

12. In opvolging van de bespreking kan je vragen naar een regelmatige monitoring en een rapportage over verschillende bedrijven en landen inzake
 - a. Het al dan niet opvolgen van internationale normen
 - b. Arbeidsrechten
 - c. Loon- en arbeidsvoorwaarden
 - d. Sociaal overleg

Eventueel kunnen in een latere fase nog volgende bijkomende vragen worden toegevoegd (eerder gericht op niveau EOR)

13. Is de werkgever bereid om bij een volgende uitwisseling hierover experts/afgevaardigden uit het Zuiden (productielanden) uit te nodigen?
14. Is het bedrijf bereid te onderhandelen over een internationale kaderovereenkomst waarin ook de basisprincipes van waardig werk zijn opgenomen?

3 VRAGENLIJST BESTEMD VOOR LEVERANCIERS

Te gebruiken bij ...

Misschien is de werkgever uit uw bedrijf voor wat betreft de duurzaamheid vooral afhankelijk van zijn leveranciers. In elk geval loont het dan de moeite om vooraf vragen te stellen over de loon- en werkomstandigheden bij die leverancier. Je kan deze informatie eventueel ook checken door via de interne vakbondsnetwerken meer te weten komen over de loon- en arbeidsomstandigheden bij de leveranciers.

Vragen

Hieronder vind je een vragenlijst die zou kunnen worden doorgestuurd aan alle (belangrijke) leveranciers. Vanzelfsprekend moet je die aanpassen aan de omstandigheden van jullie bedrijf. Verder is dit ook een item dat je vooraf op het sociaal overleg moet afspreken met de andere vakbonden. Je vraagt dan aan je werkgever in welke mate hij op de hoogte is van de gang van zaken bij de leverancier en of hij die daarop wil bevragen.

Indien de loon- of arbeidsvoorwaarden bij deze leverancier ondermaats blijken te zijn, is het de bedoeling dat je aan je werkgever vraagt om naar alternatieven te zoeken.

In het volgende deel vind je **een alternatief voor deze vragenlijst: een “verklaring op eer” voor leveranciers**. Die kan je (opnieuw na sociaal overleg) opsturen aan de leveranciers met de vraag voor ondertekening.

VRAGENLIJST VOOR LEVERANCIERS

Mensenrechten

1. Kan je garanderen dat uw bedrijf een beleid voert dat niet ingaat tegen de fundamentele rechten van de mens? (slavernij, vrijheidsberoving, mensenhandel, foltering, onmenselijke behandelingen, eigendomsberoving,...)
2. Heeft uw bedrijf een beleid rond mensenrechten geformuleerd?
3. Is dit beleid intern en extern gepubliceerd? (te raadplegen door medewerkers en geïnteresseerden)

Werknemersbeleid

1. Kan je garanderen dat uw bedrijf niet betrokken is bij dwangarbeid en/of kinderarbeid?
2. Is er in uw bedrijf een beleid inzake veiligheid en gezondheid voor uw werknemers? Heeft uw bedrijf in dit kader ooit een positief label of daarentegen een veroordeling gekregen inzake (on)veilige of (on)gezonde werkplaatsen?
3. Voorziet uw bedrijf opleidingsmogelijkheden voor het personeel?
4. Zijn er in uw bedrijf procedures voorzien om klachten te behandelen?
5. Algemeen: heeft uw bedrijf een werknemersbeleid geformuleerd? Welke normen hanteert uw bedrijf inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden?
6. Is dit beleid intern en extern gepubliceerd?

Sociaal overleg

1. Is er een actieve vakbondswerking binnen uw bedrijf? Zo ja, met welke vakbonden?
2. Is er één of andere vorm van overleg met de vakbondsafgevaardigden in uw bedrijf? Hoe?
3. Indien er geen vakbondsafgevaardigden zijn, is er dan op één of andere manier een collectief overleg met het personeel? Hoe?
4. Heeft uw bedrijf ooit geweigerd collectieve onderhandelingen of contacten met vakbonden aan te gaan? Werd u daar ooit voor veroordeeld?

Corruptiebestrijding

1. Kan uw garanderen dat uw bedrijf niet is betrokken bij één of andere vorm van fiscale fraude? (belastingsontduiking, het witwassen van geld, smeergelden, ...)
2. Heeft uw bedrijf een beleid en procedures om fiscale fraude, omkoping en corruptie tegen te gaan?
3. Is dit beleid intern en extern gepubliceerd?

Milieu

1. Beantwoordt uw bedrijf aan al de toepasselijke wet- en regelgeving op het vlak van milieubescherming en beschikt uw bedrijf over alle noodzakelijke milieuvergunningen?
2. Maakt uw bedrijf gebruik van de beste beschikbare technieken en hebt u dus verouderde, milieubelastende of methoden afgeschreven?
3. Neemt u maatregelen of acties om de milieubelasting van uw bedrijf te verminderen?
4. Beschikt uw bedrijf over een milieuzorgsysteem? (ISO, EMAS of gelijkwaardig, met externe onafhankelijke audits)
5. Hebt u in uw bedrijf milieudoelstellingen geformuleerd?
6. Is dit beleid intern en extern gepubliceerd?

4 MODELTEKST ‘VERKLARING OP EER’ VOOR LEVERANCIERS

Te gebruiken bij...

Onderstaande “Verklaring op eer” is een alternatief en/of een aanvulling voor de vragenlijst in deel 3. De bedoeling is dat je werkgever vraagt aan de leverancier(s) om onderstaande verklaring op eer te ondertekenen. Hiervoor wordt best in bijlage informatie toegevoegd over de IAO-conventies. (Zie hiervoor bijlage 3)

“Verklaring op eer”

Ondergetekende, de heer, mevrouw X, vertegenwoordig(st)er van het bedrijf Y, verklaart op eer dat hun aangeboden producten Z afkomstig zijn van bedrijven die onderstaande criteria naleven of opleggen aan hun filialen, contracterende partijen en onderaannemers:

- vrijheid van vereniging (IAO conventie 87)
- recht op collectieve onderhandelingen (IAO conventie 98),
- geen dwangarbeid (IAO conventie 29 en 105)
- geen discriminatie (IAO conventies 100 en 111),
- de geleidelijke uitbanning van kinderarbeid (IAO conventie 138),
- het verbod op de ergste vormen van kinderarbeid (IAO conventie 182)
- het betalen van leefbare lonen (IAO conventies 26 en 131)
- het verbod op buitensporige werkuren (IAO conventie 1)
- behoorlijke arbeidsomstandigheden (IAO conventie 155)

Indien hij/zij zou vernemen dat deze criteria niet gerespecteerd worden, zal hij/zij alle nodige maatregelen trachten te nemen om aan de situatie te verhelpen of om goederen elders aan te kopen.

Hij/zij aanvaardt dat de aankoopverantwoordelijke of zijn vertegenwoordig(st)er hem/haar zal kunnen vragen om zijn/haar registers met de verschillende filialen, onderaannemers of, indien dit laatste werkelijk niet mogelijk is, contracterende partijen die een verband hebben met het betrokken product, te raadplegen. Ondergetekende verbindt zich er ook toe stappen te ondernemen om mee te werken aan een onafhankelijke controle.

Datum en handtekening

5 CHECKLIST VOOR ONDERAANNEMERS EN BEDRIJVEN WAARMEE UW WERKGEVER SAMENWERKT

Te gebruiken bij...

Onderstaande checklist kan een inspiratiebron zijn indien je aan je werkgever vragen wilt stellen over de omstandigheden van dochterbedrijven, bedrijven in onderaanneming of bedrijven waarmee je werkgever samenwerkt. Je kan op basis hiervan je werkgever bevragen of hem vragen dit te doen bij het bedrijf in kwestie. Vanzelfsprekend kan je ook de interne vakbondsnetwerken gebruiken om hierover zelf informatie te verzamelen.

De checklist

We overlopen de checklist voor iedere onderneming waar onze onderneming mee samenwerkt en maken zo een inventaris op van de arbeidsomstandigheden. Je kunt hieraan zelf nog punten toevoegen.

De vakbond:

- de werkgever erkent de vakbonden als volwaardige partner in de onderhandelingen
- de werkgever gaat niet over tot controle van de vakbondswerking in de onderneming
- de werkgever neemt geen maatregelen tegen vakbondsafgevaardigden die opkomen voor de verbetering van hun arbeidsomstandigheden, die deelnemen aan vakbondssamenkomsten en de rechten van de werknemers beschermen
- de werkgever respecteert de afspraken binnen het overleg
- de werkgever verstrekt voldoende informatie zodat de vakbonden hun rol voluit kunnen spelen
- de werkgever geeft de vakbondsafvaardiging voldoende ruimte om in contact te komen met de werknemers tijdens de werktijd en verstrekt daarvoor ook toegang tot de onderneming

- de werkgever informeert de vakbondsafvaardiging voldoende en tijdig over geplande wijzigingen in de onderneming
- de werkgever dreigt niet met ontslag of overplaatsing van de vakbondsafgevaardigden
- de werkgever doet geen beroep op derden (deurwaarders, veiligheidspersoneel, ...) om acties of stakingen te breken
-

De arbeidsomstandigheden:

- de onderneming stelt werkkledij en veiligheidskledij ter beschikking van de werknemers
- de werkgever stelt de nodige materialen en gereedschappen ter beschikking om het uitvoeren van de arbeid goed te doen verlopen
- de werkgever zorgt voor een optimale veiligheid op de werkplek
- de werkgever respecteert de arbeidsduur en voorziet voldoende pauzes
- de werkgever betaalt een loon conform de arbeid en de markt
- de werkgever zorgt voor vorming en opleiding van de werknemers
- de werkgever streeft gelijkheid van vrouwen en mannen in de onderneming na
- de werkgever draagt bij tot een vangnet in geval van ongeval of ziekte van de werknemer
- de werkgever gebruikt verbaal noch fysiek geweld ten overstaan van de werknemer
- de onderneming sluit kinderarbeid uit
- de werkgever neemt geen illegalen of zwartwerkers in dienst (onder erbarmelijke omstandigheden)
-

en verder:

- de onderneming houdt rekening met het milieu en de omgeving bij het delven van grondstoffen of bij de productie
- ...

6 KRITISCHE BLIK OP EEN BESTAANDE GEDRAGSCODE

Te gebruiken bij...

Onderstaande tekst kan je wat inspiratie bieden in het geval je werkgever reeds een gedragscode heeft ontwikkeld. Het is de bedoeling om die code kritisch te evalueren, eventueel bij te sturen en te gebruiken indien je werkgever die zelf overtreedt.

Gedragscode

Een bedrijf dat wil toezien op het respect van de arbeidsrechten in zijn toeleveringsketens, neemt over het algemeen een gedragscode aan, waarin het zijn engagement vastlegt. Maar in dat stadium is de code slechts een stukje papier. De echte uitdaging bestaat erin om ze toe te passen zodat ze effectief leidt tot menswaardige arbeidsvoorwaarden.

Net als bij Internationale Kader-overeenkomsten, kan de inhoud en reikwijdte van gedragscodes sterk verschillen: van vage voornemens in de verschillende vestigingen tot concrete engagementen om de meest kwetsbare arbeiders van de productieketen te beschermen. Je kan pas van een geloofwaardige gedragscode spreken, als die niet alleen rekening houdt met de arbeiders die door het bedrijf zelf worden tewerkgesteld, maar ook de werknemers die door de onderaannemers en toeleveranciers zijn tewerkgesteld.

Dergelijke gedragscode zou minstens de vier fundamentele arbeidsnormen moeten bevatten:

- Bescherming inzake gezondheid en veiligheid op het werk
- Afspraken in verband met lonen
- Afspraken in verband met werktijden
- Afspraken in verband met contracten

Verder pleiten wij ook voor het opnemen van het respecteren van vakbondsrechten en het sociaal overleg in dergelijke gedragscode.

Dergelijke gedragscode wordt pas geloofwaardig indien ze ook voorziet in een onafhankelijk controlemechanisme, dat toeziet op de implementatie ervan. Bij voorkeur gaat het om een 'multistakeholderinitiatief'. Dit is een initiatief waarbij naast werkgevers en werknemers, ook andere organisaties zoals NGO's betrokken zijn.

De code mag natuurlijk niet in de plaats komen van de nationale arbeidswetgeving die van toepassing is in de sector. De lokale normen kunnen immers verschillen van de internationale normen. De gedragscode moet eisen dat de leveranciers die normen naleven die voor de werknemers de beste bescherming bieden.

Vele bedrijven mogen dan wel een gedragscode hebben, toch zijn ze niet allemaal even geloofwaardig. Zo ontbreekt vaak een degelijke controle-instantie die waakt over de naleving ervan, of laat het bedrijf na de code bekend te maken aan haar onderaannemers en toeleveranciers. Om van een geloofwaardige code te spreken, zijn een aantal elementen dan ook onontbeerlijk.

Zo moet de code het **respect voor de fundamentele arbeidsnormen** bevatten, net als andere arbeidskwesties, zoals hierboven beschreven. Maar daar blijft het natuurlijk niet bij. Een aantal stappen zijn absoluut noodzakelijk:

- Eens de gedragscode aangenomen, moet een bedrijf die **bekend maken** onder haar werknemers en die van haar aannemers, onderaannemers, toeleveranciers en licentie-houders.
- Daarnaast moet het management zich verantwoordelijk stellen voor de **implementatie en opvolging** van de code.
- Het bedrijf moet **vorming** over de arbeidsrechten en de toepassing van de gedragscode organiseren.
- Er moet een **onafhankelijke controle-instantie** worden opgericht, waarbij zowel werknemers als werkgevers terecht kunnen met hun klachten.
- Tenslotte kan een gedragscode pas geloofwaardig zijn als het bedrijf voor al deze elementen een concreet **actieplan**, mét een duidelijk tijds kader, opstelt. Een actieplan, dat moet worden voorgelegd aan de werknemers en andere belanghebbenden.

Indien het bedrijf waar je werkt dergelijke gedragscode heeft, kan je die toetsen aan bovenstaande elementen en dit bespreken op de overlegorganen, met het oog op eventuele aanpassingen.

7 WAT KAN JE VERDER NOG DOEN?

Te gebruiken bij...

Onderstaande suggesties kunnen je helpen indien je “een stapje verder wil zetten”, met andere woorden indien je reeds voornoemde initiatieven in jullie onderneming hebt toegepast.

Suggesties

Misschien vind je het om één of andere reden niet goed of niet voldoende om dit thema op de overlegorganen ter sprake te brengen. Misschien wil je iets anders proberen? Misschien vind je het ook belangrijk om de achterban er bij te betrekken? Hieronder vind je nog enkele ideeën. Kijk verder ook regelmatig op www.cocoanet.eu, want daar zal je binnenkort nog andere suggesties en voorbeelden kunnen vinden.

- Campagnes van vakbonden en/of NGO's ondersteunen
 - Bijv. aanwezigheid op jaarlijkse actie in je verbond of regio
 - Bijv. folders/uitnodigingen verspreiden
 - Bijv. jaarlijkse campagne waardig werk in het voorjaar

- Bij politieke beleidsbeïnvloeding steun geven en ook de steun van je werkgever vragen (bijv. voorstel van resolutie in het Vlaams Parlement betreffende kinderarbeid)

- Achterban sensibiliseren
 - Bijv. via pamfletten in uw bedrijf (zie bijlage 5)
 - Bijv. via mailactie
 - Bijv. via info-momenten
 - Bijv. via individuele gesprekken met je collega's

- Op het moment dat er concrete initiatieven worden ondernomen in uw onderneming (bijv. op de OR)
 - En bij campagnes
-
- Uitwisseling en netwerken binnen het eigen bedrijf/sector organiseren of bevorderen
 - Bijv. contacten met bediendenvakbond
 - Bijv. sectorale contacten (bijv. zuivel / voedingshandel/ ...)
 - Europese contacten uitbouwen
 - Internationale contacten
 - Over het thema “duurzaamheid” of “waardig werk”
-
- Projecten in het Zuiden financieel steunen
 - En hiervoor eventueel oproepen bij anderen, bij de werkgever, ...
-
- Een deel van de eigen afgedwongen voordelen omzetten in hulp voor Fair Trade of een ander project
 - Bijvoorbeeld: Bij zuivelbedrijf Inex NV krijgt men jaarlijks enkele kadocheques uit de Sociale Kas. In 2010 werd er voor gekozen om een deel van die cadeaucheques te vervangen door cadeaubonnen van de Wereldwinkel. Er werden pamfletten uitgedeeld aan de werknemers van het bedrijf waarbij de vakbondsafgevaardigden deze keuze argumenteerden.

BIJLAGE 1 VAKBONDSPRINCIPES INZAKE EEN DUURZAME CACAOKETEN

Een duurzame cacao economie – Uitgangspunten van de vakbeweging

De vakbonds betrokkenheid in de cacaoketen omvat:

- arbeiders op cacaoplantages
- ondersteuningsacties voor (kleine) boeren
- arbeiders in landbouwdiensten in de oorspronglanden
- arbeiders in handelshuizen voor de aankoop/verhandeling van cacaobonen en halffabricaten
- arbeiders in de havens en opslagbedrijven
- arbeiders in de cacaooverwerkende industrie
- arbeiders in de chocolade-industrie

Duurzaamheid in de cacaoketen betekent kortweg:

Een fatsoenlijk bestaan voor alle mensen die werken in de cacaoketen, in een duurzame omgeving.

Dit houdt in:

1.

Een eerlijke en toereikende beloning voor de primaire producenten.

Een levenswaardig loon voor de arbeiders op de cacaoplantages.

Een levenswaardig loon voor de arbeiders in de dienstverlening, handelshuizen, verwerkingsbedrijven en chocolade fabrieken.

Gezonde arbeidsomstandigheden voor alle mensen die werkzaam zijn in de cacaoketen.

2.

Bestendig gebruik van grond, plantensoorten en bestrijdingsmiddelen.

3.

Aanvaarding en naleving van de fundamentele vakbondsrechten zoals neergelegd in de basis verdragen van de ILO:

87 en 98: Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen

29 en 105: Uitbanning van dwangarbeid en andere vormen van gedwongen arbeid

100 en 111: Uitbanning van discriminatie verband houdend met tewerkstelling en beroep

138 en 182: Afschaffing van kinderarbeid.

En meer in het bijzonder voor vakbondsleden en landbouwwerkers de verdragen:

135: Verdrag over de werknemers vertegenwoordigers

141: Verdrag over de organisaties van plattelandsarbeiders

184: Verdrag over de veiligheid en gezondheid in de landbouw.

4.

Multinationale ondernemingen, actief in de cacaoketen, behoren zich te gedragen in overeenstemming met de standaarden neergelegd in de Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen 2000 van de OESO.

BIJLAGE 2 FRANKFURT VERKLARING, SEPTEMBER 2010

Faire handel, fair werk Oberjosbach, 17-9-2010

De vakbondsconferentie in het „Bildungszentrum Oberjosbach BZO“ bij Frankfurt eist afschaffing van de kinderarbeid en een sociaal zegel in een duurzame cacao- en chocoladebranche.

Tijdens een Europese vakbondsconferentie te Oberjosbach bij Frankfurt zijn bijna 100 gedelegeerden van 21 vakbonden uit 14 landen bijeengekomen om het vakbondsnetwerk „cocoanet.eu“ in de cacao- en chocoladebranche te ontwikkelen. Dit netwerkproject wordt ondersteund door de Europese Commissie en samen met wmp consult en foodworld R&C gerealiseerd. Behalve andere workshops is het voorts de bedoeling dat een gemeenschappelijke website de duurzame samenwerking over de grenzen van het bedrijf en de landsgrenzen heen zal ondersteunen. Onder het schermheerschap van het Europese Vakverbond EFFAT en onder de bevoegdheid van de Duitse vakbond NGG hebben de vakbonden fnv (NL), VAKBONDEN (B), ABVV (B), Pro-Ge (A), Unite (UK), CFDT (F) en Solidarnosc (PL) elkaar als partner gevonden. Op deze conferentie waren ook vakbondsvertegenwoordigers aanwezig uit Spanje, Kroatië, Italië, Malta, Litouwen, Turkije en Noorwegen.

Behalve het creëren van het netwerk cocoanet.eu waren ook de arbeidsomstandigheden in Europa en de duurzaamheid in de gehele cacaoketen de belangrijkste onderwerpen op deze conferentie. De conferentie heeft gewerkt aan een zelfstandige vakbondsdefinitie van het begrip „duurzaamheid“ in de cacao- en chocoladesector, rekening houdend met de ecologische, economische en sociale dimensies in de gehele keten, van de cacaoproductie tot aan de chocoladeproductie. De vakbondsmensen verstaan hieronder een fatsoenlijk leven voor alle betrokkenen in de cacaoketen in een duurzaam milieu. Deze conferentie werd gestructureerd door presentaties, workshops, filmvoorstellingen en discussies met niet-gouvernementele organisaties en werkgeversvertegenwoordigers. Aan het einde van de drie dagen durende ontmoeting in het BZO hebben de deelnemers op 17-9-2010 het volgende verklaard:

- Kinderarbeid in de cacaoproductie moet eindelijk en definitief worden afgeschaft. De ILO conventie nr. 182 van 19-11-2000 over het verbod van kinderarbeid is door veel producerende landen en door de Europese

cacaooverwerkende landen al enkele jaren geleden geratificeerd en moet eindelijk volledig worden verwezenlijkt.

- Ondersteuning en kwalificatie van mensen in de producerende landen met betrekking tot de onderwerpen bodem, planten en pesticiden is ecologisch zinvol en heeft duurzame, wereldwijde effecten.
- De OESO heeft grondbeginselen geformuleerd voor wat de verantwoordelijkheid van multinationale bedrijven betreft – ook op het vlak van toelevering. Deze verantwoordelijkheid moet worden waargenomen. Maar ook kleine en middelgrote bedrijven in Europa dragen een verantwoordelijkheid.
- Faire prijzen voor cacaobonen kunnen meehelpen een bijdrage leveren op te treden tegen financiële speculaties in de cacaosector. Daarom kunnen faire prijzen ook op lange termijn de winning van grondstoffen stabiliseren en voor meer stabiliteit zorgen ten behoeve van de bedrijven in de chocoladesector. En dat betekent ook meer zekerheid voor de arbeidsplaatsen in Europa.
- Precaire arbeid die een eenzijdig nadeel vormt voor werknemers vind je ook aan het einde van de productieketen in de Europese chocolade-industrie en dat vaak in een onrechtvaardige vorm: uitzendwerk, contracten over de aanneming van werk, lage lonen en tijdelijke arbeidscontracten. Ook op dat vlak eisen de betrokken vakbonden faire arbeid en sociale minimumstandaards en dat moet met een sociaal zegel gedocumenteerd worden.
- De vakbonden willen in nauwe samenwerking met niet-gouvernementele organisaties en andere betrokkenen een sterker netwerk opzetten voor meer zekerheid op het sociale, ecologische en economische vlak en dat voor de hele keten, te beginnen bij de cacaoboon tot aan de bonbon. Hiervoor wordt een programma ontwikkeld voor toekomstige samenwerking

BIJLAGE 3 OVER DE I.A.O. EN DE I.A.O.-CONVENTIES

Korte schets achtergrond

(bron: de IAO webpagina)

De Internationale Arbeids Organisatie (IAO) werd in 1919 opgericht als onderdeel van het Verdrag van Versailles dat een einde maakte aan Wereldoorlog I, om het geloof weer te geven dat universele en blijvende vrede alleen kan worden bereikt als het berust op sociale rechtvaardigheid.

De drijvende krachten achter de oprichting van de IAO kwamen voort uit overwegingen van veiligheid, menselijkheid, politiek en economie. Dit samenvattend zegt de Preambule van het Verdrag dat de Hoge Contracts Partijen “bewogen werden door gevoelens van rechtvaardigheid en menselijkheid en ook door de wens blijvende vrede in de wereld te verzekeren...”

De Internationale Arbeids Organisatie (IAO) is toegewijd aan de bevordering van sociale rechtvaardigheid en internationaal erkende mensen- en arbeidsrechten, daarmee haar oprichtingsmissie volgend dat sociale vrede essentieel is voor welvaart. Vandaag helpt de IAO bij het bevorderen van het creëren van fatsoenlijk werk en economische voorwaarden en arbeidsomstandigheden die werkende mensen en zakenmensen een aandeel geven in blijvende vrede, welvaart en vooruitgang. Haar driepartijen structuur verschaft haar een uniek platform voor de bevordering van fatsoenlijk werk voor alle mannen en vrouwen. Haar belangrijkste doelstellingen zijn de bevordering van het recht op werk, het aanmoedigen van fatsoenlijke arbeidsmogelijkheden, het vergroten van de sociale bescherming en het versterken van de dialoog over arbeidsgebonden onderwerpen.

De fundamentele IAO-conventies

De vrijheid om vakbonden op te richten en er zich bij aan te sluiten (nr. 87)

Alle arbeiders (uitgezonderd in leger en politie) hebben het recht om een vakbond op te richten en zich erbij aan te sluiten. De Staat mag zich hiermee niet bemoeien en kan ze niet ontbinden. De vakbonden mogen federaties en confederaties oprichten die dezelfde rechten hebben. Ze kunnen ook toetreden tot internationale vakbonden.

Het recht om collectief te onderhandelen (Nr. 98)

Arbeiders mogen niet gediscrimineerd of gestraft worden omdat ze lid zijn van een vakbond. De werkgevers mogen zich niet bemoeien met de vakbonden, door bv. zelf vakbonden op te richten of door te proberen de vakbonden te controleren. Regeringen moeten de collectieve onderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden ondersteunen, zodat ze collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen sluiten.

Verbod op dwangarbeid (Nr. 29 en 105)

Alle vormen van gedwongen arbeid zijn verboden, met uitzondering van oproeping door de regering in noodgevallen. Verplichte overuren zijn een vorm van dwangarbeid en zijn dus niet toegelaten. Schuldgebonden arbeid is verboden. Lonen moeten regelmatig worden uitbetaald en betalingswijzen die het de werknemer onmogelijk maken van werk te veranderen, zijn verboden.

Verbod op kinderarbeid (Nr. 138)

Alle regeringen moeten een beleid voeren om een einde te maken aan kinderarbeid. In de meeste landen is de minimumleeftijd 15 jaar, 14 jaar in de minst ontwikkelde landen. Ongezond werk of werk dat gevaarlijk is voor lichaam of geest, mag slechts worden verricht door kinderen van 18 of ouder, en onder strikte voorwaarden vanaf de leeftijd van 16. Licht werk (onschadelijk voor gezondheid en ontwikkeling en dat school lopen toelaat) kan verricht worden vanaf 13 tot 15 jaar.

Verbod op de ergste vormen van kinderarbeid (Nr. 182)

Alle Staten moeten onmiddellijke en effectieve maatregelen nemen om dringend het verbod en de afschaffing van de ergste vormen van kinderarbeid te garanderen. Voor deze Conventie geldt als kind elke persoon jonger dan 18 jaar. Onder de ergste vormen van kinderarbeid worden verstaan:

- slavernij en gelijkaardige praktijken zoals verkoop van en handel in kinderen, schuldslavernij, dwangarbeid en verplichte arbeid, gedwongen rekrutering voor gewapende conflicten
- kinderprostitutie, pornografie of pornografische voorstellingen
- tewerkstelling van kinderen voor illegale praktijken, bijv. de productie van en handel in drugs
- kinderarbeid die de gezondheid, de veiligheid of de morele integriteit van kinderen kan schaden.

Gelijk loon en geen discriminatie (Nr. 100 en 111)

Mannen en vrouwen moeten hetzelfde loon krijgen voor hetzelfde werk. Alle regeringen moeten een beleid voeren om discriminatie van welke aard ook uit te bannen: discriminatie op het vlak van de toegang tot werk, opleiding en arbeidsvoorwaarden. Regeringen moeten wetten aannemen en opleidingsprogramma's organiseren om gelijke kansen en behandeling te bevorderen.

Vaststelling minimumloon (Nr. 131)

Deze conventie vereist van de landen die het ratificeren dat ze een procedure voor het vaststellen van een minimum loon instellen en dat ze periodiek deze procedure en de hoogte van het minimum loon aanpassen, met kracht van wet.

Procedures voor het Vaststellen van een Minimumloon (Nr. 26)

Ieder land moet methoden uitwerken om het minimum loon te bepalen. Daarnaast moet ieder land de nodige stappen ondernemen om toezicht op de minimum loon regelgeving mogelijk te maken.

Iedere werknemer die onder het minimum loon wordt betaald, moet het recht hebben dit minimum loon op te eisen.

Werkuren in de Industrie (Nr. 1)

Deze conventie geeft als standaard een normale werkweek van 48 uur, met een maximum van 8 uur per dag.

Veiligheid en Gezondheid op de Arbeidsplaats (Nr. 155)

Deze conventie voorziet in het aanvaarden van een samenhangend nationaal beleid op het terrein van arbeid en gezondheid, en voorziet ook in acties te ondernemen door regeringen en in ondernemingen om de veiligheid en de gezondheid op de arbeidsplaats te bevorderen en de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Dit beleid zal worden ontwikkeld met in achtneming van nationale voorwaarden en gebruiken. Het protocol in deze conventie roept op om een systeem op te zetten voor een periodiek overzicht van de vereisten en procedures voor het registreren en weergeven van arbeidsongevallen en beroepsziekten, en tot de publicatie van betreffende jaarstatistieken.

BIJLAGE 4 OESO-RICHTLIJNEN VOOR MULTINATIONALE ONDERNEMINGEN

Korte schets achtergrond

(bron: webpagina OESO)

De organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) viert zijn 50-ste verjaardag, maar haar oorsprong gaat terug tot de puinhopen van Europa na Wereldoorlog II. Vastbesloten de fouten van haar voorgangers te vermijden na afloop van Wereldoorlog I, realiseerden Europese leiders zich dat de beste manier om blijvende vrede te verzekeren was om samenwerking en wederopbouw aan te moedigen in plaats van de verslagenen te straffen.

De Organisatie voor Europese Economische Samenwerking (OEES) werd in 1947 opgericht om het door de VS gefinancierde Marshall Plan uit te voeren voor de wederopbouw van een door de oorlog verwoest continent. Door afzonderlijke landen te laten erkennen dat hun economieën onderling afhankelijk waren, plaveide het de weg voor een nieuw tijdperk van samenwerking dat het aanzicht van Europa zou veranderen. Aangemoedigd door haar succes en door het vooruitzicht dit werk voort te zetten op wereldschaal, sloten Canada en de VS zich bij de OEES leden aan en tekenden het nieuwe OESO Verdrag op 14 december 1960. De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) kwam officieel op 30 september 1961 tot stand, toen het Verdrag in werking trad.

Andere landen sloten zich aan, te beginnen met Japan in 1964. Vandaag ontmoeten 34 lidstaten wereldwijd elkaar regelmatig om problemen in beeld te brengen, deze te bespreken en te analyseren en beleid te bevorderen om oplossingen mogelijk te maken. De resultaten zijn treffend. Het nationale welvaartsniveau van de VS is in de afgelopen 50 jaar sinds de OESO bestaat bijna verdrievoudigd, berekend in termen van het bruto nationaal product per hoofd van de bevolking. Andere OESO landen hebben vergelijkbare vooruitgang geboekt, en soms zelfs nog opzienbarender.

Dat geldt ook voor landen die enkele tientallen jaren geleden nog kleine spelers waren op het wereldtoneel. China, India en Brazilië zijn naar voren gekomen als nieuwe economische grootmachten. Het merendeel van de landen die voorheen behoorden tot het Sovjet Blok zijn ofwel toegetreden tot de OESO of hebben de normen en principes van de OESO aanvaard om onze gezamenlijke doelstellingen te bereiken. Rusland onderhandelt over het lidmaatschap van de OESO en we hebben nu nauwe betrekkingen met Brazilië, China, India, Indonesië en Zuid-Afrika via ons programma van

“toenemende verbondenheid”. Samen met deze landen brengt de OESO 40 landen om de tafel die goed zijn voor 80% van de wereldhandel en investeringen, waarmee het een centrale rol speelt in het agenderen van de uitdagingen waar de wereldeconomie voor staat.

OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen

De OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen zijn aanbevelingen van de regeringen aan de ondernemingen inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen. Alle landen die deze richtlijnen hebben onderschreven, verbinden er zich toe de richtlijnen te promoten en toe te zien op de naleving ervan door multinationale ondernemingen. Elk land dient een Nationaal Contactpunt (NCP) op te richten dat toezicht houdt op de naleving van deze OESO-richtlijnen.

Inleiding tot de richtlijnen

De OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen werden in 1976 goedgekeurd. Ten gevolge van de plotse sluiting van de Renault fabriek in Vilvoorde en de sterk gewijzigde internationale omgeving sedert de goedkeuring van de oorspronkelijke OESO-richtlijnen van 1976, bleek het in de loop van 1997 wenselijk over te gaan tot een substantiële herziening van deze richtlijnen. De geactualiseerde versie werd, na grondige evaluatie door het Investeringscomité, op 27 juni 2000 door de OESO-raad van ministers goedgekeurd. De richtlijnen zijn aanbevelingen, door de regeringen aanvaard, die aan de ondernemingen worden gedaan inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ze bevatten een aantal na te leven beginselen en normen, in overeenstemming met de van toepassing zijnde wetten. Het doel dat hier onder andere mee beoogd wordt is het:

- waarborgen dat de activiteiten van de ondernemingen in overeenstemming zijn met het beleid van de overheid
- verstevigen van het wederzijds vertrouwen tussen de ondernemingen en de samenleving waarin zij actief zijn
- verbeteren van het investeringsklimaat van de ondernemingen
- bijdragen aan duurzame ontwikkeling

De bedoeling is dat deze richtlijnen ‘overal ter wereld’ van toepassing zijn en dat de overheden die ze aanvaard hebben erover waken dat ze overal ter wereld door ‘hun ondernemingen’ toegepast worden. In dit stadium is het eveneens belangrijk te preciseren dat de richtlijnen, hoewel ze bedoeld zijn voor multinationale ondernemingen, niet bedoeld zijn om verschillen in behandeling tussen multinationale en nationale ondernemingen in het leven te roepen. De richtlijnen vertalen de aanbevolen handelwijze voor alle ondernemingen.

De OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen bestaat uit drie delen:

- de richtlijnen zelf met de algemene principes
- de implementatieprocedures voor de richtlijnen
- de toelichting op de richtlijnen en commentaar op de procedures

De richtlijnen handelen over volgende aspecten, onderverdeeld in tien hoofdstukken.

Synthese van de tien hoofdstukken

I. Begrippen en uitgangspunten

Een aantal begrippen dat van belang is voor de OESO-richtlijnen

worden nader verklaard en de uitgangspunten van waaruit de richtlijnen vertrekken worden toegelicht.

II. Algemene beginselen

Bijdragen aan de economische, sociale en ecologische vooruitgang

teneinde de duurzame ontwikkeling te bevorderen, de mensenrechten te respecteren, de opbouw van lokale capaciteiten te stimuleren.

III. Informatieverstrekking

Regelmatig betrouwbare en relevante informatie over de activiteiten openbaar maken.

IV. Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen

De rechten van de werknemers respecteren, zodat zij zich kunnen laten vertegenwoordigen, geen discriminatie tussen werknemers toelaten, bijdragen tot de daadwerkelijke afschaffing van de kinderarbeid en elke vorm van dwangarbeid.

V. Milieu

Rekening houden met de noodzaak om het milieu en de volksgezondheid te beschermen.

VI. Bestrijding van corruptie

Bestrijden van directe of indirecte steekpenningen of andere illegale voordelen.

VII. Consumentenbelangen

Garanderen dat de geleverde goederen en de gepresteerde diensten conform zijn aan de voorgeschreven normen inzake de gezondheid en veiligheid van de consument.

VIII. Wetenschap en technologie

Zoveel mogelijk technologie- en kennisoverdracht toelaten bij het beheer van een onderneming, rekening houdend met de bescherming van de intellectuele eigendom.

IX. Mededinging: onthouden van concurrentiebeperkende afspraken.

Multinationale ondernemingen zullen zich onthouden van het maken van concurrentiebeperkende afspraken.

X. Belastingen: de verschuldigde belasting betalen in het gastland.

Multinationale ondernemingen zullen in het gastland de verschuldigde belasting betalen.

Opmerking

(bron: OESO webpagina, mei 2011)

De 42 regeringen die zich houden aan de Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen werken aan een herziening van de Richtlijnen met het doel hun voortgaande rol als leidend internationaal instrument voor de bevordering van verantwoord ondernemersgedrag te verzekeren.

BIJLAGE 5 OVERZICHT VAN PAMFLETTEN

Hieronder vind je een overzicht van pamfletten die werden ontwikkeld om de vakbondsleden en werknemers te informeren over de syndicale strijd die wordt gevoerd voor een meer duurzame cacaoketen. In principe kan je deze pamfletten krijgen via je vakbondssecretaris. Je vindt ze ook terug op de website www.cocoanet.eu.

5 pamfletten de bedrijven in, om de betrokkenheid bij duurzaamheid in de cacaoketen te bevorderen

(in trefwoorden)

Pamflet 1: Er broeit iets in de cacao!

- uitbesteding in je eigen bedrijf
- gebrek aan bestaanszekerheid in de hele keten
- gebrek aan vakbondsmogelijkheden bij choco multi's
- kortzichtigheid t.a.v. boerenbelang bedreigt alle spelers in de cacaoketen
- samenwerking is mogelijk, in ieders belang
- **conclusie: we moeten aan de bak!**

Pamflet 2: Duurzaamheid, hoe bedoelt u?

- gewoon een fatsoenlijk bestaan voor iedere werker in de cacaoketen
- dicht bij huis: in de eigen bedrijven
- iets verder weg, in de choco-multinationals
- nog iets verder weg, maar in dezelfde keten: de boeren in West-Afrika
- naar een invulling van een vakbondsbenadering voor duurzaamheid in de cacaoketen
- **conclusie: we moeten onze eigen invalshoek invullen en waarmaken!**

Pamflet 3: Het ene belang is het andere niet!

- welk belang hebben cacaooverwerkers bij duurzaamheid; wat doen ze er aan?
- en choco-multinationals; wat doen die er aan?
- hoe staan de werknemers in die discussie? wat is hun belang?
- en de cacaoboeren, wat kunnen die er zelf aan doen?
- dan nog een hele rits NGO's, wat willen die?
- **conclusie: vakbondsleden hebben een herkenbare boodschap!**

Pamflet 4: Dicht bij huis!

- wat betekent fatsoenlijk werk hier, in Europa?
- vaste contracten tegen een fatsoenlijke beloning, is dat teveel gevraagd?
- nee tegen uitbesteding en afbraak van zekerheid; ondernemen is risico nemen, niet afwentelen op de werknemers
- mondige werknemers maken een bedrijf groot en sterk, geen onderschikking maar (mede)zeggenschap
- **conclusie: werken aan een fatsoenlijk bestaan in de cacaoketen begint (ook) in je eigen bedrijf**

Pamflet 5: Samen aan de slag!

- een actieplan voor vakbondswerk in je eigen bedrijf
- een actieplan voor vakbondswerk in de cacaoketen in je eigen land
- een actieplan voor vakbondswerk in de cacaoketen in Europa
- een actieplan voor vakbondswerk in de hele cacaoketen
- **conclusie: samen kunnen we een fatsoenlijk bestaan voor alle werkers in de cacaoketen tot stand brengen!**

PREAMBULE

Il est grand temps de mettre fin au travail des enfants et à la traite des enfants dans le secteur du cacao. Les agriculteurs du secteur du cacao doivent pouvoir bénéficier d'un meilleur soutien pour leurs plantations et d'un prix équitable pour leurs fèves de cacao.

Dans la chaîne du cacao, les problèmes ne se posent pas seulement dans les pays de production, mais aussi dans les autres phases de la filière: que ce soit la défense des droits syndicaux au sein des multinationales de cacao, le travail précaire soit par sous-traitance ou par l'utilisation de travailleurs intérimaires mais aussi le manque d'informations sur le fonctionnement dans la filière et au sein des entreprises.

En 2009, le syndicat néerlandais FNV Bondgenoten a organisé une Conférence européenne aux Pays-Bas. Suite à cela, un réseau cacao européen de syndicats a été mis en place. Un groupe de pilotage, sous la direction de l'EFFAT, a organisé une deuxième conférence en 2010, en Allemagne. Près de 100 syndicalistes de 14 pays européens ont discuté des développements dans la filière cacao et du rôle que jouent les syndicats.

Une coopération intensive entre les syndicats européens de l'alimentation dans la filière du cacao est nécessaire. Sur ce point, tout le monde est d'accord. Ainsi, un nouveau site web a été créé: www.cocoanet.eu, reprenant des informations sur le secteur, des contacts utiles et des informations concernant les conférences.

A l'issue de la conférence, tous les syndicats ont appelé les multinationales du cacao à soutenir activement la lutte contre le travail des enfants dans les plantations de cacao non seulement en souscrivant au principe, mais également en agissant.

Il y a encore beaucoup de travail pour que tout cela puisse se réaliser avec l'aide des délégués syndicaux européens dans les entreprises. Ce manuel doit permettre de les soutenir pour engager la concertation avec leurs employeurs. Nos principes syndicaux en sont le fil conducteur.

Bonne chance!

TABLE DES MATIÈRES

1. Premières questions pour la concertation sociale.
2. Questions au CE ou au CoEE concernant la production durable du chocolat.
3. Questionnaire destiné aux fournisseurs.
4. Texte type de « déclaration sur l'honneur » pour les fournisseurs.
5. Check-list pour les sous-traitants et les entreprises avec lesquelles votre employeur collabore.
6. Vision critique sur la déontologie existante.
7. Actions à entreprendre?

Annexes

1. Principes syndicaux en matière de filière de cacao durable.
2. Déclaration de Francfort.
3. A propos de l'OIT et des conventions de l'OIT.
4. Les directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales.
5. Aperçu des pamphlets.

Sur les pages suivantes vous trouverez quelques propositions en guise de soutien aux militants dans l'industrie du cacao et du chocolat qui veulent promouvoir la production durable du cacao (ou « travail décent ») dans leur travail syndical.

En fonction de la situation dans vos entreprises, certaines parties de ce manuel ne seront plus ou moins appropriées. Vous trouverez dans chaque chapitre au préalable une description des situations dans lesquelles vous pourriez utiliser ces questions.

Ces questionnaires ne sont pas exhaustifs. Il est important de les adapter afin qu'ils soient utilisables pour vos entreprises.

Voilà pourquoi il est crucial que vous discutiez de ceux-ci avec d'autres délégués d'entreprise et avec votre Secrétaire et que vous impliquiez également d'autres syndicats pour de telles initiatives.

Encore plus important mais probablement pas toujours facile, c'est la communication à ce sujet avec les travailleurs. Veillez à ce que vos initiatives aillent de pair avec des pamphlets/des moments d'information/des discussions avec vos collègues.

En annexe, vous trouverez un aperçu des pamphlets qui ont été créés à cet effet.

Evidemment, que ce soit en concertation avec votre employeur ou lors des communications avec les travailleurs vous ne recevrez pas toujours un bon accueil. Mais nous croyons que nous pouvons faire des progrès pas à pas. Et même si ce n'est pas facile, la discussion en soi en vaut la peine.

N'oubliez pas que les autres délégués syndicaux européens (peut-être dans la même entreprise) entament également la discussion avec leurs employeurs, ce qui permettra d'avancer tous ensemble.

Bonne chance!

Ce matériel est basé sur des documents existants tirés, notamment du livre de Campagne « travail décent » dans votre entreprise.

1 PREMIERES QUESTIONS POUR LA CONCERTATION SOCIALE

A utiliser dans le cas où...

Vous n'avez jamais entendu parler dans votre entreprise de « production durable » ou de « lutte contre le travail des enfants »

Questions

Dans ce cas, il s'agit essentiellement de faire réfléchir votre employeur et/ou de vous informer.

Dans un premier temps, cela peut se faire au moyen de questions particulièrement simples:

1. Quelles démarches avez-vous entrepris jusqu'à présent dans le cadre d'une production durable du cacao? Dans quelles publications peut-on trouver davantage d'informations à ce sujet? (Code de déontologie? Site web de l'entreprise? Dépliants? ...)

Au cas où votre employeur dépend surtout de tiers pour livrer le cacao (ou autres matières premières), renseignez-vous sur ce fait.

2. Dans quelle mesure y a-t-il une politique de durabilité chez X, le fournisseur de... Veuillez nous transmettre plus d'informations à ce sujet.

Il est important d'exprimer votre préoccupation à l'égard de votre employeur. Le but n'est pas d'attaquer votre employeur à ce sujet. Mais l'objectif est d'en parler avec votre employeur. Expliquez-lui que vous, en tant que syndicaliste, vous êtes aussi concerné par les conditions de travail des travailleurs dans le reste de la filière de production.

Le but n'est donc pas d'abandonner après une tentative, mais bien de concerter régulièrement votre employeur à ce sujet.

Les questionnaires ci-après peuvent constituer une étape suivante.

2 QUESTIONS POUR LE CONSEIL D'ENTREPRISE (CE) OU LE COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN (COEE) CONCERNANT LA PRODUCTION DURABLE DE CHOCOLAT

A utiliser dans le cas où ...

Dans ce chapitre, nous partons du principe que l'employeur (dans la production de cacao ou de chocolat) a développé une politique en matière de « production durable » ou « RSE » (Responsabilité Sociale des Entreprises). Parfois cela se traduit dans un code de déontologie.

QUESTIONS

Le but des questions ci-dessous est d'avoir une idée de la mesure dans laquelle l'employeur a déjà développé une politique à ce sujet. Ainsi, vous pouvez découvrir si l'entreprise consacre une véritable attention à la production durable ou s'il s'agit plutôt d'une stratégie de marketing. Ensuite, vous pouvez mettre l'accent sur les droits syndicaux et la concertation sociale dans toute la filière de production.

1. Quelles démarches avez-vous entreprises en matière de production durable du cacao? Dans quelles publications peut-on retrouver ces informations? (Code de déontologie? Site web de l'entreprise? Folders? ...)
2. De quelles organisations internationales (pour la promotion de la durabilité dans le secteur cacao*) l'entreprise fait-elle partie? Quel en est le but et quels engagements l'entreprise a-t-elle pris? *Ex. ICI (International Cocoa Initiative), ICCO (International Cocoa Organisation), WCF (World Cocoa Foundation), RSCE (Round Table for a Sustainable Cocoa Economy), autres ...
3. Dans quelle mesure l'entreprise prend-elle ses propres initiatives, en collaboration ou non avec une ONG, pour une production plus durable de cacao en Afrique ou dans d'autres régions productrices de cacao?

- a. Exemple prendre des coopératives de cacao comme fournisseur, ou développer ses propres projets de soutien aux paysans du secteur du cacao et à leur communauté,...
 - b. Comment ces projets sont-ils mis sur pied? Qui choisit/décide?
 - c. De quelle manière les syndicats locaux et /ou organisations de paysans sont-ils impliqués?
4. Produisez-vous vos produits avec l'un ou l'autre label (de certification) qui garantit la production durable?
- a. Quel(s) label(s)? (Fair-Trade / UTZ / Rain Forest Alliance / ...)
 - b. Quelles garanties offrent ce ou ces labels?
 - c. Quel pourcentage de cacao transformé par l'entreprise est couvert par quel étiquette/label?
 - d. L'entreprise est-elle disposée à augmenter ce pourcentage?
 - e. A quel niveau de la filière de production (les plantations de cacao, la production en Afrique/ou en Europe, ...) l'entreprise essaie-t-elle d'appliquer une production durable? Et de quelle manière?
5. Notre vision sur la RSE (responsabilité sociale des entreprises)/la durabilité/le travail décent implique que l'employeur soit responsable pour l'ensemble des travailleurs concernés par la filière de production.
- a. L'employeur est-il disposé à assumer ses responsabilités et à s'engager pour tous les travailleurs concernés par la filière de production? Nous pensons notamment aux plantations; aux chaînons intermédiaires; aux intérimaires et aux travailleurs temporaires ainsi qu'aux travailleurs en sous-traitance; ...
 - b. L'employeur respecte-t-il le travail syndical et la concertation sociale à tous les niveaux de la chaîne de production. Vous pouvez également demander plus d'informations, par exemple, sur l'implication des syndicats dans les filiales en Europe de l'Est.

6. Qu'en est-il des conditions de travail (travail des enfants, sécurité, ...) dans les plantations? Et chez les intermédiaires? L'entreprise dispose-t-elle de données à ce sujet?
 - a. Dans quelle mesure l'entreprise peut-elle garantir que ses fournisseurs respectent les conventions de l'OIT en matière de liberté d'association, droit aux négociations collectives, pas de travaux forcés, pas (de pire formes) de travail des enfants, des salaires décents, une interdiction des heures de travail excessives, des conditions de travail décentes?

Au cas où l'employeur ne sait pas offrir de garanties (question 6 a) (ce qui est probable), alors les questions suivantes peuvent être soumises:

7. Dans quelle mesure l'entreprise connaît-elle l'origine des fèves de cacao (ou éventuellement d'autres produits?). Quel est le pourcentage de la traçabilité des produits ?
8. Si l'employeur devait apprendre que les critères de la question 6 ne sont pas respectés, serait-il alors disposé à prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier à la situation et/ou à acheter ses matières premières ailleurs?
9. Les intermédiaires constituent un problème important : l'entreprise ne reçoit pas l'informations sur l'origine de leurs fèves. L'entreprise est-elle disposée à examiner, avec d'autres grands acteurs et en concertation avec les syndicats et les ONG, comment régler ce problème?
 - a. L'employeur est-il disposé à négocier un accord commun avec tous les grands producteurs de chocolat, dans le cadre de la durabilité et de la suppression du travail des enfants et de financer l'instauration d'un fonds?
10. L'employeur est-il disposé à tendre vers une politique où, non seulement les (éventuelles) filiales, mais aussi les sous-traitants et les fournisseurs respectent les normes de travail fondamentales? Comment une telle politique peut-elle être renforcée et comment les syndicats peuvent-ils être davantage impliqués?
11. Comment peut-on renforcer le rôle des syndicats en matière de politique durable et ce dans toute la filière de production?
 - a. L'employeur est-il ouvert à l'échange entre organisations de travailleurs et d'employeurs dans toutes les chaînes de production?
 - b. La « durabilité » peut-elle devenir un sujet débattu régulièrement dans les organes de concertation sociale (CE, CoEE,...) ?

- c. Au cas où l'employeur soutient ses propres projets en matière de durabilité: Est-ce en collaboration avec une/des ONG? Des syndicats locaux ou des organisations d'agriculteurs peuvent-ils être impliqués? Comment?
- d. L'employeur est-il disposé à impliquer les syndicats dans le développement des programmes des projets existants ? Par exemple, en matière de programmes de formation: consacrer davantage d'attention pour la sécurité et la santé au travail, une implication des syndicats locaux dans les formations, ...?

12. Suite à la discussion, vous pouvez demander régulièrement un monitoring et un rapport concernant les différentes entreprises et les pays concernés :

- a. Le suivi ou non des normes internationales ;
- b. Le droit du travail ;
- c. Les conditions de travail et de rémunération ;
- d. La concertation sociale.

Des questions supplémentaires peuvent être ajoutées, éventuellement dans une phase ultérieure (au niveau CoEE).

13. L'employeur est-il disposé, lors d'un échange à ce sujet, à inviter des experts/délégués syndicaux du Sud (pays producteurs) ?

14. L'entreprise est-elle disposée à négocier un accord cadre international dans lequel les principes de base du travail décent sont repris?

3 QUESTIONNAIRE DESTINÉ AUX FOURNISSEURS

A utiliser dans le cas où ...

En ce qui concerne la durabilité, votre employeur dépend en grande partie de ses fournisseurs. Il est en tout cas préférable de poser des questions sur les conditions de travail et de rémunération auprès de votre fournisseur au préalable. Vous pouvez vérifier cette information en utilisant les réseaux syndicaux internes.

Questions

Ci-dessous vous trouverez un questionnaire qui peut être transmis à tous les fournisseurs (importants). Evidemment, il faut l'adapter à la situation particulière de votre entreprise. C'est aussi et avant tout un sujet de concertation sociale pour lequel il faut s'entendre au préalable avec les autres syndicats. Vous pouvez demander alors à votre employeur dans quelle mesure il est au courant de la situation chez son fournisseur et s'il veut l'interroger à ce sujet.

Si les conditions de travail et de rémunération auprès de ce fournisseur s'avèrent médiocres, il faut demander à votre employeur de chercher des alternatives.

Dans la partie suivante vous trouverez **une alternative à ce questionnaire: une "déclaration sur l'honneur" pour les fournisseurs**. Vous pouvez envoyer celle-ci (de nouveau après concertation sociale) aux différents fournisseurs en demandant de bien vouloir la signer.

Questionnaire pour les fournisseurs

Droits de l'homme

- Pouvez-vous garantir que votre entreprise mène une politique qui ne va pas à l'encontre des droits fondamentaux de l'homme? (l'esclavage, la privation de liberté, la traite des êtres humains, les tortures, les traitements inhumains, ...)
- Votre entreprise a-t-elle formulé une politique en matière de droits de l'homme?
- Cette politique est-elle publiée en interne et en externe? (à consulter par les collaborateurs et les intéressés)

Politique envers les travailleurs

- Pouvez-vous garantir que votre entreprise n'est pas impliquée dans des situations de travaux forcés et/ou travail des enfants?
- Dans votre entreprise y-a-t-il une politique en matière de santé et de sécurité pour vos travailleurs? Votre entreprise a-t-elle dans ce cadre reçu un label positif ou au contraire un jugement en matière de lieu de travail insécuré ou insalubre?
- Votre entreprise prévoit-elle des possibilités de formation pour le personnel?
- Dans votre entreprise y a-t-il des procédures pour le traitement des plaintes?
- En général: votre entreprise a-t-elle formulé une politique envers les travailleurs? Quelles normes votre entreprise utilise-t-elle en matière de conditions de rémunération et de travail?
- Cette politique est-elle publiée en interne et en externe?

Concertation sociale

- Y a-t-il un fonctionnement syndical actif au sein de votre entreprise? Si c'est le cas, avec quels syndicats?
- Y a-t-il l'une ou l'autre forme de concertation avec les délégués syndicaux dans votre entreprise? Si oui, laquelle?
- S'il n'y a pas de délégués syndicaux, y a-t-il d'une manière ou d'une autre une concertation collective avec le personnel? Si oui, comment?

- Votre entreprise a-t-elle refusé d'engager des négociations collectives ou des contacts avec les syndicats? A-t-elle été condamnée pour cela?

Lutte contre la corruption

- Pouvez-vous garantir que votre entreprise n'est pas concernée par l'une ou l'autre forme de fraude fiscale? (l'évasion fiscale, le blanchiment, des pots-de-vin, ...)
- Votre entreprise a-t-elle une politique et des procédures pour contrer la fraude fiscale, la corruption ?
- Cette politique est-elle publiée en interne et en externe?

Environnement

- Votre entreprise répond-elle à toutes les dispositions légales au niveau de la protection de l'environnement et dispose-t-elle de tous les permis nécessaires?
- Votre entreprise utilise-t-elle les meilleures techniques disponibles et avez-vous mis fin à des méthodes obsolètes et/ou polluantes?
- Prenez-vous des mesures ou des actions afin de réduire la taxe sur la pollution de votre entreprise?
- Votre entreprise dispose-t-elle d'un système environnemental? (ISO, EMAS ou similaire, avec des audits externes indépendants)
- Avez-vous formulé dans votre entreprise des objectif environnementaux?
- Cette politique a-t-elle été publiée en interne et externe?

4 TEXTE TYPE DE 'DECLARATION SUR L'HONNEUR' POUR LES FOURNISSEURS

A utiliser en cas où...

La "Déclaration sur l'honneur" ci-dessous est une alternative et/ou un ajout pour le questionnaire dans le chapitre 3. Le but est que votre employeur demande aux fournisseurs de signer la déclaration ci-dessous sur l'honneur. A cet effet, il faut joindre, en annexe, l'information sur les conventions OIT. (Voir annexe 3)

"Déclaration sur l'honneur"

Je soussigné, Monsieur, Madame X, représentant(e) de l'entreprise Y, déclare sur l'honneur que leurs produits proposés Z sont issus d'entreprises qui respectent les critères repris ci-après ou imposent à leurs filiales, aux parties contractantes et aux sous-traitants:

- Liberté d'association (OIT convention 87) ;
- droit aux négociations collectives (OIT convention 98) ;
- pas de travaux forcés (OIT convention 29 et 105) ;
- pas de discrimination (OIT conventions 100 et 111) ;
- l'abolition graduelle du travail des enfants (OIT convention 138) ;
- l'interdiction des pires formes de travail des enfants (OIT convention 182) ;
- le paiement des salaires décents (OIT conventions 26 et 131) ;
- l'interdiction sur des heures de travail excessives (OIT convention 1) ;
- conditions de travail décentes (OIT convention 155).

Si il/elle devait apprendre que ces critères ne sont pas respectés, il/elle tentera de prendre toutes les mesures nécessaires pour pallier à la situation ou acheter les produits ailleurs.

Il /elle accepte que le responsable des achats ou son représentant pourra lui demander de consulter ses registres avec les différentes filiales, sous-traitants ou, si ce dernier n'est pas possible, de consulter les parties contractantes qui ont un lien avec le produit concerné. Le soussigné s'engage à entreprendre des démarches pour contribuer à un contrôle indépendant.

Date et signature

5 LISTE DE CONTROLE POUR LES SOUS-TRAITANTS ET POUR LES ENTREPRISES AVEC LESQUELS VOTRE EMPLOYEUR COLLABORE

A utiliser en cas de...

La liste de contrôle ci-dessous peut constituer une source d'inspiration si vous voulez poser des questions à l'employeur au sujet des conditions de travail dans les filiales, dans les entreprises sous-traitantes ou dans les entreprises avec lesquelles votre employeur collabore. Vous pouvez sur cette base consulter votre employeur ou vous pouvez lui demander de le faire dans l'entreprise en question. Vous pouvez naturellement aussi utiliser les réseaux syndicaux internes pour rassembler les informations vous-même.

La liste de contrôle

Nous parcourons la liste de contrôle pour chaque entreprise avec laquelle notre entreprise collabore afin de faire un inventaire des conditions de travail. Vous pouvez aussi ajouter d'autres points.

Le syndicat :

- L'employeur reconnaît les syndicats en tant que partenaires à part entière dans les négociations
- L'employeur ne procède pas au contrôle du fonctionnement syndical au sein de l'entreprise
- L'employeur ne prend pas de mesures contre les délégués syndicaux qui luttent pour l'amélioration de leurs conditions de travail, qui participent aux réunions syndicales et qui défendent les droits des travailleurs
- L'employeur respecte les accords dans le cadre de la concertation
- L'employeur fournit suffisamment d'informations afin de permettre aux syndicats de jouer leur rôle convenablement
- L'employeur donne suffisamment de possibilités à la délégation syndicale pour pouvoir contacter les travailleurs pendant le temps de travail et leur permet l'accès à l'entreprise dans ce cadre

- L'employeur informe la délégation syndicale à temps et de manière suffisante sur les modifications prévues au sein de l'entreprise
- L'employeur ne menace pas les délégués syndicaux de licenciement ou de transfert
- L'employeur ne fait pas appel à des tiers (huissiers, personnel de sécurité, ...) pour briser des actions ou des grèves
-

Les conditions de travail :

- L'entreprise fournit les vêtements de travail et de sécurité aux travailleurs
- L'employeur fournit les matériaux et les outils nécessaires pour permettre aux travailleurs de bien exercer leur travail
- L'employeur assure une sécurité optimale sur le lieu de travail
- L'employeur respecte la durée du travail et prévoit suffisamment de pauses
- L'employeur paie un salaire conforme au travail et au marché
- L'employeur fournit la formation et l'éducation des travailleurs
- L'employeur œuvre pour l'égalité de femmes et hommes au sein de son entreprise
- L'employeur contribue à un filet de sécurité en cas d'accident de travail ou de maladie du travailleur
- L'employeur n'utilise pas de violence verbale ou physique par rapport au travailleur
- L'entreprise exclut le travail des enfants
- L'employeur n'engage pas des illégaux ou des travailleurs au noir (dans des circonstances déplorables)
-

et encore:

- L'entreprise tient compte des conditions environnementales et géographiques lors de l'enfouissement des matières premières ou de la production
- ...

6 UN REGARD CRITIQUE SUR UN CODE DE CONDUITE EXISTANT

A utiliser en cas de :

Le texte ci-dessous peut vous inspirer au cas où votre employeur a déjà élaboré un code de conduite. L'objectif est de procéder à une évaluation critique de ce code, de l'adapter si nécessaire et de l'utiliser si votre employeur ne le respecte pas lui-même.

Code de conduite

Une entreprise qui veut contrôler le respect des droits du travail dans la chaîne d'approvisionnement adopte en général un code de conduite, dans lequel elle fixe ses engagements. Mais à ce stade, ce code n'est qu'un simple bout de papier. Le vrai défi est de le faire appliquer afin qu'il mène effectivement à des conditions de travail dignes.

Tout comme pour les Accords-cadres internationaux, le contenu et l'ampleur d'un code de conduite peut être très divergeant : d'objectifs vagues dans les différents sites à des engagements concrets en vue de protéger les travailleurs les plus vulnérables de la chaîne de production. On peut uniquement parler d'un code de conduite crédible si celui-ci ne tient pas uniquement compte des travailleurs qui sont occupés par l'entreprise même, mais aussi de ceux occupés par les sous-traitants et les fournisseurs.

Un tel code de conduite devrait contenir au moins quatre normes de travail fondamentales :

- La protection dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail
- Les accords concernant les salaires
- Les accords concernant le temps de travail
- Les accords concernant les contrats

Nous plaидons également pour qu'on inclue le respect des droits syndicaux et de la concertation sociale dans un tel code de conduite.

- Un tel code de conduite n'est crédible que s'il prévoit également un mécanisme de contrôle indépendant qui surveille son implémentation. Il s'agit de préférence d'une "initiative multistakeholder". C'est une initiative à laquelle participent les employeurs et les travailleurs, mais aussi d'autres organisations, comme des ONG.

Il va de soi que le code ne peut pas se substituer à la législation nationale sur le travail qui s'applique dans le secteur. Les normes locales pouvant en effet diverger des normes internationales. Le code de conduite doit imposer que les fournisseurs respectent les normes qui offrent la meilleure protection pour les travailleurs.

Un grand nombre d'entreprises disposent d'un code de conduite, mais ils ne sont pas tous aussi crédibles. Souvent, il manque une instance de contrôle surveillant le respect du code de conduite, ou l'entreprise omet d'informer ses sous-traitants et fournisseurs de l'existence du code. Pour pouvoir parler d'un code de conduite crédible, une série d'éléments sont absolument nécessaires.

Il doit en effet contenir le respect des normes de travail fondamentales, tout comme les autres questions au sujet du travail, comme décrites ci-dessus. Mais ce n'est pas tout. Il faut absolument entreprendre une série de démarches:

- Une fois que le code de conduite est approuvé, une entreprise doit le **communiquer** aux travailleurs et aux travailleurs de ses entrepreneurs, ses sous-traitants, ses fournisseurs et ses détenteurs de licence.
- Ensuite, la direction doit se porter garante de **l'application et du suivi** du code.
- L'entreprise doit organiser la **formation** au sujet des droits du travail et de l'application du code de conduite.
- Il faut instaurer une **instance de contrôle indépendante**, que les travailleurs et les employeurs peuvent contacter en cas de plaintes.
- Enfin, un code de conduite n'est crédible que si l'entreprise établie un **plan d'action** concret, incluant une programmation claire. Un plan d'action qui doit être présenté aux travailleurs et aux autres personnes concernées.

Si votre entreprise dispose d'un tel code de conduite, vous pouvez vérifier si les éléments ci-dessus sont respectés et vous pouvez en discuter au sein des organes de concertation en vue d'éventuelles adaptations.

7 QUE POUVEZ-VOUS ENCORE FAIRE?

A utiliser en cas de...

Les suggestions ci-dessous peuvent vous aider si vous voulez aller plus loin, c'est-à-dire si vous avez déjà appliqué les initiatives mentionnées ci-avant au sein de votre entreprise.

SUGGESTIONS

Il se pourrait que pour l'une ou l'autre raison vous estimez qu'il n'est pas bon ou pas suffisant de discuter de ce sujet au sein des organes de concertation. Vous voulez peut-être essayer autre chose. Vous estimez peut-être qu'il est important d'impliquer la base dans la discussion ? Vous trouverez des suggestions ci-dessous. Consultez aussi régulièrement le site www.cocoanet.eu où vous trouverez d'autres suggestions ainsi que des exemples.

- Soutenir les campagnes des syndicats et/ou des ONG
 - P.ex. présence à une action annuelle dans la fédération ou dans la région
 - P.ex. distribution de dépliants/invitations
 - P.ex. campagne annuelle « travail décent » au printemps

- Marquer votre soutien en cas de lobbying politique et demander également le soutien de votre employeur (p.ex. proposition de résolution au sein du Parlement Flamand au sujet du travail des enfants)

- Sensibiliser la base
 - Via des tracts au sein de l'entreprise (voir annexe 5)
 - Via une action par mail

- Via des réunions d'information
- Via des discussions individuelles avec les collègues
 - Au moment où des initiatives concrètes sont prises au sein de l'entreprise (p.ex. au CE)
 - Au moment de campagnes
- Organiser ou promouvoir les échanges et les réseaux au sein de l'entreprise /du secteur
 - P.ex. des contacts avec le syndicat des employés
 - P.ex. des contacts sectoriels (p.ex. secteur laitier/commerce alimentaire/ ...)
 - Nouer des contacts européens
 - Contacts internationaux
 - Sur le thème de la "durabilité" ou du "travail décent"
- Soutenir des projets dans le sud au niveau financier
 - Éventuellement encourager les autres, l'employeur,... à le faire
- Transformer une partie des avantages acquis en une aide pour le Commerce équitable ou pour un autre projet
 - Par exemple: à l'entreprise laitière Inex SA, les travailleurs reçoivent chaque année quelques chèques-cadeaux de la caisse sociale. En 2010, on a opté pour transformer une partie de ces chèques-cadeaux en des chèques-cadeaux pour les Magasins du monde. On a distribué des tracts aux travailleurs de l'entreprise dans lesquels les délégués syndicaux expliquaient ce choix.

ANNEXE 1 PRINCIPES SYNDICAUX RELATIFS A UNE CHAÎNE DE PRODUCTION DE CACAO DURABLE

UNE ECONOMIE DURABLE DU CACAO – les points de départ du mouvement syndical

L'engagement des syndicats dans la chaîne du cacao concerne :

- Les ouvriers dans les plantations de cacao
- Les actions de soutien pour les (petits) paysans
- Les ouvriers dans les services agricoles dans les pays d'origine
- Les ouvriers dans les maisons de commerce pour l'achat/le traitement des fèves de cacao et des produits semi-finis
- Les ouvriers dans les ports et dans les entreprises de stockage
- Les ouvriers dans l'industrie du cacao
- Les ouvriers dans l'industrie du chocolat

La durabilité dans la chaîne du cacao signifie en bref :

Une vie décente pour toutes les personnes occupées dans la chaîne du cacao – maintenant et à l'avenir – dans un environnement durable.

Cela signifie:

1. Un paiement honnête et suffisant pour les producteurs primaires, Un salaire digne pour les ouvriers dans les plantations de cacao, Un salaire digne pour les ouvriers dans les services, les maisons de commerce, les entreprises de traitement et les usines de chocolat, Des conditions de travail saines pour tous les travailleurs occupés dans la chaîne du cacao
2. L'utilisation judicieuse des sols, des espèces végétales et des pesticides

3. La reconnaissance et le respect des droits syndicaux fondamentaux fixés dans les traités de base de l'OIT:

87 et 98: la liberté de réunion et les négociations collectives

29 et 105: l'abolition du travail forcé et d'autres formes de travail obligatoire

100 et 111: l'abolition de la discrimination dans le cadre de l'emploi et de la profession

138 et 182: suppression du travail des enfants

Et plus spécifiquement pour les membres des syndicats et les travailleurs agricoles les traités suivants :

135: Traité sur les représentants des travailleurs

141: Traité sur les organisations des ouvriers agricoles

184: Traité sur la sécurité et la santé dans l'agriculture.

4. Les entreprises multinationales actives dans la chaîne du cacao doivent se comporter conformément aux normes établies dans les Principes directeurs pour les Entreprises Multinationales 2000 de l'OCDE.

ANNEXE 2 DECLARATION DE FRANCFORT, SEPTEMBRE 2010

Commerce équitable, emplois équitables 17.9.2010

Conférence syndicale au centre de formation BZO près de Francfort revendique l'élimination du travail des enfants et un label social dans un secteur du cacao et de la chocolaterie durable

Près de 100 délégués de 21 syndicats provenant de 14 pays se sont réunis à Oberjosbach, près de Francfort, dans le cadre d'une Conférence Syndicale Européenne afin de développer le réseau syndical "cocoanut.eu" dans le secteur du cacao et de la chocolaterie. Ce projet de réseau est promu par la Commission Européenne et mis en œuvre en collaboration avec le cabinet wmp consult et foodworld R&C. Des ateliers de travail supplémentaires ainsi qu'un

site web commun sont prévus pour soutenir une coopération durable au-delà des frontières entre les pays et les entreprises. Agissant sous l'égide de l'EFFAT et sous la direction du syndicat allemand de l'alimentation NGG, les partenaires du projet sont les syndicats fnv (NL), ACV (B), ABVV (B), Pro-Ge (A), Unite (UK), CFDT (F), et Solidarnosc (PL). Des syndicalistes de l'Espagne, la Croatie, l'Italie, Malte, la Lituanie, la Turquie et la Norvège ont également participé à la conférence.

A côté de la création du réseau cocanet.eu, la conférence a débattu des conditions de travail en Europe et de la durabilité de l'ensemble de la filière du cacao. Les participants de la conférence ont travaillé sur une définition syndicale du concept de la "durabilité" dans le secteur du cacao et du chocolat en intégrant les dimensions écologiques, économiques et sociales dans la filière toute entière, de la culture du cacao à la production du chocolat. Pour les syndicalistes, cela implique des conditions de vie acceptables pour tous les acteurs de la filières dans un environnement durable. Ces questions ont fait l'objet de conférences, d'ateliers, de films présentés et de discussions auxquelles ont participé des organisations non-gouvernementales et des représentants des employeurs.

Le 17 septembre 2010, en conclusion de cette conférence de trois jours, les participants adoptent la déclaration suivante:

- Le travail des enfants dans la production du cacao doit enfin être éliminé une fois pour toutes. Il y a déjà plusieurs années que de nombreux pays producteurs et les pays européens dotés d'une industrie de transformation du cacao ont ratifié

la Convention n° 182 sur l'interdiction du travail des enfants, adoptée le 19.11.2000 par l'OIT. Elle doit enfin être appliquée intégralement dans la réalité.

- L'assistance et la qualification de la population dans les pays producteurs en matière de la qualité du sol et des plantes et de l'emploi de pesticides est une mesure écologique qui a un impact durable au niveau mondial.
- L'OCDE a élaboré des lignes directrices au sujet de la responsabilité des sociétés multinationales - une responsabilité qui s'étend également aux fournisseurs. Cette responsabilité doit être assumée. Or, les petites et moyennes entreprises européennes ont aussi leur part de responsabilité.
- Des prix équitables pour les cultivateurs de cacao peuvent contribuer à lutter contre la spéculation financière dans le secteur du cacao. Des prix équitables peuvent ainsi stabiliser le secteur des matières premières à plus long terme et garantir une meilleure sécurité économique aux entreprises du secteur du chocolat. Ainsi, la sécurité des emplois en Europe serait également améliorée.
- Le travail précaire qui pénalise les salariés existe également à l'autre bout de la chaîne de production, dans l'industrie européenne du chocolat, sous forme de travail intérimaire, de contrats d'entreprise, de contrats à durée déterminée et de bas salaires. Ici aussi, les syndicats représentés revendiquent des emplois équitables et des normes sociales minimales, ce qui devrait être certifié par un label social.
- Les syndicats souhaitent renforcer leur coopération avec les ONG et d'autres acteurs dans le cadre d'un réseau en faveur d'une meilleure sécurité sociale, écologique et économique pour l'ensemble de la filière, de la fève de cacao au chocolat.

Une feuille de route pour la coopération future est mise au point.

ANNEXE 3 L'OIT ET LES CONVENTIONS DE L'OIT

L'OIT

Brève description de la situation

(Source : site internet de l'OIT)

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a été fondée en 1919 sous l'égide du Traité de Versailles, qui a mis fin à la Première Guerre Mondiale. La création de l'OIT s'inscrivait dans le droit fil de la réflexion selon laquelle une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale.

La création de l'OIT a constitué la réponse de la communauté internationale à un certain nombre de préoccupations sur le plan sécuritaire, humanitaire, politique et économique. Ainsi, selon les termes du préambule de la Constitution de l'OIT, les Hautes Parties Contractantes étaient « mues par des sentiments de justice et d'humanité, aussi bien que par le désir d'assurer une paix mondiale durable... ».

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a pour vocation de promouvoir la justice sociale et les droits internationalement reconnus de la personne humaine et du travail. Elle remplit ainsi sa fonction première qui consiste à œuvrer en faveur de la paix sociale, condition essentielle à la prospérité. Une des priorités actuelles de l'OIT est de favoriser la création d'emplois décents et l'émergence d'un contexte économique et de conditions de travail permettant aux travailleurs et aux chefs d'entreprise de participer aux efforts en vue de la paix durable, la prospérité et le progrès social. Sa structure tripartite constitue une plateforme unique pour promouvoir le travail décent pour tous les hommes et les femmes. Sa mission est de promouvoir les droits au travail, favoriser la création d'emplois décents, améliorer la protection sociale et renforcer le dialogue social pour résoudre les problèmes liés au monde du travail.

Les conventions de l'OIT

SOURCE: Les règles du jeu: une brève introduction aux normes internationales du travail, Organisation internationale du Travail, Edition révisée 2009, 112p.

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

Aux termes de cette convention fondamentale, les travailleurs et les employeurs ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. Les organisations de travailleurs et d'employeurs s'organisent librement et ne peuvent être dissoutes ou suspendues par voie administrative. Elles ont également le droit de constituer des fédérations et des confédérations, ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective

Aux termes de cette convention fondamentale, des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre employeurs, ou organisations d'employeurs, et organisations de travailleurs, en vue de régler les conditions d'emploi par le biais de conventions collectives.

Convention (n° 29) sur le travail forcé

Cette convention fondamentale interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire qu'elle définit ainsi: «Tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré». Des exceptions sont prévues pour un travail exigé dans le cadre du service militaire obligatoire, faisant partie des obligations civiques normales ou résultant d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire (à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que l'individu ne soit pas engagé par des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ou mis à leur disposition), dans les cas de force majeure ou pour de petits travaux de village exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci. La convention précise également que le fait d'exiger illégalement un travail forcé ou obligatoire doit être passible de sanctions pénales et demande aux États qui ont ratifié la convention de faire en sorte que les sanctions pertinentes prévues par la loi soient appropriées et strictement appliquées.

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé

Cette convention fondamentale interdit le travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi; en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique; en tant que mesure de discipline du travail; en tant que punition pour avoir participé à des grèves; et en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Convention (n° 138) sur l'âge minimum

Cette convention fondamentale fixe à 15 ans (13 ans pour les travaux légers) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et à 18 ans (16 ans dans certaines conditions strictement définies) l'âge minimum pour les travaux dangereux. Elle prévoit la possibilité de fixer, dans un premier temps, l'âge minimum à 14 ans (12 ans pour des travaux légers) dans les cas où l'économie et les institutions scolaires du pays ne sont pas suffisamment développées.

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants

Selon cette convention fondamentale, le terme «enfant» s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans. Les États qui l'ont ratifiée doivent éliminer les pires formes de travail des enfants, notamment toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, la prostitution et la pornographie faisant intervenir des enfants, l'utilisation d'enfants aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, et les travaux qui sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. La convention demande aux États qui l'ont ratifiée de prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants aux pires formes de travail et de garantir leur réadaptation et leur intégration sociale. Ces États doivent également assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour les enfants qui auront été soustraits aux pires formes de travail.

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération

Cette convention fondamentale demande aux États qui l'ont ratifiée de garantir l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Au sens large, la «rémunération» comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base

ou minimum, et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)

Cette convention fondamentale définit la discrimination comme étant «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession». Elle demande aux États qui l'ont ratifiée de s'engager à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, afin d'éliminer toute discrimination dans ce domaine. Ses dispositions portent, entre autres, sur la discrimination en matière d'accès à la formation professionnelle, à l'emploi et à des professions particulières, ainsi que de conditions d'emploi.

Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima

Cette convention demande aux États qui l'ont ratifiée de mettre en place un système de fixation des salaires minimums permettant d'établir et d'ajuster périodiquement les niveaux minimums qui auront force de loi.

Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima

Chaque Etat-membre doit élaborer des méthodes qui ont pour objectif de fixer le salaire minimum. L'état doit également prendre les mesures nécessaires pour permettre les contrôles sur les salaires minimums. Tout travailleur qui est payé en-dessous du salaire minimum doit avoir le droit de réclamer son salaire minimum.

Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie)

Elle fixe la norme générale selon laquelle la durée du travail ne pourra dépasser 48 heures par semaine et 8 heures par jour.

Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs

La convention prévoit l'adoption d'une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé au travail, de même que les mesures à prendre par les autorités publiques et dans les entreprises pour promouvoir la sécurité et la santé au travail et améliorer les conditions de travail. Cette politique doit être élaborée en tenant compte des conditions et de la pratique nationales.

ANNEXE 4 PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE POUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES

OCDE

Un peu d'histoire

(Source : site internet de l'OCDE)

L'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) fête ses 50 ans, mais son histoire remonte à l'Europe en ruine de l'après-guerre. Déterminés à ne pas refaire les erreurs commises par leurs prédécesseurs au lendemain de la Première Guerre mondiale, les leaders européens ont réalisé que le meilleur moyen d'assurer une paix durable était d'encourager la coopération et la reconstruction, et non de punir les vaincus.

L'Organisation européenne de coopération économique (OECE) a été instituée en 1947 pour administrer le plan Marshall financé par les États-Unis afin de reconstruire un continent dévasté par la guerre. En faisant prendre conscience aux gouvernements européens de l'interdépendance de leurs économies, l'OECE ouvrait la voie à une ère de coopération qui devait changer la face du continent. Encouragés par le succès de l'OECE et dans la perspective d'étendre ses travaux à l'échelle mondiale, le Canada et les États-Unis se sont joints à ses membres en signant la Convention de l'OCDE le 14 décembre 1960. L'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) est officiellement née le 30 septembre 1961, date d'entrée en vigueur de la Convention.

D'autres pays ont suivi, à commencer par le Japon en 1964. Aujourd'hui, les 34 pays membres que l'OCDE compte à l'échelle de la planète se consultent régulièrement pour identifier les problèmes, en discuter, les analyser, et promouvoir des politiques pour les résoudre. Les résultats obtenus sont impressionnants. En cinq décennies, depuis la création de l'OCDE, la richesse nationale a presque triplé aux États-Unis (en termes de produit intérieur brut par habitant). D'autres pays de l'OCDE ont connu des progrès similaires et, dans certains cas, plus spectaculaires encore.

C'est également vrai pour d'autres pays qui, il y a quelques décennies, jouaient encore un rôle mineur sur la scène mondiale. La Chine, l'Inde et le Brésil s'affirment comme de nouveaux géants économiques. La plupart des pays de l'ancien bloc soviétique ont soit adhéré à l'OCDE, soit adopté ses normes et principes dans le but d'atteindre ses buts communs. Des négociations sont en cours pour l'adhésion de la Russie, et nous entretenons aujourd'hui des relations étroites avec l'Afrique du Sud, le Brésil, la Chine, l'Inde et l'Indonésie dans le cadre de notre programme d'« engagement renforcé ».

Avec eux, l'OCDE réunit autour d'une même table 40 pays représentant 80 % des échanges et des investissements mondiaux, ce qui lui donne un rôle central pour relever les défis posés à l'économie mondiale.

Introduction aux principes directeurs

Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ont été adoptés en 1976. À la suite de la fermeture brutale de l'usine de Renault de Vilvoorde et de l'évolution du contexte international depuis l'adoption des Principes en 1976, il est apparu souhaitable, dans le courant de l'année 1997, de procéder à un réexamen substantiel des Principes Directeurs. Le Conseil ministériel de l'OCDE du 27 juin 2000 a approuvé la version actualisée après examen approfondi par le Comité d'Investissement. Les Principes Directeurs consistent en des recommandations que les gouvernements adhérents adressent aux entreprises et constituent des normes de comportements responsables dans le respect des lois applicables.

Les objectifs poursuivis visent entre autres de :

- Faire en sorte que les activités des multinationales s'exercent de façon harmonieuse avec les politiques des gouvernements,
- Renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités,
- Améliorer l'environnement pour les investissements,
- Accroître la contribution des multinationales au développement durable.

Il est prévu que les Principes Directeurs seront d'application "partout dans le monde" et que les pouvoirs publics, qui y souscrivent, doivent veiller à ce que lesdits principes soient appliqués au niveau mondial par « leurs entreprises ». Il semble également important de préciser à ce stade que, bien que s'adressant aux entreprises multinationales, les Principes ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre ces dernières et les entreprises nationales. Les Principes directeurs traduisent des pratiques recommandables pour toutes les entreprises.

Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales consistent en trois parties :

- les Principes même avec les principes généraux,
- les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs,

- les commentaires sur les Principes directeurs et les commentaires sur les procédures.

Les aspects couverts par les Principes directeurs sont repris dans les dix chapitres suivants.

Synthèse des dix chapitres

I. Concepts et principes

Un nombre de concepts importants est expliqué, et les principes de base sont clarifiés.

II. Principes généraux

Contribuer au progrès économique, social et écologique afin de favoriser le développement durable, de respecter les droits de l'homme et stimuler le développement des capacités locales.

III. Diffusion de l'information

Fournir régulièrement des informations fiables et pertinentes sur les activités.

IV. Travail et relations de travail

Respecter le droit des travailleurs afin que ceux-ci puissent se faire représenter, pas de discrimination entre les travailleurs, contribuer à la suppression du travail des enfants et de toute autre forme de travail forcé.

V. Environnement

Tenir compte de la nécessité de protéger l'environnement et la santé des populations.

VI. Lutte contre la corruption

S'opposer aux pots-de-vin directs et indirects ou autres avantages illégitimes.

VII. Intérêts des consommateurs

Garantir que les biens livrés et les services prestés soient conformes aux normes de santé et de sécurité du consommateur.

VIII. Sciences et technologie

Permettre, autant que possible, un transfert de technologie et de know-how dans la gestion de l'entreprise, tenir compte de la protection de la propriété intellectuelle.

IX. Concurrence: ne pas conclure d'accord limitant la concurrence.

Les entreprises multinationales ne pourront pas conclure d'accords limitant la concurrence.

X. Taxation: paiement dans le temps de l'impôt dû dans le pays d'accueil.

Les entreprises multinationales doivent payer l'impôt dû dans le pays d'accueil.

Remarque

(source OCDE : page web)

Les 42 gouvernements adhérents aux Principes directeurs travaillent actuellement sur [une mise à jour](#) de ces Principes. La mise à jour vise doit faire en sorte que ces Principes conservent leur rôle d'instrument international essentiel pour promouvoir un comportement responsable des entreprises.

ANNEXE 5 APERÇU DES TRACTS

Ci-dessous, vous trouverez un aperçu des tracts qui ont été rédigés pour informer les membres syndicaux et les travailleurs sur la lutte syndicale dans le cadre d'une chaîne de production du cacao plus durable. En principe, vous pouvez obtenir ces tracts via votre secrétaire syndical. Vous les trouverez également sur le site www.cocoanet.eu.

Tract 1: Il se mijote quelque chose dans le cacao !

- La sous-traitance au sein de votre entreprise
- Le manque de sécurité d'existence dans l'ensemble de la chaîne
- Le manque de possibilités syndicales dans les multinationales du chocolat
- L'esprit borné par rapport aux intérêts des paysans menace tous les acteurs dans la chaîne du cacao
- La collaboration est possible, dans l'intérêt de tout le monde
- **Conclusion : nous devons nous mettre au travail !**

Tract 2: Durabilité, comment ?

- Juste une vie décente pour tous les travailleurs occupés dans la chaîne du cacao
- Près de chez nous : dans les entreprises de votre pays
- Un peu plus loin : dans les multinationales de chocolat
- Encore un peu plus loin, mais toujours dans la même chaîne : les paysans en Afrique de l'Ouest
- Vers une approche syndicale pour la durabilité dans la chaîne du cacao
- **Conclusion : nous devons déterminer notre propre approche syndicale et la mettre en pratique !**

Tract 3: L'intérêt des uns n'est pas celui des autres !

- Quel est l'intérêt de la durabilité pour les traiteurs de cacao et les multinationales du chocolat et que font-ils à ce sujet?
- Quelle est la position des travailleurs dans cette discussion ? Quels sont leurs intérêts?
- Et les agriculteurs de cacao: que peuvent-ils faire eux-mêmes?
- Et les ONG : que veulent-elles ?
- **Conclusion: les membres des syndicats ont leur propre message, très reconnaissable !**

Tract 4: Près de chez nous !

- Le travail décent dans ton pays : qu'est-ce que c'est?
- Les contrats fixes avec un salaire décent: est-ce trop demander?
- Non à la sous-traitance et à la dégradation de la sécurité
- Les travailleurs capables de s'exprimer rendent une entreprise plus forte
- **Conclusion : élaborer une vie décente dans la chaîne du cacao commence (aussi) au sein de votre entreprise !**

Tract 5: Mettons-nous ensemble !

- Un plan d'action pour le travail syndical au sein de votre entreprise
- Un plan d'action pour le travail syndical dans la chaîne du cacao dans le pays
- Un plan d'action pour le travail syndical dans la chaîne du cacao en Europe
- Un plan d'action pour le travail syndical dans l'ensemble de la chaîne du cacao
- **Conclusion : ensemble, nous pouvons réaliser une vie décente pour tous les travailleurs occupés dans la chaîne du cacao !**

EINLEITUNG

Es ist an der Zeit, dass Kinderarbeit und Kinderhandel in der Kakaoversorgungskette endgültig abgeschafft werden. Kakaobauern müssen mehr Unterstützung beim Anbau sowie einen fairen Preis für ihre Kakaobohnen erhalten.

Die Probleme in der Kakaowirtschaft findet man nicht nur in den Anbauländern, sondern ebenfalls am anderen Ende der Produktionskette: eingeschränkte Arbeitsrechte innerhalb multinationaler Unternehmen der Kakao- und Schokoladenindustrie, prekäre Arbeit aufgrund von Leiharbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen, sowie ein grober Mangel an Informationen über die Zustände in der Produktionskette und den jeweiligen Unternehmen.

Angesichts dieser Tatsachen organisierte die Gewerkschaft FNV Bondgenoten 2009 eine europäische Konferenz in den Niederlanden, aus welcher die Gründung eines europaweiten Kakaonetzes hervorging. Ein von der europäischen Gewerkschaftsföderation EFFAT geführter Lenkungsausschuss richtete 2010 in Deutschland eine zweite Konferenz aus, bei der knapp 100 Gewerkschaftsvertreter aus 14 europäischen Ländern über die Entwicklungen in der Kakaoversorgungskette berichteten und sich fragten, welchen Beitrag Gewerkschaften in diesem Zusammenhang leisten könnten.

Alle Beteiligten hielten eine engere Zusammenarbeit der europäischen Lebensmittelverbände für notwendig und riefen zu diesem Zweck eine neue Internetseite ins Leben. Auf www.cocoanet.eu stehen Interessierten ausführliche Brancheninformationen, hilfreiche Kontakte sowie Neuigkeiten über anstehende Konferenzen zur Verfügung.

Am Ende der Konferenz forderten alle Gewerkschaften die multinationalen Unternehmen der Kakao- und Schokoladenindustrie auf, sich aktiv für die Abschaffung von Kinderarbeit im Kakaoanbau einzusetzen. Hierbei ginge es nicht nur um die Anerkennung von Grundsätzen, sondern vielmehr darum, diese in die Tat umzusetzen.

Es wartet viel Arbeit auf die europäischen Gewerkschaftsvertreter der jeweiligen Unternehmen, um dieses Ziel zu erreichen. Dieser Leitfaden soll ihnen dabei helfen, dieses Thema mit ihrem Arbeitgeber zu besprechen. Unsere Gewerkschaftsgrundsätze dienen uns hierbei als Leitlinien.

Viel Erfolg!

INHALT

1. Erste Frage(n) zum sozialen Dialog
2. Fragen an den Betriebsrat (oder Europäischen Betriebsrat) zur Nachhaltigkeit in der Schokoladenproduktion
3. Fragebogen für Lieferanten
4. Vorlage "Ehrenerklärung" für Lieferanten
5. Checkliste für Zulieferer und Unternehmen, mit denen Ihr Arbeitgeber zusammen arbeitet
6. Kritische Analyse vorhandener Verhaltenskodizes
7. Was können Sie sonst noch tun?

Anhänge

1. Gewerkschaftsgrundsätze für Nachhaltigkeit in der Kakaowirtschaft
2. Frankfurter Erklärung, September 2010
3. Die ILO und die ILO Konventionen
4. OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
5. Flyer-Übersicht

Auf den folgenden Seiten finden Sie einige Vorschläge, die zur Unterstützung von Gewerkschaftsvertretern in der Kakao- und Schokoladenindustrie dienen sollen, die das Thema der nachhaltigen Kakaoherstellung (oder "menschenwürdige Arbeit") in ihre Gewerkschaftsarbeit mit einbeziehen möchten.

Gemäß der Situation des jeweiligen Unternehmens werden sich vereinzelte Teile dieses Leitfadens als mehr oder weniger nützlich herausstellen. Am Anfang jedes Abschnittes finden Sie daher eine kurze Beschreibung, wie und in welchen Situationen Sie die jeweiligen Fragen anwenden können.

Diese Fragebögen sind nicht als umfassend und abschließend zu betrachten. Es ist wichtig, dass sie den jeweiligen Betriebsgebräuchen angepasst werden, um eine praxisnahe Nutzung zu ermöglichen.

Dementsprechend ist es wichtig, dass Sie sich im Voraus sowohl intensiv mit anderen Gewerkschaftsvertretern und Ihrem Gewerkschaftssekretär beraten, als auch andere Gewerkschaften an geplanten Initiativen teilhaben lassen.

Noch wichtiger jedoch - und wahrscheinlich auch nicht immer einfach – ist die Kommunikation diesbezüglich mit den Beschäftigten. Vergewissern Sie sich, dass Ihre Initiativen stets von Flyern / Informationsmaterial oder Gesprächen mit den Kollegen begleitet werden.

Im Anhang 5 finden Sie eine Zusammenstellung von Flyern, die eigens für diesen Zweck konzipiert wurden.

Selbstverständlich haben Sie sowohl während des Gesprächs mit dem Arbeitgeber als auch im Zuge der Mitteilung an die Mitarbeiter mit Gegenwind zu rechnen. Wir sind jedoch der Auffassung, dass Sie Schritt für Schritt Fortschritte machen werden. Selbst wenn es vielleicht nicht immer leicht sein wird, ist es stets die Diskussion wert.

Behalten Sie im Hinterkopf, dass zeitgleich andere europäische Gewerkschaftsvertreter (eventuell sogar im selben Unternehmen) ähnliche Gespräche mit ihren Arbeitgebern führen. Dies verleiht dem Veränderungsprozess noch mehr Dynamik.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

1 ERSTE FRAGE(N) ZUM SOZIALEN DIALOG

Zu verwenden wenn...

Sie in Ihrem Unternehmen noch nie etwas über „nachhaltige Produktion“ oder „den Kampf gegen Kinderarbeit“ gehört haben.

Fragen

In diesem Fall liegt Ihr Hauptaugenmerk darauf, Ihrem Arbeitgeber zum Nachdenken zu bringen bzw. sich zu informieren.

Dies kann anfangs durch eine einfache Frage geschehen:

1. Welche Maßnahmen haben Sie bis dato in Bezug auf die Nachhaltigkeit des Herstellungsprozesses ergriffen? In welchen Veröffentlichungen kann man weitere Informationen zu diesem Thema finden? (Verhaltenskodex? Internetseite des Unternehmens? Flyer?...)

Wenn Ihr Arbeitgeber den Kakao (oder andere Rohstoffe) hauptsächlich über Dritte bezieht, fragen Sie gezielt nach.

2. Inwiefern besitzt Firma X, Lieferant von ... eine Nachhaltigkeitspolitik? Könnten Sie uns diesbezüglich mehr Information geben?

Es ist wichtig, dass Sie Ihrem Arbeitgeber Ihr Interesse an diesem Thema vermitteln. Sie sollten jedoch vermeiden, dass sich Ihr Arbeitgeber angegriffen fühlt. Ziel ist es, sich mit ihm zu beraten. Sagen Sie ihm, dass Ihnen, in Ihrer Rolle als Gewerkschafter, auch die Arbeitsbedingungen von Arbeitern an anderen Stellen der Produktionskette wichtig sind.

Sie sollten nicht schon nach dem ersten Versuch aufgeben, sondern vielmehr versuchen, regelmäßige Gespräche mit Ihrem Arbeitgeber zu führen. Die Fragebögen dieses Leitfadens könnten sich als Ihr nächster Schritt herausstellen.

2 FRAGEN FÜR BETRIEBSRÄTE (ODER EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE) ZUR NACHHALTIGKEIT IN DER SCHOKOLADENPRODUKTION

Zu verwenden wenn...

In diesem Kapitel gehen wir davon aus, dass der Arbeitgeber (aus der Kakao- und Schokoladenindustrie) bereits über eine Politik bzgl. einer „nachhaltigen Produktion“ oder einer „CSR“ (Soziale Verantwortung des Unternehmens) verfügt. Vermutlich ist diese im Rahmen eines Verhaltenskodex festgehalten worden.

Fragen

Das Ziel der nachfolgenden Fragen ist es, besser einschätzen zu können, inwiefern der Arbeitgeber bereits eine Politik in Bezug auf die jeweiligen Punkte entwickelt hat. Mit der Zeit finden Sie möglicherweise heraus, ob das Unternehmen eine aufrichtige Haltung gegenüber diesem Thema pflegt, oder es sich lediglich um eine Marketingstrategie handelt. Vertiefen Sie Ihre Nachforschung, indem Sie den Schwerpunkt Ihrer Fragen auf Gewerkschaftsrechte und den sozialen Dialog in der gesamten Versorgungskette legen.

1. Welche Initiativen haben Sie bis zu diesem Zeitpunkt in Bezug auf die Nachhaltigkeit des Herstellungsprozesses ergriffen? In welchen Veröffentlichungen kann dies nachgelesen werden? (Verhaltenskodex? Internetseite des Unternehmens? Broschüren?)
2. Mitglied welcher internationalen Organisation (zur Förderung der Nachhaltigkeit in der Kakaowirtschaft) ist das Unternehmen? Was ist die Zielsetzung dieser Organisation und in welcher Art und Weise nimmt das Unternehmen daran teil?

Beispiele: ICI (International Cocoa Initiative), ICCO (International Cocoa Organisation), WCF (World Cocoa Foundation), RSCE (Round Table for a Sustainable Cocoa Economy), usw.

3. Inwiefern ergreift das Unternehmen Initiativen, in Zusammenarbeit mit NGOs oder unabhängig, im Hinblick auf einen nachhaltigeren Kakaoanbau in Afrika oder anderen Kakaoanbauländern?
 - a. Beispielsweise durch den Bezug von Kakao über Genossenschaften oder Projekte, die Kakaobauern und ihre Gemeinden gezielt unterstützen.
 - b. Wie kommen diese Projekte zustande? Wer trifft die Entscheidungen über die Auswahl?
 - c. Auf welche Weise werden lokale Gewerkschaften bzw. Bauernverbände mit einbezogen?
4. Stellt Ihr Unternehmen Produkte her, die ein Etikett tragen, das auf einen nachhaltigen Herstellungsprozess hinweist?
 - a. Welche Etiketten? (Fair Trade/UTZ/Rainforest Alliance/...)
 - b. Welche Garantien bieten diese Etiketten?
 - c. Welcher prozentuale Anteil der Gesamtproduktion des Unternehmens trägt ein solches Etikett?
 - d. Besteht seitens des Unternehmens Interesse daran, diesen Anteil zu erhöhen?
 - e. An welchen Teilen der Produktionskette (Kakaoplantagen, Produktion in Afrika bzw. Europa) versucht das Unternehmen, das Konzept einer nachhaltigen Produktion umzusetzen? Welche Maßnahmen werden diesbezüglich ergriffen?
5. Unsere Auffassung von CSR / Nachhaltigkeit / menschenwürdiger Arbeit beinhaltet, dass der Arbeitgeber für sämtliche Arbeiter der Produktionskette verantwortlich ist.
 - a. Ist der Arbeitgeber bereit, die Verantwortung und Verpflichtung gegenüber sämtlichen Arbeitern der Produktionskette zu tragen? Denken Sie u.a. an: Kakaoplantagen, den Zwischenhandel, Leih- und Zeitarbeiter, Mitarbeiter von Zulieferern...
 - b. Respektiert der Arbeitgeber Gewerkschaftsarbeit und den sozialen Dialog an jedem einzelnen Glied der Produktionskette. Sie können auch weitere Informationen verlangen, bspw. über die Einbindung von Gewerkschaften in osteuropäischen Niederlassungen.

6. Wie sind die Arbeitsbedingungen (Kinderarbeit, Gesundheit und Sicherheit...) auf den Kakaoplantagen? Und die der Mittelmänner? Verfügt das Unternehmen über Informationen diesbezüglich?
 - a. Inwiefern kann die Firma gewährleisten, dass Zulieferer keine Verstöße gegen allgemein anerkannte Grundsätze der ILO Konventionen begehen, wie z.B. die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen, das Verbot von Zwangsarbeit und (schlimmster Formen) von Kinderarbeit, Mindestlöhne, menschenwürdige Arbeitszeiten und -bedingungen?

Wahrscheinlich wird Ihnen der Arbeitgeber nicht mit Gewissheit sagen können, dass keine Verstöße gegen die in Punkt 6a erwähnten Grundsätze vorliegen. Stellen Sie ihm demnach folgende Fragen:

7. Inwiefern verfügt das Unternehmen über Informationen über die Herkunft der Kakaobohnen (oder anderer Rohstoffe)? Bis zu welchem Punkt kann der Entstehungsprozess zurückverfolgt werden?
8. Sollte das Unternehmen zur Ansicht gelangen, dass die Kriterien aus Punkt 6a nicht erfüllt werden, wäre es bereit, die notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die Situation zu korrigieren bzw. die Rohstoffe gegebenenfalls über andere Zulieferer zu beziehen?
9. Der Zwischenhandel ist weiterhin eines der größten Probleme, da das Unternehmen oft keine Informationen über die Herkunft der Kakaobohnen besitzt. Ist das Unternehmen bereit, gemeinsam mit anderen Branchenführern - und in Absprache mit den Gewerkschaften und NGOs – nach einer gemeinsamen Lösung für dieses Problem zu suchen?
 - a. Ist das Unternehmen bereit, ein gemeinsames Abkommen über Nachhaltigkeit und die Abschaffung von Kinderarbeit mit den Branchengrößen der Schokoladenindustrie zu verhandeln oder sich bspw. finanziell an der Gründung eines gemeinsamen Nachhaltigkeitsfonds zu beteiligen?

10. Ist der Arbeitgeber bereit, eine Firmenpolitik im Sinne der Achtung der Kernarbeitsnormen durchzusetzen, an welcher nicht nur (eventuelle) Tochtergesellschaften beteiligt werden, sondern ebenfalls Auftragnehmer und Zulieferer? Wie kann solch eine Politik gestärkt werden und wie können Gewerkschaften in diesen Prozess eingebunden werden?
11. Wie kann die Rolle, die die Gewerkschaften im Rahmen der Nachhaltigkeitspolitik spielen, gestärkt werden? Wie kann gewährleistet werden, dass diese Politik in der gesamten Produktionskette eingehalten wird?
 - a. Ist der Arbeitgeber offen für einen regelmäßigen Informationsaustausch zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern aus der gesamten Produktionskette?
 - b. Kann der Begriff „Nachhaltigkeit“ regelmäßig einen Platz auf der Tagesordnung des jeweiligen Gremiums erhalten (BR, EBR...)?
 - c. Wenn das Unternehmen eigene Projekte hat, die in Verbindung mit dem Konzept der Nachhaltigkeit stehen, geschieht dies in Zusammenarbeit mit NGOs? Besteht die Möglichkeit, dass lokale Gewerkschaften oder Bauernverbände in diese Projekte mit einbezogen werden? Wie?
 - d. Ist der Arbeitgeber bereit, Gewerkschaften in die Umsetzung der Programme aus laufenden Projekten einzubinden?
 - e. Beispiel „Schulungen“: vermehrt auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz achten, Einbindung lokaler Gewerkschaften in die Ausrichtung von Fortbildungskursen...?
12. Im Anschluss an das Gespräch können Sie den Arbeitgeber um ein regelmäßiges Monitoring und Berichterstattung über andere Tochtergesellschaften und ihre jeweiligen Länder bitten. Hierbei sollten folgende Punkte genauer betrachtet werden:
 - a. (Nicht)Beachtung internationaler Normen
 - b. Arbeitsrechte
 - c. Entlohnung und Arbeitsbedingungen
 - d. Sozialer Dialog

Eventuell können die nachfolgenden Fragen zu einem späteren Zeitpunkt hinzugefügt werden (auf EBR-Ebene):

13. Ist die Unternehmensführung bereit, Experten / Gewerkschaftsvertreter aus (Produktions-)Ländern der Dritten Welt zur nächsten Beratungsrunde einzuladen?
14. Ist das Unternehmen bereit, eine internationale Rahmenvereinbarung abzuschließen, welche u.a. die Grundsätze für menschenwürdige Arbeit beinhaltet?

2 FRAGEBOGEN FÜR LIEFERANTEN

Zu verwenden wenn...

Es ist wahrscheinlich, dass die Nachhaltigkeit des Unternehmens in direktem Zusammenhang mit ihren Zulieferern steht. Auch wenn dies nicht der Fall sein sollte, ist es wichtig, den Lieferanten Fragen über Entlohnung und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu stellen. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, diese Informationen über die internen Gewerkschaftsnetzwerke zu erhalten.

Fragen

Im Nachfolgenden finden Sie einen Fragebogen, den Sie an Ihre (wichtigsten) Lieferanten weiterleiten können. Selbstverständlich sollten Sie selbigen den betriebsspezifischen Umständen entsprechend anpassen. Des Weiteren sei darauf hingewiesen, dass es sich hierbei um ein Thema handelt, welches im Voraus und im Rahmen des sozialen Dialogs mit den anderen Gewerkschaften besprochen werden sollte. Sie könnten Ihren Arbeitgeber bspw. fragen, inwiefern er / sie über die aktuelle Lage informiert ist und ob er sich bereit erklären würde, den Lieferanten darauf anzusprechen.

Sollte sich dabei herausstellen, dass weder Entlohnung noch Arbeitsbedingungen die erforderlichen Mindeststandards erfüllen, sollte Ihre Zielsetzung lauten, Ihren Arbeitgeber dazu zu bringen, nach Alternativen zu bestehenden Lieferanten zu suchen.

Im nächsten Kapitel finden Sie, in Form einer „Ehrenerklärung“ für Lieferanten, eine Alternative zum im Anschluss folgenden Fragebogen. Diese kann nach Absprache (in Form eines sozialen Dialogs) an die Zulieferer des Unternehmens weitergeleitet werden, mit der Bitte ihn unterschrieben zurückzusenden.

FRAGEBOGEN FÜR LIEFERANTEN

Menschenrechte

1. Können Sie versichern, dass Ihr Unternehmen eine Geschäftspolitik ausübt, die nicht gegen grundsätzliche Menschenrechte verstößt? (Sklaverei, Freiheitsberaubung, Menschenhandel, Folter, menschenverachtende Behandlung, Entwendung fremden Eigentums, etc.)
2. Verfügt Ihr Unternehmen über eine Menschenrechtspolitik?
3. Ist diese Politik für alle Mitarbeiter zugänglich? Kann sie von interessierten Außenstehenden eingesehen werden?

Personalpolitik

1. Können Sie versichern, dass Ihr Unternehmen nicht mit Zwangsarbeit bzw. Kinderarbeit in Verbindung gebracht werden kann?
2. Verfügt Ihr Unternehmen über eine Politik in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sämtlicher Mitarbeiter? Hat Ihr Unternehmen diesbezüglich in der Vergangenheit eine Auszeichnung erhalten oder gab es hingegen eine Verurteilung aufgrund mangelnder Sicherheits- oder Gesundheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz?
3. Bietet Ihr Unternehmen seinen Mitarbeitern die Möglichkeit, an Fortbildungskursen teilzunehmen?
4. Verfügt Ihr Unternehmen über ein Beschwerdeverfahren?
5. Existiert, generell gesehen, eine Personalpolitik?
6. An welchen Richtlinien orientiert sich das Unternehmen bei der Festlegung vom Lohn und Arbeitsbedingungen?
7. Wurde diese Politik sowohl intern als auch extern bekanntgegeben?

Sozialer Dialog

1. Werden die Beschäftigten des Unternehmens vom Betriebsrat und von Gewerkschaften vertreten? Falls ja, von welchen Gewerkschaften?
2. Finden Beratungen mit Vertretern des Betriebsrats und der Gewerkschaften statt? Auf welche Weise?
3. Für den Fall, dass kein Betriebsrat oder gewerkschaftliche Vertreter einbezogen sind: Führt die Unternehmensführung Kollektivgespräche mit den Mitarbeitern? Auf welche Weise?
4. Hat der Arbeitgeber jemals Tarifverhandlungen oder Gespräche mit der Gewerkschaft verweigert? Ist er jemals aufgrund solch einer Verweigerung belangt worden?

Kampf gegen Korruption

1. Können Sie versichern, dass Ihr Unternehmen noch nie des Steuerbetrugs bezichtigt worden ist? (Steuerhinterziehung oder Geldwäsche, Bestechung...)
2. Sieht die Firmenpolitik Verfahren vor, welche zur Vorbeugung von Finanzbetrug, Bestechung und Korruption stehen?
3. Wurde diese Firmenpolitik sowohl intern als auch extern transparent gemacht und kommuniziert?

Umwelt

1. Erfüllt Ihr Unternehmen die einschlägigen Umweltgesetze und -bestimmungen und ist das Unternehmen in Besitz der erforderlichen Umweltgenehmigungen?
2. Hat das Unternehmen neue Technologien eingeführt und veraltete, umweltbelastende abgeschafft?
3. Werden Maßnahmen zur Verminderung von Umweltbelastungen ergriffen?
4. Verfügt Ihr Unternehmen über ein Umwelt-Management-System? (ISO, EMAS oder ähnlich, mit externen und unabhängigen Audits)
5. Hat sich die Unternehmensführung bestimmte Umweltziele gesetzt?
6. Wurde diese Umweltpolitik sowohl intern als auch extern veröffentlicht?

3 VORLAGE „EHRENERKLÄRUNG“ FÜR LIEFERANTEN

Zu verwenden wenn...

Die nachfolgende „Ehrenerklärung“ stellt eine Alternative bzw. eine Erweiterung des Fragebogens aus Kapitel 3 dar. Ziel ist es, dass Ihr Arbeitgeber seine(n) Lieferanten darum bittet, diese Erklärung zu unterschreiben. Im Anhang 3 finden Sie weitere Informationen zu den unten erwähnten ILO Übereinkommen.

Ehrenerklärung

Der / Die Unterzeichner(in), Hr. / Fr. (X), im Namen der Firma (Y), bestätigt hiermit, dass die gelieferten Produkte (Z) von Unternehmen stammen, die die nachfolgenden Übereinkommen einhalten bzw. gewährleisten, dass ihre Filialen, Vertragspartner und Zulieferer selbige anerkennen:

- Vereinigungsfreiheit (ILO Übereinkommen 87)
- Vereinigungsrecht & Recht auf Kollektivverhandlungen (ILO Übereinkommen 98)
- Verbot der Zwangsarbeit (ILO Übereinkommen 29 und 105)
- Gegen Diskriminierung (ILO Übereinkommen 100 und 111)
- Sukzessive Abschaffung der Kinderarbeit (ILO Übereinkommen 138)
- Verbot schlimmster Formen der Kinderarbeit (ILO Übereinkommen 182)
- Festsetzung von Mindestlöhnen (ILO Übereinkommen 26 und 131)
- Verbot von unmenschlichen Arbeitszeiten (ILO Übereinkommen 1)
- Angemessene Arbeitsbedingungen (ILO Übereinkommen 155)

Wenn er/sie zur Auffassung gelangt, dass diese Abkommen nicht eingehalten werden, verpflichtet er/sie sich dazu, alle notwendigen Schritte zu unternehmen, um Abhilfe zu schaffen oder die betreffende Ware über andere Quellen zu beziehen.

Er / sie stimmt zu, dass er vom verantwortlichen Einkäufer oder seinem Stellvertreter gebeten werden kann, die Verwaltung verschiedener Niederlassungen, Auftragnehmer oder, sollte letzteres nicht möglich sein, die Vertragspartner seines / ihres Unternehmens, die in Verbindung mit der entsprechenden Ware stehen, überprüfen zu lassen. Der / Die Unterzeichner(in) verpflichtet sich, die entsprechenden Maßnahmen zu ergreifen, um den Ablauf eines unabhängigen Audits zu erleichtern.

Datum und Unterschrift

4 CHECKLISTE BZGL. ZULIEFERER UND ANDERER UNTERNEHMEN, MIT DENEN IHR ARBEITGEBER ZUSAMMENARBEITET

Zu verwenden wenn:

Die nachfolgende Checkliste kann hilfreich sein, sollten Sie Fragen an Ihren Arbeitgeber hinsichtlich Arbeitsbedingungen in Filialen, Subunternehmen oder anderen Unternehmen, mit denen Ihr Arbeitgeber zusammenarbeitet, stellen wollen. Mit dieser Liste als Grundlage können Sie Ihren Arbeitgeber befragen, bzw. ihn bitten, die in Frage kommenden Unternehmen zu befragen. Natürlich können Sie auch die internen Gewerkschaftsnetze verwenden, um selbst an solche Informationen zu gelangen.

Die Checkliste

Wir gehen diese Checkliste durch für jedes Unternehmen, mit dem unser Arbeitgeber zusammenarbeitet, um zu einer Übersicht aller Arbeitsbedingungen zu gelangen.

Sie dürfen natürlich auch weitere Themen hinzufügen.

Gewerkschaft:

- Der Arbeitgeber erkennt Gewerkschaften als vollwertige Partner in den Verhandlungen an
- Der Arbeitgeber unternimmt keine Maßnahmen, um Kontrolle über gewerkschaftliche Aktivitäten in dem Unternehmen auszuüben
- Der Arbeitgeber ergreift keine Maßnahmen gegen Gewerkschaftsvertreter, die sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen, die an Gewerkschaftstreffen teilnehmen, oder die die Rechte der Arbeitnehmer schützen
- Der Arbeitgeber respektiert Absprachen in den Verhandlungen
- Der Arbeitgeber stellt den Gewerkschaften ausreichende Informationen zur Verfügung, damit sie ihre Aufgabe voll erfüllen können

- Der Arbeitgeber gibt den Gewerkschaftsvertretern genügend Freiraum, um sich mit Beschäftigten während der Arbeitszeit zusammenzusetzen, bzw. gewährt ihnen Zugang zum Unternehmen
- Der Arbeitgeber unterrichtet die Gewerkschaftsvertretung rechtzeitig und im erforderlichen Maße über geplante Änderungen im Unternehmen
- Der Arbeitgeber droht Gewerkschaftsvertretern nicht mit Entlassung oder Versetzung
- Der Arbeitgeber greift nicht auf Dritte (Gerichtsvollzieher, Sicherheitspersonal, usw.) zurück, um Streiks und andere Aktionen zu unterbinden
-

Arbeitsbedingungen

- Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer Arbeits- und Sicherheitskleidung zur Verfügung
- Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer das notwendige Arbeitsmaterial und Geräte zur Verfügung, damit er seine Arbeit richtig ausführen kann
- Der Arbeitgeber sorgt für optimale Sicherheit am Arbeitsplatz
- Der Arbeitgeber respektiert die vereinbarte Arbeitszeit und sieht genügend Pausen vor
- Der Arbeitgeber bezahlt einen der Arbeit und dem Arbeitsmarkt angemessenen Lohn
- Der Arbeitgeber sieht für seine Beschäftigten (Weiter-) Bildungsmaßnahmen vor
- Der Arbeitgeber strebt Gleichbehandlung in seinem Unternehmen an
- Der Arbeitgeber zahlt in einen Lohnfortzahlungsfonds ein, um seine Beschäftigten bei Krankheit oder nach einem Unfall weiterzahlen zu können
- Der Arbeitgeber wendet weder verbale noch physische Gewalt gegen seine Beschäftigten an

- Der Arbeitgeber schließt Kinderarbeit aus
- Der Arbeitgeber beschäftigt keine illegalen bzw. Schwarzarbeiter (unter menschenunwürdigen Bedingungen)
-

Weitere

- Bei der Gewinnung von Rohstoffen und in der Produktion nimmt das Unternehmen Rücksicht auf die Umwelt und die Umgebung
-

5 KRITISCHE BEURTEILUNG EINES EXISTIERENDEN VERHALTENSKODEX

Zu verwenden wenn:

Der nachfolgende Text kann hilfreich sein, sollte Ihr Arbeitgeber schon einen Verhaltenskodex entwickelt haben. Das Ziel soll sein, diesen Kodex kritisch zu beurteilen, ggf. zu korrigieren und ihn anzuwenden, sollte Ihr Arbeitgeber dagegen verstoßen.

Verhaltenskodex

Im Normalfall beschließt ein Unternehmen, das darauf achten möchte, dass Arbeitsrechte in seiner Versorgungskette eingehalten werden, einen Verhaltenskodex, um sein Engagement kundzutun. Zu diesem Zeitpunkt ist der Verhaltenskodex lediglich ein Blatt Papier. Die eigentliche Herausforderung besteht in seiner Anwendung, um eine effektive Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Wie in den Internationalen Rahmenabkommen kann es große Unterschiede in Inhalt und Reichweite eines Verhaltenskodex geben - von vagen Absichtserklärungen in den verschiedenen Produktionsstätten bis hin zu konkreten Verpflichtungen, die am meisten gefährdeten Arbeiter in der Produktionskette zu schützen. Man kann nur von einem glaubwürdigen Verhaltenskodex sprechen, wenn dieser nicht nur die Situation der Arbeiter des eigenen Unternehmens berücksichtigt, sondern auch die der Arbeiter von Subunternehmer und Lieferanten.

Ein Verhaltenskodex sollte mindestens die nachfolgenden vier Grundarbeitsnormen enthalten:

- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Lohnabkommen
- Vereinbarungen über Arbeitszeiten
- Vereinbarungen über Beschäftigungsverträge

Zusätzlich plädieren wir auch für die Einbeziehung des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit und auf Sozialdialog.

Um glaubwürdig zu sein, sollte ein Verhaltenskodex auch einen unabhängigen Kontrollmechanismus zur Überwachung dessen Anwendung vorsehen.

Vorzugsweise sollte es sich hierbei um eine "Multistakeholder-Initiative" handeln. In einer solchen Initiative sind nicht nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer sondern auch andere Organisationen wie NGOs beteiligt.

Der Kodex darf natürlich nicht bestehende nationale Gesetze ersetzen, die für die Industrie gelten. Lokale Normen können von internationalen Normen abweichen. Der Verhaltenskodex sollte vorsehen, dass auch Lieferanten diese Normen respektieren, um auch deren Arbeitern den bestmöglichen Schutz zu gewährleisten.

Obwohl viele Unternehmen vermutlich einen Verhaltenskodex haben, sind nicht alle glaubwürdig. In vielen Fällen fehlt ein solider Kontrollmechanismus, oder das Unternehmen unterlässt es, seine Subunternehmer bzw. Lieferanten über die Existenz eines solchen Kodex zu informieren. Um glaubwürdig zu sein, ist es unerlässlich, dass ein Kodex bestimmte Elemente enthält.

Er muss den Respekt von Grundarbeitsnormen vorsehen, genau wie für die oben beschriebenen arbeitsrelevanten Fragen. Dies ist aber nicht alles. Weitere Schritte sind notwendig:

- Sobald ein Verhaltenskodex in Kraft tritt, sollte das Unternehmen ihn bekanntmachen: bei seinen eigenen Beschäftigten, und denen seiner Subunternehmer, Lieferanten und Lizenznehmer.
- Ferner muss die Unternehmensleitung die Verantwortung für die Einführung und Anwendung des Kodex übernehmen.
- Das Unternehmen sollte Schulungen über Arbeitsrechte und die Anwendung des Verhaltenskodex halten.
- Eine unabhängige Kontrollinstitution sollte etabliert werden, an die sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sich mit ihren Beschwerden wenden können.
- Schließlich kann ein Verhaltenskodex nur glaubwürdig sein, wenn das Unternehmen einen Aktionsplan vorlegt, der alle Elemente berücksichtigt und einen klaren Zeitplan vorsieht. Dieser Aktionsplan muss den Arbeitnehmern und anderen interessierten Parteien vorgelegt werden.

Sollte das Unternehmen, in dem Sie beschäftigt sind, einen solchen Verhaltenskodex haben, können Sie ihn dahingehend begutachten, ob alle oben genannten Merkmale enthalten sind. Ggf. können Sie ihn in den entsprechenden Beratungsgremien diskutieren, mit dem Ziel, notwendige Anpassungen vorzunehmen.

6 WAS SIE SONST NOCH TUN KÖNNEN

Zu verwenden wenn:

Die nachfolgenden Vorschläge können hilfreich sein, sollten Sie einen Schritt weiter gehen wollen, d.h. wenn Sie alle vorhergehenden Maßnahmen durchgeführt haben.

Vorschläge

Vielleicht finden Sie es nicht gut oder nicht für angebracht, das eine oder andere Thema in den Beratungsgremien zur Sprache zu bringen. Vielleicht möchten Sie etwas anders versuchen? Vielleicht finden Sie es wichtig, alle Beschäftigten zu beteiligen? Im Nachfolgenden finden Sie einige Vorschläge. Schauen Sie bitte auch regelmäßig auf www.cocoanet.eu nach, wo Sie weitere Vorschläge und Beispiele finden werden.

- Kampagnen von Gewerkschaften und/oder anderen NGOs unterstützen
 - Bspw. nehmen Sie an alljährlichen Aktionen Ihrer Gewerkschaft bzw. Region teil
 - Bspw. verteilen Sie Flyer bzw. Einladungen
 - Bspw. nehmen Sie an den alljährlichen Kampagnen für menschenwürdige Arbeit im Frühjahr teil

- Unterstützen Sie Politiklobbying. Bitten Sie Ihren Arbeitgeber auch mitzumachen (bspw. bei dem Gesetzesvorschlag bzgl. Kinderarbeit, die dem flämischen Parlament vorliegt).

- Sensibilisieren Sie die Beschäftigten
 - bspw. durch Flyer in Ihrem Unternehmen (siehe Anhang 5)
 - bspw. durch Mailings
 - bspw. durch Info-Aktionen
 - bspw. durch Einzelgespräche mit Kollegen
 - Sobald konkrete Maßnahmen in Ihrem Unternehmen unternommen werden (bspw. durch den Betriebsrat)
 - Bei Kampagnen

- Organisieren bzw. fördern Sie den Meinungsaustausch in Netzwerken innerhalb des Unternehmens bzw. Sektors
 - bspw. in Kontakten mit der Dienstleistungsgewerkschaft
 - bspw. in sektoralen Netzwerken (z.B. Milch-/ Lebensmittelwirtschaft)
 - Europäische Kontakte ausbauen
 - Internationale Kontakte ausbauen
 - Zum Thema "Nachhaltigkeit" bzw. "menschenwürdige Arbeit"

- Projekte in der Dritten Welt finanziell unterstützen
 - ggf. andere (z.B. den Arbeitgeber) einbeziehen.

- Einen Teil von Ihren eigenen Zuwendungen in finanzielle Unterstützung für Fair Trade oder ein anderes Projekt umwandeln
 - Ein Beispiel: Bei der Molkerei Inex NV bekommt man jedes Jahr Gutscheine von der Sozialkasse. In 2010 hat man beschlossen, diese Gutscheine durch Gutscheine für die Oxfam "Magasins du Monde" zu ersetzen. Flyer wurden an die Beschäftigten verteilt, in denen die Gewerkschaftsvertreter die Gründe für diese Wahl erläuterten.

ANHANG 1 GEWERKSCHAFTSDEFINITION

Nachhaltigkeit in der Kakaowirtschaft - eine Gewerkschaftsdefinition

Der aktive Einfluss von Gewerkschaften in der Kakaokette beinhaltet:

- ArbeitnehmerInnen auf Kakaoplantagen
- Unterstützung von Initiativen zur Selbstorganisation von Kleinbauern
- ArbeitnehmerInnen in landwirtschaftlichen Lohnunternehmen in den Anbauländern
- ArbeitnehmerInnen im Kakaohandel: im Vertrieb, Einkauf und Verarbeitung von Kakaobohnen und Halbfertigprodukte (Kakaomasse, Butter, Flüssigschokolade und Pulver)
- ArbeitnehmerInnen in der für Kakao zuständigen Logistik (Hafen und Lager)
- ArbeitnehmerInnen in kakaoverarbeitenden Fabriken
- ArbeitnehmerInnen in der Schokoladenproduktion

Nachhaltigkeit in die Kakaokette bedeutet somit:

Ordentliche Arbeits- und Lebensbedingungen in einem nachhaltigen Umfeld – jetzt und zukünftig – für alle Beschäftigten der Kakaokette

Das bedeutet:

1.

‘Faire’ und gerechte Preise für Kakaoproduzenten (Kakaobauern),

Ordentliche Entlohnung für alle ArbeitnehmerInnen auf den Kakaoplantagen,

Ordentliche Entlohnung für alle ArbeitnehmerInnen der gesamten Kakaokette,

Gesunde Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen in der Kakaokette.

2.

Vernünftige Nutzung und Einsatz von Pflanzen, Boden und Pestiziden.

Akzeptanz und Einhaltung aller fundamentalen Gewerkschaftsrechte wie in folgenden ILO Konventionen formuliert:

87 und 98: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen;

29 und 105: Verbot der Zwangsarbeit;

100 und 111: Gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;

138 und 182: Abschaffung der Kinderarbeit; sowie spezifischer für Gewerkschaftsmitglieder und landwirtschaftliche ArbeitnehmerInnen:

135: Verbot der Benachteiligung von gewerkschaftlichen und betrieblichen Arbeitnehmervertretern;

141: Übereinkommen über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte;

184: Übereinkommen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft.

Multinationale Konzerne in der Kakaokette sollten sich in ihren Aktivitäten und ihrem Handeln an die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen 2000 halten und diese akzeptieren. Diese OECD-Leitsätze sollten ebenfalls von nationalen Unternehmen der Kakaokette respektiert werden.

September 2010

ANHANG 2 FRANKFURTER ERKLÄRUNG

Frankfurter Erklärung: Fairer Handel, Faire Arbeit /Oberjosbach, 17.9.2010

Die Gewerkschaftskonferenz im Bildungszentrum Oberjosbach BZO bei Frankfurt fordert die Abschaffung der Kinderarbeit und ein Sozialsiegel in einer nachhaltigen Kakao- und Schokoladenbranche.

Auf einer Europäischen Gewerkschaftskonferenz in Oberjosbach bei Frankfurt haben sich fast 100 Delegierte von 21 Gewerkschaften aus 14 Ländern getroffen, um das gewerkschaftliche Netzwerk „cocoanet.eu“ in der Kakao- und Schokoladenbranche zu entwickeln. Dieses Netzwerk-Projekt wird durch die Europäische Kommission gefördert und gemeinsam mit wmp consult sowie foodworld R&C durchgeführt. Neben weiteren Workshops soll auch eine gemeinsame Website die nachhaltige Zusammenarbeit über Unternehmens- und Ländergrenzen hinweg unterstützen. Unter der Schirmherrschaft des Europäischen Gewerkschaftsbundes EFFAT und bei Federführung durch die deutsche Gewerkschaft NGG haben sich die Gewerkschaften fnv (NL), ACV (B), ABVV (B), Pro-Ge (A), Unite (UK), CFTD (F) und Solidarnosc (PL) als Partner zusammen gefunden. Auf der Konferenz waren weiterhin Gewerkschaftsvertreter aus Spanien, Kroatien, Italien, Malta, Litauen, der Türkei und Norwegen vertreten.

Neben der Schaffung des Netzwerkes cocoanet.eu waren die Arbeitsbedingungen in Europa und Nachhaltigkeit in der gesamten Kakaokette die wichtigsten Konferenzthemen. Die Konferenz arbeitete an einer eigenständigen, gewerkschaftlichen Definition des Begriffes „Nachhaltigkeit“ im Kakao- und Schokoladensektor unter Einbeziehung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimensionen in der gesamten Kette von der Kakaoerzeugung bis zur Schokoladenproduktion.

Die Gewerkschafter verstehen hierunter ein anständiges Leben für alle Beteiligten in der Kakaokette in einer nachhaltigen Umwelt. Vorträge, Workshops, Filmvorführungen und Diskussionen unter Einbeziehung von Nichtregierungsorganisationen und Arbeitgebervertretern strukturierten die Konferenz.

Die Teilnehmer erklärten zum Schluss des dreitägigen Treffens im BZO am 17.9.2010:

- Kinderarbeit in der Kakaoproduktion muss endlich und endgültig abgeschafft werden. Die ILO-Konvention Nr. 182 vom 19.11.2000 zum Verbot der Kinderarbeit wurde von vielen Erzeugerländern und den europäischen Ländern mit Kakaoverarbeitung schon vor Jahren ratifiziert und muss endlich voll in die Realität umgesetzt werden.
- Unterstützung und Qualifizierung von Menschen in den Erzeugerländern bei den Themen Boden, Pflanzen und Pestizide macht ökologischen Sinn und hat nachhaltige, globale Effekte.
- Die OECD hat Leitsätze für multinationale Unternehmen hinsichtlich ihrer Verantwortung aufgestellt - auch im Bereich der Zulieferung. Diese Verantwortung muss wahrgenommen werden. Aber auch kleine und mittlere Unternehmen in Europa tragen Verantwortung.
- Faire Preise für Kakaobauern können helfen, der finanziellen Spekulation im Kakaosektor entgegen zu treten. Faire Preise können deshalb auch längerfristig den Rohstoffbereich stabilisieren und mehr ökonomische Sicherheit für die Unternehmen im Schokoladensektor bewirken. Damit entsteht auch mehr Sicherheit für die Arbeitsplätze in Europa.
- Prekäre Arbeit, die einseitig Arbeitnehmer benachteiligt, gibt es auch am Ende der Produktionskette in der europäischen Schokoladenindustrie in oft ungerechter Form von Leiharbeit, Werkverträgen, Niedriglöhnen und befristeten Arbeitsverhältnissen. Auch in diesem Bereich fordern die beteiligten Gewerkschaften faire Arbeit und soziale Mindeststandards, was in einem Sozialsiegel zu dokumentieren wäre.
- Die Gewerkschaften wollen in verstärkter Zusammenarbeit mit NROs und anderen Beteiligten ein Netzwerk für mehr Sicherheit im sozialen, ökologischen und ökonomischen Bereich über die gesamte Kette von der Kakaobohne bis zur Praline stärken. Hierfür wird ein Fahrplan für die zukünftige Zusammenarbeit entwickelt.

ANHANG 3 DIE ILO UND DIE ILO-ÜBEREINKOMMEN

Hintergrundinformation

Die Gründung der ILO im Jahre 1919 steht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem traumatischen Erlebnis des gerade beendeten Ersten Weltkrieges. Die Verfassung der Organisation wurde im Rahmen der Pariser Friedenskonferenz von dem "Ausschuss für internationale Gesetzgebung" erarbeitet und ist Bestandteil (Teil XIII) des Friedensvertrags von Versailles. Die Gründung und die Aufgaben der ILO beruhen auf folgender Erkenntnis: "Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden." (Präambel der Verfassung von 1919)

Die Verfassung definiert die grundlegenden Ziele und Aufgaben der ILO. Als Hauptaufgabe legt sie die Erarbeitung internationaler Arbeits- und Sozialnormen fest. In der Präambel heißt es dazu:

"Nun bestehen aber Arbeitsbedingungen, die für eine große Anzahl von Menschen mit so viel Ungerechtigkeit, Elend und Entbehrungen verbunden sind, dass eine Unzufriedenheit entsteht, die den Weltfrieden und die Welteintracht gefährdet.

Eine Verbesserung dieser Bedingungen ist dringend erforderlich, zum Beispiel durch Regelung der Arbeitszeit, einschließlich der Festsetzung einer Höchstdauer des Arbeitstages und der Arbeitswoche, Regelung des Arbeitsmarktes, Verhütung der Arbeitslosigkeit, Gewährleistung eines zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohnes, Schutz der Arbeitnehmer gegen allgemeine und Berufskrankheiten sowie gegen Arbeitsunfälle, Schutz der Kinder, Jugendlichen und Frauen, Vorsorge für Alter und Invalidität, Schutz der Interessen der im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer, Anerkennung des Grundsatzes 'gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit', Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit, Regelung des beruflichen und technischen Unterrichtes und ähnliche Maßnahmen."

Mit Gründung der ILO wurden zum ersten Mal die Verantwortung der internationalen Gemeinschaft und die Zuständigkeit einer internationalen Organisation anerkannt, wie ein Gesetzgeber Fragen anzugehen und zu regeln, die vorher ausschließlich innere Angelegenheit eines jeden Staates waren (die im 19. Jahrhundert abgeschlossenen multinationalen Abkommen, z. B. auf dem Gebiet des Postwesens, befassten sich ausschließlich mit Fragen der zwischenstaatlichen Beziehungen). Diese Entwicklung hat

die traditionellen Auffassungen über internationale Beziehungen und nationale Souveränität grundlegend verändert und durchdringt heute die gesamte Organisationsstruktur der Welt.

Als die ILO 1944 ihr 25jähriges Bestehen feierte, trat die Internationale Arbeitskonferenz wegen der Kriegswirren nicht in Genf, sondern in Philadelphia (USA) zusammen und verabschiedete die inzwischen zum Bestandteil der Verfassung gewordene Erklärung von Philadelphia. Die Erklärung bestätigt zunächst die tragenden Grundprinzipien der ILO:

- Arbeit ist keine Ware
- Freiheit der Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit sind wesentliche Voraussetzungen beständigen Fortschritts
- Armut gefährdet den Wohlstand aller
- Voraussetzung für Verbesserungen ist der Dialog zwischen Regierung, Arbeitgebern und Arbeitnehmern

und entwickelt sie fort:

"Alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Freiheit in Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben".

Nie zuvor hatte das Prinzip der Gleichheit in einer Weltorganisation ein derartiges Gewicht. Bemerkenswert ist, dass diese Erklärung mitten im Zweiten Weltkrieg verabschiedet wurde.

Die ILO-Übereinkünfte

(Quelle: ILOLEX Database of International Labour Standards:

<http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm>)

Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (Nr. 87)

Diese Kernarbeitsnorm gewährt Arbeitnehmern und Arbeitgebern ohne jeden Unterschied das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, dass sie deren Satzungen einhalten. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber

dürfen im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt werden. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind berechtigt, Verbände und Zentralverbände zu bilden und sich solchen anzuschließen. Die Organisationen, Verbände und Zentralverbände haben das Recht, sich internationalen Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber anzuschließen.

Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (Nr. 98)

Diese Kernarbeitsnorm sieht vor, dass, soweit erforderlich, den Landesverhältnissen angepasste Einrichtungen zu schaffen sind, um den Schutz des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten. Im weitesten Umfang sind Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die Arbeitgeber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits freiwillig über den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können.

Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit (Nr. 29)

Diese Kernarbeitsnorm verbietet alle Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Als solche gilt „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“. Ausnahmen bestehen bzgl. der Militärdienstpflicht, üblicher Bürgerpflichten, und jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person auf Grund einer gerichtlichen Verurteilung verlangt wird (sofern diese Arbeit oder Dienstleistung unter Überwachung und Aufsicht der öffentlichen Behörden ausgeführt wird und der Verurteilte nicht an Einzelpersonen oder privaten Gesellschaften und Vereinigungen verdingt oder ihnen sonst zur Verfügung gestellt wird), in Fällen höherer Gewalt, und für kleinere Gemeindearbeiten, die unmittelbar dem Wohle der Gemeinschaft dienen, durch ihre Mitglieder ausgeführt werden und daher zu den üblichen Bürgerpflichten der Mitglieder der Gemeinschaft gerechnet werden können. Die Übereinkunft sieht ferner vor, dass die unberechtigte Auferlegung von Zwangs- oder Pflichtarbeit unter Strafe zu stellen ist. Die Mitglieder, die dieses Übereinkommen ratifizieren, verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass die ergriffenen Strafmaßnahmen wirksam sind und streng vollzogen werden.

Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (Nr. 105)

Diese Kernarbeitsnorm verbietet alle Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit als Mittel politischen Zwanges oder politischer Erziehung oder als Strafe gegenüber Personen, die gewisse politische Ansichten haben oder äußern oder die ihre ideologische Gegnerschaft gegen die bestehende politische, soziale oder wirtschaftliche Ordnung bekunden; als Methode der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung; als Maßnahme der Arbeitsdisziplin; als Strafe für die Teilnahme an Streiks; oder als Maßnahme rassischer, sozialer, nationaler oder religiöser Diskriminierung.

Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Nr. 138)

Diese Kernarbeitsnorm setzt das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit auf 15 Jahre (13 für leichte Arbeiten) bzw. 18 Jahre für Arbeit, die wegen ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich ist (16 unter bestimmten, eng definierten Bedingungen). In Ländern, in denen Wirtschaft und schulische Einrichtungen ungenügend entwickelt sind, kann anfangs ein Mindestalter von 14 Jahren (12 für leichte Arbeiten) gelten.

Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Nr. 182)

Diese Kernarbeitsnorm definiert ein Kind als eine Person unter 18 Jahren. Es verpflichtet die ratifizierenden Mitglieder, die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu beseitigen. Im Sinne dieses Übereinkommens umfasst der Ausdruck „die schlimmsten Formen der Kinderarbeit“: alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten; das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen; das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen; sowie Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist. Die Übereinkunft verpflichtet die ratifizierenden Staaten ferner, die betreffenden Kinder aus jeder Arbeit dieser Art herauszuholen und

ihre Rehabilitation und soziale Eingliederung vorzusehen, sowie allen aus den schlimmsten Formen der Kinderarbeit herausgeholten Kindern den Zugang zur unentgeltlichen Grundbildung und, wann immer möglich und zweckmäßig, zur Berufsbildung zu gewährleisten.

Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (Nr. 100)

Diese Kernarbeitsnorm sieht vor, dass ratifizierende Staaten die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen haben.

Der Ausdruck „Entgelt“ umfasst den üblichen Lohn, den Grund- oder Mindestlohn oder das übliche Gehalt, das Grund- oder Mindestgehalt sowie alle zusätzlichen Vergütungen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zu zahlen hat.

Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Nr. 111)

Diese Kernarbeitsnorm definiert Diskriminierung als jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Chancen oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen. Sie verlangt von ratifizierenden Staaten, eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepasst sind, die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf zu fördern, um jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschalten. Dies umfasst auch Diskriminierung bzgl. der Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung und zu den einzelnen Berufen sowie die Beschäftigungsbedingungen.

Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, besonders unter Berücksichtigung der Entwicklungsländer (Nr. 131)

Diese verpflichtet ratifizierende Staaten, ein Mindestlohnsystem einzuführen, das es ermöglicht, gesetzliche Mindestlöhne festzusetzen und von Zeit zu Zeit anzupassen.

Übereinkommen über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (Nr. 26)

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, Verfahren einzuführen oder beizubehalten, die es gestatten, Mindestlöhne für die Arbeitnehmer in gewissen Gewerben oder Teilen von Gewerben (insbesondere in der Heimarbeit) festzusetzen, in denen keine wirksamen Einrichtungen zur Festsetzung der Löhne, sei es durch Gesamtarbeitsvertrag oder auf anderem Wege, bestehen und in denen die Löhne außergewöhnlich niedrig sind. Ferner sind die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, um im Wege der Aufsicht und mit Hilfe von Zwangsmaßnahmen sicherzustellen, dass die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer Kenntnis von den geltenden Mindestlöhnen erhalten und dass die wirklich gezahlten Löhne nicht niedriger sind als die Mindestlöhne, sofern solche existieren.

Übereinkommen über die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben auf acht Stunden täglich und achtundvierzig Stunden wöchentlich (Nr. 1)

Dieses Übereinkommen begrenzt die reguläre Arbeitszeit auf 48 Arbeitsstunden pro Woche, mit maximal 8 Stunden pro Tag.

Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (Nr. 155)

Dieses Übereinkommen sieht eine in sich geschlossene innerstaatliche Politik auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Arbeitsumwelt vor, die festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen ist. Ziel dieser Politik muss es sein, Unfälle und Gesundheitsschäden, die infolge, im Zusammenhang mit oder bei der Arbeit entstehen, zu verhüten, indem die mit der Arbeitsumwelt verbundenen Gefahrenursachen, soweit praktisch durchführbar, auf ein Mindestmaß herabgesetzt werden. Hierbei sind innerstaatliche Verhältnisse und Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Ferner ist die Aufstellung und Anwendung von Verfahren zur Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch die Arbeitgeber und gegebenenfalls die Versicherungsträger und andere unmittelbar Beteiligte sowie die Erstellung jährlicher Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vorgesehen.

ANHANG 4 OECD

Kurzinfo über die OECD

(von der OECD Webseite entnommen)

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) feiert ihr 50 jähriges Bestehen, aber ihre Wurzeln reichen zurück zu der Zerstörung Europas nach dem Zweiten Weltkrieg. Die europäischen Staatschefs waren entschlossen die Fehler ihrer Vorgänger nach dem Ersten Weltkrieg nicht zu wiederholen. Anstatt die Besiegten zu bestrafen, beschlossen sie, dass der beste Weg für anhaltenden Frieden in der Stärkung von Kooperationen und im Wiederaufbau sei.

Die Organisation für europäische wirtschaftliche Zusammenarbeit (OEED) wurde im Jahr 1947 gegründet, um den US-finanzierten Marshall-Plan auszuführen und damit den Wiederaufbau in Europa nach den Zerstörungen des Zweiten Weltkrieges voran zu treiben. Den Regierungen wurden die Abhängigkeiten ihrer Volkswirtschaften vor Augen geführt. Dies hat in Europa den Weg zu einer neuen Ära der Zusammenarbeit geebnet und das Gesicht Europas verändert. Ermutigt durch den Erfolg der Organisation und die Aussicht die Arbeit auf der globalen Ebene weiter zu führen, unterschrieben Kanada und die USA am 14. Dezember 1960 zusammen mit den Mitgliedsstaaten der OEEC die neue OECD-Konvention. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) wurde offiziell am 30. September 1961 mit dem Inkrafttreten der Konvention gegründet.

Auch andere Staaten traten der OECD im Lauf der Zeit bei, angefangen mit Japan im Jahr 1964. Heute treffen sich weltweit 34 Mitgliedsstaaten der OECD regelmäßig, um Probleme zu benennen, diese zu diskutieren und zu analysieren, und anschließend Politiken zu deren Lösung voran zu bringen. Die Erfolgsbilanz ist eindrucksvoll. Die USA haben in der Phase des 50-jährigen Bestehens der OECD ihren nationalen Reichtum fast verdreifacht, berechnet man diesen nach dem Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner. Andere OECD-Staaten haben ähnliche und in einigen Fällen noch spektakulärere Fortschritte erzielt.

Diese Entwicklung haben auch Staaten vollzogen, die vor einigen Jahrzehnten noch eine marginale Rolle auf der weltpolitischen Bühne gespielt haben. China, Indien und Brasilien treten als neue ökonomische Giganten hervor. Die meisten Staaten, die zur Sowjetunion gehörten, sind entweder der OECD beigetreten oder haben ihre Standards und Prinzipien übernommen, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Russland verhandelt über einen OECD-Beitritt und wir haben nun enge Beziehungen mit China, Indien,

Indonesien und Südafrika durch unser „verstärktes Engagement“-Programm. Zusammen mit diesen Ländern vereint die OECD 40 Staaten, die 80% der globalen Investitionen und der Weltwirtschaftsleistung auf sich vereinen. Die zentrale Aufgabe der OECD liegt in der Bewältigung von Herausforderungen für die Weltwirtschaft.

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze sind von Regierungen ausgesprochene Empfehlungen für das unternehmerische Handeln multinationaler Unternehmen.

Alle Länder, die diese Leitsätze ratifiziert haben, sind verpflichtet diese zu fördern und ihre Einhaltung in multinationalen Kooperationen umzusetzen.

Die OECD-Leitsätze sehen die Einrichtung von Nationalen Kontaktstellen vor, deren Aufgabe es unter anderem ist, zur Lösung von Problemen beizutragen, die sich bei der Umsetzung der Leitsätze ergeben.

Einführung in die Leitlinien

Die OECD-Leitlinien wurden 1976 verabschiedet. In Reaktion auf die plötzliche Schließung der Renault-Fabrik in Vilvoorde (Belgien) und die stark veränderte internationale Umwelt seit Verabschiedung der ersten Richtlinie 1976 war eine grundlegende Überarbeitung dieser Richtlinie im Laufe des Jahres 1997 notwendig. Nach einer gründlichen Auswertung der überarbeiteten Fassung der Leitlinien durch die OECD-Investment-Komitees wurde dieser von der OECD-Ministerrat am 27. Juni 2000 genehmigt.

Die Leitlinien sind Empfehlungen, die von den Regierungen genehmigt und Unternehmen zum Thema Corporate Social Responsibility vorgelegt wurden.

Sie bestehen aus einer Reihe von Prinzipien und Normen, die im Einklang mit den entsprechenden Gesetzen stehen. Neben anderen sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Eine Garantie zu geben, dass die Aktivitäten der Unternehmen im Einklang mit den Regierungspolitiken stehen;
- des gegenseitigen Vertrauens zwischen Unternehmen und den Gesellschaften, in denen sie tätig sind, zu stärken;
- Verbesserung des Investitionsklimas für Unternehmen;
- Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung.

Die Intention ist, dass diese Leitlinien „auf der ganzen Welt“ befolgt werden und dass Regierungen, die diese ratifiziert haben, dafür Sorge tragen, dass „ihre“ Unternehmen diese im internationalen Handeln einhalten. In diesem Stadium ist es auch wichtig herauszustellen, dass die Leitlinien, auch wenn sie für multinationale Unternehmen entwickelt wurden, keinen Unterschied zwischen multinationalen und nationalen Unternehmen schaffen sollen.

Die Richtlinien sind grundlegende Handlungsempfehlungen für alle Unternehmen.

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen umfassen drei Kapitel:

- Die Leitsätze und generelle Prinzipien
- Vorgaben für die Umsetzung der Leitsätze
- Erklärung der Leitsätze und Kommentare zu den Prozeduren

Die Leitsätze sind in zehn Kapitel gegliedert.

Zusammenfassung der zehn Kapitel

I. Begriffe und Grundsätze

Erklärung der für die OECD Leitfäden relevanten Begriffe und Grundsätze.

II. Allgemeine Grundsätze

Multinationale Unternehmen sollen zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklung einen Beitrag leisten, um somit nachhaltige Entwicklung, die Respektierung der Menschenrechte und die Stimulierung lokaler Kapazitäten zu gewährleisten.

III. Offenlegung von Informationen

Multinationale Unternehmen sollen regelmäßig relevante Informationen zu ihren Aktivitäten offenlegen.

IV. Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern

Multinationale Unternehmen sollen das Recht der Organisationsfreiheit für Arbeitnehmer respektieren, keine Diskriminierung von Arbeitnehmern dulden und zur effektiven Beseitigung von Kinderarbeit und jeglicher Form von Zwangsarbeit beitragen.

V. Umwelt

Multinationale Unternehmen sollen den Umweltschutz und Gesundheitsschutz beachten.

VI. Bekämpfung von Korruption

Multinationale Unternehmen sollen direkte und indirekte Bestechung sowie andere Formen von illegalen Gefälligkeiten bekämpfen.

VII. Verbraucherinteressen

Multinationale Unternehmen sollen bei der Auslieferung von Waren und dem Anbieten von Dienstleistungen garantieren, dass dies gemäß Gesundheitsstandards und Verbrauchersicherheit geschieht.

VIII. Wissenschaft und Technologie

Multinationale Unternehmen sollen so viel Technologie und Wissenschaftsrelevanten Wissenstransfer wie möglich erlauben, dabei aber Schutzbestimmungen zum geistigen Eigentum einhalten.

IX. Wettbewerb

Multinationale Unternehmen sollen keine gegen das Wettbewerbsrecht verstoßenden Arrangements eingehen.

X. Besteuerung

Multinationale Unternehmen sollen angemessene Steuern in den Gastgeberländern zahlen.

Anmerkungen

(Quelle: OECD Website, Mai 2011)

Die 42 Unterzeichnerstaaten der Leitsätze für multinationale Unternehmen arbeiten derzeit an einer Aktualisierung der Grundsätze. Mit dieser Überarbeitung soll sichergestellt werden, dass diese Grundsätze ihrer Rolle als wichtigstes internationales Instrument für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln gerecht werden und diese weiterhin fördern.

ANHANG 5 FLYER-ÜBERSICHT

In diesem Anhang finden Sie eine Übersicht der vorhandenen Flyer, die entwickelt worden sind, um Gewerkschaftsvertreter und Arbeitnehmer über den Kampf der Gewerkschaften für eine nachhaltige Kakaowirtschaft zu informieren.

Sie finden sie auch auf www.cocoanet.eu

5 Flyer, die in den Unternehmen zu verteilen sind, um das Engagement für Nachhaltigkeit in der Kakaowertschöpfungskette zu stärken

(nur Stichwörter)

Flyer 1: Der Kakao wird heiß

- Outsourcing im eigenen Unternehmen
- Der Mangel an Bestandssicherheit in der gesamten Kette
- Der Mangel an Möglichkeiten für gewerkschaftliche Aktivitäten in multinationalen Unternehmen der Schokoladenindustrie
- Eine Kurzsichtigkeit in Bezug auf Bauerninteressen bedroht alle Akteure in der Kakaoversorgungskette
- Zusammenarbeit ist möglich - im Interesse aller
- **Schlussfolgerung: es gibt viel zu tun!**

Flyer 2: Nachhaltigkeit, aber wie?

- Menschenwürdige Lebensbedingungen für alle Arbeiter in der Kakaoversorgungskette
- Prekäre Arbeitsbedingungen nebenan – in niederländischen (belgischen, deutschen, österreichischen) Unternehmen
- ... etwas weiter weg – in den multinationalen Unternehmen der Schokoladenindustrie
- ... noch weiter weg, aber in derselben Kette – Bauern in Westafrika
- Für eine Gewerkschaftsinitiative für Nachhaltigkeit in der Kakaoversorgungskette
- **Schlussfolgerung: wir müssen unsere eigene Gewerkschaftsinitiative definieren und umsetzen!**

Flyer 3: Unterschiedliche Interessen!

- Das Interesse der Kakaoverarbeiter bzgl. Nachhaltigkeit und was sie diesbezüglich unternehmen
- Das Interesse der multinationalen Unternehmen der Schokoladenindustrie und was sie diesbezüglich unternehmen
- Welchen Stand haben die Arbeitnehmer in der Debatte? Welche Interessen haben sie?
- ... und die Kakaobauern, was können sie selbst machen?
- ... und eine ganze Reihe von NGOs, was wollen sie?
- **Schlussfolgerung: Gewerkschaftsvertreter haben eine klare Botschaft**

Flyer 4: Arbeitsbedingungen nebenan!

- Wie sieht es aus mit menschenwürdiger Arbeit in den Niederlanden (Belgien/Deutschland/Österreich, usw.)?
- Unbefristete Arbeitsverträge und ein angemessener Lohn: zu viel erwartet?
- Ein klares Nein zu Outsourcing und zu prekären Arbeitsverhältnissen; Unternehmertum bedeutet, Risiken einzugehen - und nicht, diese Risiken auf Arbeitnehmer abzuwälzen.
- Mündige Mitarbeiter machen ein Unternehmen groß und stark - keine Unterordnung, sondern Mitbestimmung
- **Schlussfolgerung: menschenwürdige Arbeit in der Kakaoversorgungskette fängt (auch) im eigenen Unternehmen an**

Flyer 5: Gemeinsam sind wir stark!

- Ein Aktionsplan für Gewerkschaftsarbeit im eigenen Unternehmen
- Ein Aktionsplan für Gewerkschaftsarbeit in der Kakaoversorgungskette in den Niederlanden (Belgien/Deutschland/Österreich, usw.)
- Ein Aktionsplan für Gewerkschaftsarbeit in der Kakaoversorgungskette in Europa
- Ein Aktionsplan für Gewerkschaftsarbeit in der Kakaoversorgungskette weltweit
- **Schlussfolgerung: Gemeinsam können wir ein menschenwürdiges Leben für alle Arbeitnehmerinnen in der Kakaoversorgungskette erreichen! Nur Gemeinsam geht's!**

INTRODUCTION

Time has come to put an end to child labour and child trafficking in cocoa. Cocoa farmers must receive better support for the cultivation of cocoa and a fair price for their cocoa beans.

Problems in the cocoa chain do not only exist in the countries of origin, but also in the next links of the chain: faulty labour rights within cocoa and chocolate multinationals, precarious labour by outsourcing and hiring of temporary labour, and a frightful shortage on information about the course of things in the chain and within the companies.

On the basis of these assessments FNV Bondgenoten organised a European Conference in the Netherlands in 2009. As a follow up, a European Cocoa Network of trade unions was established. A steering committee, under the guidance of the EFFAT, took over the initiative and organised a second conference close to Frankfurt in Germany in 2010. Almost 100 trade unionists from 14 European countries actively debated on the developments in the cocoa chain and the role trade unions could play in this process.

Undoubtedly, there needs to be more intensive cooperation between the European food unions in the cocoa chain. Everybody fully agreed on that. So a new website was launched: www.cocoanet.eu, providing a lot of information on the industry as well as useful contacts and updates on conferences.

At the end of the conference in Germany, all trade unions appealed to the cocoa and chocolate multi's to actively cooperate on the extinction of child labour in cocoa growing. Not only by adhering to the principles but by really doing something about it.

And to make this happen there is also a lot to be done for European trade union delegates in the companies. With this guide we would like to support them to enter consultations with their employer. Our trade union principles will be our guidance.

We wish you a lot of success!

CONTENTS

1. First question(s) at the trade union consultations
2. Questions for the Works Council (or European Works Council) on sustainable production of chocolate
3. Questionnaire for suppliers
4. Standard text for signature by suppliers
5. Checklist for sub-contractors and companies with which your employer is cooperating
6. Critical review of an existing code of conduct
7. What else can you do?

Annexes

- 1 Trade union principles for a sustainable cocoa chain
- 2 The Declaration of Frankfurt, September 2010
- 3 On the ILO and ILO conventions
- 4 OECD Guidelines for multinational companies
- 5 Synopsis of flyers

On the following pages you will find some proposals to support trade union activists in the cocoa and chocolate industry who are willing to address the issue of sustainable production in cocoa (or “decent work”) in their trade union work.

Depending on the situation in your company some parts of this guide will prove to be more useful than others. For each subject you will first of all find a description how to use these questionnaires and in which situations.

These questionnaires are not fully finished either; it is important to adapt them to improve the usefulness for your company.

That is why it is also crucial to consult intensively other trade union delegates and your trade union secretary in advance and also to commit other trade unions in these initiatives.

More important – and probably not always that easy – is the issue of communication on this topic with the employees. Be sure that your initiatives are always attended by flyers/info moments/discussions with your colleagues.

In annex 5 you will find a survey of flyers specially produced for this situation.

It goes without saying that, both in the consultations with your employer as well as in the communication with the employees, you will experience some head wind. But we believe that you can surely make progress step-by-step. And even if it is not that easy, it is worthwhile to have the discussion as such.

Do not forget that other European trade union delegates (maybe in the same company) also are starting this debate with their employers, so we really can start something.

Lots of success!

This material is based on existing documents, especially from the Campaign book of the “Decent Work” campaign in your company.

1 FIRST QUESTION(S) AT THE TRADE UNION CONSULTATIONS

To be used if:

If you have never heard anything about “sustainable production” or “against child labour” in your company.

Questions

In this case your primary concern is to get your employer thinking about the issue and /or inform you about it.

This can be done in first instance with a very simple question:

1. Which steps did you undertake until now in the framework of sustainable production? In which publications can we find more information about it? (Code of conduct? Company website? Pamphlets?...)

If your employer depends mostly on others for the supply of cocoa (or other raw materials) address your questions specifically on this item.

2. To what extent does company X supplier of have a sustainability policy? Can you please give us more information about it?

It is important to show your concern about this issue towards your employer.

It should not be your intention to attack your employer. The goal is to enter consultation with your employer. Tell him/her that you – as trade unionists – are concerned about workers in the other links of the supply chain also.

So it should not be your intention to give up after your first attempt but to get into regular consultation about the subject. The questionnaires in this manual can be your next step.

2 QUESTIONS FOR WORKS COUNCILS (OR EUROPEAN WORKS COUNCILS) ON SUSTAINABLE PRODUCTION OF CHOCOLATE

To be used if:

In this chapter we presuppose that the employer (in the cocoa and chocolate industry) has already developed a policy on “sustainable production” or “CSR” (Corporate Social Responsibility). Maybe this has been laid down in a code of conduct.

Questions

The intention of the following questions is to get a better idea to what extend the employer has already developed a policy on the issues. In the longer term you might find out whether the company has a sincere attention for sustainable production or rather uses it as a marketing strategy. Continuing your efforts you could try to put more emphasis on labour rights and social dialogue in the supply chain as a whole.

- 1 What initiatives have you taken thus far on sustainable production of cocoa? In which publications can we find more information about it? (code of conduct? Company website? Brochures?.....)
- 2 To which international organisation (promoting sustainability in the cocoa industry) is the company affiliated? What is the purpose of this organisation and what kind of engagement does the company have in this respect? For instance: ICI (International Cocoa Initiative), ICCO (International Cocoa Organisation), WCF (World Cocoa Foundation), RSCE (Round Table for a Sustainable Cocoa Economy) other.....
- 3 To what extend does the company take initiatives, together with NGO's or not, for a more sustainable production of cocoa in Africa or other cocoa producing areas?
 - a. For instance cocoa supplied by cooperative societies, or projects by itself in support of cocoa farmers and their communities....
 - b. How are those projects accomplished? Who makes the choices and decisions?
 - c. In what way are local trade unions and /or farmers' organisations involved in these activities?

- 4 Do you produce any products with a label guaranteeing sustainable production?
 - a. Which labels? (Fair Trade/UTZ/Rainforest Alliance/...)
 - b. What guarantees are those labels offering?
 - c. What % of cocoa the company is processing is covered by such a label?
 - d. Is the company willing to increase the share of labelled production?
 - e. In which links of the production chain (cocoa plantations, production in Africa and/or Europe).....) is the company trying to introduce a kind of sustainable production? How is this being done?

- 5 Our approach on CSR/sustainability/decent work includes that the employer is responsible for all workers involved in the production chain.
 - a. Is the employer willing to take responsibility and engagement for all workers involved in the production chain? Think amongst other things about: plantations, intermediaries, agency workers and temporary workers, workers at sub-contractors
 - b. Respect for trade union work and social dialogue in all parts of the production chain. In that way you can ask for more information about for instance the involvement of trade unions in the South or in Eastern Europe.

- 6 What is the situation of labour conditions (child labour, health and safety...) on the plantations? And with middlemen? Does the company have any information about this?
 - a. To what extend can the company guarantee that there will be no violations of ILO-conventions by the suppliers on the subject of freedom of organisation, right of collective bargaining, no forced labour, no (worst forms of) child labour, payment of liveable wages, prohibition of extraordinary working hours, decent labour conditions?

If the employer cannot give guarantees (about question 6 a, which is most likely), you can ask him the following questions:

- 7 To what extent does the company have knowledge of the origin of the cocoa beans (or for that matter other products)? What percentage of the origination can be traced?
- 8 When the company would learn that the criteria in question 8.a are not respected, is the company willing then to take all necessary measures to improve the situation or to buy the products elsewhere?
- 9 Middlemen and beans without specific origin remain a big problem. Is the company willing to search together with other major players - and in consultation with trade unions and NGO's - how this problem can be tackled?
 - a. Is the company willing to negotiate together with all major chocolate producers a common agreement related to sustainability and abolition of child labour and for instance the co-financing of the establishment of a specific fund?
- 10 Is the employer willing to pursue a policy in which not only (if any) subsidiaries but also subcontractors and suppliers respect the fundamental labour rights? How can such a policy be strengthened and in what way can trade unions become (more) involved in this process?

- 11 How can we increase the role of trade unions with respect to policy on sustainability and make it applicable in the whole production chain?
 - a. Does the employer stand in front of an exchange between workers' organisations and employers' organisations in all parts of the production chain? Can "sustainability" be put as a regular item on the agenda of the consultative bodies (WC, EWC...)?
 - b. If the employer is supporting own projects concerning sustainability: has this been done in cooperation with NGO's?
 - c. Could local unions or farmers' organisations get involved in these projects? How could this been done?
 - d. Is the employer willing to involve trade unions in the implementation of the programmes of the existing projects? For instance in training programmes: more attention for health and safety at the workplace, involvement of local unions in these training activities....?

- 12 As a follow up of the consultation you might ask for a regular monitoring and reporting procedure on different subsidiaries and countries about:
 - a. Whether there is compliance to international standards or not
 - b. Labour rights
 - c. Wages and labour conditions
 - d. Social dialogue

If possible following additional questions could be added at a later stage (more related to the EWC level)

- 13 Is the employer willing to invite experts/delegates from the South (producing countries) to the next consultation round?

- 14 Is the company willing to negotiate an international framework agreement which also includes the basic principles of decent work?

3 QUESTIONNAIRE TO BE ADDRESSED TO SUPPLIERS

To be used if:

Possibly the employer of your company is depending on its suppliers as far as sustainability is concerned. Anyway it is of importance then to raise questions beforehand about the wages and labour conditions with this supplier. You might also check this information via the internal trade union networks about the wages and labour conditions with these employer(s).

Questions

Below you will find a questionnaire that could be passed on to all (major) suppliers. Of course you have to adapt this questionnaire to the circumstances of your company. Also this should be an item to discuss in advance during the social consultation with the other trade unions. You might ask your employer to what extent he is aware of the state of affairs with this supplier and whether he is willing to question this supplier.

If wage and labour conditions with this supplier prove to be below standard, the aim is to ask your employer to look for alternative suppliers.

In the next chapter you will find an alternative for this questionnaire: a “Signed Declaration” for the suppliers. This could be sent (again after social consultation) to suppliers with the request to undersign.

QUESTIONNAIRE FOR SUPPLIERS

Human Rights

1. Can you guarantee that your company has a policy that is not contrary to the fundamental human rights? (slavery, deprivation of liberty, human trafficking, torture, inhuman treatment or robbery of ownership...)
2. Does your company have a defined policy on human rights issues?
3. Has this policy been published internally externally? (to be consulted by all interested persons)

Employee policy

1. Can you guarantee that your company is not involved in forced labour and/or child labour?
2. Does your company have a policy on health and safety for your employees? Has your company in this respect ever got a positive label or has it been convicted because of (un)safe and (un)healthy workplaces?
3. Does your company provide training possibilities for its personnel?
4. Does your company have complaint procedures?
5. In general: does your company have a written employee policy? Which standards does your company use on wage and labour conditions?
6. Has this policy been published internally and externally?

Social Dialogue

1. Are trade unions active in your company? If yes, which trade unions?
2. Does your company have a kind of consultation with trade union delegates? How?
3. If a trade union delegation does not exist, has your company collective consultation with the employees in some way? How?
4. Has your company ever refused to start collective negotiations or contacts with trade unions? Have you ever been convicted for this refusal?

Fight against corruption

1. Can you guarantee that your company never has been involved with some kind of tax fraud? (mechanisms for tax evasion or whitewashing of money, bribery...)
2. Does your company have a policy and procedures to counter fiscal fraud, bribery and corruption?
3. Has this policy been published internally and externally?

Environment

1. Does your company comply with all relevant laws and regulations on protection of the environment and does your company possesses all necessary environmental permissions?
2. Does your company use best available techniques and have you written off outmoded, environmental incriminating methods?
3. Do you take measures or actions to diminish the environmental damage of your company?
4. Does your company have an environment care system? (ISO, EMAS or equivalent, with external independent audits)
5. Do you have formulated environmental objectives in your company?
6. Is this policy published internally and externally?

4 MODEL FOR A “SIGNED DECLARATION” FOR SUPPLIERS

To be used if:

The “Signed Declaration” below is an alternative and/or an addition to the questionnaire in chapter 3. The aim is that your employer asks the supplier(s) to sign the declaration below. On this topic additional information on the ILO conventions is supplied in annex 3

Declaration of honour

Undersigned, Mr./Mrs. (X) representing company (Y), solemnly declares that their products supplied (Z), originating from companies abiding to or imposing onto their branches, contracting partners and subcontractors comply with the standards mentioned below:

- freedom of association (ILO convention 87)
- right to organise and collective bargaining (ILO convention 98)
- no forced labour (ILO conventions 29 and 105)
- no discrimination (ILO conventions 100 and 111)
- gradual abolition of child labour (ILO convention 138)
- prohibition of the worst forms of child labour (ILO convention 182)
- payment of liveable wages (ILO conventions 26 and 131)
- prohibition of extraordinary working hours (ILO convention 1)
- decent labour conditions (ILO convention 155)

If he/she would learn that these standards are not respected he/she will try to take all necessary measures to remedy the situation or buy goods elsewhere.

He/she accepts that the responsible buyer or his representative could ask to check his/her administration at several branches, subcontractors, or if this last really is not possible, contacting partners connected with the goods.

Undersigned commits him/herself to take steps to cooperate with an independent audit.

Date and signature

5 CHECKLIST FOR SUBCONTRACTORS AND COOPERATION WITH COMPANIES

To be used if:

The checklist below can be a source of inspiration if you are intending to raise questions with your employer about the conditions at subsidiaries, subcontracting companies, or companies your employer is working with. On this basis you can question your employer or ask him to do just that at the company concerned. Obviously you can also use the internal trade union networks to gather information about it yourself.

The checklist

We follow the checklist for each company our company is working with and thus make an inventory of the labour conditions. You might add other subjects.

Trade Union:

- the employer recognises the trade unions as fully-fledged partner in the negotiations
- the employer does not take initiatives to control trade union activities in the company
- the employer does not take measures against trade union delegates who advocate improvements of their labour conditions, who participate in trade union meetings and who protect the rights of the employees
- the employer respects the agreements in the consultations
- the employer supplies enough information to the trade unions in order to play their role fully
- the employer allows the trade union delegates enough possibilities to get into contact with the employees during working hours and provides access to the company
- the employer timely and sufficiently informs the trade union

- delegation about planned changes in the company
- the employer does not threaten trade union delegates with dismissal or transfer
- the employer does not appeal to third parties (bailiffs, security staff...) to break strikes
-

Labour Conditions:

- the employer supplies the employees with working clothes and safety clothes
- the employer supplies the employees with the necessary material and equipment to enable them to execute their job properly
- the employer takes care for an optimal safety at the work place
- the employer respects working hours and provides enough breaks
- the employer pays wages in accordance with the job and market
- the employer provides education and training of the employees
- the employer strives for equality of women and men in the company
- the employer contributes to a safety net in case of an accident or illness of the employee
- the employer does not use verbal or physical violence towards the employee
- the employer excludes child labour
- the employer does not employ illegal workers or moonlighters (under piteous circumstances)
-

Further:

- the company takes account of the environment and the surrounding areas in the exploitation and production of raw materials
-

6 CRITICAL ASSESSMENT OF AN EXISTING CODE OF CONDUCT

To be used if:

The text below might offer inspiration in case your employer already has developed a code of conduct. The aim is to critically assess this code, possibly to correct it and to use it if your employer violates it.

Code of conduct

Generally a company willing to see to it that labour rights are respected in its supply chains adopts a code of conduct to lay down its engagement. But at that stage the code of conduct is only a sheet of paper. The real challenge is to apply it in order to lead to effective human labour conditions.

Just like in International Framework Agreements the content and the range of codes of conduct can differ substantially: from vague intentions in several branches to concrete engagements to protect the most vulnerable workers in the production chain. You only can speak of a trustworthy code of conduct if it does not only take into account the position of the workers of the company itself but also the position of the workers employed by subcontractors and suppliers.

These codes of conduct at least should contain the following four basic labour standards:

- Protection regarding health and safety at work
- Agreements on wages
- Agreements on working hours
- Agreements on wage contracts

In addition we also plead for the inclusion in these codes of respect for trade union rights and for the social dialogue. To be trustworthy those code of conducts should also provide for an independent control mechanism supervising the implementation of the code. Preferably it concerns a “multi-stakeholder initiative”. That is an initiative that involves besides employers and employees also other organisations like NGO’s.

The code might not replace national labour legislation applying to the industry of course. Local standards might differ from international standards. The code of conduct should require that suppliers observe those standards that best protect the workers.

Many companies will possibly have some code of conduct yet they are not all that trustworthy. Often a solid control mechanism is lacking that supervises the adherence or the company omits to announce the code to its subcontractors and suppliers. To speak of a trustworthy code certain elements are indispensable.

So the code must comprise respect for fundamental labour standards just like other labour issues described above. But that is not all. A number of initiatives are absolutely necessary:

- Once the code of conduct is adopted the company should make it known to its employees and those of its contractors, subcontractors, suppliers and license holders.
- Next management must take responsibility for the implementation and adherence to the code.
- The company should organise training sessions on the labour rights and the implementation of the code of conduct.
- An independent auditing institution should be established where both employees and employers can present their complaints.

Finally a code of conduct can only be trustworthy if the company drafts for all these elements a concrete action plan with a clear time table. An action plan that should be submitted to the employees and other stakeholders. If the company you are working in has such a code of conduct you can review it at elements listed above and discuss it at the consultation bodies with a view on possible adaptations.

7 WHAT ELSE CAN YOU DO

To be used if:

The suggestions below might help you if you “want to take a further step”, in other words: if you already have applied the initiatives mentioned before.

Suggestions

Maybe for some reason you do not want to or you do not think it is sufficient to raise this topic at the consultation body. Maybe you would like to try something else? Maybe you think it of importance to involve the rank and file also? Below you will find more ideas. Please consult also regularly www.cocoanet.eu because shortly you will find more suggestions and examples there.

- Support campaigns by ACV and/or NGO's
 - for instance: participation at yearly actions of your regional union
 - for instance: distribute pamphlets/invitations
 - for instance: yearly spring campaign on decent work
- Supporting at policy lobbying and also ask your employer for this support (for instance: proposal of a resolution in the English Parliament on child labour).
- Sensitise the rank and file
 - for instance with pamphlets in your company
 - for instance by mailing actions
 - for instance by information activities
 - for instance by individual conversations with your colleagues
 - At the moment that concrete initiatives are taken in your company (e.g. by the Works Council)
 - And at campaigns

Exchange and organise or promote networking activities within your own company/industrial branch

- for instance in contacts with the clerk of your trade union
 - for instance in industrial relations (e.g. dairy/food/....)
 - Extend European contacts
 - International contacts
 - On the subject “sustainability” or “decent work”
- Support projects in the South financially
- Advocate for these activities with others, with your employer...
- Convert part of your own benefits in aid for Fair Trade or another project
- For instance: At the dairy company Inex NV yearly some gift cheques are donated from the Social Fund. In 2010 the choice was made to replace part of the gift cheques for gift tokens from the World Shop. Flyers were distributed to the employees in which the trade union delegates explained their arguments for this choice.

ANNEX 1 TRADE UNION PRINCIPLES

A sustainable cocoa economy – the trade union principles

Trade union involvement in the cocoa chain comprises:

- workers on cocoa plantations
- support initiatives for (small) cocoa farmers
- workers in agricultural service organisations in origin countries
- workers in trading houses for the purchase/handling of cocoa beans and semi-finished products (mass, butter, liquor, cakes)
- workers in harbours and warehouses handling cocoa
- workers in cocoa processing industries
- workers in chocolate companies

Sustainability in the cocoa chain should be in short:

A decent living in a sustainable environment - now and in the future - for all working people in the cocoa chain

Meaning:

1. A fair and remunerative price for the primary producers,
 A living wage for the workers on the cocoa plantations,
 A living wage for the workers in the servicing, trading, processing and chocolate companies,
 Healthy working conditions for all workers employed in the cocoa chain.

2. Prudent use of soil, species and pesticides

3. Acceptance of and adherence to the basic trade union rights as formulated in ILO conventions:
 - 87 and 98: Freedom of association and collective bargaining;
 - 29 and 105: Elimination of forced and compulsory labour;
 - 100 and 111: Elimination of discrimination in respect of employment and occupation;
 - 138 and 182: Abolition of child labour;
 - and more specific for union members and agricultural workers the conventions:
 - 135: Workers' Representatives Convention;
 - 141: Rural Workers' Organisations Convention;
 - 184: Safety and Health in Agriculture Convention.

4. Multinational companies active in the cocoa chain should act and work according to the standards laid down in the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2000. Also national companies in the cocoa chain have to respect the standards defined by the OECD.

September 2010

ANNEX 2 DECLARATION OF FRANKFURT

Fair Trade - Fair Work Oberjosbach, 17th of September 2010

Delegates attending a trade union conference in the German Trade Union Training Centre BZO close to Frankfurt demand the abolition of child labour and a system of social labelling in a sustainable cocoa and chocolate sector

Almost 100 delegates, representing 21 trade unions coming from 14 different countries, met close to Frankfurt in order to develop the trade union network cocoanet.eu in the cocoa and chocolate industry. This networking project has been co-funded by the European Commission and has been organised jointly by wmp Consult and Foodworld R&C. Two further international meetings will be held in the next months. Besides this, a joint website will be set up in order to enhance cooperation in the field of sustainability across companies and borders. Under the auspices of the European Trade Union Federation EFFATT, the German trade union NGG organised this meeting of representatives from the following trade unions and project partners: FNV (Netherlands), ACV (Belgium), ABVV (B), Pro-Ge (Austria), Unite (UK), CFTD (France) and Solidarnosc (Poland).

Trade union officials from Spain, Croatia, Italy, Malta, Lithuania, Turkey and Norway also attended the conference. Besides a discussion on the network cocoanet.eu, the most important other conference topics were working conditions in Europe and sustainability in the cocoa chain. Delegates developed a trade union definition of sustainability in the cocoa and chocolate industry. They addressed the environmental, economic and social dimension in the entire value chain from cocoa cultivation up until the production of chocolate. Trade unions define sustainability as a decent life/decent living conditions for all stakeholders of the cocoa chain in a sustainable environment. The conference offered presentations, group work, films and discussions in the plenary. Representatives from Non Governmental Organizations as well as company representatives also attended parts of the conference.

At the end of the three day conference held in the training center BZO, the delegates approved the following Declaration on the 17th of September 2010:

- Child labour in cocoa production must finally be abolished once and for all. The ILO Convention 182 on the abolition of child labour from the 19th of November 2000 was ratified by many producing countries, as well as by the European cocoa processing countries, and must finally be fully implemented into reality.
- The support and qualification of people in producing countries with regard to topics such as soil improvement, plants and the use of pesticides is reasonable from an environmental point of view and has a sustainable global impact.
- The OECD published guidelines for multinational enterprises. They define Corporate responsibility, including the supply chain. Multinational companies must live up to this responsibility. However, small and medium-sized enterprises in Europe bear responsibility as well.
- Fair prices for cocoa farmers can help to counteract financial speculation within the cocoa sector. As a result, fair prices can also stabilize the supply of commodities/raw materials and can bring about more economic certainty/security for companies in the chocolate industry. This will increase the safety of jobs within Europe.
- Precarious (i.e. casual) work, which puts workers unilaterally at a disadvantage, is something that exists also at the end of the value chain within the European chocolate industry. Precarious work can take the form of frequently unfair practices of temporary work, short term contracts for work and
- Services, low wages and sub-contracting. The trade unions participating in this project demand fair work and social minimum standards. This would have to be documented by means of a social label.
- By strengthening their cooperation with NGOs and other stakeholders, the trade unions intend to reinforce a network for more safety in social, environmental and economic aspects across the entire value chain from cocoa beans to the box of chocolates. To this end a roadmap for future cooperation will be developed.

ANNEX 3 ILO AND ILO CONVENTIONS

Short background

(taken from the ILO website)

The ILO was created in 1919, as part of the Treaty of Versailles that ended World War I, to reflect the belief that universal and lasting peace can be accomplished only if it is based on social justice. The driving forces for ILO's creation arose from security, humanitarian, political and economic considerations. Summarizing them, the ILO Constitution's Preamble says the High Contracting Parties were 'moved by sentiments of justice and humanity as well as by the desire to secure the permanent peace of the world...'

The International Labour Organization (ILO) is devoted to promoting social justice and internationally recognized human and labour rights, pursuing its founding mission that labour peace is essential to prosperity. Today, the ILO helps advance the creation of decent work and the economic and working conditions that give working people and business people a stake in lasting peace, prosperity and progress.

Its tripartite structure provides a unique platform for promoting decent work for all women and men. Its main aims are to promote rights at work, encourage decent employment opportunities, enhance social protection and strengthen dialogue on work-related issues.

The ILO Conventions

(Source: Rules of the game: A brief introduction to International Labour Standards, ILO, Revised Ed. 2009)

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (No. 87)

This fundamental convention sets forth the right for workers and employers to establish and join organizations of their own choosing without previous authorization. Workers' and employers' organizations shall organize freely and not be liable to be dissolved or suspended by administrative authority, and they shall have the right to establish and join federations and confederations, which may in turn affiliate with international organizations of workers and employers.

Right to Organise and Collective Bargaining Convention (No. 98)

This fundamental convention provides that measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilization of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organizations and workers' organizations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.

Forced Labour Convention (No. 29)

This fundamental convention prohibits all forms of forced or compulsory labour, which is defined as “all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily.” Exceptions are provided for work required by compulsory military service, normal civic obligations, as a consequence of a conviction in a court of law (provided that the work or service in question is carried out under the supervision and control of a public authority and that the person carrying it out is not hired to or placed at the disposal of private individuals, companies or associations),

in cases of emergency, and for minor communal services performed by the members of a community in the direct interest of the community. The convention also requires that the illegal extraction of forced or compulsory labour be punishable as a penal offence, and that ratifying states ensure that the relevant penalties imposed by law are adequate and strictly enforced.

Abolition of Forced Labour Convention (No. 105)

This fundamental convention prohibits forced or compulsory labour as a means of political coercion or education or as a punishment for holding or expressing political views or views ideologically opposed to the established political, social or economic system; as a method of mobilizing and using labour for purposes of economic development; as a means of labour discipline; as a punishment for having participated in strikes; and as a means of racial, social, national or religious discrimination.

Minimum Age Convention (No. 138)

This fundamental convention sets the general minimum age for admission to employment or work at 15 years (13 for light work) and the minimum age for hazardous work at 18 (16 under certain strict conditions). It provides for the possibility of initially setting the general minimum age at 14 (12 for light work) where the economy and educational facilities are insufficiently developed.

Worst Forms of Child Labour Convention (No. 182)

This fundamental convention defines as a “child” a person under 18 years of age. It requires ratifying states to eliminate the worst forms of child labour, including all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict; child prostitution and pornography; using children for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs; and work which is likely to harm the health, safety or morals of children. The convention requires ratifying states to provide the necessary and appropriate direct assistance for the removal of children from the worst forms of child labour and for their rehabilitation and social integration. It also requires states to ensure access to free basic education and, wherever possible and appropriate, vocational training for children removed from the worst forms of child labour.

Equal Remuneration Convention (No. 100)

This fundamental convention requires ratifying countries to ensure the application of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value. The term “remuneration” is broadly defined to include the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker’s employment.

Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111)

This fundamental convention defines discrimination as any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation. It requires ratifying states to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in these fields. This includes discrimination in relation to access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

Minimum Wage Fixing Convention (No. 131)

Requires ratifying states to establish a minimum wage fixing machinery capable of determining and periodically reviewing and adjusting minimum wage rates having the force of law.

Minimum Wage-Fixing Machinery Convention (No. 26)

(Not part of the same source; résumé by ACV)

Every country has to elaborate methods aiming to determine the minimum wage. On addition every country has to take the necessary steps to enable supervision on the minimum wage regulations. Every worker paid under the minimum wage must have the right to claim his minimum wage.

Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)

This convention sets the general standard at 48 regular hours of work per week, with a maximum of 8 hours per day.

Occupational Safety and Health Convention (No. 155)

The convention provides for the adoption of a coherent national occupational safety and health policy, as well as action to be taken by governments and within enterprises to promote occupational safety and health and to improve working conditions. This policy shall be developed by taking into consideration national conditions and practice. The Protocol calls for the establishment and the periodic review of requirements and procedures for the recording and notification of occupational accidents and diseases, and for the publication of related annual statistics.

ANNEX 4 OECD GUIDELINES

Short background on the OECD

(taken from the OECD website)

The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) is celebrating its 50th anniversary, but its roots go back to the rubble of Europe after World War II. Determined to avoid the mistakes of their predecessors in the wake of World War I, European leaders realised that the best way to ensure lasting peace was to encourage co-operation and reconstruction, rather than punish the defeated.

The Organisation for European Economic Cooperation (OEEC) was established in 1947 to run the US-financed Marshall Plan for reconstruction of a continent ravaged by war. By making individual governments recognise the interdependence of their economies, it paved the way for a new era of cooperation that was to change the face of Europe. Encouraged by its success and the prospect of carrying its work forward on a global stage, Canada and the US joined OEEC members in signing the new OECD Convention on 14 December 1960. The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) was officially born on 30 September 1961, when the Convention entered into force.

Other countries joined in, starting with Japan in 1964. Today, 34 OECD member countries worldwide regularly turn to one another to identify problems, discuss and analyse them, and promote policies to solve them. The track record is striking. The US has seen its national wealth almost triple in the five decades since the OECD was created, calculated in terms of gross domestic product per head of population. Other OECD countries have seen similar, and in some cases even more spectacular, progress.

So, too, have countries that a few decades ago were still only minor players on the world stage. China, India and Brazil have emerged as new economic giants. Most of the countries that formed part of the former Soviet bloc have either joined the OECD or adopted its standards and principles to achieve our common goals. Russia is negotiating to become a member of the OECD, and we now have close relations with Brazil, China, India, Indonesia and South Africa through our “enhanced engagement” programme. Together with them, the OECD brings around its table 40 countries that account for 80% of world trade and investment, giving it a pivotal role in addressing the challenges facing the world economy.

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

The OECD Guidelines are recommendations of governments for multinational companies on corporate responsible enterprising.

All countries having ratified these guidelines are committed to promote the guidelines and see to its adherence by multinational corporations.

Each country has to establish a national Contact Point (NCP) that supervises the adherence to these OECD Guidelines.

Introduction to the Guidelines

The OECD Guidelines were adopted in 1976. As a result of the sudden closure of the Renault factory in Vilvoorde (Belgium) and the strongly changed international environment since the adoption of the initial guidelines in 1976, a substantial revision of these guidelines proved to be desirable in the course of 1997. After a thorough evaluation by the OECD Investment Committee the revised version of the guidelines was approved by the OECD Council of Ministers on June 27, 2000.

The Guidelines are recommendations, approved by governments, presented to corporations on corporate social responsible enterprising.

They comprise of a number of principles and standards, in accordance with the appropriate laws. The aim to be reached amongst others is:

- Guarantee that the activities of the corporations are in accordance with the policies of governments;
- Strengthen the mutual trust between corporations and the societies in which they operate;
- Improvement of the investment climate for corporations;
- Contribute to a sustainable development.

The intention is that these guidelines will be applied “all over the world” and that governments having ratified them will see to it that ‘their’ corporations will adhere to them in all countries. At this stage it is also important to specify that the guidelines, although intended to be working for multinational enterprises, do not aim to create differences between multinational and national enterprises.

The Guidelines state the recommended way of acting of all companies.

The OECD Guidelines for Multinational Enterprises consist of three chapters:

- the guidelines itself including the general principles
- the implementation procedure for the guidelines
- the explanation on the guidelines and the commentaries on the procedures.

The subject of the Guidelines is worded in ten chapters.

Synopsis of the ten chapters

I. Concepts and Principles

Explanation of principles and concepts that are of interest for the OECD Guidelines.

II. General Policies

Multinational enterprises should contribute to economic, social and ecological progress in order to further sustainable development, respect human rights and stimulate local capacities.

III. Disclosure.

Multinational enterprises should provide regular reliable and relevant public information on their activities.

IV. Employment and Industrial Relations

Multinational enterprises should respect the rights of employees to be represented, not to allow discrimination between employees and contribute tot the effective eradication of child labour and every kind of forced labour.

V. Environment

Multinational enterprises should take into account the protection of the environment and public health.

VI. Combating Bribery

Multinational enterprises should combat direct and indirect bribery or other illegal favours.

VII. Consumer Interests

Multinational enterprises should guarantee that goods delivered and services rendered are in accordance with the relevant standards on health and safety for consumers.

VIII. Science and Technology

Multinational enterprises should allow as much technologic and scientific knowledge transfer in the running of the operation as possible, taking into account the protection of intellectual property.

IX. Competition

Multinational enterprises should abstain from arrangements that restrict fair competition.

X. Taxation

Multinational enterprises should pay the appropriate taxes in the host countries.

Remark

(source: website OECD, May 2011)

The 42 governments adhering to the Guidelines for Multinational Enterprises are working on an update of the Guidelines which aims to ensure their continued role as a leading international instrument for the promotion of responsible business conduct.

ANNEX 5 SYNOPSIS OF FLYERS

In this annex you will find a synopsis of flyers produced to inform trade unionists and employees about the union struggle for a sustainable cocoa economy. You should be able to acquire them at your union secretariat.

You can also find them at the website: www.cocoanet.eu

5 flyers to be distributed in the companies to strengthen the involvement with sustainability in the cocoa chain

(outline in key words)

Flyer 1: Hot seasons in cocoa

- outsourcing in your own company
- lack of job security of existence in the whole chain
- lack of organizing possibilities for trade unions in the choco multi's
- short-sightedness towards farmers' interests is a threat to all in the cocoa chain
- cooperation is possible, in everyone's interest
- **conclusion: work to be done!**

Flyer 2: Sustainability: what's up?

- just a decent living for every worker in the cocoa chain
- precarious conditions nearby: in the Dutch (Belgian/German/Austrian etc) companies
- somewhat farther away: in the choco multi's
- more farther away, but in the same chain: farmers in Western Africa
- towards a trade union approach of sustainability in the cocoa chain
- **conclusion: we have to fill up our own union approach and make it work!**

Flyer 3: Not everyone's concern is the same!

- what is at stake for cocoa processors and what are they doing about it?
- and choc multi-s; what are their activities?
- what is the position of workers in these debates? what is in their interest?
- and the cocoa farmers, what can they do themselves?
- and again a whole bunch of NGO's, what do they want?
- **conclusion: trade unionists have a clear and promising message!**

Flyer 4: Close at home!

- what is decent work in the Netherlands? (Belgium/Germany/Austria etc)
- secure labour contracts and a decent wage: asking too much?
- no to outsourcing and breakdown of security; ownership is taking risks, not rolling off those risks to workers
- confident workers make a company big and strong; no submission but (co-) determination
- **conclusion: working for a decent living in the cocoa chain starts (also) in your own company**

Flyer 5: Hands on!

- an action plan for union work in your own company
- an action plan for union work in the cocoa chain in the Netherlands (Belgium/Germany/Austria etc)
- an action plan for union work in the cocoa chain in Europe
- an action plan for union work in the global cocoa chain
- **conclusion: together we can realise a decent living for all workers in the cocoa chain!**

