

## **Internationale gedragscode voor de productie van snijbloemen [integraal]**

### **Ten geleide**

De hieronder volgende gedragscode is bedoeld om te garanderen dat de bloemen zijn gekweekt en verwerkt onder sociaal en milieutechnisch verantwoorde omstandigheden.

Deze gedragscode omvat een heldere omschrijving van waar binnen de internationale snijbloemensector de arbeidsomstandigheden minimaal aan moeten voldoen, welke mensenrechten gerespecteerd moeten worden en wat de milieunormen voor de branche zijn. De bedrijven worden geacht te bedingen van de toeleveranciers, de tussenpersonen en externe bedrijven waar zij mee werken dat die deze normen eveneens in acht nemen. De tekst van deze gedragscode is kort en bondig, zodat hij voor eenieder op de werkvloer makkelijk leesbaar kan worden aangebracht, en waardoor er geen onduidelijkheden kunnen ontstaan over deze basisprincipes en de toepassing daarvan.

Een onafhankelijke instantie, die zich ten doel stelt objectief te controleren of men zich aan deze gedragscode houdt en die de betrokken bedrijven terzijde zal staan in hun streven deze gedragscode na te leven, zal een lijst opmaken van handelingen en voorwaarden, als praktische richtlijn om te kunnen voldoen aan de in deze gedragscode aangegeven normen.

De desbetreffende onderneming belooft zich te zullen houden aan de belangrijkste normen van de ILO, de universele rechten van de mens en de belangrijkste milieunormen, die de grondslag vormen voor deze gedragscode. De desbetreffende onderneming belooft bij elke overeenkomst die zij aangaat met tussenpersonen en leveranciers, van dezen te bedingen dat zij daarbij deze gedragscode in acht nemen, en van hen te eisen dat zij op hun beurt de externe bedrijven waar zij mee werken eveneens aan deze verplichting houden. De desbetreffende onderneming aanvaardt dat een onafhankelijke instantie erop zal toezien dat deze gedragscode inderdaad in acht wordt genomen.

In deze gedragscode zijn alleen normen opgenomen waarmee aan een minimum wordt voldaan waar niet aan getornd moet worden, en die niet mogen worden ingezet om vakbondsoverleg te dwarsbomen. De desbetreffende onderneming zal zich aan de nationale wetgeving houden en de bestaande wettelijke regelingen respecteren. Waar de nationale wetgeving reeds voorziet in een regeling zoals deze ook met deze criteria wordt beoogd, geldt van deze bepalingen de meest strikte.

In de tekst van deze gedragscode, die bedoeld is om leesbaar voor alle werknemers te worden opgehangen, staat bovendien aangegeven welke weg medewerkers kunnen bewandelen indien zij geconstateerd hebben dat deze gedragscode niet is nageleefd en zij dit vertrouwelijk wensen te rapporteren.

### **Gedragscode**

#### **1. VRIJHEID VAN LIDMAATSCHAP VAN VAKBONDEN EN DEELNAME AAN VAKBONDSONDERLEG**

Het recht van iedere werknemer om een vakbond op te richten en zich daarbij aan te sluiten, en deel te nemen aan vakbondsoverleg (de ILO Conventies 87 en 98) wordt volledig erkend. Mensen die namens werknemers in de vakbond of het collectief overleg zitten zullen daar geen nadelige gevolgen van ondervinden en hebben vrijelijk toegang tot al die delen van de werkvloer waar zij aanwezig moeten zijn om de belangen van hen die zij vertegenwoordigen naar behoren te kunnen behartigen (ILO Conventie 135).

#### **2. GELIJKE BEHANDELING**

Elke functie en elke opleiding moet tegen dezelfde voorwaarden openstaan voor alle werknemers, ongeacht hun geslacht, leeftijd, etnische oorsprong, huidskleur, huwelijkse staat, seksuele geaardheid, politieke of godsdienstige overtuiging of sociale achtergrond (ILO Conventies 100 en 111). Fysieke intimidatie of psychische onderdrukking, met name van vrouwelijke werknemers, kan niet worden getolereerd.

### **3. MINIMUMLOON**

De lonen en vergoedingen die voor een normale werkweek worden betaald, dienen ten minste op het wettelijk voorgeschreven dan wel in het bedrijfsleven ter plaatse gebruikelijke niveau te liggen, en in elk geval genoeg te zijn voor de eerste levensbehoeften van de werknemers en hun gezinnen, die daarnaast nog een besteedbaar inkomen moeten kunnen genieten. De uitbetaling dient te geschieden in contanten, direct aan de werknemers zelf, stipt en volledig. Hoe de lonen zijn samengesteld moeten de werknemers tot in de details en op eenvoudig te begrijpen wijze kunnen nagaan.

### **4. WERKTIJDEN**

Wat de werktijden betreft moet men zich houden aan de desbetreffende wetgeving en aan hetgeen in het bedrijfsleven ter plaatse gebruikelijk is. In elk geval mag van werknemers niet worden verlangd dat zij regelmatig meer dan 48 uur per week werken, en moeten zij minstens één vrije dag per week hebben. Overwerk mag alleen op vrijwillige basis geschieden, tot een maximum van 12 uur per week, en een verzoek daartoe moet een uitzondering blijven en dient altijd te worden gecompenseerd door uitbetaling van een hoger tarief.

### **5. GEZONDHEID EN VEILIGHEID**

De werkomgeving dient veilig en hygiënisch te zijn. De onderneming stelt gratis geschikte beschermende kleding en bijbehorende voorzieningen beschikbaar, en houdt zich aan de internationaal erkende normen inzake veiligheid en gezondheid op het werk (ILO Conventie 170). Werknemers moeten evenals de lichamen waarin zij zich verenigd hebben, worden geraadpleegd als het gaat om de veiligheid van hun werkomgeving, waar ze bovendien via training direct bij betrokken moeten worden en waar ze een kritisch oog voor moeten kunnen hebben. Of er inderdaad sprake is van een gezonde en veilige werkomgeving moet regelmatig worden gecontroleerd. Het bedrijf stelt schoon drinkwater, schone toiletten en was- en douchegelegenheid beschikbaar. Indien voor logies wordt gezorgd, dient het onderkomen in elk geval te voldoen aan de minimum vereisten wat betreft afmetingen, ventilatie, kookgelegenheid, waterleiding en sanitair (IOL Conventie 110, Artikelen 85-88).

### **6. BESTRIJDINGSMIDDELEN EN CHEMICALIËN**

Elke onderneming dient na te gaan welke risico's verbonden zijn aan de chemicaliën die zij gebruikt, en zal maatregelen treffen om te voorkomen dat de gezondheid van de werknemers daarbij gevaar loopt. De onderneming registreert hoeveel bestrijdingsmiddelen en kunstmest er worden toegepast en zal het gebruik daarvan met hiertoe geschikte technieken en methoden zoveel mogelijk terugdringen.

Bestrijdingsmiddelen en chemicaliën die inmiddels verboden zijn of die sterk giftig (WHO 1) of kankerverwekkend zijn, mogen niet worden gebruikt. De veiligheidsvoorschriften dienen evenals de frequentie waarmee deze middelen mogen worden toegepast, strikt in acht te worden genomen, waar bovendien controle op mogelijk moet zijn.

Het spuiten, verwerken en opslaan van bestrijdingsmiddelen en chemicaliën moet worden gedaan door speciaal hiertoe opgeleid personeel, dat daarbij gebruik maakt van een deugdelijke uitrusting. Zowel de opslagruimten als de apparatuur en verdere uitrusting dienen schoon, veilig in het gebruik en goed te hanteren te zijn, en moeten voldoen aan de hiervoor geldende internationale normen.

### **7. WERKGARANTIE**

Werk dat niet seizoensgebonden dan wel tijdelijk van aard is, dient door de werknemers te worden verricht op basis van vaste contracten. Tijdelijke werknemers en seizoenswerkers mogen in hun rechten, waaronder het recht van vereniging, niet worden benadeeld ten opzichte van vaste werknemers. Elke werknemer krijgt een afschrift van zijn contract.

### **8. MILIEUBESCHERMING**

De desbetreffende onderneming dient zich ertoe in te spannen dat het woon- en leefmilieu zoveel mogelijk wordt ontzien, dat vervuiling wordt voorkomen en dat, waar zij gebruik maakt van natuurlijke bronnen (water, bodem, lucht etc.), zij de grens van het aanvaardbare niet overschrijdt.

### **9. GEEN KINDERARBEID**

Er wordt geen gebruik gemaakt van kinderarbeid. Er worden geen werknemers aangenomen die jonger zijn dan 15 jaar of die nog leerplichtig zijn, indien de leeftijd daarvoor hoger ligt. Kinderen onder de 18 mogen geen werk verrichten onder omstandigheden die niet van gevaar zijn ontbloot. (ILO Conventie 138) Ontslagen jeugdige werknemers moeten gebruik kunnen maken van een adequate financiële overgangsregeling en in staat worden gesteld een geschikte opleiding te volgen.

### **10. GEEN DWANGARBEID**

Er zal geen sprake zijn van dwangarbeid, werk dat verricht wordt ter delging van schulden of verplicht werk door gedetineerden (ILO Conventie 29 en 105) Evenmin kan van werknemers worden geëist dat zij een "deposito" storten of hun identiteitspapieren achterlaten bij hun werkgever.

## **Uitvoeringsbepalingen**

1. Teneinde erop toe te zien of en in hoeverre deze Gedragscode in acht wordt genomen, wordt een onafhankelijke instantie in het leven geroepen waarvan het gezag aanvaard wordt door alle betrokken partijen (bijvoorbeeld: vakbonden, NGO's, werkgevers).
2. Deze instantie stelt criteria op, aan de hand waarvan objectief kan worden vastgesteld of en in hoeverre deze Gedragscode inderdaad is nageleefd.
3. De betrokken ondernemingen brengen regelmatig verslag uit over de vooruitgang die zij boeken in hun streven deze gedragscode volledig na te leven.
4. De onafhankelijke instantie maakt voor werknemers, vakbonden en andere betrokkenen wegen vrij om waar zij klachten hebben over de naleving van deze gedragscode, die ook te uiten, op welke klachten bovendien, indien deze serieus blijken, een reactie moet volgen.
5. Deze gedragscode wordt vertaald in de ter plaatse gangbare taal en moet prominent, voor eenieder op de werkvloer goed leesbaar worden aangebracht.

Taal:

Van deze gedragscode geeft de tekst van de Engelse versie uitsluitend.

Augustus 1998

Voorgesteld door:

IUF - International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association, Genève.

Flower Campaign, Duitsland  
IG Bau - Bond voor het bouwbedrijf, landbouw en milieu, Duitsland  
FNV - Federatie van Nederlandse Vakverenigingen, Nederland  
OLAA - Organisatie Latijns Amerika Activiteiten, Nederland  
Both ENDS, Nederland  
Fair Trade Centre, Zweden  
Flower Coordination, Zwitserland  
Christian Aid, Verenigd Koninkrijk