



DE KRACHT VAN

# **vakbonds vrijheid** ■



Internationaal

# In houd

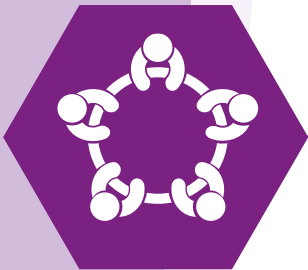


5 VRAGEN OVER VAKBONDSVRIJHEID

6

8

INTERVIEW CAROLINE MEWE, ALCHEMIST:  
"IK BEN HOOPVOL OVER DE HARDE AFSPRAKEN  
OM DE MODEWERELD BETER TE MAKEN."

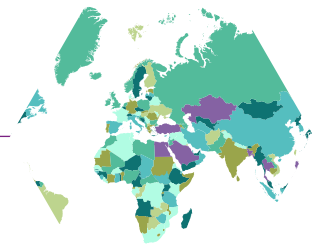


VAKBONDSVRIJHEID IN INTERNATIONALE WETTEN EN RICHTLIJNEN

11

14

FACTS & FIGURES: VAKBONDSVRIJHEID



INTERVIEW RUTGER GOETHART, HEINEKEN:

"WERKNEMERS BESLISSEN ZELF OF ZIJ GEBRUIK MAKEN VAN HUN RECHT OP VAKBONDSVRIJHEID."

16



PROBLEMEN IN DE PRAKTIJK **18**

---

**22**

INTERVIEW ALEIX BUSQUETS, C&A: "VAKBONDEN ZIJN BELANGRIJKE PARTNERS BIJ HET STIMULEREN VAN VERBETERING".

---



GOOD PRACTICES **24**

---

**30**

TIPS & TRICKS:  
SAMEN VAKBONDSVRIJHEID VERGROTEN

---





DE KRACHT VAN  
**vakbonds  
vrijheid**

# De kracht van vakbondsvrijheid

# Voor woord

**Het recht op vakvereniging stelt werknemers in staat in gesprek te gaan met hun werkgever. Jammer genoeg komen werknemers en werkgevers in veel landen allerlei hindernissen tegen als ze zich proberen te organiseren.**

Een constructieve sociale dialoog tussen werknemers en werkgevers leidt vaak tot verbetering en ontwikkeling in een bedrijf. Dat is gunstig voor de gehele productieketen en alle betrokken partijen: werkenden, werkgevers én overheden.

Sterke sociale partners en een sterke sociale dialoog spelen een belangrijke rol in het economische ontwikkelingsproces van een land. En dragen bij aan minder stakingen, een hogere arbeidsproductiviteit en meer passende werkgelegenheid bijvoorbeeld.

In Nederland heeft vakbondsvrijheid ons veel voorspoed gebracht. De vrijheid om met elkaar te bekijken hoe de sector kan groeien door goede cao-afspraken te maken, waarin de belangen van zowel werknemers als werkgevers tot hun recht komen. Maar ook de vrijheid om als maatschappelijke organisatie met de overheid mee te denken over betere economische en sociale wetgeving.

Vakbondsvrijheid is onmisbaar om deze dialoog te kunnen voeren. Werknemers moeten om te beginnen een vakbond op kunnen richten en de ruimte krijgen om collectief mee te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden.

CNV Internationaal zet zich, samen met internationale bedrijven en partnerorganisaties, in om vakbondsvrijheid wereldwijd te vergroten. Met dit themaboekje laten we u graag zien hoe vakbondsvrijheid werkt, wat het oplevert en welke rol u zelf kunt spelen binnen uw bedrijf. De voorbeelden uit de praktijk zijn bedoeld ter inspiratie voor uw eigen werk.

*Arend van Wijngaarden*  
*Voorzitter*  
*CNV Internationaal*



# 5 vragen over vakbondsvrijheid

**Vakbondsvrijheid is niet vanzelfsprekend.  
Maar wat houdt vakbondsvrijheid precies in?  
Antwoord op de 5 meestgestelde vragen.**

## WAT IS VAKBONDSVRIJHEID?

In Nederland is het eenvoudig om een vakbond op te richten. Al sinds de Grondwet van 1848 erkennen wij het recht op vereniging. In de huidige Grondwet is dit artikel 9, 'Vrijheid van vergadering en betoging'. In Nederland bestaan bovendien geen regels die het oprichten van een vakbond in de weg staan. Er zijn ook geen regels die het vakbondswerk zelf bemoeilijken.

Als er geen sprake is van vrijheid van vakvereniging, zijn werkkenden in feite aan hun lot overgelaten. Werkgevers hebben dan alle macht om te bepalen onder welke condities en tegen welke voorwaarden (zoals lonen en werktijden) werknemers hun werk moeten doen. Als individu is het moeilijk hier tegenin te gaan of verandering in aan te brengen.

## HOE IS VAKBONDSVRIJHEID INTERNATIONAAL GEREGLD?

Het organiseren in vakbonden is een fundamenteel arbeids- en mensenrecht. Officieel heet dit 'Het Recht op Vakvereniging'. Ook heeft ieder mens het recht om collectief te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Dat is vastgelegd in internationale en nationale wet- en regelgeving. Voorbeelden zijn de conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie of de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen (zie ook pagina 11 voor meer informatie).

In de praktijk is de situatie echter genuanceerder en is vrijheid van vakvereniging in de wet wel geregeld maar schort het aan de naleving. De oorzaken hiervan zijn divers; van politieke tot culturele oorzaken en alles wat daar tussenin zit.

## WAT ZIJN YELLOW UNIONS?

---

Een Yellow Union (gele bond) is een vakbond die is opgericht door een overheid of werkgever, of die onvoldoende onafhankelijk is van een werkgever. Door met deze bedrijfstakbond of schijnvakbond een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) af te sluiten en andere vakbonden uit te sluiten van de onderhandelingen, kan het recht op collectief onderhandelen feitelijk ongedaan worden gemaakt.

## WAT ZIJN DE VOORDELEN VOOR WERKNEMERS?

---

Als vakbonden vrij en onafhankelijk kunnen functioneren, kan dat het begin zijn van verbetering. Dankzij een vakbond:

- Ontstaat ruimte voor dialoog die kan leiden tot daadwerkelijke veranderingen op fabrieks-, sector- en nationaal niveau
- Worden onderhandelingen gestart met werkgevers(verenigingen) over collectieve arbeidsvoorwaarden zoals loon, vergoedingen, werktijden en rusttijden
- Kunnen leden een beroep doen op arbeidsrechtelijke bijstand en advies
- Wordt de naleving van werknemersrechten gemonitord en worden leden beschermd

## WAT ZIJN DE VOORDELEN VOOR WERKGEVERS?

---

Vrijheid van vereniging bevordert de betrokkenheid van werknemers bij het bedrijf. Dat is ook positief voor bedrijven.

- Vakbondsvrijheid zorgt voor minder conflicten op de werkvloer, ook tussen werknemers en management
- De arbeidsproductiviteit neemt toe
- De vakbond is de spreekbuis van de werknemers. Het gesprek met de vakbond levert een bedrijf informatie op over wat leeft onder het personeel
- Een bedrijf dat vakbondsvrijheid en arbeidsrechten serieus neemt, zal eerder te boek komen te staan als 'goed bedrijf'. Dit maakt het verkrijgen van investeringen - nu investeerders ook steeds vaker op sociale duurzaamheidscriteria letten - makkelijker

→ Caroline Mewe van Alchemist:  
“Ik ben hoopvol over de harde afspraken om de modewereld beter te maken.”



**Kledingmerk Alchemist is streng. “Als een leverancier niet ge-audit is, dan werk ik er niet mee samen”, laat oprichter en eigenaar Caroline Mewe weten. “Het moet en kan anders.”**

Elf jaar geleden ging Caroline Mewe het avontuur aan. Na jarenlang zelf als inkoper voor een modeketen te hebben gewerkt, startte zij Alchemist. “Puur om te laten zien dat het anders kan. Het moet en kán anders”, vertelt ze. Het eerste jaar was Mewe vooral op zoek naar fabrieken en materialen die aan haar missie konden voldoen. “Als inkoper ben ik in talloze fabrieken geweest. Ik weet hoe het kan zijn, dat wilde ik met mijn merk niet.”

### BEWUST KIEZEN VOOR SOCIALE ASPECTEN

Minimaal één keer per jaar bezoekt ze haar leveranciers. Ze controleert dan ter plekke de omstandigheden. Volgens de Alchemist-eigenaar is het rondlopen in de fabrieken de beste methode om erachter te komen of een leverancier de sociale aspecten echt serieus neemt. “Ik vraag naar de werktijden, kijk hoe de wc’s eruit zien en of er bijvoorbeeld een kantine is. Ik zie dit niet als een keuze, maar als een verantwoordelijkheid.”

Ze geeft een voorbeeld: “Als je de productie van kindersokken moet onderbrengen,





dan heb je de keuze uit een fabriek die het goedkoopst kan produceren en een fabriek met een meisjesschool, maar die sokken zijn wel een paar cent duurder. Op dat moment heb je een keuze. De vraag is dan: waar kies je voor?”

### TELEFOONNUMMERS IN DE KANTINES

---

Vakbondsvrijheid is voor Mewe tijdens de fabrieksbezoeken zeker een onderwerp. “Ik moet er natuurlijk op vertrouwen dat ze er in de fabrieken echt iets mee doen”, zegt ze. “Maar

in alle kantines waar ik kom, hangen telefoonnummers van vakbondsvertegenwoordigers. Er zijn vaak ook anonieme klachtenlijnen. Voor mij zijn dat belangrijke controlepunten.”

### SLIMME COMMERCIEËLE TOOL

---

“Dertig jaar geleden hingen er in de fabrieken in India nog geen bordjes met: *Verboden voor kinderen onder x jaar*. Nu wel. Als ik op bezoek ben vraag ik naar de naleving van deze regel. Ik lees ook de audit-rapporten, arceer daarin wat de verbeterpunten

zijn en vraag erover in het gesprek met de fabrieksleiding. Er zijn absoluut dingen verbeterd, ook omdat bedrijven dit tegenwoordig zien als een slimme commerciële tool.”

### TEXTIELCONVENANT

---

Toch kan het in de modewereld nog beter, vindt Mewe. Daarom tekende ze in 2016 het Convenant Duurzame Kleding en Textiel. “Ik ben hoopvol over de harde afspraken om de modewereld beter te maken.”



*“In mijn beleving is vakbondsvrijheid het hart van ons werk. Werkgevers zijn hier vaak niet toe bereid. Hun zorg is geld verdienen, het bedrijf draaiende houden. Ze zien niet dat het ook belangrijk is om tot verbeteringen op de werkplek te komen. Het probleem is dat wanneer er geen vakbondsvrijheid is, wij niet over deze verbeteringen kunnen onderhandelen. Vakbondsvrijheid beschermt werknemers, het is belangrijk hun rechten te respecteren.”*

→ Ath Thorn – voorzitter van de vakbondsorganisatie CLC in Cambodja



# Vakbondsvrijheid in internationale wetten en richtlijnen

**Vrijheid van vereniging is een universeel erkend en beschermd mensenrecht. Vakbondsrechten zijn vastgelegd in nationale wetgeving en in verrassend veel internationale verdragen en conventies die ook relevant zijn voor het bedrijfsleven. Waar staan alle rechten precies beschreven in internationale verdragen en conventies?**

## UNIVERSELE VERKLARING VAN DE RECHTEN VAN DE MENS, ARTIKEL 23

Alle rechten in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) zijn 'gelijke en onvervreembare rechten voor alle mensen', oftewel rechten die gelden voor ieder mens.

- Eenieder heeft recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtmatige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid
- Eenieder, zonder enige achterstelling, heeft recht op gelijk loon voor gelijke arbeid
- Eenieder die arbeid verricht, heeft recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert, welke zo nodig met andere middelen van sociale bescherming zal worden aangevuld
- Eenieder heeft het recht om vakverenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten ter bescherming van de eigen belangen

## DE ILO-CONVENTIES OVER ARBEIDSRECHTEN

De Internationale Arbeidsorganisatie (International Labour Organization, ILO) is een gespecialiseerde organisatie van de Verenigde Naties. In de ILO zijn regeringen, werkgevers en werknemers vertegenwoordigd. Zij komen minimum standaarden overeen met betrekking tot mensenrechten op de werkvloer. Vakbondsvrijheid van is een kernwaarde van de ILO die is vastgelegd als grondbeginsel bij de oprichting in 1919. Dit ILO-beleid wordt vastgelegd in internationale verdragen (conventies). Regeringen die deze conventies ratificeren, moeten hun wetgeving op deze verdragen aanpassen. De ILO houdt in de gaten of landen die de conventies hebben geratificeerd, deze ook nakomen. Als dit niet het geval blijkt, kan de ILO stappen ondernemen.

*Kijk voor meer informatie op:  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org) en <https://tinyurl.com/yde5u4tc>*

## DE OESO-RICHTLIJNEN, HOOFDSTUK 5

---

In de richtlijnen voor multinationale ondernemingen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO, of, internationaal, OECD) staat wat de OESO-landen verwachten van multinationals op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen, waaronder arbeidsrechten. De OESO-richtlijnen gelden ook voor de productie- en toeleveringsketens.

- Het recht op tijdige informatievoorziening bij o.a. reorganisaties, collectief ontslag en afvloeiingsregelingen
- De werkgever mag niet dreigen met bijvoorbeeld verplaatsing van het bedrijf bij uitoefening van het recht op organisatie
- Waar mogelijk moet lokaal personeel worden aangesteld en opgeleid. Ook mogen er geen minder gunstige lonen en arbeidsvoorwaarden worden gehanteerd dan bij vergelijkbare werkgevers in het gastland


## DE VN PRINCIPES VOOR BEDRIJFSLEVEN EN MENSENRECHTEN (RUGGIE PRINCIPLES)

---

In 2011 zijn de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights ontwikkeld. Deze beschrijven de plicht van overheden en de verantwoordelijkheid van bedrijven om onafhankelijk van elkaar de mensenrechten te respecteren. Bedrijven en overheden kunnen zich daarmee niet langer achter elkaar verschuilen. De 31 principes ('Ruggie principles', zo genoemd naar hun ontwerper John Ruggie) gelden voor alle VN-landen. Ze zijn niet bindend, maar gebaseerd op internationaal erkende richtlijnen en verdragen.

De principes verwijzen nadrukkelijk naar de ILO-kernverdragen – dus inclusief vakbondsvrijheid – als ondergrens waaraan bedrijven zich dienen te houden. Principe 23 geeft aan dat wanneer bedrijven geconfronteerd worden met tegengestelde eisen, zij manieren dienen te zoeken om de mensenrechten toch na te leven.

*Kijk voor meer informatie op: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)*



## EUROPEES VERDRAG TOT BESCHERMING VAN DE RECHTEN VAN DE MENS EN DE FUNDAMENTELE VRIJHEDEN (EVRM), ARTIKEL 11

In artikel 11 van de EVRM heeft de Raad van Europa opgenomen dat elke Europeaan recht heeft op vrijheid van vreedzame vergadering en vrijheid van vereniging. Dit is inclusief het recht om met anderen vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten.

## EUROPEES SOCIAAL HANDVEST (ESH), ARTIKEL 5 EN 6

In het (herziene) Europees Sociaal Handvest staan voorwaarden om het recht op collectief onderhandelen te verwezenlijken. Ook bepaalt het ESH dat 'Alle werknemers en werkgevers het recht hebben op vrijheid van vereniging in nationale of internationale organisaties voor de bescherming van hun economische en sociale belangen.' De artikelen 5 en 6 van het ESH geven een meer specifieke invulling van deze rechten. In het ESH staat ook dat werknemers mogen staken. Alhoewel het ESH geen bindende voorschriften bevat, wordt de naleving ervan gecontroleerd door het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR).

## INTERNATIONAAL VERDRAG INZAKE ECONOMISCHE, SOCIALE EN CULTURELE RECHTEN (ECOSOC-VERDRAG), ARTIKEL 8

Volgens artikel 8 van het ECOSOC-Verdrag heeft iedereen het recht om vakverenigingen op te richten. Ook mag iedereen zich aansluiten bij de vakvereniging van zijn of haar keuze. Daarnaast hebben vakverenigingen het recht om nationale overkoepelende organen te vormen. Deze organen mogen internationale vakbondsorganisaties oprichten of vakbondsorganisaties mogen zich daarbij aansluiten. Vakverenigingen hebben verder het recht om hun werkzaamheden te verrichten. Het ECOSOC-Verdrag waarborgt ook het stakingsrecht.

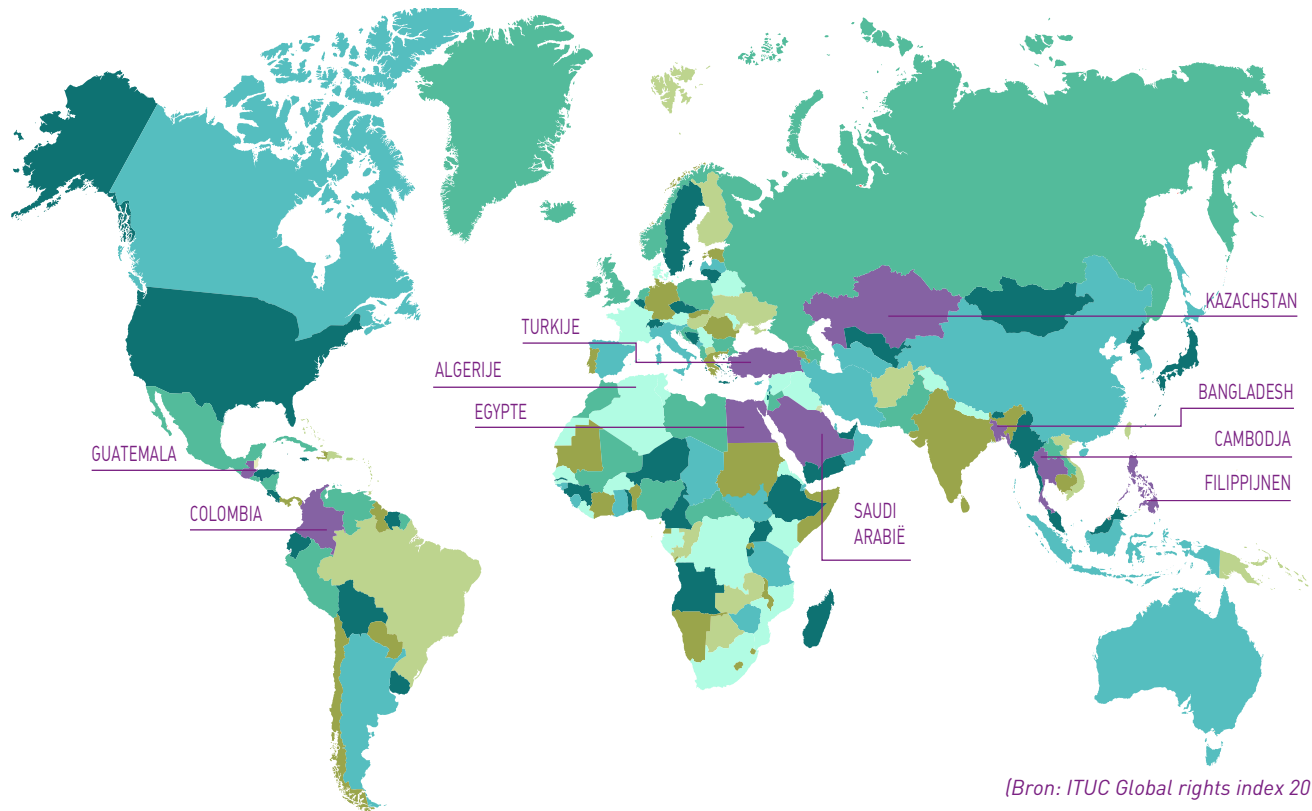
## INTERNATIONAAL VERDRAG INZAKE BURGERRECHTEN EN POLITIEKE RECHTEN (BUPO-VERDRAG), ARTIKEL 22

Artikel 22 van het BUPO-Verdrag garandeert expliciet het recht op vrijheid van vakvereniging. Inclusief het recht om vakbonden op te richten of zich erbij aan te sluiten.

*Kijk voor meer informatie op*  
[www.cnvinternationaal.nl/nl/ons-werk/arbeidsrechten](http://www.cnvinternationaal.nl/nl/ons-werk/arbeidsrechten)

## Top 10 landen

met de meest slechte arbeidsomstandigheden



(Bron: ITUC Global rights index 2018)

### 9 landen

waar vakbondsleden zijn vermoord vanwege hun vakbondswerk in 2017. (Brazilië, China, Colombia, Guatemala, Guinee, Mexico, Niger, Nigeria en Tanzania).

### 92 landen

waar het voor een deel van de werkenden onmogelijk is om lid te worden van een vakbond of om een vakbond op te richten.

### 114 landen

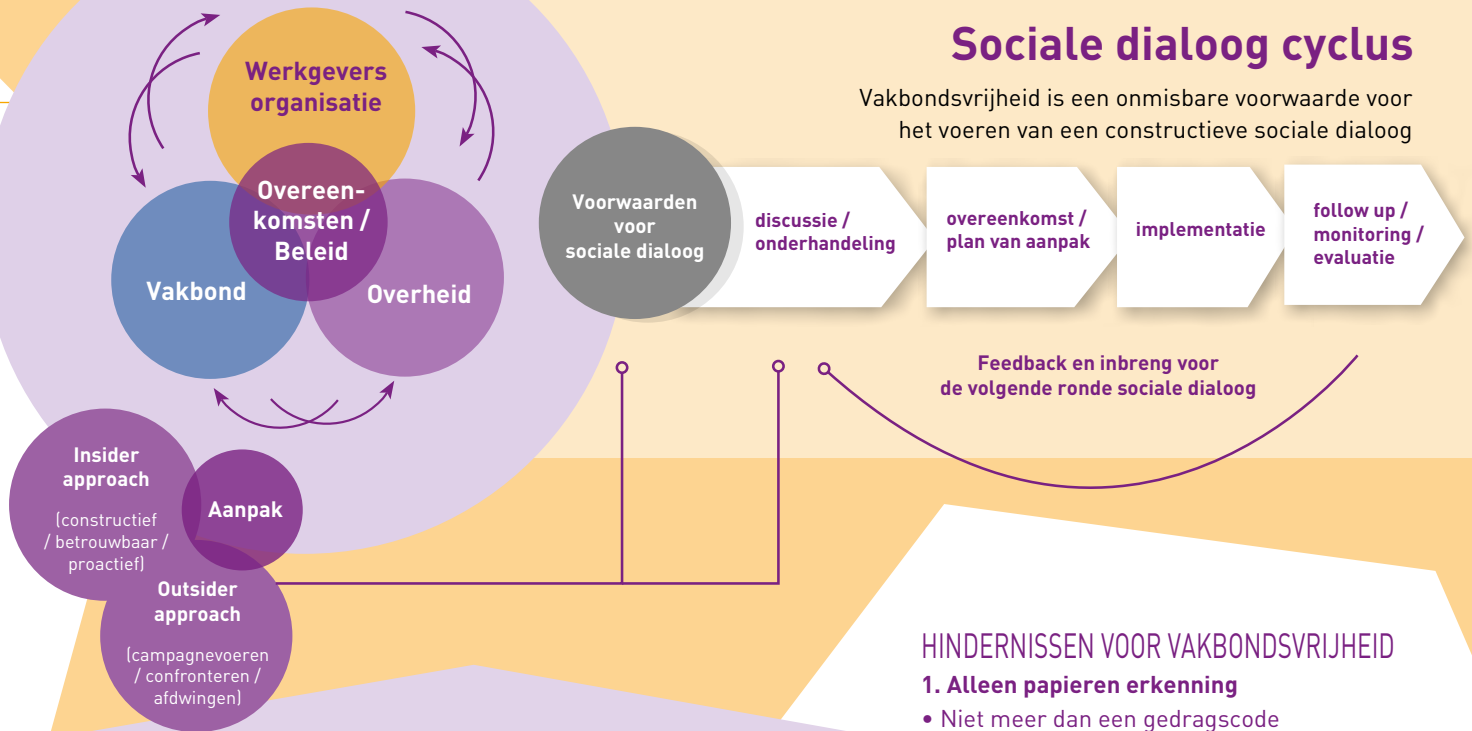
waar collectieve onderhandelingen niet of niet voor iedereen zijn toegestaan.

### 59 landen

waar werkenden blootstaan aan bedreigingen en fysiek geweld. In deze landen worden regelmatig vakbondsleden gekidnapt. Dit een stijging van 25% afgelopen 2 jaar.

# Sociale dialoog cyclus

Vakbondsvrijheid is een onmisbare voorwaarde voor het voeren van een constructieve sociale dialoog



## BELANGRIJKSTE VERDRAGEN VAN DE ILO OVER VAKBONDSVRIJHEID



VRIJHEID VAN ORGANISATIE (# 87)



RECHT OM COLLECTIEF TE ONDERHANDELEN (# 98)



BESCHIKBAAR STELLEN VAN RELEVANTE TRAINING (# 117)



RECHT OP INDIENING EN BEHANDELING VAN KLACHTEN ILO (TRIPARTITE DECLARATION ART. 57 EN 58)



RECHT OP BESCHERMING VAN WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS (# 135)

## HINDERNISSEN VOOR VAKBONDSVRIJHEID

### 1. Alleen papieren erkenning

- Niet meer dan een gedragscode
- Geen controle op naleving (arbeidsinspectie)
- Geen toegang tot exportproductiezones

### 2. Onvoldoende informatie voor werkkenden

- Over richtlijnen
- Over arbeidswetgeving
- Niet beschikbaar in eigen taal

### 3. Drempels

- Verplicht ledental
- Gele bonden

### 4. Angst voor represailles

- Discriminatie en intimidatie
- Zwarte lijsten

Voor uitleg zie pagina 18 en 19.

**“Werknemers wereldwijd mogen zich in hun belangenbehartiging laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger. Dit is geen verplichting, maar een recht van de werknemers. Zij beslissen zelf of ze er gebruik van maken of niet.”**

→ Rutger Goethart, Heineken



***Respect for People, the Environment and the Society in which we live and work, zo luidt één van de core values van Heineken. De bierbrouwer streeft ernaar om in alle landen waar zij actief is deze basiswaarde na te leven. “Het is voor ons een levend onderwerp, een dagelijks issue”, zegt Rutger Goethart, manager International Labour Relations van Heineken.***

***Hoe zorgt Heineken dat de waarden en afspraken worden nageleefd?***

“Binnen onze eigen operaties verrichten we audits en interne controles. Ook moet de managing director in onze productielanden aftekenen dat hij de risico's kent. Dit is onderdeel van het Heineken Risk Control Framework. Daarnaast moeten alle toeleveranciers de Supplier Code ondertekenen. Zelfs de allerkleinste. Dankzij het ondertekenen van de Supplier Code en de assessments die we doen, hebben we bijna al onze toeleveranciers in beeld. Dat zijn er zeker 80.000!”

***Wat leveren die assessments op?***

“Op basis van informatie die beschikbaar is over landen, sectoren en bedrijven maken we een inschatting van de risico's bij toeleveranciers. Onze toeleveranciers moeten ook zelf vragen invullen. Blijkt uit het assessment dat er sprake is van een hoog risico, dan vindt er nader onderzoek plaats. Een stap verder is dat we naar de productielocaties toe gaan. Het gebeurt zeker dat toeleveranciers niet voldoen aan onze verwachtingen en afspraken. Er kan altijd iets misgaan. Laatst nog in Zuid-Afrika, waar een van onze toeleveranciers niet het minimum leefbare loon bleek te betalen.”





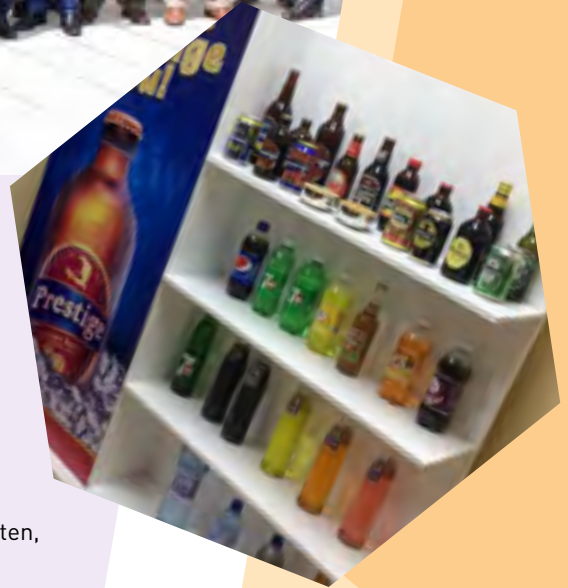
*Wat gebeurt er als toeleveranciers zich niet aan de afspraken houden?*

“Dat is een dilemma. Als wij het contract opzeggen, betekent dat er mensen op straat komen. De vraag is of je dat moet willen. Daarom proberen wij altijd eerst het issue op te lossen. Een tijdje geleden bleek dat in Haïti arbeidsrechten geschonden werden. Met de Europese ondernemingsraad (OR) hebben we toen acties afgestemd. Een van de activiteiten was een training voor het lokale management van de brouwerij in Haïti en het bestuur van

de vakbond. CNV Internationaal verzorgde deze training en dat pakte heel goed uit.”

*Nog verbeterplannen?*

“Heineken wil kritischer kijken naar de levering van arbeidskrachten, bijvoorbeeld via uitzendbureaus. We willen er zeker van zijn dat deze werkenden goed betaald krijgen. En als deze uitzendbureaus zelf bureaus inschakelen, willen we ook weten of deze arbeidskrachten fatsoenlijk loon krijgen. We beginnen bij onze brouwerijen, daar ligt het grootste risico.”



# Problemen in de praktijk

Waarom wordt vakbondsvrijheid in de productie- en of toeleveringsketen niet overal gerespecteerd? Vaak staan afspraken wel op papier maar zijn er in de praktijk veel problemen. Landen negeren de richtlijnen of leven ze niet na. Of werknemers hebben de grootste moeite om een vakbond op te richten en lopen als vakbondsleider een flink risico.

## ALLEEN PAPIEREN ERKENNING

Veel landen hebben de internationale richtlijnen van de ILO en OESO verwerkt in hun nationale wetgeving. Op papier lijken de vakbondsrechten dan geregeld. Soms is de nationale wetgeving zelfs vooruitstrevender dan de internationale richtlijnen.

### Niet meer dan een gedragscode

In veel bedrijven is sprake van een papieren beleid. Bedrijven erkennen dan wel het recht van hun werknemers om zich te organiseren in vakbonden, maar gaan niet verder dan een gedragscode. Daarin staat bijvoorbeeld dat werknemers binnen het bedrijf geen nadelige gevolgen mogen ondervinden van het zich wel of niet organiseren. Soms vermijden bedrijven ook specifieke bewoordingen om zich niet teveel vast te hoeven leggen. Verwijzing naar de OESO-richtlijnen of ILO-conventies ontbreekt dan. Hierdoor kan niemand op deze 'officiële regels' terugvallen. Vaak geldt het omschreven beleid alleen voor vaste werknemers. Dus niet voor flexwerkers en ingeleende krachten. Voor hen is het dan moeilijk en risicovol om lid te worden van een bond of zich als vakbondsleider verkiesbaar te stellen.

### Geen controle op naleving

In de praktijk ontbreekt het vaak aan een leidraad en aan concrete activiteiten om de afspraken te implementeren. Of er is geen controle op naleving van de richtlijnen door de lokale arbeidsinspectie.

### Geen toegang tot free economic zones

Sommige bedrijven verwijzen in hun mvo-beleid of gedragscode naar minder veeleisende lokale wetten en gebruiken; deze dienen dan als richtlijn voor het bedrijfsbeleid. Hierdoor kunnen er tussen de landen waarin een bedrijf opereert grote verschillen ontstaan in de toepassing van het beleid.

Bovendien meten lokale overheden soms met twee maten. Ze hebben enerzijds wetgeving die vakbondsvrijheid en dialoog erkent, maar creëren ook free economic zones (exportproductiezones, of vrijhandelszones) om de economie te stimuleren. Hier hebben internationale bedrijven veel speelruimte maar onafhankelijke vakbonden geen toegang.

## GEEN TOEGANG TOT INFORMATIE

---

Veel werknemers zijn laag geschoold en weten niet wat hun rechten zijn. Laat staan hoe ze ervoor op kunnen komen.

### **Kennis van arbeidswetgeving**

Meestal is het duurzaamheidsbeleid van het bedrijf of van de bedrijven die er produceren niet vertaald in hun eigen taal, of toegankelijk gemaakt door verhelderende tekeningen of een training. Dit alles zorgt ervoor dat veel werkenden geen idee hebben van de inhoud van de ILO-conventies. Zij hebben bovendien nauwelijks kennis van de lokale arbeidswetgeving of hebben geen vertrouwen in de naleving ervan.



## DREMPELS

---

Vaak mogen vakbonden wel opgericht worden, maar zijn er talloze drempels die het vakbondswerk bemoeilijken. Bijvoorbeeld om fondsen te werven, activiteiten (zoals onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden) op te zetten en om bij politici en beleidsmakers aan te kloppen.

### **Onafhankelijk betekent meer drempels**

Managers in bedrijven houden onafhankelijke bonden ook liever buiten de deur. Een bond mag bijvoorbeeld pas meedoen wanneer er een bepaald aantal leden is. Ook worden bonden die gelieerd zijn aan politieke partijen en of aan het management (Yellow Unions) eerder erkend, beter geïnformeerd en sneller betrokken bij overleg.

## ANGST VOOR REPRESAILLES

---

Veel werknemers willen geen lid worden van een onafhankelijke bond uit angst voor represailles. Of uit angst dat zij op een zwarte lijst komen waardoor zij moeilijk aan een baan komen. Laat staan dat een zij een vakbondsleider willen zijn.

### **Discriminatie en intimidatie**

Discriminatie van werknemers die lid zijn van een vakbond komt geregeld voor. Zij komen bijvoorbeeld niet in aanmerking voor promotie, krijgen minder betaald of worden overgeplaatst. Intimidatie komt eveneens vaak voor. Werknemers die zich aansluiten krijgen het dreigement van ontslag (of worden echt ontslagen). Het gebeurt bovendien dat werknemers vanwege hun vakbondslidmaatschap worden afgewezen bij een sollicitatie.



### ARRESTATIES, MISHANDELING EN SALARISINHOUDING

In Niger is het al tijden onrustig in het onderwijs. Leraren krijgen heel slecht betaald en de onderwijsvoorzieningen schieten te kort. De overheid weigert afspraken na te komen die eerder met de vakbonden zijn gemaakt en weigert de dialoog met bepaalde vakbonden aan te gaan. De overheid stopte ook de afdracht van de contributies aan deze vakbondsorganisaties.

Na stakingen begin maart 2017 werden leiders van enkele onderwijsvakbonden in Niger mishandeld, gearresteerd en vastgezet. De aanklachten waren willekeurig, van valsheid in geschrifte tot omkoping. Ook werd er een inval gedaan in een vakbondskantoor. Een journalist die verslag deed van de gebeurtenissen kreeg te maken met de politie. Leiders van een aantal onderwijsvakbonden kregen geen salaris meer betaald.

NIGER

### VAKBONDSWERK ONMOGELIJK DOOR VAKBONDSWET

De nieuwe vakbondswet in Cambodja betekent een ernstige inperking van de vrijheid van werkenden om zich te organiseren. Stakingen zijn aan strikte banden gelegd, net als het vakbondswerk zelf. De overheid mag zich nu mengen in interne aangelegenheden van vakbondsorganisaties en bestaande vakbonden ontbinden. Deze nieuwe vakbondswet betekent een schending van internationale arbeidsconventies die ook door Cambodja zijn goedgekeurd.

Vakbonden in Cambodja mogen hun leden alleen nog vertegenwoordigen in fabrieken waar ze representatief zijn. Dus als een bond niet genoeg leden heeft in een fabriek, mag deze er niet komen om te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Er zijn nauwelijks sancties meer tegen werkgevers die arbeidsrechten schenden.

CAMBODJA



## GEEN COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN

Na de brand in de Tazreenfabriek eind 2012 en het instorten van het Rana Plazagebouw in april 2013, zijn er in Bangladesh stappen gezet om de arbeidsomstandigheden in de kledingindustrie te verbeteren. Er zijn wel veel nieuwe vakbonden geregistreerd. Maar veel arbeiders kunnen in de praktijk nog steeds niet collectief onderhandelen over lonen en arbeidsomstandigheden.

In 2013 tekende de Bengaalse overheid het EU Sustainability Compact en stemde daarmee in met een wetsherziening en het respecteren van fundamentele arbeidsrechten waaronder vakbondsvrijheid. De vakbondswet is echter nog niet in lijn gebracht met internationale standaarden en de recente gebeurtenissen tonen aan dat vakbondsrechten nog steeds systematisch geschonden worden. Volgens de internationale vakbondsorganisatie ITUC is het voor honderdduizenden arbeiders in de vrijhandelszones nog steeds onmogelijk en zelfs verboden om een vakbond te vormen. Ook de ILO bevestigde in 2016 de schending van vrijheid van vereniging en drong bij de Bengaalse overheid aan op maatregelen.

BANGLADESH



## GEEN VAKBONDSVRIJHEID SUIKERRIETKAPPERS

Suikerriet is de grondstof voor heel veel voedingsmiddelen. Van rum en andere sterke drank is het zelfs het hoofdbestanddeel. Drankenproducenten zoals Bacardi en Diageo kopen hun grondstoffen voornamelijk in Midden-Amerika.

De werkomstandigheden van de arbeiders op de suikerrietplantages zijn extreem zwaar. Opvallend veel landarbeiders lijden aan de fatale nierziekte CKDnT. Bovendien mogen veel suikerrietkappers zich van hun werkgever niet aansluiten bij een vakbond.

CNV Internationaal inventariseerde de oorzaken en oplossingen van deze problemen. De combinatie van extreem lange werkdagen, te weinig pauzes, zwaar lichamelijk werk, te weinig drinkwater en extreme hitte vormen samen een dodelijke cocktail.

De arbeiders op de suikerrietplantages zijn zelf nauwelijks in staat om iets te doen aan die problemen. Om zelf arbeidsomstandigheden op het werk te verbeteren, moeten arbeiders om te beginnen de mogelijkheid hebben om te overleggen en te onderhandelen met hun werkgever. Ondanks de fundamentele rechten die werknemers op de plantages hebben volgens internationale verdragen en de wetten van hun land, zijn suikerrietarbeiders in Guatemala in de praktijk niet vrij om zich te organiseren en te onderhandelen.

Wie protesteert of een vakbond probeert op te richten wordt ontslagen. Onder werkgevers circuleren zwarte lijsten zodat deze ontslagen arbeiders nergens meer aangenomen worden.

CNV Internationaal dringt er bij de grote merken op aan dat zij verantwoordelijkheid nemen. Internationale bedrijven kunnen eisen dat de fundamentele arbeidsrechten worden gerespecteerd op plantages waar hun suikerriet groeit.

GUATEMALA

“We zijn ervan overtuigd dat transparantie in de toeleveringsketen leidt tot het afleggen van verantwoording en vakbonden zijn belangrijke partners bij het stimuleren van verbetering,” zegt C&A



De aanpak van het kledingmerk C&A is duidelijk: eerst erachter komen wat de risico's zijn, waar je kunt aankloppen om ertegen op te treden en wat de verantwoordelijkheid is van het bedrijf. Vervolgens de risico's ordenen naar belangrijkheid en tot slot: concrete actie.

Een van de thema's waarbij dit zo gebeurt, is vakbondsvrijheid. In gesprek met Aleix Busquets (Head of external stakeholder engagement).

### GEEN ZAKEN OPLEGGEN VAN BOVENAF

“Wij stimuleren onze productielocaties ruimte is voor sociale dialoog. Wij willen dat de overlegstructuur op orde is en dat onderhandelaars over de juiste capaciteiten beschikken. Wij vinden het belangrijk dat zijzelf afspraken kunnen maken over relevante zaken. Wat niet werkt, is om van bovenaf je wensen op te leggen en dan tegen de toeleverancier zeggen: ‘Zoek het nu zelf maar uit.’”

### SAMENWERKING MET ANDERE MERKEN IS HARD NODIG

“De toeleveringsketen van textiel is complex. Het aanpakken van de issues in de keten lukt alleen als je samenwerkt. Wij kunnen het niet alleen,” laat Busquets weten. Samenwerking met andere kledingmerken is daarom nodig. Maar ook met stakeholders, zoals vakbonden en maatschappelijke organisaties. “Belangrijke succesfactoren zijn onderling vertrouwen, persoonlijke relaties en de gezamenlijke overtuiging dat iedereen in hetzelfde schuitje zit.” Ter illustratie noemt Busquets dat C&A een eigen trainingprogramma heeft, met daarin een onderdeel



over werknemerscommunicatie. Andere merken hebben vergelijkbare activiteiten hierover. Maar door die verschillende maatwerk benaderingen is de kans groot dat het onze invloed minder is en dat onze leveranciers en klanten juist in verwarring raken. Een gezamenlijke aanpak van veelvoorkomende problemen heeft op lange termijn meer impact.”

### YELLOW UNIONS ZIJN EEN ZORG

---

In de meeste fabrieken waar C&A produceert, zijn vakbonden aanwezig of is er een ondernemingsraad. Toch is er voor Busquets nog ruimte

voor verbetering voor wat betreft het functioneren van vakbonden en ondernemingsraden. “We weten dat in enkele fabrieken Yellow Unions (bonden die gelieerd zijn aan politieke partijen en of aan het management) bestaan. Dat is een punt van zorg. De controles die wij in de fabrieken uitvoeren, zorgen wel voor een beter begrip bij de fabrieksleiders over het nut en de noodzaak van vrijheid van vakvereniging. Ook onze rondetafel-bijeenkomsten dragen bij aan meer begrip. Toch is het niet altijd mogelijk om het tij te keren, zeker niet gezien de actuele juridische situatie in sommige landen.”

### TRAININGEN EN MENTORSCHAP

---

Daar waar vakbonden en ondernemingsraden wel de ruimte krijgen, is de ervaring dat ondersteuning welkom is. “Vakbondsonderhandelaars en werknemersvertegenwoordigers hebben vaak nauwelijks toegang tot trainingen. Ook laaggeletterdheid is op veel plekken een probleem. We erkennen de kenniskloof en we zijn blij dat organisaties als CNV Internationaal bereid zijn te investeren in capaciteitsopbouw van vakbonden wereldwijd.”

## Samen vakbondsvrijheid vergroten

Natuurlijk is het oprichten van vakbonden een zaak van de werknemers. Maar als het gaat om vakbondsvrijheid spelen bedrijven zelf ook een belangrijke rol. Zij kunnen zorgen dat werknemers binnen het eigen concern en in de toeleverings- of productieketens een eerlijke kans krijgen om hun recht op organisatie en collectieve onderhandeling uit te voeren. CNV Internationaal ondersteunt hierbij.

HONDURAS

### VAKBONDSVRIJHEID IN EXPORTPRODUCTIEZONES

**Veel lagelonenlanden richten speciale exportproductiezones in, waar om buitenlandse bedrijven aan te trekken de nationale arbeidswetgeving vaak niet van toepassing is of niet gehandhaafd wordt. Zo ook in Honduras waar de exportproductiezones ('maquilas' of 'maquiladoras') de belangrijkste bron van werkgelegenheid vormen.**

"De grootste verbetering is dat het tegenwoordig mogelijk is om vakbonden op te richten," vertelt Evangelina Argueta, coördinator van vakbonden in de exportproductiezones bij San Pedro Sula, in het noorden van Honduras. Er wordt veel kleding gemaakt voor merken als Adidas en Nike, maar ook auto-onderdelen. Samen vormen deze 23 vakbonden een netwerk dat voor 150 fabrieken en 140.000 arbeiders één minimumloonakkoord sluit. "Toen ik begon met werken werden arbeiders die dat probeerden vaak ontslagen. De overheid deed nauwelijks iets tegen misstanden. In het kader van

het CAFTA-vrijhandelsverdrag tussen de Verenigde Staten en Midden-Amerika hebben we in 2012 als vakbonden een klacht ingediend. Uiteindelijk is de Hondurese overheid in 2015 veroordeeld wegens nalatigheid bij de bescherming van werknemers." "Sinds de klacht en de veroordeling merken we dat zowel bedrijven als de overheid het recht op vrijheid van organisatie en vrijheid van onderhandeling meer respecteren. Toch moeten we de voorbereidingen voor het oprichten van een vakbond nog altijd in het geheim doen," vertelt Argueta.





“Anders lopen vakbondsleden een groot risico om ontslagen te worden. Of bedrijven besluiten zelfs om hun complete productie te verplaatsen naar elders. Pas als er voldoende leden zijn en de nieuwe vakbond officieel geregistreerd is, kunnen we openlijk actief worden.”



Argueta vertelt dat het gelukt is zo vakbonden op te richten bij drie fabrieken van Gildan, een Canadees merk van sportkleding waar in totaal 15.000 mensen werken. “We zijn nu bezig met cao-onderhandelingen. Mede dankzij steun vanuit CNV Internationaal (dit was een zogeheten IC CAO-project)

konden we destijds de werknemers van deze fabrieken trainen om leden te werven en het hele traject uitvoeren.”

In bedrijven waar een vakbond toegestaan is worden de omstandigheden duidelijk beter. De rechten van arbeiders worden meer gerespecteerd. Zeker als het ook lukt om te gaan onderhandelen over een cao. In een cao kun je namelijk niet alleen afspraken maken over lonen maar ook over allerlei andere zaken die belangrijk zijn voor de arbeiders, zoals veiligheid, gezondheid, vervoer en huisvesting. Als dat goed geregeld is kunnen mensen ook beter hun werk doen.

*Kijk voor meer informatie over de IC CAO Projecten op [www.cnvinternationaal.nl/nl/ic-cao/wat-is-ic-cao](http://www.cnvinternationaal.nl/nl/ic-cao/wat-is-ic-cao)*

## HAVENBEDRIJF SNTT LOGISTICS TERUGGEFLOTEN

Het bedrijf SNTT Logistics in de haven van de Senegalese hoofdstad Dakar weigerde eind 2017 maandenlang het loon uit te betalen van 32 vakbondsleden. Ook draaide het bedrijf hun vaste aanstelling terug. De jurist van vakbond UDTS spande namens de gedupeerde arbeiders een rechtszaak aan. De rechter oordeelde dat de arbeiders ten onrechte zijn ontslagen, op basis van schending van ILO-conventies. Havenbedrijf SNTT Logistics werd veroordeeld tot het alsnog uitbetalen van de lonen. De arbeiders zijn weer in vaste dienst van het bedrijf.



## KLACHT VANWEGE UITSLUITING VAKBONDEN

In veel West-Afrikaanse landen worden vakbondsverkiezingen gehouden. In Senegal besloot de regering na de sociale verkiezingen in 2017 voor de onderwijssector alleen bepaalde vakbonden toe te laten tot de onderhandelingen. De kritische en onafhankelijke vakbonden werden zagezegd buitengesloten. De regering schond daarmee het recht op vrije onderhandelingen. Dit recht is vastgelegd in de ILO-conventies, die de Senegalese overheid heeft geratificeerd. Vakbonden in het land hebben daarom een klacht ingediend bij de Internationale Arbeidsorganisatie ILO. In de jaarlijkse conferentie van ILO in juni 2018 in Genève komt deze klacht aan de orde in de ILO Klachtencommissie. De volgende stap is dat ILO de situatie onderzoekt. Het jaar erop komt de situatie dan opnieuw ter sprake in de commissie om na te gaan of de situatie verbeterd is.

## VERBETERDE ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN DOOR CAO-AFSPRAKEN

T-shirts in elkaar zetten, het opdrukken van logo's: dat gebeurt niet alleen in de grote kledingfabrieken, maar ook in kleine huisateliers. In het Indonesische Bandung is er een hele wijk met dat soort ateliers. De mensen die er werken, komen meestal van ver buiten de stad. 's Avonds naar huis gaan is er niet bij. Vaak wonen ze in het pand van de eigenaar. Ze hebben geen vast inkomen, maar krijgen stukloon betaald. De werknemers in deze ateliers zijn daardoor kwetsbaar. CNV Internationaal probeert hierin samen met de Indonesische partnerorganisatie KSBSI verandering te brengen. Met resultaat. Zo is onlangs een cao afgesloten met MKB-bedrijven. De cao-afspraken gelden voor zo'n 2.000 thuiswerkers. Dit is een bijzonder en belangrijk proces. Het is in Indonesië namelijk niet gebruikelijk dat er collectief afspraken worden gemaakt over de arbeidsrechten van kwetsbare thuiswerkers. Daarnaast werkt vakbondsorganisatie KSBSI op dit moment aan het opzetten van een brancheorganisatie die wil overgaan naar een formele situatie voor deze werkenden.



## VASTE CONTRACTEN MIJNWERKERS

Tot voor kort was het grootste deel van de mijnwerkers van Austria Duvaz, hoog in de bergen in het Peruaanse Morococha, niet in vaste dienst. Daardoor was het moeilijk om de problemen met ventilatie en gevaarlijke stoffen aan te kaarten. De organisatie van werknemers zonder contract is in praktijk vaak onmogelijk.

Vakbondsorganisatie FENTECAMP begon als een van de weinigen in Peru toch met de organisatie van deze werknemers. Het eerste doel van de vakbond was om te zorgen dat de werknemers in vaste dienst kwamen bij het bedrijf. “Daar zijn we in geslaagd,” vertelt vakbondsleider Jesus Cárdenas – zelf ook een medewerker – trots. “Het geeft de werknemers veel meer zekerheid en het is makkelijker om het gesprek

aan te gaan over de verbetering van ventilatie en gevaarlijke stoffen. Maar tegelijkertijd heeft de vakbond voor losse arbeiders nu geen leden meer,” voegt hij er lachend aan toe.

Voor de nieuwe vaste mijnwerkers gaat FENTECAMP ook een vakbond oprichten. Cárdenas: “Er zijn nog genoeg verbeteringen nodig. Vooral als het gaat om controle en sancties op het gebied van veiligheid.”

# Vrijheid voor dialoog op Sumatra

*Hier draait het om bij vakbondsvrijheid. Dat er vrijheid is om op lokaal niveau een dialoog te voeren tussen de vakbonden en eigenaren om zo de arbeidsrechten en omstandigheden ter plaatse te verbeteren.*

**In april 2017 publiceerde CNV Internationaal een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden op palmolieplantages in Indonesië. Uit dit onderzoek, uitgevoerd door Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO), bleek dat zelfs bij gecertificeerde palmoliebedrijven de arbeidsrechten, zoals vakbondsvrijheid, op regelmatige basis worden geschonden.**

## ANGST VOOR ONTSLAG

Werknemers op de palmolieplantage Murini Sam Sam (Sumatra) verklaarden tegenover de onderzoekers dat zij bang waren om zich aan te sluiten bij de vakbond, nadat vakbondsleiders van vakbondsorganisatie HUKATAN enkele jaren geleden ontslagen waren. De arbeiders die op de afgelegen plantage werken en wonen bleken nauwelijks op de hoogte van hun rechten. Dit ondanks het feit dat Wilmar International, de eigenaar van deze plantage en 's werelds grootste palmoliebedrijf, aangesloten is bij certificeringsorganisatie Round Table on Sustainable Palm Oil (RSPO).

## IN GESPREK MET CNV INTERNATIONAAL

Met de feiten en cijfers uit het onderzoek in de hand ging CNV Internationaal de dialoog aan met Wilmar International en de andere onderzochte palmoliebedrijven om zo de arbeidsrechten en -omstandigheden te kunnen verbeteren. En met resultaat! In reactie op het onderzoek nodigde Wilmar International de vakbondsorganisatie HUKATAN uit om weer actief te worden op de plantage en binnen de fabriek. Vervolgens zijn gesprekken gestart door vertegenwoordigers van het bedrijf én de kersverse vertegenwoordigers van de vakbond om een cao-onderhandelings traject te starten.

INDONESIË





DE KRACHT VAN  
**vakbonds  
vrijheid**

# Tips & tricks

## HET THEMA AANPAKKEN OP HET HOOFDKANTOOR: DE 5 B'S

**Brainstorm** → Doe actief mee aan pilots rondom vakbonds-vrijheid en sociale dialoog. Zoals de activiteiten vanuit de sectorconvenanten of die door CNV Internationaal worden opgezet. Of organiseer een brainstorm op de werkvloer: hoe kunnen werknemers (al dan niet zelf betrokken bij inkoop) het beleid en de risico's vertalen naar concrete acties?

**Beloon** → Beloon de inkopers van het bedrijf voor duurzaam gedrag en geef hier aandacht aan.

**Bespreek** → Benoem het belang van vakbonds-vrijheid op conferenties en bijeenkomsten van en met toeleveranciers of andere spelers in de productie- en toeleveringsketens. Geef regelmatig voorlichting en stel informatie beschikbaar over het bedrijfsbeleid en de uitvoering ervan binnen de eigen organisatie. Hierdoor kunnen andere bedrijven geïnspireerd raken om ook met vakbonds-vrijheid aan de slag te gaan en ook stappen te zetten.

**Betrek** → Betrek Nederlandse bonden en hun internationale netwerk. Zij kunnen dan deel uitmaken van een lokale stakeholder groep op het gebied van arbeidsrechten en hebben kennis van vakbonds-vrijheid en dialoog.

**Bedrijfshandboek** → Stel een gedragscode op en refereer hierbij aan de ILO-conventies en OESO-richtlijnen en verwerk deze principes in het bedrijfshandboek. Publiceer het handboek op de bedrijfswebsite ter inspiratie voor anderen.



## WEES HIER SCHERP OP:

- Voer regelmatig audits met focus op arbeidsrechten uit en vraag door (gebruik de CNV vragenlijst vakbonds-vrijheid)
- Verbied zwarte lijsten van werknemers
- Maak korte metten met spookvakbonden
- Voorkom Yellow Unions en pleit voor onafhankelijke bonden
- Stel een (anoniem) klachtenmechanisme op
- Voorkom dat werknemers blanco vellen papier tekenen
- Leg vakbonds-vrijheid vast in contracten
- Verbind consequenties aan het stelselmatig schenden van de regels



## IN GESPREK MET LOKAAL MANAGEMENT: DIT ZIJN DE BESPREEKPUNTEN

- Zet in op de win-win kansen van de dialoog!
- Uitleg over het bedrijfsbeleid en bedrijfsprincipes op het gebied van vakbondsvrijheid en arbeidsrechten
- Checken of iedereen weet wat er verwacht wordt en wat dit betekent in hun context
- Noodzaak van arbeidsrechten; navragen hoe dit lokaal is geregeld
- Mogelijke samenwerking met andere merken in de fabriek verkennen
- Ruimte en tijd beschikbaar stellen op de locaties, zodat werknemers samen kunnen komen
- Uitkomsten audits bespreken en de mogelijke verbeterplannen
- Nagaan of informatie voor werknemers voldoende beschikbaar is

## COMMUNICATIE IS KEY

*Duidelijke informatie beschikbaar stellen is een essentieel onderdeel waar je als bedrijf zelf veel invloed op hebt. Tips uit de praktijk:*

### Schrijf in de eigen taal (en visueel)

Zorg ervoor dat werknemers hun collectieve arbeidsovereenkomst en het MVO-beleid kennen. Zorg ervoor dat ze een kopie krijgen in hun eigen taal. Denk ook na over alternatieven voor ongeletterden, bijvoorbeeld door eenvoudige plaatjes te maken van de gedragscodes. Hang deze op in de fabriekshallen. Het is belangrijk dat ook ongeschoolde werknemers en managers het beleid begrijpen.

### Benoem de voordelen van vakbonden

Werknemers kennen angst als gevolg van eerdere slechte ervaringen met vakbonden. Neem hun angst weg als zij in het verleden zijn benadeeld vanwege vakbondslidmaatschap. Bijvoorbeeld door hen actief te informeren over het bedrijfsbeleid ten aanzien van vrijheid van vakvereniging.

### Hou de lijnen met onafhankelijke bonden open

Zorg ervoor dat onafhankelijke vakbonden op de hoogte zijn van gesprekken of grote (order) onderhandelingen. Bespreek met het management dat zij de vakbonden hiervan op de hoogte brengen.

## TIP

*Bevorder democratische verkiezingen op fabrieks- en bedrijfsniveau. Stimuleer de oprichting van alternatieve onafhankelijke werknemerscomités als er in een land slechts één staatsvakbond bestaat. Maar interenieer niet in vakbondsverkiezingen -dat geldt ook voor het lokale management.*

*“Bezoek je productielocaties. Het kost je maar één extra dag. Stel vragen en vraag door.”  
→ Carolien Mewe, Alchemist*

## GEBUIK DE CNV INTERNATIONAAL VRAGENLIJST

Aandacht voor vakbondsvrijheid komt meestal niet spontaan. Vragen stellen helpt. Belangstelling tonen voor dialoog met de werknemers zal ertoe bijdragen dat men zich meer bewust wordt van dit werknemersrecht. Hoe meer stakeholders worden bevroegd en aangesproken, hoe meer zij zich zullen openstellen voor onafhankelijke werknemersvertegenwoordigers.

CNV Internationaal heeft een handige vragenlijst ontwikkeld om te gebruiken bij leveranciersbezoeken. Selecteer enkele vragen op basis van de auditresultaten of op basis van de eigen inschatting van wat er werkelijk speelt op de werkplek.

De Vragenlijst Vakbondsvrijheid is beschikbaar in het Nederlands, Engels, Frans en Spaans. Vraag extra exemplaren aan via [internationaal@cnv.nl](mailto:internationaal@cnv.nl).

Online is de vragenlijst te vinden via:

<https://bit.ly/2NYeWwF> (Nederlands)

<https://bit.ly/2NpMOBK> (Engels)

<https://bit.ly/2lh5lZZ> (Frans)

<https://bit.ly/2OMvpE9> (Spaans)



**Vragen**  
met betrekking tot  
vrijheid van vereniging  
en sociale dialoog

**cnv**

Internationaal

**cnv**

Procesindustrie


## TIP

*Ga zoveel mogelijk voor preferred suppliers. Er gaat een stimulerende werking van uit, bedrijven worden op deze wijze beloond voor duurzaam gedrag. Het is hierdoor beter mogelijk om eisen te stellen op het gebied van vakbondsvrijheid.*

*“Onderzoek wat de risico’s zijn in je productielanden, ook met hulp van externe deskundigen. Gebruik de informatie die beschikbaar is. Deel kennis, ervaring en dilemma’s. Zo draag je bij aan bewustwording en verbetering.”*

*→ Rutger Goethart, Heineken*





*“Wij willen dat de overlegstructuur op orde is en dat onderhandelaars over de juiste capaciteiten beschikken” → C&A*

### NEEM CONTACT OP MET CNV INTERNATIONAAL

Vakbonden zijn er op vele niveaus. In veel landen zijn vakbonden op bedrijfs-niveau, sectorniveau en nationaal niveau actief. Overkoepelende organisaties bestaan op regionaal, continentaal en mondiaal niveau. 331 nationale vakbondsorganisaties uit 163 landen die zijn aangesloten bij de Internationale vakbondskoepel ITUC, waarvan ook het CNV lid is.

CNV Internationaal helpt met informatie over landen waar bedrijven actief zijn:

- Voor meer informatie over hoe het in een land met de vakbondsvrijheid gesteld is
- Om in contact te komen met lokale vakbonden in productielanden of in landen waar ook bedrijfsvestigingen zijn.
- Voor hulp bij het organiseren van trainingen en het (helpen) opzetten van de dialoog
- Voor het inschakelen van partnerorganisaties voor het opzetten van bedrijfsbonden



## ONS WERK

---

Al meer dan 50 jaar steunt CNV Internationaal vakbondswerk in ontwikkelingslanden. Samen met partnerorganisaties beschermt en bevordert CNV Internationaal de rechten van werknemers op basis van de christelijk sociale traditie. De sociale dialoog, het pluralisme van de vakbeweging en de individuele verantwoordelijkheid van de werknemers zijn daarbij kernwaarden. De missie van CNV Internationaal is om bij te dragen aan fatsoenlijk werk in ontwikkelingslanden door de positie van werknemers in zowel de formele als de informele economie te versterken via sterke sociale partners en door duurzaamheid in de keten te bevorderen. In Nederland draagt CNV Internationaal samen met de CNV Vakcentrale en vakbonden bij aan fatsoenlijk werk in ontwikkelingslanden via lobby, beleid en bewustwording. Het werk van CNV Internationaal is komende jaren vooral gericht op de thema's: sociale dialoog, arbeidsrechten in productieketens en (jeugd) werkgelegenheid en inzetbaarheid.

### COLOFON

Dit is een uitgave van CNV Internationaal  
Postbus 2475, 3500 GL Utrecht  
E: [internationaal@cnv.nl](mailto:internationaal@cnv.nl)

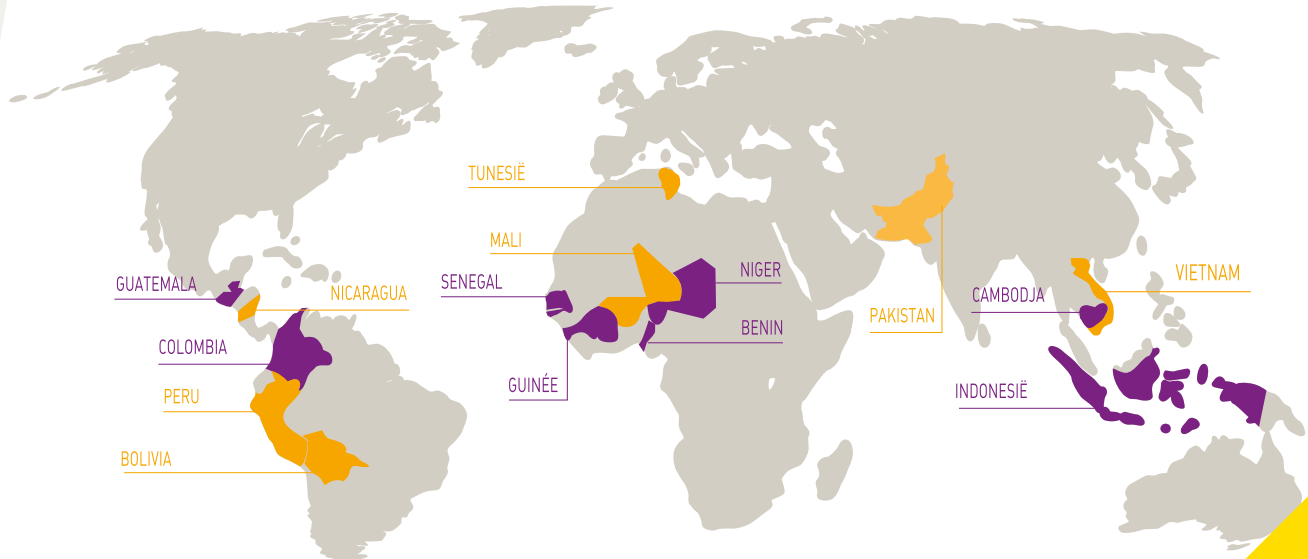
Redactie: Frieda Tax, Karen Bouwsma, Nancy Abelskamp, Corita Johannes  
Eindredactie: Annelies van der Leeuw  
Fotografie: CNV Internationaal, Bas de Meijer, Paolo Proserpio, Maarten Schuth, Chris Maluzinski, Juan Marín, Heineken, Alchemist en Dinesh Khanna (pag. 22) en Mahmud Rahman (pag. 23) voor C&A Foundation

Vormgeving: Marjoleine Reitsma  
Druk: Paperbilities

CNV Internationaal bedankt Alchemist, C&A en Heineken en alle vertegenwoordigers van de partnervakbonden voor hun inbreng.

[www.cnvinternationaal.nl](http://www.cnvinternationaal.nl)  
Twitter: [cnv\\_internat](https://twitter.com/cnv_internat)  
Facebook: [cnv.internationaal](https://www.facebook.com/cnv.internationaal)  
LinkedIn: [linkedin.com/company/cnv-internationaal](https://www.linkedin.com/company/cnv-internationaal)  
© CNV Internationaal 2018

# Waar we werken



■ *Samenwerkingslanden: Benin, Cambodja, Colombia, Guatemala, Guinée, Indonesië, Niger, Senegal*

■ *Nieuwe landen waar CNV Internationaal sinds kort actief is of waar samenwerking verkend wordt: Bolivia, Mali, Nicaragua, Pakistan, Peru, Tunesië, Vietnam*

DE KRACHT VAN

# vakbonds vrijheid<sup>1</sup>

Lid worden van een vakbond en het oprichten van een vakbond is een fundamenteel mensenrecht. Het recht op vakvereniging stelt werknemers in staat zich te organiseren en collectief in gesprek te gaan met hun werkgever. Jammer genoeg komen werknemers in veel landen allerlei hindernissen tegen als ze zich proberen te organiseren. Ook werkgevers zijn hierbij niet bij gebaat. CNV Internationaal zet zich samen met internationale bedrijven en partnerorganisaties in om vakbondsvrijheid wereldwijd te vergroten.

Bent u werkgever en heeft u toeleveranciers in ontwikkelingslanden? Of hebt u buitenlandse vestigingen of productielocaties? Dan is dit boekje voor u bedoeld. Het geeft inzicht in de verschillende aspecten van vrijheid van vakvereniging: de wetgeving, de meerwaarde en de problematiek. Bedrijven met een internationale toeleveringsketen bieden, aan de hand van internationale praktijkvoorbeelden, een verhelderende kijk achter de schermen en delen hun inspirerende inzichten en tips.



Internationaal