



Overeenkomst tussen IUF/Colsiba en Chiquita*

inzake vrijheid van vereniging,
minimumarbeidsnormen en werkgelegenheid in
Latijns-Amerikaanse bananenbedrijven



* De verwijzing naar Chiquita in dit document omvat alle dochterondernemingen van Chiquita Brands International, Inc. die werknemers tewerkstellen in bananenbedrijven in Latijns-Amerika.

DEEL I

MINIMUMARBEIDSNORMEN

IUF/COLSIBA EN CHIQUITA:

- Erkennen het fundamentele recht van elke werknemer om ervoor te kiezen lid te zijn van en vertegenwoordigd te worden door een onafhankelijke en democratische vakbond naar zijn of haar keuze, en om collectief te onderhandelen;
- Zijn ervan overtuigd dat een versterking van democratische samenwerkingsvormen in het bedrijf zowel de verantwoordelijkheid is van het management als van de vakbonden;
- Proberen praktische gelegenheden te vinden voor een continue verbetering in de arbeidsomstandigheden van de werknemers van CHIQUITA. Dit wordt erkend als een noodzakelijke voorwaarde om de gemeenschappelijke belangen van CHIQUITA en haar werknemers te bevorderen;
- Respecteren de verantwoordelijkheden van de plaatselijke Chiquita-managers en vakbonden om lokale aandachtspunten door middel van collectieve onderhandelingen aan te pakken en de volgende algemene principes in praktijk te brengen.

In die geest komen IUF/COLSIBA en CHIQUITA het volgende overeen:

OVER MINIMUMARBEIDSNORMEN:

1. CHIQUITA bevestigt opnieuw haar inzet om de volgende basisconventies van de IAO na te leven:
 - Het principe van vrijheid van vereniging (Conventie nr. 87: Vrijheid van vereniging en bescherming van het recht op organisatie, 1948);
 - De effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen (Conventie nr. 98: Recht op organisatie en collectieve onderhandelingen, 1949);
 - De bescherming en voorzieningen, te verschaffen aan werknemersvertegenwoordigers (Conventie nr. 135: Werknemersvertegenwoordigers, 1971);
 - De afschaffing van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid (Conventie nr. 29: Gedwongen arbeid, 1930 en Conventie nr. 105: Afschaffing van gedwongen arbeid, 1957);
 - De effectieve afschaffing van kinderarbeid (Conventie nr. 138: Minimumleeftijd, 1973 en Conventie nr. 182: Ergste vormen van kinderarbeid, 1999); en



- De opheffing van discriminatie in verband met werkgelegenheid en beroep (Conventie nr. 100: Gelijke vergoeding, 1951 en Conventie nr. 111: Discriminatie (werkgelegenheid en beroepen), 1958.
2. Chiquita bevestigt opnieuw haar inzet om de rechten van vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen na te leven, alsook alle wetten die de toepassing van deze rechten regelen.
 3. Chiquita zal het recht van al het personeel om vakbonden te vormen en er lid van te worden eerbiedigen.
 4. Chiquita zal waarborgen dat vakbondsvertegenwoordigers niet onderhevig zijn aan discriminatie en dat dergelijke vertegenwoordigers toegang hebben tot werknemers op de werkplek. De praktische details van een dergelijke toegang zullen worden bepaald door middel van nationale besprekingen en overeenkomst. Chiquita garandeert dat de werknemers geen discriminatie, bedreigingen of sancties zullen ondervinden als gevolg van een dergelijk bezoek door een vakbondsvertegenwoordiger.
 5. In de gevallen dat Chiquita betrokken is bij collectieve onderhandelingen met vakbonden zal Chiquita informatie over het bedrijf als geheel en over haar plaatselijke activiteiten die vertegenwoordigers van vakbonden redelijkerwijs nodig hebben om effectief te onderhandelen ter beschikking stellen.
 6. CHIQUITA erkent haar verantwoordelijkheid om veilige en gezonde werkplekken te verschaffen, en CHIQUITA en de IUF/COLSIBA komen overeen samen te werken bij hun activiteiten om de gezondheid en veiligheid op de bananenplantages van de onderneming verder te verbeteren.
 7. CHIQUITA en de IUF/COLSIBA zullen deze overeenkomst bekendmaken in alle bananenbedrijven van de onderneming in Latijns-Amerika.



DEEL II

WERKGELEGENHEID

In het geval van situaties die de grootte van de werkgelegenheid, de werkomstandigheden of het type arbeidscontracten ernstig zouden beïnvloeden, zoals wijzigingen of verplaatsingen van de productie of de gehele of gedeeltelijke sluiting van een faciliteit, verbindt CHIQUITA zich ertoe:

- De plaatselijke wetgeving en verordeningen na te leven;
- Die lokale vakbonden te raadplegen die terecht als vertegenwoordigers van de getroffen werknemers zijn benoemd, welke gesprekken zo snel mogelijk moeten plaatsvinden, vooral als de verandering invloed heeft op een aanzienlijk aantal werknemers, zoals bij een gedeeltelijke of gehele sluiting;
- In het geval dat de werknemers wettelijk vertegenwoordigd zijn door een vakbond om collectief te onderhandelen, moet er tegelijkertijd een kennisgeving plaatsvinden aan de plaatselijke vakbond, COLSIBA en de IUF van enige dergelijke voorgestelde verandering, met in de kennisgeving zowel:
 - Uitleg over de beslissing van het bedrijf; en
 - Een duidelijke indicatie van de gevolgen van de beslissing voor de werknemers voor wat betreft wijzigingen van contracten, werkomstandigheden of vermindering van banen.
- Chiquita zal alternatieve voorstellen die vakbonden die de werknemers van Chiquita vertegenwoordigen presenteren serieus overwegen.
- Chiquita zal op die voorstellen reageren binnen een tijds kader dat per geval wordt overeengekomen.

OVER LEVERANCIERS:

Chiquita vraagt aan haar leveranciers, contracttelers en samenwerkende partners een aanvaardbaar bewijs te leveren dat ze de nationale wetgeving en de minimumarbeidsnormen, zoals beschreven in Deel I van deze overeenkomst, naleven. Partijen komen overeen dat de effectieve implementatie van deze bepaling afhangt van een aantal factoren zoals Chiquita's relatieve mate van invloed op haar leveranciers en de beschikbaarheid van geschikte en commercieel haalbare toeleveringsalternatieven. De implementatie van dit deel van de overeenkomst zal daarom gezamenlijk worden beoordeeld door het toezichtcomité dat deze factoren in aanmerking neemt.



DEEL III

TOEZICHT OP DEZE OVEREENKOMST

CHIQUITA en IUF/COLSIBA zullen elk tot vier leden aanstellen voor een toezichtcomité dat regelmatig bijeen zal komen om toezicht te houden op de toepassing van deze overeenkomst en om andere punten van gezamenlijk belang te bespreken. In het geval van een groot conflict kunnen CHIQUITA en IUF/COLSIBA bovendien een vertegenwoordiger van de lokale vakbond en een vertegenwoordiger van het lokale management bij de bijeenkomst betrekken.

CHIQUITA en IUF/COLSIBA erkennen dat deze overeenkomst geen vervanging is van effectieve plaatselijke onderhandelingsprocessen, en dat ze al het redelijke moeten doen om deze aan te moedigen. Partijen komen overeen dat de lokale partijen al het mogelijke moeten doen om lokale kwesties op te lossen, en dat het werk van het toezichtcomité, alsook elke interventie die tussen de bijeenkomsten van dit comité vereist is, slechts betrekking zullen hebben op vermeende ernstige en/of systematische inbreuken op de rechten, zoals beschreven in deze overeenkomst. De agenda's voor deze bijeenkomsten zullen vooraf worden overeengekomen en beide partijen zullen de relevante informatie verschaffen die nodig is om de opzet van de bijeenkomsten uit te voeren. Het toezichtcomité komt tweemaal per jaar bijeen. Er kan een buitengewone bijeenkomst worden samengeroepen op verzoek van een van beide partijen, in het geval er een situatie optreedt die dringend een bespreking door het toezichtcomité vereist.

Chiquita, de IUF, en COLSIBA zullen elk een contactpersoon aanwijzen die verantwoordelijk is de communicatie te bevorderen en noodgevallen die eventueel worden vastgesteld tussen bijeenkomsten van het toezichtcomité tijdig op te lossen.

INZET VOOR EERLIJKE BEHANDELING EN CONTINUE VERBETERING

Deze overeenkomst zal duren tot een van beide partijen ze ten minste drie maanden voor de einddatum beëindigt door een voorafgaande schriftelijke kennisgeving. Gedurende de termijn van deze overeenkomst komen CHIQUITA en de IUF/COLSIBA overeen om:

- te goeder trouw te onderhandelen met het beste belang van alle partijen voor ogen;
- te communiceren op een open, eerlijke en directe manier;
- acties te vermijden die het proces, nauwkeurig omschreven in deze overeenkomst, kunnen ondermijnen, zoals openbare internationale campagnes of vergeldingstactieken tegen de vakbond, tot het tijdstip waarop een van beide partijen verklaart dat het bereiken van overeenkomst is mislukt. Er zal per geval een tijds kader



door het toezichtcomité worden overeengekomen voor de bespreking en oplossing van de kwestie tot wederzijdse tevredenheid. Er kan geen gebrek aan overeenkomst worden afgekondigd vóór het verstrijken van dit tijds kader;

- te werken aan de ontwikkeling van een algemeen begrip van effectieve arbeidsmanagementrelaties onder bedrijfsmanagers, vakbondleiders en werknemers, met erkenning van hun direct verband met:
 - de kwaliteit van de producten van het bedrijf;
 - de productiviteit, efficiëntie, en flexibiliteit van praktijken op de werkplek;
 - de kwaliteit van het arbeidsleven van de werknemers;
 - de sociale en milieugezondheid van de gemeenschappen waarin de werknemers van het bedrijf leven en werken; en
 - het commerciële succes en de duurzaamheid van de bedrijfsactiviteiten.

Overeengekomen door partijen in de stad San José, Costa Rica op elf mei tweeduizend één. Ondertekend in de stad Genève, Zwitserland op veertien juni tweeduizend één.

Bevestigd namens de partijen:

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

Ron Oswald, Algemeen Secretaris



Ron Oswald
General Secretary



Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA)


Germán Zepeda, Regionaal Coördinator


Germán Zepeda
Regional Coordinator



Chiquita Brands International, Inc.

President en Chief Operating Officer


Steven G. Warshaw
President and Chief Operating Officer



Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)

Algemeen Directeur, Getuige

Juan Somavía
Director General
Witnessed



