



IUF/COLSIBAN JA CHIQUITAN* VÄLINEN SOPIMUS JÄRJESTÄYTYMISVAPAUDESTA, TYÖOLOSUHTEIDEN MINIMISTANDARDEISTA JA TYÖSUHTEISTA LATINALAISEN AMERIKAN BANAANIVILJELMILLÄ



* Tässä asiakirjassa Chiquita-nimellä viitataan kaikkiin Chiquita Brands International, Inc. -yrityksen tytäryhtiöihin, joiden palveluksessa on työntekijöitä Latinalaisen Amerikan banaaniviljelmillä.

OSA I

TYÖOLOSUHTEIDEN MINIMISTANDARDIT

IUF/COLSIBA JA CHIQUITA:

- Toteavat, että jokaisella työntekijällä on perusoikeus kuulua valitsemaansa itsenäiseen ja demokraattiseen ammattiyhdistykseen ja neuvotella työehtosopimuksista sen välityksellä:
- Uskovat vakaasti, että demokraattisten yhteistyömuotojen edistäminen yrityksessä kuuluu sekä sen johtoryhmälle että ammattiyhdistyksille:
- Pyrkivät havaitsemaan käytännön mahdollisuuksia CHIQUITAn työntekijöiden työolosuhteiden jatkuvaan parantamiseen tietäen, että se on välttämätöntä CHIQUITAn ja sen työntekijöiden yhteisten etujen edistämisen kannalta;
- Kunnioittavat paikallisen Chiquitan johtajiston ja ammattiyhdistysten veloitetta hoitaa paikallisia kysymyksiä solmimalla työehtosopimuksia sekä toteuttaa seuraavia yleisperiaatteita.

Näiden toteamusten hengessä IUF/COLSIBA ja CHIQUITA sopivat seuraavaa:

TYÖOLOSUHTEIDEN MINIMISTANDARDEISTA:

1. CHIQUITA vahvistaa sitoutuvansa noudattamaan seuraavia ILO:n keskeisiä sopimuksia:
 - Järjestäytymisvapaus (Sopimus nro 87: Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojeleminen, 1948);
 - Kollektiivisen neuvottelu-oikeuden tunnustaminen (Sopimus nro 98: Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltaminen, 1949);
 - Työntekijäin edustajien suojeleminen ja heidän toimintansa helpottaminen (Sopimus nro 135, Työntekijäin edustajat, 1971);
 - Kaikenlaisen pakko- ja pakollisen työn lakkauttaminen (Sopimus nro 29: Pakollinen työ, 1930 ja Sopimus nro 105: Pakkotyön poistaminen, 1957);



- Lapsityövoiman käytön lakkauttaminen (Sopimus nro 138: Työhön pääsemiseksi vaadittava vähimmäisikä, 1973 ja sopimus nro 182 Lapsityön pahimpien muotojen kieltäminen 1999); ja
 - Työhön ja ammattiin liittyvä syrjinnän poistaminen (Sopimus nro 100: Samanarvoisesta työstä maksettava sama palkka, 1951 ja sopimus nro 111: Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä, 1958).
2. Chiquita vakuuttaa sitoutuvansa kunnioittamaan ammatillista järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta sekä kaikkia lakeja, joilla näiden oikeuksien toteutumista säädellään.
 3. Chiquita kunnioittaa kaikkien työntekijöiden oikeutta muodostaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin.
 4. Chiquita varmistaa, että ammattiyhdistysten edustajiin ei kohdistu syrjintää ja että näillä edustajilla on vapaa pääsy työntekijöiden puheille. Puheillepääsyn käytännön yksityiskohdat määritellään kansallisten keskustelujen ja sopimusten mukaisesti. Chiquita takaa, että työntekijöitä ei syrjitä, uhkailla eikä rangaista ammattiyhdistyksen virkailijoiden tapaamisen seurauksena.
 5. Käydessään kollektiivisia työehtosopimusneuvotteluja ammattiyhdistysten kanssa Chiquita luovuttaa niiden edustajille tietoja yhtiöstä kokonaisuutena sekä sen paikallisista toiminnoista, jos niitä kohtuuden nimessä tarvitaan neuvottelujen pohjaksi.
 6. CHIQUITA myöntää oikeaksi veloitteen järjestää työntekijöilleen turvalliset ja terveelliset työolosuhteet, ja CHIQUITA ja IUF/COLSIBA sopivat yhteisistä ponnisteluista terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi edelleen kaikilla yhtiön banaaninviljelytiloilla.
 7. CHIQUITA ja IUF/COLSIBA julkistavat tämän sopimuksen kaikilla yhtiön viljelytiloilla Latinalaisessa Amerikassa.



OSA II

TYÖSUHTEET

Jos jostain syystä syntyy tilanne, joka vaikuttaa merkittävästi työvoimatarpeeseen, työolosuhteisiin tai työsopimuslajeihin, kuten esimerkiksi tuotannon muutokset tai siirto eri paikkaan tai viljelytilan supistaminen tai lakkauttaminen kokonaan,

CHIQUITA sitoutuu:

- Noudattamaan paikallisia lakeja ja säännöksiä;
- Keskustelemaan niiden paikallisten ammattiyhdistysten kanssa, joilla on oikeus toimia asianomaisten työntekijöiden edustajina. Näitä keskusteluja on käytävä niin pian kuin mahdollista erityisesti, jos muutokset vaikuttavat merkittävään työntekijäjoukkoon, kuten esimerkiksi viljelytilan osittaisen tai täydellisen lakkauttamisen tapauksessa.
- Jos ammattiyhdistyksellä on oikeus edustaa laillisesti työntekijöitä kollektiivisissa neuvotteluissa, ehdotetuista muutoksista ilmoitetaan samanaikaisesti paikalliselle ammattiyhdistykselle, COLSIBAlle ja IUF:lle, ja ilmoituksiin tulee sisältyä seuraavaa:
 - Selvitys yhtiön päätöksestä; sekä
 - Selkeä tiedonanto päätöksen vaikutuksista työntekijöihin: työsopimukseen, työoloihin tai työpaikkojen vähenemiseen.
- Chiquita lupaa vakavasti harkita työntekijöiden edustajana toimivien ammattiyhdistysten vaihtoehtoisia ehdotuksia.
- Chiquita ilmoittaa kantansa tämänkaltaisiin ehdotuksiin kunkin tapauksen kohdalla erikseen sovittavassa ajassa.

TAVARANTOIMITTAJAT:

Chiquita vaatii tavarantoimittajia, sopimusviljelijöitä ja yhteistyökumppaneita kohtuudella todistamaan, että he noudattavat kansallista lainsäädäntöä ja tämän sopimuksen kohdassa I määriteltyjä minimistandardeja. Osapuolet sopivat, että tämän lausekkeen täydellinen toimeenpano riippuu monista tekijöistä kuten Chiquitan suhteellisesta vaikutusvallasta tavarantoimittajiin sekä sopivista ja kaupallisesti toteuttamiskelpoisista toimitusvaihtoehdoista. Sopimuksen tämän osan toteuttamismahdollisuutta on sen vuoksi arvioitava yhteisesti arviointikomiteassa, joka ottaa nämä lähtökohdat huomioon.



OSA III

SOPIMUKSEN NOUDATTAMISEN VALVONTA

CHIQUITA ja IUF/COLSIBA nimittävät kumpikin korkeintaan neljä jäsentä arviointikomiteaan, joka kokoontuu säännöllisin välein valvoakseen tämän sopimuksen noudattamista ja keskustellakseen muista osapuolia koskevista asioista. Mikäli CHIQUITAn ja IUF/COLSIBAn välille syntyy merkittäviä erimielisyyksiä, ne voivat lisäksi pyytää kokouksen osallistujiksi paikallisen ammattiyhdistyksen edustajan sekä paikallishallinnon edustajan.

CHIQUITA ja IUF/COLSIBA toteavat, että tämä sopimus ei korvaa paikallisten työehtosopimusten laatimista, ja että heidän tavoitteenaan on edistää sellaisten syntymistä kaikin kohtuullisiksi katsottavin keinoin. Sopijaosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisten toimijoiden on syytä pyrkiä kaikin tavoin ratkaisemaan paikalliset ongelmatilanteet itse, ja että arviointikomitean työskentely sekä kolmansien osapuolien osallistuminen komitean kokouksiin saa liittyä ainoastaan vakaviksi ja/tai systemaattisiksi katsottaviin, tässä sopimuksessa sovittujen oikeuksien loukkaamiseen. Näiden kokousten asialista on sovittava etukäteen, ja kummankin osapuolen on tuotava esiin kaikki ne tiedot, jotka ovat välttämättömiä kokouksen aiheen käsittelemisen kannalta. Arviointikomitea kokoontuu kaksi kertaa vuodessa. Erikoiskokous voidaan pitää jommankumman osapuolen vaatimuksesta, jos esiin tulee arviointikomitean välitöntä käsittelyä vaativa tilanne.

Chiquita, IUF ja COLSIBA nimeävät kukin keskuudestaan yhteyshenkilön, jonka tehtävänä on helpottaa kommunikointia ja hätätilanteiden pikaista ratkaisemista, jos sellaisia ilmenee arviointikomitean puolivuositteisten kokousten välillä.

SITOUTUMINEN OIKEUDENMUKAISUUTEEN JA JATKUVAAN KEHITYSTYÖHÖN

Tämä sopimus on voimassa, kunnes jompikumpi osapuoli sanoo sen kirjallisesti irti vähintään kolme kuukautta ennen sen päättymispäivää. Sopimuksen ollessa voimassa,

CHIQUITA ja IUF/COLSIBA lupaavat:

- Käydä neuvotteluja hyvässä uskossa kaikkien osapuolten edut huomioon ottaen;
- Käydä vuoropuhelua avoimessa, rehellisessä ja suorassa hengessä;



- Välttää toimia, jotka eivät ole tämän sopimuksen hengen mukaisia, kuten julkisia kansainvälisiä kampanjoita tai ammattiyhdistysten vastaisia toimia, ellei jompikumpi osapuoli ilmoita neuvottelujen päättymisestä tuloksettomina. Keskustelujen ja kumpaakin osapuolta tyydyttävien ratkaisujen syntymiselle sovitaan arviointikomiteassa tapauskohtainen aikaraja. Ennen sovitun ajan päättymistä osapuolet eivät voi ilmoittaa neuvottelujen päättyneen tuloksettomina;
- Työskennellä sen puolesta, että yhtiön johtajiston, ammattiyhdistysjohtajien ja työntekijöiden kesken syntyisi yhteisymmärrys toimivista työnjohtosuhteista ja että osapuolet näkisivät niiden suoran yhteyden:
 - yhtiön tuotteiden laatuun
 - työpaikan toiminnan tuottavuuteen, tehokkuuteen ja joustavuuteen;
 - työntekijöiden työskentelyolojen laatuun;
 - ympäristön ja niiden yhteisöjen sosiaaliseen terveyteen, joissa yhtiön työntekijät asuvat ja työskentelevät; sekä
 - yhtiön toiminnan kaupalliseen menestykseen ja kestävään kehitykseen.

Osapuolet ovat hyväksyneet sopimuksen San Joséssa, Costa Ricassa toukokuun 11. päivänä, 2001. Allekirjoitettu Genevessä, Sveitsissä kesäkuun 14. päivänä, 2001.

Kummankin osapuolen puolesta:

Elintarvike-, maatalous-, hotelli-, ravintola-, catering- ja tupakkatyöläisten kansainvälinen liitto (IUF)

Ron Oswald, Pääsihteeri



Ron Oswald
General Secretary



Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA)

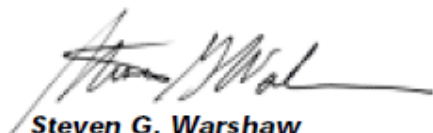
Germán Zepeda, Paikalliskoordinaatori


Germán Zepeda
Regional Coordinator



Chiquita Brands International, Inc.

Presidentti ja pääjohtaja


Steven G. Warsaw
President and Chief Operating Officer



Kansainvälinen työjärjestö (ILO)

Pääjohtaja, todistaja

Juan Somavía
Director General
Witnessed



