



DRISCOLL'S ARBEIDSNORMEN

(Voorheen Driscoll's Welzijnsnormen voor Werknemers)



Updated December, 2017



Driscoll's
Only the Finest Berries™

DOELSTELLING

Deze Normen definiëren Driscoll's kernwaarden en -verwachtingen op de werkplek. Wij willen dat werken bij Driscoll's een trost gevoel oproept bij de vele duizenden mensen die onze missie, om consumenten van zachtfruit te laten genieten, mogelijk te maken.

Driscoll's erkent de waarde en het belang van alle mensen die deel uitmaken van onze keten.

Door respect, gezondheid en veiligheid op de werkplek te bevorderen, ondersteunen we onze bedrijfsvisie *"Om het meest gewaardeerde zachtfruit van de wereld te worden en het leven te verrijken van iedereen die we raken."* Het is onze overtuiging dat goede arbeidsomstandigheden door iedereen verwacht mogen worden. In onze ervaring resulteert dit in een productievere onderneming en een zinnigere ervaring voor iedereen.

REIKWIJDTE

Deze normen zijn van toepassing op alle werknemers in onze keten, zonder onderscheid. Onze implementatie inspanningen voor deze Normen zullen zich richten op het bieden van bescherming aan de meest kwetsbare werknemers van onze onderneming, met name migranten die op seizoensbasis werken.

INTERNATIONALE ARBEIDSNORMEN

Deze Normen zijn gebaseerd op de conventies en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (International Labor Organization; ILO), de standaarden van het Global Social Compliance Program (GSCP), de normen van het Business Social Compliance Initiative (BSCI) en een gezamenlijke beoordeling van landbouwspecifieke normen van verschillende niet-gouvernementele organisaties.

WETTELIJKE NALEVING

Arbeidswetten in de landen waar we werken, worden ondersteund door deze Normen. Wanneer arbeidswetten ruimer zijn dan deze Normen, moeten die wetten worden gerespecteerd en nageleefd. Wanneer arbeidswetgeving niet de minimale bescherming van deze Normen biedt, vereist Driscoll's dat werkgevers voldoen aan onze eisen.

IMPLEMENTATIE

Driscoll's garandeert de implementatie van deze normen over de hele wereld. Implementatie omvat beoordeling ter plaatse en controles door derden.

VERWACHTING VAN TRANSPARANTIE, ONDERSTEUNING EN CONTINUE VERBETERING

Driscoll's streeft transparantie en informatie-uitwisseling na tussen ons, onze telers en onze plant vermeerderingsbedrijven met betrekking tot arbeidsbeleid, arbeidspraktijken en arbeidsvoorwaarden. Driscoll's streeft naar een ondersteunende en progressieve aanpak binnen elke locatie voor fruitproductie en plantvermeerdering. Als bij het beoordelingsproces problemen worden geïdentificeerd, wordt van telers en plant vermeerderingsbedrijven verwacht dat zij met Driscoll's samenwerken om te zorgen voor een oprechte en continue verbetering richting opgestelde verbeterdoeleinden. Bij dit streven naar transparantie hoort ook een toewijding voor het ontwikkelen van geloofwaardige onafhankelijke klachtenprocedures voor landarbeiders die op teeltbedrijven in onze toeleveringsketen werken.

ZERO TOLERANCE-NORMEN

Driscoll's beschouwt de volgende praktijken als onaanvaardbaar:

- › Kinderarbeid
- › Dwangarbeid
- › Mensenhandel
- › Dwang, misbruik en intimidatie
- › Gezondheids- en veiligheidsomstandigheden die een direct gevaar vormen voor lijf en leven

Alle geïdentificeerde problemen die in strijd zijn met de bovengenoemde normen zijn onacceptabel en moeten onmiddellijk worden gecorrigeerd. Indien dit niet gebeurt, leidt dit tot beëindiging van de relatie met Driscoll's.

1. Onvrijwillige arbeid

- 1.1 Er wordt geen gebruik gemaakt van dwangarbeid of mensenhandel in al zijn vormen, zoals gevangenenarbeid of slavenarbeid.
- 1.2 Werknemers zullen geen originele documenten aan hun werkgever in onderpand geven, zoals origineel bewijs van staatsburgerschap of werkdocumenten, zoals paspoorten en visum.
- 1.3 Werknemers hebben het recht om hun dienstverband naar believen te beëindigen. Het recht van werknemers om de werkplek te verlaten na hun dienst moet worden gerespecteerd.

2. Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen

- 2.1 Werknemers zijn vrij om zich aan te sluiten bij vrije en onafhankelijke werknemersorganisaties zonder inmenging of represailles.
- 2.2 Vertegenwoordigers van de werknemers mogen niet worden gediscrimineerd en moeten toestemming hebben, binnen wettelijke kaders, voor het uitvoeren van hun representatieve functies op de werkplek.

3. Gezondheid en veiligheid op het werk

- 3.1 Alle werknemers zullen te allen tijde worden voorzien van een veilige en hygiënische werkomgeving, dit geldt ook voor transport van en naar de werkplek wanneer hierin door de werkgever wordt voorzien.
- 3.2 Werkplekken mogen geen bedreiging vormen voor de gezondheid van werknemers en er moeten voorzorgsmaatregelen worden getroffen om ongelukken en verwondingen te voorkomen. Werkgevers dienen zich te houden aan de lokale wetgeving en de Werkomstandigheden-bijlage van deze Normen.
- 3.3 Werknemers moeten regelmatig en op gezette tijden een gezondheids- en veiligheidstraining volgen, en deze training moet worden herhaald voor nieuwe of overgeplaatste werknemers.
- 3.4 Er zal worden voorzien in toegang tot voldoende schone toiletvoorzieningen, drinkwater en, indien nodig, sanitaire voorzieningen voor opslag van voedsel.
- 3.5 Accommodatie, indien aanwezig, moet schoon en veilig zijn, voldoen aan de basisbehoeften van de werknemers en voldoen aan de vereisten die zijn uiteengezet in de Bijlage Huisvesting van deze Normen.
- 3.6 De werkgever wijst de verantwoordelijkheid voor werkomstandigheden toe aan een vertegenwoordiger van het hoger management.

4. Kinderarbeid en jonge werknemers

- 4.1 In overeenstemming met conventie nr. 138 van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) moet iedere werknemer ten minste vijftien (15) jaar oud zijn, tenzij een hogere leeftijd in de lokale wetgeving is bepaald.
- 4.2 De werkgever zorgt ervoor dat specifieke beleidsmaatregelen en procedures worden geïmplementeerd om de tewerkstelling van kinderen jonger dan 15 jaar (of de wettelijke minimumleeftijd, indien hoger) te voorkomen.
- 4.3 De werkgever beschikt over systemen om de leeftijd van alle werknemers te controleren en bewijs daarvan te bewaren in zijn arbeidsregistratie.
- 4.4 De werkgever zorgt voor tactvolle en passende oplossingen in gevallen waarbij kinderarbeid wordt geconstateerd. Oplossingen moeten inhouden dat het kind van de werkplek wordt verwijderd, maar dat het kind niet in een kwetsbare situatie wordt geplaatst.
- 4.5 De werkgever zorgt voor de bescherming van jonge werknemers (onder de 18 jaar) met betrekking tot veilige arbeidsomstandigheden, soort werk en werkuren. Jongeren onder de 18 jaar mogen 's nachts niet werken, overuren maken, in gevaarlijke omstandigheden werken, in contact komen met pesticiden, zware machines bedienen of zware ladingen tillen.

5. Lonen en toeslagen

- 5.1 De werkgever moet er ten minste voor zorgen dat de lonen en vergoedingen die worden geboden voldoen aan de wettelijke minima en/of industriële normen en/of toepasbare collectieve overeenkomsten, of deze overtreffen.
- 5.2 Overwerk moet worden gecompenseerd volgens de lokale wetgeving
- 5.3 Werk zal altijd worden aangeboden binnen de voorwaarden vastgesteld door de toepasbare wetgeving. Op het moment van indiensttreding verstrekt de werkgever de werknemerscontracten met duidelijke en schriftelijke informatie over de arbeidsvoorwaarden in een taal die zij begrijpen. Arbeidsvoorwaarden bevatten functieomschrijving, loon, uitkeringen, transportvoorwaarden, startdatum en de periode van tewerkstelling. De werkgever zorgt ervoor dat contracten worden ondertekend vóór de datum van de tewerkstelling.
- 5.4 Inhoudingen op loon als een disciplinaire maatregel zijn niet toegestaan, evenals eventuele inhoudingen op loon die niet zijn voorzien in de nationale wetgeving zonder de uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer.
- 5.5 Ongeacht de wijze van betaling (bijvoorbeeld contant geld, cheque, enz.), moeten werknemers een begrijpelijke loonverklaring ontvangen die de volgende zaken omvat: gewerkte dagen, loon of stukloon dat is verdiend over die periode, overuren bij elk gespecificeerd tarief, bonussen, vergoedingen en wettelijke of contractuele heffingen voor die loonperiode. De werkgever zorgt ervoor dat werknemers de details van het loon dat betaald wordt als juist erkennen.
- 5.6 Werknemers moeten op regelmatige basis betaald worden in overeenstemming met de lokale wetgeving, maar in ieder geval minstens één keer per kalendermaand, in contanten of gelijkwaardig (bijvoorbeeld cheque of directe storting). Betalingen worden gedaan via methoden die kunnen worden vastgelegd en de werknemer een bewijs van betaling geven.

6. Werktijden en vrije dagen

- 6.1 De werkgever zorgt ervoor dat de normale werktijden in overeenstemming zijn met de lokale wetgeving en dat deze duidelijk in de arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd.
- 6.2 Overuren mogen niet de lokale wettelijk gedefinieerde grenzen overschrijden; ook mag het totaal aantal werkuren (normaal + overuren) gedurende een periode van zeven (7) dagen niet hoger zijn dan zestig (60) uur.
- 6.3 Werknemers ontvangen minimaal één (1) volledige rustdag in elke zeven (7) of twee (2) dagen vrij in elke veertien (14) kalenderdagen.
- 6.4 Gedetailleerde verslagen van de werkuren voor alle werknemers, inclusief normale uren, overuren en pauzes, worden bijgehouden.
- 6.5 Overwerkverwachtingen moeten duidelijk worden gecommuniceerd en worden goedgekeurd door elke werknemer.

7. Discriminatie

- 7.1 Discriminatie, in welke vorm dan ook, is verboden en werknemers worden met respect en waardigheid behandeld. Als een werknemer geschikt wordt geacht, zal er geen sprake zijn van discriminatie tegen een werknemer of potentiële werknemer bij werving, lonen, uitkeringen of enige andere hoedanigheid, op basis van ras, geloof, huidskleur, nationale of etnische afkomst, geslacht, leeftijd, handicap, vakbonds- of politieke activiteiten, burgerlijke staat, zwangerschap, religieuze opvattingen of seksuele geaardheid.
- 7.2 Gelijke kansen voor alle werknemers worden oprecht en volledig gerespecteerd.

8. Vaste tewerkstelling, arbeidscontractanten en externe werkgevers

- 8.1 Werkgevers en de externe werkgevers die zij inschakelen, moeten ervoor zorgen dat werknemers geen wervingskosten, transportkosten of andere kosten in verband met het verkrijgen van werk op enig moment in het wervingsproces hoeven te betalen.
- 8.2 Arbeidsmigranten die in hun land of regio van herkomst worden aangeworven, worden voorzien in huisvesting, gezondheidszorg en sociale diensten. Als een contractuele overeenkomst werknemersfamilies omvat, wordt ook voorzien in kinderopvang, scholing van kinderen en onderdak. Bij beëindiging van het dienstverband moet de werkgever voorzien in het vervoer van werknemers terug naar de regio of het land van herkomst in overeenstemming met de arbeidsvoorwaarden.
- 8.3 Arbeidsmigranten moeten een schriftelijk contract krijgen met een nauwkeurige beschrijving van de aangeboden arbeidsvoorwaarden voordat zij beginnen aan de reis naar de werklocatie. Wanneer de werkgever verantwoordelijk is voor het bieden van extra voordelen voor de migrant, zoals huisvesting, onderwijs en gezondheidsdiensten, moeten deze ook in het contract worden vastgelegd.
- 8.4 De werkgever heeft volledig inzicht in het gehele wervingsproces, inclusief alle arbeidswervers en tussenpersonen betreffende vereiste wettelijke en/of ethische vereisten.
- 8.5 Er wordt gebruik gemaakt van effectieve managementsystemen om het aannemen en beheren van alle arbeidsmigranten, contract-, of uitzendarbeid, of tijdelijke arbeid vast te leggen.

8. Regulier dienstverband

- 8.6** De werkgever zorgt voor een contractovereenkomst met elk uitzendbureau waarin wordt bepaald dat ze de Normen moeten handhaven. Het gebruik van uitzendbureaus of werkgevers in de vorm van derden mag de rechten van werknemers of de verplichtingen aan werknemers onder de normale arbeidsverhoudingsvoorwaarden niet belemmeren of ondermijnen.
- 8.7** Indien gewerkt wordt met Farm Labor Contractors (FLC) of andere uitzendbureaus, zullen kopieën van werkvergunning, bewijs van verzekering, en alle andere documentatie of gegevens die nodig zijn voor het aantonen van de naleving van deze Normen (bijvoorbeeld werkuren en loonadministratie, een bewijs van legale arbeid, enz.) behouden worden.

9. Intimidatie en misbruik

- 9.1** Er geldt een strikt verbod op het gebruik van verbale, fysieke of psychische bedreigingen, misbruik of intimidatie van welke aard dan ook, seksueel of anderszins.

10. Managementsystemen

- 10.1** Van de werkgever wordt verwacht dat gewerkt wordt in overeenstemming met de lokale wetgeving door het verkrijgen en onderhouden van de noodzakelijke, actuele bedrijfsvergunningen en andere lokale vergunningen.
- 10.2** Beleid en procedures moeten duidelijk definiëren welke leidinggevende verantwoordelijk is voor de uitvoering en de doorlopende opvolging van deze Normen.
- 10.3** Naar alle werknemers zal een zichtbare en begrijpelijke verklaring van toewijding om te voldoen aan deze normen gecommuniceerd worden, op een locatie die toegankelijk is voor alle medewerkers, vertaald in relevante talen.
- 10.4** De werkgever moet schriftelijk, duidelijk omschreven en ondertekend beleid en procedures voor de implementatie en het dagelijks beheer van deze Normen binnen de onderneming handhaven.
- 10.5** De werkgever zal een duidelijk geschreven disciplinair beleid en procedure voor escalatie opstellen. Het disciplinaire beleid en de procedures moeten oplopend van aard zijn. Voorbeelden zijn mondelinge waarschuwingen, schriftelijke waarschuwingen, schorsing en beëindiging van het dienstverband. Uitzonderingen op deze regel (bijvoorbeeld geweld of dronkenschap op de werkplek), die onmiddellijke beëindiging van het arbeidscontract tot gevolg kunnen hebben, worden schriftelijk en op het moment van inhuren duidelijk aan de werknemers gecommuniceerd. Schriftelijke verslagen bij van alle genomen disciplinaire maatregelen worden bijgehouden in overeenstemming met lokale wet- en regelgeving.
- 10.6** De werkgever zorgt voor een duidelijk omschreven en gedocumenteerde procedure voor het indienen van klachten en het oplossen van geschillen op de werkvloer, tussen collega's of tussen werknemers en leidinggevenden. Werknemers moeten in staat zijn klachten te bespreken met anderen dan hun directe leidinggevende.
- 10.7** De werkgever zorgt ervoor dat alle beleidsmaatregelen en procedures die relevant zijn voor de implementatie van deze Normen duidelijk worden meegedeeld aan alle werknemers in een taal die zij begrijpen en zorgt er waar nodig voor dat werknemers en managers worden opgeleid voor de effectieve uitvoering van alle beleidsmaatregelen.
- 10.8** De werkgever houdt een actuele registratie van personeelsgegevens bij. Personeelsgegevens moeten minimaal bevatten: de naam van elke werknemer, geboortedatum, functieomschrijving, lonen, uitkeringen en overige secundaire voorwaarden, startdatum en de duur van het dienstverband. Deze personeelsgegevens worden gedurende ten minste 12 maanden nadat arbeidscontract beëindigd is, bewaard.

GEDEFINIEERDE TERMEN

Normen (Driscoll's Arbeidsnormen)

- Werkgever - Elke arbeidswerkgever die deel uitmaakt van de toeleveringsketen van Driscoll's.
- Arbeidscontractant - Alle soorten arbeidscontractanten, waaronder leveranciers van arbeidskrachten, recruiters, dienstverleners, dagloners, enz.
- Arbeidsmigrant - Werknemers die van hun huis naar hun werk op een andere locatie, buiten woon-werkafstand, zijn gereisd.
- Leverancier - Elke leverancier van productiemiddelen in de toeleveringsketen van Driscoll's.
- Werknemer(s) - Werknemers in de toeleveringsketen; in de eerste plaats de meest kwetsbare werknemers, waaronder landarbeiders, migrantenarbeiders en seizoensarbeiders.
- Sociale diensten - Overheidsdiensten ten behoeve van de gemeenschap, zoals onderwijs, medische zorg en huisvesting.

Bijlagen

Huisvestingsnormen

Normen voor Werkomstandigheden

