



Vragen

met betrekking tot vrijheid
van vereniging en sociale dialoog



Internationaal



Procesindustrie

Vragen die merk-vertegenwoordigers kunnen stellen om beter inzicht te krijgen in de praktijk aangaande vrijheid van vereniging (FoA) en sociale dialoog op bedrijfsniveau.

Het recht zich in vakbonden te organiseren is een grondrecht van werknemers en een fundamenteel mensen-

recht. Het stelt werknemers in staat in dialoog te treden met werkgevers. Jammer genoeg komen werknemers in vele landen allerlei hindernissen tegen als ze zich proberen te organiseren om deel te nemen aan de sociale dialoog.

Het gebruik van onderstaande vragen geeft u 'hands-on' informatie

over wat er op bedrijfsniveau gebeurt. De vragen kunnen in willekeurige orde worden gesteld. Vaak kunnen de vragen worden voorgelegd aan zowel bedrijfsleiding, vakbondsvertegenwoordigers als werknemers. Het is belangrijk te beseffen dat dit geen vervanging is voor een audit (zoals die uitgevoerd worden voor keurmerken zoals BSCI,

FWF, ETI, etc). Op basis van uw auditresultaten en uw persoonlijke inschatting, kunt u passende vragen selecteren om te achterhalen van wat er werkelijk speelt op de werkplek.

Op deze manier maakt u echt het verschil. Het feit dat u belangstelling toont voor een dialoog met de werknemers zal er toe

bijdragen dat men zich meer bewust wordt van dit werknemersrecht. Hoe meer bedrijven worden bevestigd en aangesproken, hoe meer zij geneigd zijn zich open te stellen voor onafhankelijke werknemersvertegenwoordigers en voor een constructieve dialoog met de werknemersverbanden.



Vakbonden / Ondernemingsraden

1. Zijn er vakbonden actief in uw bedrijf? Zo ja, welke? Zijn er **regelmatig verkiezingen**?

2. Heeft uw bedrijf een ondernemingsraad? Hoe is die tot stand gekomen? Kunt u het **verkiezingsproces** beschrijven?

3. Zijn er **vakbondsleden** in uw bedrijf werkzaam? Weet u hoeveel werknemers lid zijn van een vakbond?

4. In hoeverre kunnen de vakbonden die in uw bedrijf actief zijn, optreden als **onafhankelijke werknemersvertegenwoordigers**? *(niet beïnvloed*

door de bedrijfsleiding of de afdeling personeelszaken)

5. Welke mechanismen zijn er om vakbondsactivisten in het bedrijf te **beschermen**?

6. Welke regels zijn er om **democratische en vrije verkiezingen van vakbondsleiders** te waarborgen?

7. Hoe zorgt de vakbond of de ondernemingsraad ervoor dat hij de werknemers **vertegenwoordigt**?

8. Hoe vaak **raadplegen** de vakbonden hun leden op bedrijfsniveau?

9. Hoe **communiceren** vakbonden met hun leden en/of met andere werknemers binnen het bedrijf?

10. Hebben **andere vakbonden**, die nog niet binnen het bedrijf actief zijn, toegang tot het bedrijf / de werkplek?

11. Erkent uw bedrijf een of meer vakbond(en) van zijn werknemers voor **onderhandelingsdoeleinden**?

12. Mogen vakbondsleden **in werktijd vakbondswerk doen**? Zo ja, geef een paar voorbeelden.

13. Stelt het bedrijf **vergaderruimten** ter beschikking voor vakbondsgebruik, of **faciliteiten** voor communicatie met werknemers, bijvoorbeeld ten behoeve van **aankondigingen**?



1. Is uw bedrijf onlangs **ge-audit in het kader van een gedragscode** inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen (zoals BSCI, ETI, FWF)?

2. Heeft uw bedrijf een beleid vastgelegd met betrekking tot de **vrijheid van vereniging**?

3. Kunt u dat beleid nader toelichten? Wat houdt het in de praktijk in?

4. Voldoet het bedrijf aan de **(wettelijke) regels** die het vakbonden mogelijk maken verkiezingen te organiseren die aan de wettelijke eisen voldoen?

5. Zijn **werknemers op de hoogte** van dit beleid? Vraag een willekeurige

werknemer en/of een werknemersvertegenwoordiger naar het beleid op het gebied van de vrijheid van vereniging.

6. Brengt uw bedrijf werknemers op een open manier op de hoogte van hun rechten in verband met de vrijheid van vereniging?

7. Leg alstublieft uit hoe uw bedrijf op de werk-

plek(ken) een omgeving waarborgt waar werknemers zich kunnen organiseren en **bijeenkomen**.

8. Welke werknemerscomités of -vertegenwoordigers zijn er in uw bedrijf? Denk aan commissies veiligheid en gezondheid op het werk (**arbozaken**), **vrouwen- of gendercommissies, vakbonden, comités tegen pesten op het werk**, enz.

9. Heeft uw bedrijf een procedure om plannen op te stellen voor **corrigerende actie**, wanneer bij een audit of andere controle schendingen worden vastgesteld op het gebied van de sociale dialoog en de vrijheid van vereniging?



1. Is uw bedrijf aangesloten bij een cao? Hoe is die tot stand gekomen, **wie** is erbij betrokken geweest? **Hoe vaak** wordt de cao herzien?

2. Als uw bedrijf geen collectieve arbeidsovereenkomst met een erkende vakbond heeft: staat uw

bedrijf vakbondsvertegenwoordigers toe **toegang** te hebben tot vakbondsleden op de **werkplek**?

3. Heeft het bedrijf **verschillende cao's afgesloten met verschillende bonden**? Zo ja, beschrijf met welke vakbonden wordt onderhandeld over cao's en voor welke werknemers(groep) die gelden.

4. Kunt u uitleggen wat er in de huidige cao staat? Volgt die de **minimumnormen** van de lokale wetgeving of bevat hij **betere voorwaarden**?

5. Waar gaat de cao verder dan de **lokale wetgeving**? Waar is dat gunstig voor werknemers?

6. Worden ook tijdelijke werknemers, flexwerkers, telewerkers en gedetacheerde werknemers door de cao gedekt?

7. Heeft het bedrijf regelingen getroffen voor **vakbondsactiviteiten**, worden er **vergaderingen**

georganiseerd of wordt er anderszins met werknemers gesproken om **input** te verzamelen voor de cao-onderhandelingen?

8. Hoe worden werknemers (alle werknemers?) **geïnformeerd** over hun cao, en door wie?

9. Kunt u uitleggen hoe de cao wordt **uitgevoerd**?

10. Wat is de **geldigheidsduur** van huidige cao? Kan de huidige cao in een **nieuwe versie** verder worden uitgebouwd?

11. Wat zou in de nieuwe cao moeten worden geregeld, naar de mening van de bedrijfsleiding, de vakbonden, de werknemersvertegenwoordigers en/of de werknemers zelf?



1. Heeft het bedrijf **regelmatig overleg** met zijn **werknemers**? Worden van die vergaderingen **verslagen** gemaakt?

2. Heeft het bedrijf regelmatig **overleg met de vakbondsafgevaardigden**? Worden van die vergaderingen **verslagen** gemaakt?

3. Welke **onderwerpen** zijn onlangs door vertegenwoordigers van het bedrijf en de vakbond met elkaar besproken? Wat was de uitkomst?

4. Welke informatie wordt door de bedrijfsleiding en de vakbonden met elkaar gedeeld? Bv **sociaaleconomische gegevens, informatie over orders, scholingsmogelijkheden**, enz.

5. Wat is de **frequentie** van deze vergaderingen / overleggen? Beschouwt u ze als **formeel of informeel**?

6. Zijn de vergaderingen gericht op het **onderhandelingsproces** (indien van toepassing), en/of worden er diverse **werknemersvraagstukken** behandeld?

7. Heeft uw bedrijf een **(schriftelijke) klachtenprocedure**?

8. Zijn er procedures en/of andere gelegenheden voor werknemers om op een open manier over arbeidsomstandigheden te communiceren met de bedrijfsleiding, **zonder angst voor represailles of intimidatie**?



CNV Internationaal
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
E-mail: internationaal@cnv.nl
www.cnvinternationaal.nl



FNV Procesindustrie
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
www.fnv.nl

Dit document is samengesteld door CNV Internationaal (ook beschikbaar in Engelstalige versie) in het kader van het Strategisch Partnerschap voor de verbetering van arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketens van de kledingindustrie, in samenwerking met FNV Procesindustrie.

CNVI-0140 / 20180502

