

DE MEERWAARDE VAN FAIRTRADE

Fairtrade is meer dan alleen het keurmerk op jouw tros heerlijke bananen. Hoe Fairtrade meerwaarde toevoegt op allerlei aspecten lees je hier!



ARGUMENT #1

FAIRTRADE IS EEN STERK VOORSTANDER VAN DE STEM VAN DE WERKNEMERS, WERKNEMERSCOMMISSIES EN HET WERK VAN LOKALE VAKBONDEN

Fairtrade is van mening dat uiteindelijk werknemers en werkgevers zelf moet onderhandelen over een leefbaar inkomen op basis van duurzame eerlijke handel.

De rol van Fairtrade is om het gesprek tussen werknemers en management op plantageniveau tot stand te brengen en deze inspanningen actief te ondersteunen door ervoor te zorgen dat werknemers via de standaarden hun grondrechten en vrijheden kunnen uitoefenen op gecertificeerde plantages. Maar daarnaast, organiseert Fairtrade, trainingsactiviteiten om werknemers hun rechten te leren kennen en hoe zij het beste met het management in gesprek kunnen. Dit heeft voordelen voor werknemers en werkgevers. Wanneer werknemers eerlijk worden betaald en behandeld, blijven ze geïnteresseerd aan het werk en de werkgever en bouwen ze mee aan democratische waarden op de plantage. Werknemers hebben zo bovendien de kans om zich persoonlijk te ontwikkelen en door te groeien bijvoorbeeld als woordvoerder.

Werknemers missen vaak onder meer formele contracten, vrijheid van vereniging, elementaire gezondheids- en veiligheidsgaranties en toereikende lonen. Zonder toegang tot eigen land of niet in staat om daarvan te leven, hebben werknemers op plantages vaak weinig opties voor een duurzaam levensonderhoud. Fairtrade werkt samen met andere organisaties om hun positie onder de aandacht van lokale regeringen te brengen en te pleiten voor eerlijke minimum lonen voor werknemers in lokale wetten.

Fairtrade leidt volgens [dit rapport](#) de stakeholderdialoog en democratische besluitvorming.

ARGUMENT #2

STERK LOKAAL NETWERK MET FOCUS OP DOORLOPENDE CAPACITEITSOPBOUW EN LANGE TERMIJN PROGRAMMA'S

De *International Guide to Fair Labels (2019)* wijst erop dat Fairtrade voor 50% eigendom is van, en gerund wordt door producenten zelf en merkt op dat de organisatie zich inzet voor breed overleg met (lokale) stakeholders. In Afrika, Latijns-Amerika en Azië werken actieve lokale teams op gebieden zoals capaciteitsopbouw, het bieden van ondersteuning aan lokale coöperaties en werknemers en de uitrol van verschillende programma's op het gebied van klimaatverandering, gender, kinderarbeid enz.

Naast de programma's voor capaciteitsopbouw zijn er ook programma's om de vaardigheden van werknemers in Fairtrade premie comités en het werknemerscomité te verbeteren. Ook is er aandacht voor de ontwikkeling van producenten en werknemers; zo zijn er trainingen op het gebied van leiderschapsvaardigheden, gender en eerlijke organisatieontwikkeling. Dit zijn geen korte projecten, maar het is een investering voor de lange termijn om structurele veranderingen en duurzaamheid te ondersteunen.



ARGUMENT #3

AANDACHT VOOR MILIEU OP HET GEBIED VAN KLIMAATVERANDERING EN WATERBEHEER

Een van de belangrijkste doelstellingen van Fairtrade in de bananensector in Latijns-Amerika (onder leiding van de CLAC) is milieubescherming en het passend beheer van watervoorraden. Daarnaast wordt in Ecuador het *Productivity Improvement Program* (vooral gericht op kleine boeren) geïmplementeerd. Een uniek project waarin veel aandacht uitgaat naar de invoer van nieuwe technologie om de grond te bemesten met organisch afvalmaterialen en zo het agronomisch beheer van bananenteelt te optimaliseren, de achteruitgang van natuurlijke hulpbronnen en de toenemende risico's in verband met klimaatverandering te verminderen, en hiermee ook (minder geld aan dure kunstmest) productiekosten te verlagen.

In [dit rapport](#) wordt ook de nieuwe en sterkere Fairtrade-norm genoemd ter voorkoming van ontbossing en aanpassing aan klimaatverandering.

ARGUMENT #4

DE FAIRTRADE MINIMUMPRIJS EN PREMIE ALS INSTRUMENTEN DIE BIJDAGEN AAN LEEFBAAR LOON/ INKOMEN EN LEVENSONDERHOUD

De Fairtrade minimumprijs voor bananen is in feite de marktprijs, aangezien er geen ander referentiepunt is. Dit is eigenlijk wat er per doos bananen wordt betaald. Deze minimumprijs maakt het voor de werkgever mogelijk om het huidige loon in Ecuador te betalen dat zeer dicht bij de LW BM ligt of hoger dan deze LW BM. In ieder geval krijg je als bananen werknemer in Ecuador het leefbare loon vanaf je 2^e jaar in dienst.

Daarnaast krijgen werknemers ook beschikking over de premie. Over de premie-uitgaven wordt besloten door het premiecomité, gevormd door voornamelijk de werknemers. Het premiegeld wordt besteed aan gemeenschappelijke projecten op het gebied van huisvesting, onderwijs, schoon water, etc. Dit zorgt echt voor een enorme lastenverlichting die anders van hun loon was afgegaan. De premie wordt ook gebruikt om werknemers en hun families te ondersteunen bij het opzetten van strategieën voor inkomensdiversificatie (niet allebei afhankelijk zijn van de bananenteelt) en om het opzetten van kleine eigen bedrijfjes aan te moedigen. Zo draagt de premie bij aan financiële zelfredzaamheid.

Zelfs wanneer een leefbaar loon is bereikt – dat wil zeggen dat de werknemer de eindjes aan elkaar kan knopen en niet in een armoedeval terecht komt – is de premie nog steeds belangrijk om de kwaliteit van het levensonderhoud van werknemers te verhogen. Zoals in veel landen is de lokale infrastructuur nog in ontwikkeling of ontbreekt deze zelfs helemaal op het platteland.



ARGUMENT #5

ONAFHANKELIJK AUDITSTEEEM MET LOKALE VERIFICATIE

Een onafhankelijk auditsysteem (4-ogenprincipes) controleert of een leefbaar loon daadwerkelijk wordt betaald en de rechten van werknemers worden gegarandeerd. Na de fysieke audit wordt een auditrapport naar FLOCERT gestuurd voor evaluatie en goedkeuring of om eventuele non-conformiteiten op te sporen die tijdens de audit zijn vastgesteld.

Na een succesvolle certificering voor een producentenorganisatie begint een driejarige certificeringscyclus. Gedurende deze tijd vinden er normaal gesproken maximaal twee bevestigingsaudits plaats. Naast de reguliere audits voert FLOCERT op elk moment onaangekondigde audits uit als er aanwijzingen zijn voor extra risico, zoals specifieke aantijgingen, uitbreiding van het certificeringsbereik van de organisatie of product- of land-specifieke risico's. Als de verlengingsaudit in het derde jaar met succes is afgerond, geeft FLOCERT een nieuw certificaat af en begint de volgende driejarige certificeringscyclus.

ARGUMENT #6

TRANSPARANTIE: RISICOANALYSE VAN SPECIFIEKE KETENS/ HRDD

Finnwatch: "Fairtrade, die qua volledigheid en kwaliteit van criteria superieur was aan anderen, deed het het beste in de algemene vergelijking. Fairtrade behaalde ook de eerste plaats wat betreft impact van het programma en communicatie met de consument en de tweede plaats wat betreft onpartijdigheid van het programma."

Tot op de dag van vandaag worden nog steeds mensenrechten geschonden. Uitdagingen in HRDD zijn enorm, en daarin kan Fairtrade van waarde zijn met behulp van haar kennis, onderzoek, lokale netwerken, informatie in ketens, risicoanalyses, en via normen en handelsvoorwaarden. Daarnaast lobbyt en agendeert Fairtrade voor een gelijk speelveld wereldwijd.



ARGUMENT #7

DUURZAME ONTWIKKELINGSDOELEN (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS)

Fairtrade's werk, standaarden en programma's dragen bij aan de SDG's, vooral op de onderstaande doelen:

doel 1: overal een einde maken aan armoede in al zijn vormen

doel 2: honger beëindigen, voedselzekerheid en verbeterde voeding bereiken en duurzame landbouw bevorderen

doel 5: gendergelijkheid bereiken en alle vrouwen en meisjes mondiger maken

doel 6: schoon water en sanitaire voorzieningen. Zie [hier](#) een voorbeeld.

doel 8: bevordering van aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve werkgelegenheid en waardig werk voor iedereen

doel 12: zorgen voor duurzame consumptie- en productiepatronen

doel 13: dringende maatregelen nemen om de klimaatverandering en de gevolgen ervan te bestrijden

doel 16: vreedzame en inclusieve samenlevingen voor duurzame ontwikkeling bevorderen, iedereen toegang tot de rechter verschaffen en op alle niveaus effectieve, verantwoordelijke en inclusieve instellingen bouwen

doel 17: de implementatiemiddelen versterken en het wereldwijde partnerschap voor duurzame ontwikkeling nieuw leven inblazen

Fairtrade heeft ook een impact op veel van de andere gebieden van de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling, aangezien zoveel van de SDG-doelstellingen met elkaar verweven zijn. Zo wordt de Fairtrade premie door producenten onder andere gebruikt om scholen, gezondheidszorg en schoon drinkwater te financieren voor hun leden en hun gemeenschappen (doelen 3, 4 en 6). De Fairtrade Standaard verbiedt discriminatie en bevordert gelijkheid (doel 10). En het netwerk van meer dan 2.000 Fair Trade Towns wereldwijd draagt bij aan duurzamere steden en gemeenschappen (Doel 11).



ECUADOR VOORBEELD

Een Living Wage betekent niet (altijd) dat voor arbeiders een goede leefsituatie is bereikt. In Ecuador hebben we hier expliciet naar gekeken.

Hier een aantal 'praktijk' voorbeelden die de (grote) meerwaarde van Fairtrade laten zien:

- Gezondheidszorg is in Ecuador gratis, dus in theorie geregeld. In de praktijk blijken afspraken met bijv. doctoren nauwelijks mogelijk en zijn wachttijden van maanden heel gewoon. Arbeiders zoeken daarom naar andere wegen om gezondheidszorg te krijgen.
- Ook onderwijs is gratis. Maar om dat onderwijs te volgen zijn zaken nodig als uniform, schoenen, rugzak, boeken en schrijffartikelen. Daarnaast is transport noodzakelijk tussen huis en school. De totale onderwijskosten komen neer op naar schatting zo'n US\$ 240 per kind per jaar. Een gezin met bijvoorbeeld vier kinderen kan dergelijk bedragen (bijna dubbel maandsalaris) niet opbrengen.
- Water is eveneens een probleem. Voor een goede kwaliteit moet water worden gekocht. Een container water, waarmee een gezin zo'n week kan doen, kost al gauw circa US\$ 30.

Basisbehoeften als gezondheidszorg en onderwijs zijn in Ecuador dan wel gratis, maar niet alle extra kosten worden gedekt en de service is onder de maat. Ook is goed water niet zonder meer beschikbaar en vormt het een forse onkostenpost. Het maakt dat veel gezinnen niet of nauwelijks in hun basisbehoeften van goede gezondheidszorg, onderwijs en water kunnen voorzien. In deze situatie is de Fairtrade premie uiterst welkom, zo niet noodzakelijk. Met de premie kopen arbeiders op de bananenplantages extra gezondheidszorg, onderwijsspullen en water in (of gaan schoon water diep uit de grond halen. Dit is een kostbaar project, maar voorziet wel in schoon drinkwater), waarvan ze zonder die premie verstoken zouden blijven, ondanks de op papier verkregen leefbare lonen. Om die reden ook hebben arbeiders van Fairtrade plantages geweigerd 20% van de premie individueel uit te laten betalen; collectieve programma's vinden ze belangrijker en leveren hun inziens meer op.

Naast deze en andere projecten op het gebied van onderwijs, gezondheidszorg en schoon drinkwater, is het grote doel van de arbeiders in Ecuador om hun woonsituatie te verbeteren. Hiervoor zijn dan ook al Fairtrade projecten opgestart. In sommige gevallen hebben de arbeiders in het geheel geen woning (zij wonen bv nog met ouders en kinderen in het huis van hun ouders en slapen met z'n alle in 1 kamer) en is begonnen met sparen voor een stuk land. In andere gevallen zijn de huizen van zo'n slechte kwaliteit dat deze gerenoveerd moeten worden. Een belangrijk aspect bij deze projecten is het legaliseren van de huizen. Vaak wonen arbeiders al lang op dezelfde plek, maar hebben geen enkel bewijs dat de grond waarop hun huis staat van hun is. Dit geeft hun een zeer zwakke juridische positie.

Naast deze voorbeelden van premieprojecten zijn ook de arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemers van groot belang voor het welbevinden van werknemers (en gevers). Een goede constructieve relatie meer gebaseerd op gelijkwaardigheid is ook belangrijk voor efficiëntie. Dit wordt mooi verwoord in volgende citaat van plantage eigenaar Esteban Subia (Finca El Remanso) over premieprojecten:

"Werknemers en eigenaren hebben elkaar hard nodig, we zijn een team. Wij vertegenwoordigen hen en zij ons. Ze kunnen met de Fairtrade premie beslissen over het geld. Dat was eerst even wennen voor hen, maar na een jaar zagen we al verschil: beter eten, betere educatie, meer kinderen naar high school, persoonlijke ontwikkeling van werknemers. Voor mij als eigenaar ook belangrijk, ik heb zo gemotiveerd personeel, zit nooit zonder werknemers etc."

