

Een eerlijk loon voor landarbeiders?

Fair trade op zoek naar betere werkomstandigheden voor de zwakste schakel in haar keten



Fairtrade theeplantage © Fairtrade Belgium Foto Didier Gentilhomme

Consumenten associëren eerlijke handel met producten van ‘kleine boeren’, verenigd in coöperaties. Helemaal juist is dat beeld niet, want reeds in 1994 werd de eerste grootschalige theeplantage fairtradegecertificeerd. Twintig jaar later kleeft er een eerlijk keurmerk op bananen, thee, bloemen en wijn afkomstig van grote landbouwbedrijven, maar leeft de vraag of dit de juiste aanpak is volop. Centraal in de discussie staat het begrip *living wage*, een eerlijk, ‘leefbaar’ loon voor (seizoens)arbeiders.

SPO en HL

Voor de belangrijkste fairtradeproducten – koffie, cacao en suiker – stellen de Fairtrade criteria van Fairtrade International (FI, bij ons vertegenwoordigd door Fairtrade Belgium, voorheen Max Havelaar België), dat enkel **Small Producer Organizations** (SPO's) gecertificeerd kunnen worden. De leden van zo'n organisatie zijn hoofdzakelijk boeren die hun lap grond zelf bewerken, vaak met de hulp van de ganse familie. Voor sommige meer intensieve teelten kunnen daar tijdelijke seizoenarbeiders bijkomen.

Al snel botsten keurmerkorganisaties op de grenzen van dit concept. Bananen en thee bijvoorbeeld zijn arbeidsintensieve teelten waarbij het overgrote deel van de wereldproductie zich situeert op plantages met een oppervlakte groter dan 10 ha. Het werk gebeurt er door permanente landarbeiders, aangevuld met seizoenarbeiders. Lage lonen en onveilige werkomstandigheden zijn eerder regel dan uitzondering.

Daarop besliste FI om ook deze arbeiders de kans te geven deel uit te maken van hun Fairtrademodel. Het resultaat is de **Standaard voor Hired Labour (HL)**, toepasbaar voor onder meer thee-, bananen-, bloemen- en wijnproducenten. Het kan gaan om plantages, *multi-estates* met meerdere productiesites of bedrijven die een ruwe grondstof verwerken tot een product met een hogere waarde.

Impact

In 2012 publiceerde het Center for Evaluation (CEval) in opdracht van Zwitserse en Duitse FI-leden een impactstudie rond eerlijke handel. Daarbij werden ook Keniaanse *flower farms* en Indische *tea gardens* betrokken. Het eindrapport is positief voor de bloemencasus: de arbeidsomstandigheden op de fairtradeplantages zijn beduidend beter dan in de omringende bedrijven, vooral wat betreft gezondheid en veiligheid, training en gender. Terwijl in de sector minder dan 20% een vast contract heeft, is dat op gecertificeerde plan-

Fairtradecriteria voor Hired Labour

Sinds juli 2014 is een nieuwe versie van deze criteria van kracht. Enkele basisprincipes:

- Alle conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) zijn van toepassing. Bedrijven moeten ook steeds hun nationale wetgeving volgen. Indien beide niet gelijk zijn, geldt de hoogste norm.
- Voor elk criterium zijn er 'kernvereisten' en 'ontwikkelingsvereisten'. Op die laatste moet een minimumscore worden behaald en moet er de jaren nadien vooruitgang worden geboekt.

De criteria zelf zijn onderverdeeld in vijf hoofdstukken:

- **Algemene vereisten:** het bedrijf aanvaardt de auditprocedure, staat onaangekondigde controles toe, laat de controleurs met de arbeiders praten,...
- **Sociale criteria:** het bedrijf installeert een Fairtrade Premium Committee (FPC) met daarin verkozen arbeiders. Zij bepalen en beheren de sociale projecten die met de fairtradepremie worden betaald. Het management van de plantage heeft adviesrecht maar geen stemrecht. Nieuw is dat maximum 20% van de fairtradepremie in cash mag verdeeld worden onder alle arbeiders, als een soort bonus op het loon.
- **Arbeidsomstandigheden:** conform de ILO-conventies mag er geen discriminatie zijn op de werkvloer, geen gedwongen arbeid, geen verplicht overwerk en geen kinderarbeid. Arbeiders moeten vrij zijn om zich te verenigen in vakbonden en collectief over hun rechten te onderhandelen. Wettelijke minimumvereisten rond loon en sociale zekerheid worden gevolgd, maar men evolueert naar een *living wage*, een leefbaar loon.
- **Ecologische criteria:** het bedrijf engageert zich om zo duurzaam mogelijk te zijn wat betreft pesticiden, watergebruik, energieverbruik en afval.
- **Handelscriteria:** het bedrijf hanteert strikte regels rond traceerbaarheid, verkoopt haar producten aan de fairtrademinumprijs en maakt op een correcte manier gebruik van het keurmerk.

tages 85%. De fairtradepremie wordt besteed aan projecten die zowel de arbeiders als de ruimere gemeenschap ten goede komen. Maar wat de verloning betreft zijn de verschillen met niet-gecertificeerde bedrijven miniem. Het management van de plantages is moeilijk te bewegen tot loonsverhogingen, waardoor de levensstandaard extreem laag blijft. In de *tea gardens* bleken de resultaten miniem, mede doordat slechts 2% van de productie onder fairtradevoorwaarden wordt verkocht.

Politiek vs business

Kritiek op de stap van FI is er altijd geweest binnen de fairtradebeweging. Samengevat: het certificeren van plantages leidt niet tot economische en sociale veranderingen omdat er geen omslag wordt gemaakt in wie het land bezit of wie de touwtjes in handen heeft. In tegenstelling tot boerencoöperaties – of toch althans de meest succesvolle – veranderen mogelijke verbeteringen voor landarbeiders niets aan de klassieke machtsstructuren op het platteland. Of zoals het in de ARTE-documentaire



In Assam werken 500.000 mensen in de theeproductie Foto Roger Burks

Le business du Commerce Equitable van Donatien Lemaire gezegd wordt over bananenplantages in de Dominicaanse Republiek: dit soort fair trade is geen politiek project meer, maar business.

Voor Rodney North van de Amerikaanse fairtradeorganisatie Equal Exchange is certificatie van thee- en bananenplantages voor importeurs een gemakkelijksoplossing. Zij worden niet meer gedwongen ketens op te zetten met boerenorganisaties en coöperaties, zoals dat in de jaren 80 en 90 wel gebeurde in de koffie- en cacaosector. Het gevolg is onderlinge concurrentie voor het fairtradestukje van de koek, een concurrentie die de coöperaties moeilijk kunnen winnen van plantages. Voor Rodney North verlaat fair trade op deze manier haar oorspronkelijke opdracht: de markt toegankelijk maken voor kleine producenten. "Fair trade is een concept dat ontwikkeld is om de wereldwijde handel te veranderen. We mogen het concept niet veranderen om aan de wereldwijde handel tegemoet te komen."

FI countert deze kritiek steevast door te stellen dat 12 jaar nadat de eerste bananenplantage werd gecertificeerd, 2/3e van alle Fairtradebananen nog steeds afkomstig is van kleine boerenorganisaties.

Nog meer kritiek

De positieve impact op loonarbeid werd recent nog meer in vraag gesteld door een vier jaar durend onderzoek van SOAS, een gerenommeerd departement van de Universiteit van Londen. Zij onderzochten de arbeidsmarkt in twaalf rurale gebieden in Ethiopië en Uganda, verdeeld over drie sectoren: koffie, thee en bloemen. Dit deden zij onder meer via 1700 diepte-interviews met arbeiders. In sommige gebieden waren er fairtradegecertificeerde producenten, in andere niet. Soms ging het om SPO's, in één geval om een grote plantage.



Arbeidsters op een Ghanese bananenplantage © FI Foto Nathalie Bertrams

De belangrijkste conclusie van het rapport: er is veel meer loonarbeid, vaak seizoenarbeid, dan men dacht. Tweede vaststelling: de mensen die afhankelijk van loonarbeid zijn extreem arm, vooral de vrouwen. Derde punt: er is nauwelijks verschil tussen fairtradegecertificeerde productiesites en andere. Erger zelfs, in sommige gevallen scoorde fair trade slechter, vooral in gebieden met SPO's. Een algemene conclusie is dan ook dat grotere bedrijven vaak beter betalen en de seizoenarbeiders meer werkdagen kunnen aanbieden. *Community projects* betaald met de fairtrade-premie bleken niet altijd toegankelijk voor de armste loonarbeiders.

Conclusie van hoofdonderzoeker Professor Cramer is dat hoewel de consument altijd is verteld dat hij door het kopen van eerlijke koffie, thee of bloemen een verschil maakt, zij hebben vastgesteld dat eerlijke handel geen effectief mechanisme is gebleken om het leven van de loonarbeiders te verbeteren.

De oorzaak ligt volgens de onderzoekers bij de zelfgekozen focus – zowel in SPO- als in HL-standaarden – op producenten en hun organisatievormen. Loonarbeid, laat staan seizoenarbeid, kwam veel te weinig aan bod. Het beeld dat binnen fair trade leeft van coöperaties is te romantisch. Het onderscheid tussen SPO's en HL wordt in vraag gesteld aangezien beide met loonarbeiders werken. Algemeen zouden keurmerken meer bescheidenheid aan de dag moeten leggen in hun communicatie. De onderzoekers pleiten voor een aanpassing van de standaarden, meer controles en meer onderzoek naar methoden om lonen te vergelijken.

Als een ui

FI reageerde meteen op de studie: de onderzoekers trekken te gemakkelijk veel te algemene conclusies op basis van onmogelijke vergelijkingen tussen boerderijen en plantages van zeer verschillende omvang. "Een fairtradekeurmerk betekent niet dat het product van een handvol geselecteerde locaties met perfecte condities komt", schreef Harriet

Lamb, CEO van FI, in The Huffington Post. "Fair trade is een complex *work in progress*. Laag per laag, als een ui, proberen we de impact van armoede in de wereldwijde handel aan te pakken. Maar telkens we vooruitgang boeken, stoten we op een nieuw probleem. Eerst concentreerden we ons op boeren, later ook op arbeiders. Vele studies bewijzen de positieve impact van ons werk. Klimaatverandering is zo een nieuwe uitdaging. Het bereiken van seizoen- of migratie-arbeiders ook. Wij verwelkomen de inzichten, maar gaan niet akkoord met de sensationele, algemene conclusies van de SOAS-studie. Vakbonden, bedrijven, overheden, NGO's, niemand bereikt deze mensen. Wat kan fair trade doen? Als een kleine boer amper voldoende verdient om zijn gezin te voeden, hoe kan hij dan zijn tijdelijke arbeiders een hoger loon geven? Als een plantage slechts 1% van zijn thee aan Fairtradevoorwaarden verkoopt, welk verschil kan die dan maken?"

Niet ver genoeg

Andere stemmen vinden dan weer dat FI niet ver genoeg gaat. Enkele jaren geleden barstte een hevig debat los binnen de Amerikaanse fairtradebeweging. Transfair USA, de Amerikaanse vertegenwoordiger van FI, wilde – vermoedelijk onder druk van concurrerende labels als Rainforest Alliance en Utz – ook voor koffieplantages de deur openzetten, om zo megabedrijven als Wal-Mart en Starbucks makkelijker aan hun kant te krijgen.

De Europese collega's waren niet akkoord en de Latijns-Amerikaanse coöperaties reageerden furieus, wat leidde tot de exit van de Amerikanen. Intussen heeft het nieuw opgerichte Fair Trade USA – met de toepasselijke baseline 'every purchase matters' – 12 pilootprojecten op koffieplantages wereldwijd.



Waterproject met fairtrade-premie Foto Candico

Strategie

Reeds in 2010, lang voor de SOAS-studie dus, besliste FI haar strategie rond de positie van de naar schatting 170.000 arbeiders op Fairtradegecertificeerde landbouwbedrijven van naderbij te bekijken. Dit resulteerde in drie actiepunten, alvast opgenomen in de vernieuwde HL-standaard 2014.

Ten eerste is de '**vrijheid van vereniging**' en het recht van arbeiders om collectief over hun rechten te onderhandelen aangescherpt. Daartoe wil FI in een aantal regio's ook sterker samenwerken met vakbonden. De kritiek dat certificatie voor plantage-eigenaars een *soft option* is om het imago op te poetsen zonder vakbonden een rol te geven, wordt op die manier gecounterd.

Ten tweede zijn de criteria rond de **besteding van de Fairtrade-premie** aangepast en kan die nu voor maximum 20% - 50% – indien een meerderheid migratie-arbeiders zijn – worden verdeeld onder alle arbeiders als een soort bonus op het loon.

Maar het belangrijkste punt is het uitwerken van het concept **living wage**. Een leefbaar loon is wat een arbeider nodig heeft om zijn gezin te onderhouden op vlak van water, voedsel, kleding, behuizing, scholing en gezondheidszorg, inclusief een klein beetje extra om een tegenslag op te vangen. "Bij de erkenning wordt minstens het wettelijke minimumloon gevolgd, de volgende jaren evolueert men naar een leefbaar loon", zo staat het in de nieuwe standaard.

Uitdaging

Maar hoe bepaal je de hoogte van een leefbaar loon? Om die vraag te beantwoorden gaf FI aan Richard en Martha Anker, voormalige experts van de Internationale Arbeidsorganisatie en de Wereld Gezondheidsorganisatie, de opdracht om hun *living wage* methodologie toe te passen op de situatie van arbeiders in de landbouw.

Onderzoeksteams trokken naar Zuid-Afrikaanse wijngaarden, Dominicaanse bananenplantages, Malawische theebedrijven en Keniaanse *flower farms*, bezochten de markten waar de arbeiders hun voedsel kopen en interviewden alle betrokkenen. De eerste rapporten met concrete cijfers werden in juni gepubliceerd. In Zuid-Afrika bleek de kloof tussen wettelijk minimumloon en *living wage* beperkt voor permanente arbeiders, maar groot voor seizoenarbeiders. Elders is de kloof groot voor iedereen.

“Eindelijk hebben we zicht op de realiteit en op de uitdaging die voor ons ligt”, aldus Wilbert Flinterman, FI’s Senior Advisor on Workers’ Rights and Trade Union Relations. “Het zal een enorme taak zijn dit huiswerk te doen voor alle regio’s waar we actief zijn. En het zal nog een grotere opdracht zijn om bedrijven en plantages naar die leefbare lonen te dirige-

ren. Werkgevers en vakbonden moeten daar een sleutelrol in spelen.” Belangrijk gegeven: intussen zijn ook andere labels als Rainforest Alliance en Utz mee op de kar gesprongen en zitten ook sectoriële multi-stakeholder platformen zoals het World Banana Forum of het Ethical Tea Partnership op dit spoor.

“Een leefbaar loon is een uitdaging voor iedereen”, concludeert Wilbert Flinterman. “Van lokale werkgevers over exporteurs en importeurs tot merken en consumenten. Als iedereen een klein beetje meer betaalt, dan kan helemaal aan het begin van de keten de seizoenarbeider eindelijk een leefbaar loon krijgen.”

Trade for Development Centre, September 2014



Zuid-Afrikaanse farm gecertificeerd voor citroenen en appelsienen Foto Fair Trade Label South Africa

V.U: Carl Michiels, BTC Hoogstraat 147, 1000 Brussel



WWW.BEFAIR.BE



De meningen die in deze publicatie naar voren worden gebracht zijn niet noodzakelijk de opvattingen van BTC of de Belgische Ontwikkelingssamenwerking.

Bronnen:

Fairtrade International: www.fairtrade.net, www.maxhavelaar.be
Fairtrade Standard for Hired Labour, versie 2014.
 Center for Evaluation, *Fairtrade Impact Study*, Commissioned by Trans-Fair Germany and Max Havelaar Foundation Switzerland, 2012.
Le Business du Commerce Equitable, documentaire van Donatien Le-maire, ARTE, 2012. <http://www.arte.tv/guide/fr/047127-000/le-business-du-commerce-equitable>
Fair Trade Certification doesn't do for Plantations what it does for Co-ops, Rodney North (Equal Exchange), 2012. <http://magazine.good.is/articles/fair-trade-certification-doesn-t-do-for-plantations-what-it-does-for-co-ops>

Fair Trade USA: www.fairtradeusa.org/products-partners/coffee-pilots
Fairtrade, Employment and Poverty Reduction in Ethiopia and Uganda,

SOAS, 2014, www.ftpr.org
 Reactie van Fairtrade International: <http://www.fairtrade.net/single-view+M5a2383b864f.html>
 Harriet Lamb, *Unpeeling the Impacts of Poverty*, 28/5/2014, http://www.huffingtonpost.co.uk/harriet-lamb/fairtrade_b_5402176.html
 Wilbert Flinterman, *Journey towards a Living Wage*, april 2014, <http://www.fairtrade.net/single-view+M5e839c395a1.html>
New Living Wage Benchmarks Point the Way Forward, juni 2014, <http://www.fairtrade.net/single-view+M5fc5b408f70.html>