

Kleding uit China rapport

MADE IN CHINA

'Kleding uit China' is een uitgave van
Schone Kleren Campagne



PB 20 – 1031 Brussel
02/246 36 81
Auteur: Leo Doise
Oktober 06

Met steun van de staatsecretaris voor duurzame ontwikkeling en sociale economie

1. Inleiding	3
2. Staatssecretaris voor duurzame ontwikkeling en sociale economie, Els Van Weert	4
3. De Kledingindustrie in China	6
4. De Chinese Kledingindustrie vanuit een Europees en Belgisch perspectief	8
5. Schone Kleren Campagne: strategie van vraag en aanbod	13
6. Panel met arbeidsrechtenorganisaties in China	14
7. Fair Wear Foundation in China	17

1

Inleiding

Op maandag 2 oktober 2006 treffen iets meer dan 100 deelnemers elkaar in het Huis van Internationale Verenigingen in de Washingtonstraat 40 te 1050 Brussel voor het Colloquium 'Kleding in China', georganiseerd door de Schone Kleren Campagne (Vlaanderen) en de Campagne Vêtements Propres (Franse Gemeenschap). Er zijn deelnemers uit zowel de vakbondswereld, het de Noord-Zuid-beweging, de bedrijfswereld, politieke en academische milieus.

Heel bijzonder is dat de organisatoren van het colloquium vier Chinese activisten uit Hongkong, die werken rond de arbeidsrechten en –omstandigheden, konden uitnodigen om het woord te nemen. Zowel Carole Crabbé, verantwoordelijke voor de Campagne Vêtements Propres, als Frieda De Koninck, verantwoordelijke voor de Schone Kleren Campagne, heten de deelnemers welkom. Carole schetst de context. Het is de eerste maal dat in België vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, vakbonden en de Europese Commissie een dialoog zullen aangaan over de Chinese kledingimport en de arbeidsomstandigheden in China. Sinds op 1 januari 2005 het Multivezelakkoord volledig afgelopen is en alle kledingimportquota's afgeschaft zijn, is er op de westerse markten een ware invasie van ingevoerde kleding uit China. De import is zelfs zo gegroeid dat de EU zich verplicht voelde om *vrijwaringmaatregelen* te treffen in de vorm van tijdelijke quota's voor een beperkt aantal soorten kleding uit China. Het is duidelijk dat zowel voor China als voor het Westen veel economische en sociale belangen in het geding zijn.

Frieda wijst op de menselijke kant van dit Chinese kledingexportsucces: er zijn wel miljoenen arbeidsplaatsen in de kledingsector geschapen, maar de arbeidsomstandigheden in de sector zijn er meestal onmenselijk, niet alleen vanuit westers, maar ook vanuit Chinees perspectief. De kledingsector aan de Chinese oostkust maakt vooral gebruik van de arbeid van miljoenen interne arbeidsmigranten, die weg van hun geboorteplaats door het *hukou systeem* praktisch geen sociale rechten hebben. Bovendien kunnen de kledingarbeid(st)ers niet rekenen op steun en hulp van de enig toegelaten officiële vakbond, de *All China Federation of Trade Unions*. Vrije vakbonden zijn verboden. Grote schendingen van arbeidsrechten komen daarom veel voor. Dat blijkt eens te meer uit het rapport over de 13 fabrieksaudits van Chinese fabrieken dat de *Fair Wear Foundation* onlangs publiceerde. Ondanks de moeilijke omstandigheden komen kledingarbeid(st)ers op voor hun elementaire rechten. Aanvankelijk werd de actie vooral gesteund door organisaties die actief zijn vanuit Hongkong. Geleidelijk aan zijn er ook centra voor advies en vorming ontstaan op het Chinese vasteland. Stijn Deklerck van de KULeuven, die doctorereert over mensenrechtenconcepten in hedendaags China, leidt de debatten.

Staatssecretaris voor duurzame ontwikkeling en sociale economie, Els Van Weert

De staatssecretaris wijst erop dat China een economische wereldmacht is geworden (met een jaarlijkse groei van 10%) met een enorme binnenlandse markt (1,3 miljard inwoners). Maar door zijn economische aantrekkingskracht vergeten politici en bedrijfsleiders wel eens de problemen van het land. Bij handelsmissies heeft men vooral oog voor financieel gewin en te weinig voor mensenrechten en arbeidsomstandigheden. Dat er problemen zijn in die domeinen kan men lezen in rapporten van internationale organisaties als Amnesty International en Human Rights Watch (doodstraf, willekeurige aanhoudingen en verdwijningen, heropvoedingskampen, verbod van vrije vakbonden en veel verenigingen, tekort aan vrije meningsuiting,...). Als staatssecretaris voor Duurzame Ontwikkeling is zij ook gealarmeerd door de ernstige aantasting van het leefmilieu. Toch ontwaart ze ook positieve ontwikkelingen: o.a. meer ruimte voor het bespreken van de mensenrechten. Die openingen moeten politici, bedrijfsleiders, NGO's en consumenten benutten door te blijven aandringen op betere bescherming van mensenrechten, milieu en voor duurzamere ontwikkeling. Vakbonden en NGO's moeten hun rol als drukingsgroep opnemen en consumenten kunnen meer oog hebben voor de omstandigheden waarin producten worden gemaakt. Met name het *Belgisch Sociaal Label* kan daarbij helpen. Ook de bedrijven moeten hun verantwoordelijkheid opnemen. Zij die niet zelf actief zijn in China, moeten zicht hebben op hun productieketen en moeten het belang onderstrepen van het respect voor minimale arbeidsomstandigheden en voor het milieu. Van hen die wel actief zijn in China, verwachten we dat ze daar dezelfde ethische criteria en normen hanteren als hier, en zo de internationale regels en conventies respecteren. Ze zijn in feite ambassadeurs van ons land en van ons allen. Indien alle partijen samenwerken, kunnen we de zaken veranderen in de goede zin, en dat wil zij ook benadrukken in haar beleid voor duurzame ontwikkeling. Duurzame ontwikkeling moet gepaard gaan met een eerlijke verdeling. Het is maar

fair dat ontwikkelingslanden een groter aandeel van de economische koek krijgen, maar die economische ontwikkeling gaat niet steeds gepaard met een grotere welvaart voor alle inwoners, noch met toename van het respect voor het milieu of de mensenrechten.

De Schone Kleren Campagne focust haar campagnes op kleding, vandaag op kleding uit China. China wordt de kledingfabriek van de wereld genoemd, maar de miljoenen arbeid(st)ers zijn er, ondanks de goede arbeidswetgeving, veelal tewerkgesteld in erbarmelijke omstandigheden: buitensporige werkdagen zonder wekelijkse rustdag, lage lonen, overdreven productiequota's, intimidatie, gedwongen zwangerschapstesten, ontbreken van sociale en medische voorzieningen of verzekering, gebrekkige veiligheid en gezondheid, ... Onder zulke omstandigheden is een duurzame ontwikkeling en een rechtvaardige verdeling van de gecreëerde welvaart onmogelijk. Zij is daarom blij dat organisaties als de Schone Kleren Campagne, net als de internationale vakbonden, het opnemen voor de miljoenen mensen in de kledingsector, in China en in andere landen. Dat steeds meer ondernemers hier aandacht voor hebben, stemt haar tevreden. Maar volgens haar zijn we er nog niet. Gedragscodes,

labels, managementnormen, duurzaamheidsverslaggeving, etc... kunnen daarbij helpen, maar belangrijk blijft onafhankelijke controle.

Verandering is niet eenvoudig, ook al omdat de culturele, politieke en economische context meespeelt. Zij is blij dat de Schone Kleren Campagne ook mensen uit China heeft uitgenodigd om hier het woord te nemen. Zij moeten aangeven waar wij kunnen helpen. De staatssecretaris hoopt dat op het colloquium een vruchtbare uitwisseling van ideeën en meningen zal plaatsvinden, maar vooral dat het nieuwe initiatieven mogelijk maakt die de zaken vooruithelpen, daar ter plaatse, maar ook in de hoofden van onze politieke verantwoordelijken, van de bedrijfs-wereld in van de consumenten.



Els Van Weert



3

De Kledingindustrie in China

Staphany Wong van het Hongkong Liaison Office of the International Confederation of Free Trade Unions:

Staphany schetst kort de situatie in China op gebied van de arbeidsrechten. De Chinese grondwet bepaalt dat er slechts één officiële vakbond is, de ACFTU. Die heeft als officiële rol de macht van de Chinese Communistische partij te ondersteunen. De arbeidsrechten van de arbeidende bevolking zijn dus geen prioriteit. Tot 2003 konden arbeidsmigranten geen lid worden van de vakbond. Het aantal leden van de ACFTU is de jongste jaren erg gedaald (door sluiting en privatisering van staatsbedrijven). Nu kunnen ook migranten lid worden. Elk jaar bepaalt de ACFTU een quota voor nieuwe leden (6 miljoen). Om leden te werven richt de vakbond zich tot de bedrijven en vraagt hen vakbondslidgeld voor de arbeiders af te dragen. Zo worden papieren vakbondsleden gemaakt. Maar bij sociale conflicten wordt geweld gebruikt tegen activisten. Ze worden gearresteerd en ook wel naar arbeidskampen gestuurd. Veelal gebeurt dit in het geheim, zonder officiële kennisgeving.

Opmerkelijk is dat de Chinese arbeidswetgeving goed is. Maar de toepassing ervan in de praktijk is een groot probleem. Economisch spelen vooral de lokale autoriteiten een grote rol. Voor hen vormt economische vooruitgang een prioriteit, niet de toepassing van de arbeidswetgeving. Bij sociale conflicten of acties staan de lokale autoriteiten aan de kant van de werkgevers.

In de Chinese textiel- en kledingindustrie werken 19 miljoen mensen, grotendeels mensen uit het armere binnenland. Ze zoeken werk aan de oostkust en het zuiden. Arbeidsmigranten hebben in China wettelijk minder sociale rechten dan anderen. Zo hebben kinderen van migranten bijv. geen recht op gratis onderwijs in de regio waar ze tewerkgesteld zijn. China probeert momenteel ook de noordelijke en westelijke regio's van het land te openen voor het mirakelrecept in het zuidoosten.

Patrick Poon werkt bij het *China Labour Bulletin*. Ook hij wijst op de grote kloof tussen de goede arbeidswetgeving en het niet toepassen ervan. Er is vooral heimelijke samenwerking tussen de lokale besturen en bedrijven en investeerders. Er is ook veel corruptie. Voor de arbeiders vormen vooral de lage lonen en de slechte veiligheid en gezondheid op het werk een probleem. De centrale regering wenst wel iets te doen aan de arbeidsomstandigheden, al was het maar om de sociale verhoudingen harmonieuzer te maken en grotere sociale conflicten te vermijden. Daarom staat een nieuwe wet op de arbeidscontracten op stapel. Een mogelijk teken aan de wand is het feit dat de ACFTU bedongen heeft dat er in de 48 Wal-Mart vestigingen – een Amerikaanse grootdistributeur berucht om zijn anti-vakbondsgezindheid – officiële vakbondsafdelingen kunnen komen. Maar op de vraag of dit positieve tekens zijn voor de verbetering van de arbeidsrechtensituatie in China lopen de antwoorden uiteen. Er

Staphany Wong



Patrick Poon

Vikki Chan



Cheung lai Ha

zijn er twee visies. Onderzoekers aan de universiteiten zijn ervan overtuigd dat de arbeidsrechten meer prioriteit zullen krijgen. Anderen, het Sjanghaikamp – verwachten dat vooral de Amerikaanse visie – *het human resources management* – meer aandacht zal krijgen.

Vikki Chan heeft bij het Hong Kong Christian Industrial Committee gewerkt en vorming georganiseerd voor werknemers in Zuid-China. Zij coördineert nu vorming en educatie bij Labour Action China. Haar organisatie heeft veel ervaring opgedaan in China. Zij ziet verschillende periodes in de werking daar. Eerst een periode van onderzoek van de arbeidsomstandigheden, vooral in de arbeidsintensieve sectoren (kleding, speelgoed). Ook het aankoopbeleid van bedrijven en de effecten van de globalisering werden onderzocht. Met dit onderzoek wou men de campagnes van actiegroepen ondersteunen. Tijdens een tweede periode werd gewerkt rond arbeidersvorming en –educatie, in uitvoering van de programma's voor maatschappelijke verantwoordelijkheid van de merkbedrijven. Deels vond die vorming plaats in de fabriek, maar ook in de lokale gemeenschappen. Het ging vooral over veiligheid en gezondheid, over arbeidsrechten en over de oprichting van comités voor arbeidersvertegenwoordiging. Na jaren ervaring bleek dat de resultaten sterk afhankelijk waren van de houding van de merkbedrijven en de mate waarin die de leveranciers konden beïnvloeden. Problemen vormen de continuïteit van vorming en educatie en de moeilijkheden bij het oprichten van comités voor werknemersvertegenwoordiging. Uiteindelijk kan de maatschappelijke verantwoordelijkheid van

bedrijven de wet niet vervangen. In een derde recente periode werden vooral dienstencentra opgericht die info kunnen geven aan arbeid(st)ers en hun juridisch advies en ondersteuning kunnen geven bij rechtszaken. Zij heeft de indruk dat er de laatste jaren in China iets meer ruimte is ontstaan, waarvan arbeidsrechtengo's gebruik kunnen maken.

Cheung Lai Ha is vice-voorzitter van het uitvoerend comité van de Hong Kong Confederation of Trade Unions. Deze vakbondsfederatie verenigt 61 onafhankelijke en democratische vakbonden in Hongkong. De textiel- en kledingsector is er de laatste jaren gedecimeerd: van 300.000 werknemers tot 40.000. In Hongkong kan men volgens de arbeidswet met minimum 7 leden een vakbond oprichten in een bedrijf. Vakbonden moeten democratisch georganiseerd zijn en moeten de rechten van de leden verdedigen. Sinds Hongkong deel uitmaakt van China (1997) is de situatie echter verslechterd. CAO's werden verboden en elk jaar verlagen de lonen voor meer uren werk. De kloof tussen rijk en arm wordt groter. Er is geen wettelijk minimumloon en ook geen maximaal aantal werkuren. Er is stakingsrecht, maar het bedrijf heeft ook het recht stakers te ontslaan. Door de sterkere band met China, willen meer en meer bedrijven investeren in Zuid-China. Bij delocalisering kan de vakbond echter niet mee verhuizen. Op het vasteland wordt het vakbondsgeld direct door de werkgever in Hongkong betaald. In China bestaat de vakbond dus dankzij een akkoord met de bedrijfsleiding. De ACFTU heeft vooral een economische prioriteiten. De vrees bestaat dat de vakbonden in Hongkong door de visie van de ACFTU aangetast zullen worden.

4

De Chinese Kledingindustrie vanuit een Europees en Belgisch perspectief

Baudouin Velge, gedelegeerd bestuurder van *FEDIS*, de werkgeversfederatie van de Belgische distributiesector, neemt het woord. Hij wil de rol van de distributie schetsen in de algemene problematiek van economische, sociale en ecologische aspecten. Hij wil ook wijzen op interessante nevenaspecten: de invoer van goedkope producten is ook economisch nuttig voor Europa.

Hij definieert kort wat distributie is en voert aan dat om op lange termijn economisch succesvol te zijn, het noodzakelijk is om rekening te houden met de twee andere pijlers van duurzaamheid: namelijk sociale en ecologische duurzaamheid. De maatschappelijke verantwoordelijkheid van de ondernemingen (MVO) is een thema dat sinds de jaren '90 aan de orde is om zowel interne (binnen de bedrijven) als externe (druk van consumenten, de politiek) redenen. MVO kan ook gebruikt worden om beter gemotiveerde werknemers aan te trekken. MVO berust niet op de wet, maar op een gedragscode, een reeks van normen die men vrijwillig wenst te volgen. De voorkeur van het bedrijfsleven gaat trouwens eerder uit naar vrijwillige gedragscodes dan naar wettelijke regels. Vooral omdat gedragscodes soepeler kunnen inspelen op de snelle evolutie, en omdat ze de nadruk leggen op de geest van normen, eerder dan op de letter van de wet.

De kledingsector is als eerste sector volledig geglobaliseerd. Dat heeft een complexe product-flow tot gevolg met talrijke onderaannemers en veel kleine ondernemingen, wat veel organisatie vergt. Vooral de kledingmarkt wordt gekenmerkt door hoge flexibiliteit: modetrends volgen elkaar zeer snel op, sommige bedrijven slagen er bijv. in om de zoveel weken tijd een nieuwe collectie op de markt te brengen. Er is harde concurrentie – ook tussen de productielanden onderling – met grote prijsdruk voor gevolg. Hij toont een grafiek waaruit blijkt dat modekleding, samen met elektronica, het sterkst onderhevig is aan prijsvermindering op korte termijn. De algemene inflatie jan-sept 2006 bedroeg 1,9%, de kledingprijzen stegen slechts 0,8%, dus veel langzamer dan de prijzen in het algemeen. Ook de klantentrouw blijkt te dalen.

Om verschuivingen te voorkomen vereisen die marktinvloeden een wereldwijde aanpak in alle schakels van de keten.

Waarom gebruiken de distributeurs zoveel verschillende instrumenten voor hun MVO? Velge wijst op de grote verschillen in bedrijfscultuur tussen de bedrijven. Sommige bedrijven, bijv. C&A, bekommeren zich al jaren om MVO, andere pas sinds onlangs. Er is ook groot verschil tussen grote en kleine ondernemingen, tussen bedrijven die internationaal actief zijn en hen die dat niet zijn. Bedrijven kopen ook op diverse manieren in: sommige rechtstreeks bij een leverancier, andere kopen in bij een leverancier via een agent in het productieland, of kopen in bij een leverancier in België die in het buitenland laat produceren. De controle over de productie verschilt in al die gevallen. Daarom hanteren bedrijven



Baudouin Velge

Eric Magnus

diverse MVO-instrumenten. Sommige starten een eigen afdeling op (C&A), andere worden lid van het *Business Social Compliance Initiative* (BSCI), nog andere werken mee aan het *UN Global Compact*, of sluiten aan bij *SA8000* of werken samen met gespecialiseerde auditfirma's.

Op de vraag hoeveel van de in België verkochte kleding uit China komt, antwoordt Dhr. Velge dat daar geen exact antwoord op te geven is. Als bedrijven werken met een agent in Europa weten ze zelf soms niet waar de kleding geproduceerd is. Het aandeel van China is wellicht zeer groot. De verschuiving gaat niet zozeer van Europa naar China, maar van zuidelijke landen naar China.

Stijn Deklerck wil weten waar precies de daling in de prijzen zit. Het aandeel van de fabricage in de totale productiekosten is tamelijk beperkt. De transport- en distributiekosten (Europese lonen, energie, huur, belastingen) zijn echter verhoogd of zijn vast. Dat impliceert volgens Dhr. Velge dat de verlaging van de verkoopprijzen dus bij een sterke daling van de productiekosten gezocht moet worden.

Eric Magnus, algemeen directeur van *Creamoda*, de werkgeversfederatie van de Belgische confectiesector, neemt het woord. Hij schetst de Belgische kledingindustrie in internationaal perspectief. In 1965 werkten nog 86.000 werknemers in de Belgische confectie. Vanaf 1973 zakte dat aantal snel door de oliecrisis en de hoge inflatie en de ermee gepaard gaande loonkostenexplosie. In 1980 telde de sector al minder dan 50.000 werknemers. Noch het Belgisch Textielplan, noch het Multivezelakkoord konden de daling stoppen. In 1989 telde de sector nog 36.800 werknemers. Toen in 1989 door de val van de Berlijnse Muur Centraal- en Oost-Europa geopend werden voor de Westerse economie, kwam er een 2^{de} delocaliseringsgolf op gang richting Centraal- en Oost-Europa. Toen *Creamoda* in 1993 de delocalisering onderzocht bleek dat 30% van de kleding in Noord-Afrika werd geproduceerd, 25% in Oost-Europa en 20% in de EU (vnl. Portugal). Van China was toen nog nauwelijks sprake. Vanaf 1995 is dan de geleidelijke afbouw van de quota's van het Multivezelakkoord begonnen – tot op 1 januari 2005 alle quota's zijn afgeschaft. In de jaren '90 zien we een verschuiving van de productie van Portugal en Noord-Afrika naar Oost-Europa. Eerst vooral naar Polen, Hongarije en Tsjechië – later naar Roemenië, Bulgarije, de Baltische Staten en Oekraïne. Azië wordt belangrijk. In de 21ste eeuw wordt, na

de toetreding van China tot de WTO (1/1/2002), dit land ook een belangrijk productieland voor België. De distributie organiseert hoe langer hoe meer eigen productie in Azië. In 1993 produceerden 47% van de Belgische confectiebedrijven in het buitenland – in 2006 is dat cijfer opgelopen tot 84%. Het aantal bedrijven dat alleen in België kleding produceert is dus in die periode van 53% tot 16% gedaald.

Delocalisering gebeurt grotendeels in de vorm van onderaanneming (69%) en slechts voor 17% in een eigen productie-eenheid van het Belgische bedrijf in het buitenland. Er wordt 8 % geproduceerd in joint-ventures. In Azië gaat het vooral om onderaanneming.

De meest voorkomende problemen bij gedelocaliseerde productie vormen: 1. de leveringstermijnen; 2. de kwaliteit en de kwaliteitscontrole; 3. de communicatie en 4. de doorlooptijden en administratieve formaliteiten. Volgens het aantal bedrijven per regio is het aantal in Azië het grootst (32%), gevolgd door Oost-Europa (25%), de EU-25 (24%) en Noord-Afrika 16%.

Volgens berekeningen door *Creamoda* is de productiekost in vergelijking met die in België (100%): 42% in Portugal, 28% in Polen en Hongarije, 22% in Tunesië, Roemenië en Bulgarije, 10% in China en 8% in Pakistan en Vietnam.

Sinds enkele jaren wordt in België de meeste kleding ingevoerd uit China (21% in 2006). De jaarlijkse groei van die import loopt op tot 20 à 35%. Tussen 2000 en 2005 is China's aandeel in de kledingimport in België gestegen van 8% naar 21%. China onttrekt vooral marktaandeel aan andere Aziatische landen, Noord-Afrika en Centraal- en Oost-Europa. In 2005, met de afschaffing van de quota's, is de invoer sterk gestegen (30%). Het grote voordeel van China zijn de zeer competitieve prijzen. Nadelen zijn de grote afstand, die het land ongeschikt maken voor modische kortetermijnartikels, de soms moeilijke communicatie met de Chinese partners en de hinderlijke administratieve formaliteiten.

Wat brengt de toekomst? In 2008 worden de nieuwe quota's die aan China's invoer als vrijwaringmaatregel opgelegd zijn, opnieuw afgeschaft. De vraag is of China dan opnieuw de markt zal domineren. De gevolgen voor andere regio's zijn zorgwekkend: andere Aziatische landen en Noord-Afrika verliezen marktaandeel. Ook de toekomst van de EU-27 staat onder druk. En een belangrijke vraag is hoelang de prijsdruk nog tot een neerwaartse spiraal zal leiden.



Patrick Itschert

Vraag van Stijn Deklerck: *Komen de arbeidsrechten ter sprake, nu 84% van de kleding in het buitenland wordt geproduceerd?*

Antwoord Dhr. Magnus: Intern niet direct. Het thema is vooral de concurrentie. Arbeidsrechten worden wel besproken in het paritair comité van de confectiesector. Arbeidsrechten worden ook behandeld in andere fora. Creamoda is voor eerlijke concurrentie, ook sociaal.

Vraag: *Bent u voor het behoud van de quota's voor China na 2008?*

Antwoord Dhr. Magnus: Quota's zijn geen nuttig beleidsinstrument. Het toekomstig beleid moet nog verder uitgewerkt worden. China vormt wel een probleem. Het land moet aan een economisch-politieke leiband gehouden worden.

Vraag: *Mogen we binnenkort ook Chinese kledingketens verwachten in België?*

Volgens Dhr. Velge is het duidelijk dat de Chinese producenten niet louter leveranciers willen blijven, maar dat zij op alle vlakken willen concurreren, zoals alle andere landen. Vanuit hun perspectief is dat slechts een herstel van het evenwicht. Er zijn trouwens al Chinese bedrijven op de Europese markt: A.S. Watson bijv. (Hongkong) is eigenaar van Kruidvat en Exel.

Patrick Itschert, vertegenwoordiger van de ETUC/TCL, Europese vakbond van Textiel-, Kleding- en Lederwerknemers, vertolkt het standpunt van de Europese werknemers.

Dhr. Itschert wijst erop dat de kledingindustrie de eerste geglobaliseerde industrie is. In Europa zijn er nog 2,5 miljoen werknemers in de sector, die een zakencijfer heeft van 200 miljard €. Volgens de IAO is de laatste jaren wereldwijd het aantal werkenden in de sector ongeveer constant gebleven, maar in Europa is het aantal met 30% gedaald. Er heeft een grote verschuiving plaats gevonden naar de lagelonenlanden. Bepaalde van die landen zijn erg afhankelijk van textiel en kleding geworden. Voorbeelden zijn Bangladesh (84%), Cambodja, Marokko, Tunesië en Turkije. Sinds 2005 – met de afschaffing van de laatste quota's - verliezen de VS en Europa, en ook alle andere ontwikkelingslanden. Toch is geen terugkeer mogelijk naar de periode van protectionisme en quota's. Iedereen moet echter een behoorlijk leven kunnen leiden en dat vereist solidariteit. Het uurloon in Europa bedraagt ongeveer 15 €, in Bangladesh 25 eurocent.

De vraag is welke globalisering we wensen. De vrijhandel moet omkerd worden door principes van fairtrade, eerlijke handel. Er moeten spelregels komen die zowel sociale als economische dumping tegengaan. Dumping kan vergeleken worden met oneerlijk dopinggebruik. Die sociale dumping breidt zich als een olievlek uit: alle andere landen worden uit de markt gejaagd. In Bangladesh bijv. is het minimumloon onlangs afgeschaft en in Sri Lanka is de nachtarbeid voor vrouwen terug ingevoerd.

Kan meer maatschappelijke verantwoordelijkheid van de ondernemingen (MVO) een instrument zijn? Het is nuttig maar zeker geen wondermiddel dat bijv. de arbeidswetgeving en onderhandelde cao's kan vervangen. MVO is een vrijwillige gedragscode, en moet daarom heel transparant zijn. Ook is er wildgroei van systemen, er is nood aan meer convergentie. Het BSCI (Business Social Compliance Initiative) is bijv. een erg onvolledige gedragscode, want niet alle basisnormen van de IAO zijn erin opgenomen. Uiteindelijk zullen de Europese bedrijven aangezet moeten worden om te evolueren in de richting van lidmaatschap van een multistakeholderinitiatief voor onafhankelijke controle. Met China moet een dialoog worden gestart over sociale normen en MVO. Ook moet een kritisch-constructieve dialoog gestart worden met de ACFTU. Kaderakkoorden tussen multinationals en vakbonden kunnen ook een instrument vormen.

Vraag: *In voetbal gelden de spelregels opgelegd door de FIFA. In de internationale handel is er de WHO (Wereldhandelsorganisatie). Doet die wel bepaalde regels respecteren?*

Antwoord: Ik ben geen pleitbezorger van de WHO. Maar we zijn niet 'anti', wel eerder 'alter'. Er moet een sociale dimensie ingebouwd worden in de internationale handel. En we constateren dat dat tot nu niet het geval is. Recent is er bijv. in de Commissie Schoenen geen aandacht voor sociale aspecten.

Vraag: *Welke is uw houding t.o.v. de ACFTU? Beschouwt u die als een staatsorganisatie of als een partner?*

Antwoord: We beschouwen de ACFTU niet als een vrije en onafhankelijke vakbond. Het loon moet onderhandeld kunnen worden tussen de werkgever en de werknemers.



Philippe Cuisson

Ivone Kaizeler

Dhr. Philippe Cuisson, van de Europese Commissie, directoraat-generaal Handel-Textiel en Ivone Kaizeler, van de Europese Commissie, directoraat-generaal Ondernemingen – Textiel, Mode en Ontwerp – MVO nemen het woord. Eerst is het de beurt aan Philippe Cuisson:

M.b.t. Chinese kleding in Europa, constateert Philippe Cuisson een sterke verhoging, ten koste van de groei van de EU en andere ontwikkelingslanden in Azië en de Maghreb.

Hij verwijst vervolgens naar de verschillende beleidsinitiatieven van de Europese Commissie op het vlak van de internationale handel.

Over free en fair-trade merkt hij op dat het sociale blijkbaar moeilijk samengaat met het commerciële. De pogingen van de EU om sociale normen in te bouwen in de internationale handel werden door de ontwikkelingslanden als protectionistisch bestempeld. Die route is voorlopig dus afgeblokt.

De EU Commissie bestrijdt dumping en gebruikt daarvoor de antidumpingmaatregelen voorzien in de WHO-regels. Zo waren er de vrijwaringmaatregelen tegen China. En er zijn voorstellen over de beperking van de invoer van schoenen uit Vietnam, waarover de lidstaten nog een beslissing moeten nemen.

Tegen andere landen, bijv. tegen Wit-Rusland, dat vrije vakbonden discrimineert, wordt voorgesteld om bij niet-naleving van de basisconventies van de IAO alle commerciële voorrechten terug te trekken. Hetzelfde geldt voor Sri Lanka, dat zijn arbeidswetgeving afgezwakt heeft: er wordt voorgesteld de voorrechten verleend in het kader van het Europese algemeen preferentieel systeem terug te trekken.

Sinds een 5-6-tal jaar onderhandelt de EU bilaterale handelsakkoorden die een sociale agenda bevatten (bijv. met Zuid-Afrika, Chili, Mexico). Die agenda bestaat erin dat zij o.m. een aantal basisconventies van de IAO moeten ratificeren en toepassen. China kan omwille van z'n sterk gegroeide economie niet meer genieten van enig handelsvoordeel binnen de EU. Het is trouwens de EU geweest die 20 jaar geleden het voortouw heeft genomen om de armste landen te laten genieten van volledig quotavrije en heffingsvrije invoer in de EU. Een land zoals Bangladesh heeft daardoor een eigen kledingindustrie kunnen uitbouwen met 1,6 miljoen arbeid(st)ers. Zestig procent van de kledingproductie wordt uitgevoerd naar de EU.

Ivone Kaizeler, van de Europese Commissie, directoraat-generaal Ondernemingen-Textiel, Mode en Ontwerp – MVO, schetst het beleid van de EU op gebied van MVO en de situatie van MVO in China.

Zij definieert MVO als een vrijwillige aanpak voor de toepassing van sociale en milieunormen. MVO is relevant voor alle bedrijfsactiviteiten, is niet simpelweg een toevoeging naast al het andere. MVO moet bovendien verder gaan dan het minimaal wettelijke. MVO moet betrekking hebben op alle belangrijke 'stakeholders': werknemers, klanten, de maatschappij. Enkele voorbeelden van wat MVO kan bewerkstelligen: een antwoord geven op maatschappelijke uitdagingen, helpen bij het aantrekken, aanwerven en motiveren van werknemers, bij het vermindere van energie- en andere kosten, bij de ondersteuning van het merk en de bedrijfsreputatie, bij het innoveren en bij het aanboren van bepaalde markten. Sinds het begin van de 21ste eeuw heeft de EU een aantal initiatieven genomen op het vlak van MVO:

- 2001: Groenboek van de Commissie over de bevordering van een Europees kader voor MVO
- 2002: Mededeling van de Commissie: 'Een bijdrage van het bedrijfsleven tot duurzame ontwikkeling'
- 2002-2004: Het Multistakeholdersforum (MSF - vergaderingen over MVO met de sociale partners en het middenveld)
- Juni 2004: Eindrapport van het MSF met 9 reeksen aanbevelingen
- Maart 2006: Mededeling van de Commissie: De implementatie van een partnerschap voor groei en jobs: van Europa een uitmuntendheidspool maken op gebied van MVO
- In november 2006 heeft het Finse voorzitterschap een conferentie gepland over MVO en innovatie
- In december 2006 vergadert het Multistakeholdersforum.

Voor MVO hanteert Europa 8 prioriteitsdomeinen, waaronder bewustmaking en uitwisseling van beste praktijken, steun voor multistakeholderinitiatieven, research en innovatie, vorming en opleiding, aandacht voor de internationale dimensie van MVO (millenniumdoelen, IAO, OECD, bevordering van basisarbeidsnormen), MVO in kleine en middelgrote ondernemingen, ...

Meer bepaald m.b.t. MVO in de Chinese textielsector onderhoudt de EU een industriële beleidsdialoog met de NDRC, de National Development and Reform Commission. Thema's van de werkgroep textiel: industrieel

beleid, concurrentiekracht, duurzame ontwikkeling. In het nieuwe vijfjarenplan blijkt dat de sociale dialoog belangrijk wordt geacht: streven naar een harmonieuze maatschappij en naar duurzame ontwikkeling. Het politieke kader is gunstiger gezind tegenover MVO. In maart 2006 heeft de Chinese Textielindustriefederatie een eigen MVO-norm voor textiel gepubliceerd.

Mevr. Kaizeler somt als sluitstuk enkele voorbije en geplande MVO-activiteiten op in China: een MVO-symposium in Beijing, MVO vormingsseminaries in textielregio's; een conferentie over een verantwoordelijke leveringsketen, opleiding van opleiders in MVO in de textiel, een MVO-tour in Europa, ...

Vraag: *Is er in het beleid van de EU inzake MVO geen evolutie van een multistakeholderaanpak naar een aanpak waarbij vooral de bedrijfs-wereld zou domineren? Waarom wordt het BSCI als strategisch partner erkend o.a. bij het implementeren van activiteiten in China?*

Antwoord: De EU houdt vast aan een multistakeholderaanpak – zie de vergadering van het MSF in december 2006. Het BSCI geniet niet van een voorkeursbehandeling en wordt niet financieel ondersteund door de de EU Commissie.

Vraag: *Welke zijn de voornaamste moeilijkheden om sociale clausules in te bouwen in de wereldhandel?*

Antwoord: Europa heeft dat geprobeerd, maar door de ontwikkelingslanden werd dat beschouwd als een protectionistisch manoeuvre. Pascal Lamy, eertijds EU-Commissaris van buitenlandse handel, heeft voorspeld dat het thema terug aan de orde komt. Voor het ogenblik is het nog geblokkeerd. Europa bouwt nu zoveel mogelijk sociale clausules in in bilaterale handelsakkoorden.

Opmerking van Mevr. Staphany Wong: Ik geef jullie een overweging mee voor de lunchpauze: stel je voor dat we afzien van de arbeidswetgeving en de wetgeving op de arbeidscontracten. We hebben immers MVO!



Schone Kleren Campagne: strategie van vraag en aanbod

Carole Crabbé



Frieda De Koninck

Als smaakmaker wordt het videoclipje getoond van een Antwerpse actie rond 'Schone Kleren in de Gemeente'. Vijf gemeenteambtenaren' in werkkleding vertolken een parodie op 'In the navy' van The Village People.

Carole Crabbé vat de activiteiten van de Schone Kleren Campagne samen: de SKC heeft vooreerst gepoogd de vraag naar duurzame producten, in dit geval kleding, van de individuele consument te bevorderen. De laatste jaren zijn ook de 'collectieve' consumenten van kleding aangesproken: openbare diensten (gemeenten) en bedrijven (bedrijfskleding). De SKC werkt in België met twee platforms – één per taalgebied – waarin vakbonden, sociale en consumentenngo's deel van uitmaken. De Belgische campagnes maken deel uit van een Europees netwerk dat actief is in 11 landen. De SKC doet o.a. aan bewustmaking, steunt arbeidsorganisaties in de kledingsector, en interpelleert de politieke verantwoordelijken. Voorbeelden van campagnes zijn: de campagne voor de terugtrekking van het linteriebedrijf Triumph uit Birma; Euro-2000: een campagne naar aanleiding van de Europese voetbalkampioenschappen voor verbetering van de arbeidsomstandigheden in de sportkledingproductie. In 2004 werd Europees actie gevoerd n.a.v. de Olympische Spelen in Athene, door de Clean Clothes Campaign in samenwerking met Oxfam International en Global Unions. Tijdens die campagne werden vooral de B-sportmerken gevisieerd die nog te weinig stappen hebben ondernomen voor de verbetering van de omstandigheden in hun productieketen. Er is ook een programma ontworpen voor een actie die zal culmineren voor de Olympische Spelen in Beijing; verder zijn er de 'Dringende Solidariteitsoproepen': oproepen tot het schrijven van protestbrieven n.a.v. concrete arbeidsconflicten in fabrieken in het Zuiden. Een voorbeeld is de postkaartenactie na de instorting van de Spectrum kledingfabriek in Savar, Bangladesh. De Belgische klanten van Spectrum, Carrefour en The Cotton Group, werden op die manier bestookt.

Frieda De Koninck gaat verder: Naast het stimuleren van de vraag van de consument naar 'schone kleding' – die uiteraard de druk op de modemerken en sportmerken verhoogt, heeft de SKC ook een strategie aan de 'aanbodzijde', d.w.z. de bevordering van het aanbod van 'schone kleding'. Daartoe werkte de SKC bijv. een gedragscode uit, zette diverse pilootprojecten op voor monitoring en verificatie van de toepassing van gedragscodes en hielp mee multi-stakeholderinitiatieven te promoten en op te richten. De 3 troeven van de SKC zijn haar uitgebreide netwerk, zowel hier als in het Zuiden, haar kennis en haar praktische ervaring met duurzaamheidsinstrumenten als gedragscodes, internationale conventies, onafhankelijke controle, enz...

Aan kledingbedrijven die in China aankopen, stelt de SKC een aantal vragen:

- Vooreerst: een lijst met alle kledingleveranciers;
- Ten tweede: de aanneming van een gedragscode met alle IAO-basisarbeidsnormen bevat;
- Dat ook de werknemers in de productie, via lokale vakbonden of arbeidsorganisaties, nauw betrokken worden bij de implementatie van de gedragscode en de controle van de toepassing ervan;
- Dat de uitvoering van de gedragscode op een betrouwbare, dus onafhankelijke manier wordt gecontroleerd;
- Dat bedrijven coherente aankooppraktijken hanteren: hun prijzen en leveringstermijnen moeten de leveranciers in staat stellen de gedragscode toe te passen.

De Schone Kleren Campagne/Vêtements propres integreert zich in de internationale strategie t.a.v. modeketens en sportmerken en legt daarnaast ook eigen klemtonen, met name t.a.v. werkkleding.

6

Panel met arbeidsrechtenorganisaties in China

Vikki Chan, Patrick Poon, Cheung Lai Ha en Staphany Wong beantwoorden vragen uit het publiek.

Vraag: *Zoals bekend heeft China een goede arbeidswetgeving, maar ze wordt niet toegepast. Er vinden veel sociale conflicten plaats tegen de regering. In China is er geen recht op staking. Kunt u meer informatie geven over het soort acties die er worden gevoerd?*

Antwoord: Aan de zuidoostkust wordt vooral gestaakt door arbeidsmigranten, vanwege de achterstallige lonen (dikwijls maanden), de extreem lange werkdagen (tot zelfs 14 u/dag) en werkweken (2 vrije dagen/maand). In het noorden wordt vooral gedemonstreerd (sit-ins voor de fabriek) door werknemers die ontslagen werden n.a.v. sluitingen van staatsfabrieken, of van privatiseringen. Zij krijgen onvoldoende ontslagvergoeding, ca. 200 € /jaar. Verleden jaar waren er in China ca. 78.000 arbeidsconflicten.

Vraag: *Zijn die protesten duurzaam? Blijft er iets van over?*

Antwoord: Jammer genoeg niet. In vele gevallen dooft het protest na enige tijd uit. Het gaat meestal om protest dat toegespitst is op één enkel probleem. Er is bij de werknemers weinig vertrouwen in het beleid en de overheid. Er is tot nu toe weinig besef van organisatie en actie.

Vraag: *Zijn er andere methodes om je rechten te verdedigen?*

Antwoord: Bij stakingen gebruikt de overheid vaak geweld. Soms worden in fabrieken langzaam-aan-acties gehouden. Dat is een manier om de leiding tot onderhandelingen te dwingen.

Vraag: *Waarom grijpt men naar het stakingsmiddel? Waarom wenden de arbeiders zich niet tot de plaatselijke afdeling van de ACFTU?*

Antwoord: De officiële vakbond doet niets. Er is wel een verschil tussen de acties in de vroegere staatsbedrijven (noorden) en de nieuwere privé ondernemingen (zuiden). In de vroegere staatsbedrijven worden langere acties gehouden, die beter georganiseerd zijn en tot 6-7 weken kunnen duren. In de privé bedrijven werken vooral migranten, voor wie het loon het belangrijkste is. De kledingindustrie wordt nl. gekenmerkt door veel informele arbeid met mondelinge contracten, of contracten van korte duur. Er is veel personeelsverloop en het is moeilijk de mensen te organiseren. De overheid wil trouwens de fabrieken naar het westen van het land lokken. Bij sluiting in het oosten, krijgen de arbeiders geen enkele vergoeding.

Vraag: *De ACFTU is geen onafhankelijke vakbond, maar een staatsorganisatie. Maar vanmorgen vertelde u dat de ACFTU bedrijfsafdelingen afdwong in de Wal-Mart vestigingen. De ACFTU doet dus toch iets.*

Antwoord: De actie van de ACFTU binnen Wal-Mart heeft ook in eigen rangen voor discussie gezorgd. De ACFTU heeft namelijk in dit geval lokale afdelingen van onderuit opgericht, met echte in plaats van

papieren leden. We zijn daar gelukkig om. Maar het is uitkijken naar wat er gaat volgen. Een echte vakbond is er niet voor de schone schijn, maar moet de rechten van de leden verdedigen. De laatste tijd is de ACFTU vooral bezorgd over haar dalend aantal leden, wegens de sluiting en privatisering van overheidsbedrijven. Ze is daarom op zoek naar nieuwe leden. Welke volgende stappen zal de ACFTU zetten? Hoe zal de vakbond de volgende jaren evolueren?

Vraag: *Hebt u vanuit Hongkong contacten met de ACFTU? Is er samenwerking?*

Antwoord: De Hongkong Confederation of Trade Unions erkent de ACFTU niet als een democratische vakbond. De ervaring is dat als arbeiders zich met klachten tot de ACFTU wenden, de ACFTU hun vraagt om niet te klagen. Ondernemers gebruiken de ACFTU ook om de werknemers beter te controleren. Toen een kledingmerk een fabriek in Shenzhen sloot en verhuisde vroegen de ontslagen arbeiders, die geen ontslagpremie kregen en slechts een deel van hun achterstallige overwerkpremies, hulp bij een NGO en niet bij de ACFTU. De vakbond deed niets, maar intimideerde en bedreigde hen, indien er actie zou gevoerd worden voor arbeidsrechten.

Vraag: *Wat vindt u van internationale kaderakkoorden die vakbonden met multinationals afsluiten, bijv. met IKEA. Is dat een goede strategie om meer ruimte te krijgen voor onafhankelijke vakbonden?*

Antwoord: Het grote probleem hierbij is dat de vakbonden in het Westen de situatie in China onafhankelijk moeten kunnen controleren.

Vraag: *Zijn er contacten met Vietnam?*

Antwoord: We hadden gesprekken met verantwoordelijken in Vietnam. De Vietnamesen vrezen vooral de Chinese concurrentie. In ieder geval moeten we proberen de arbeid(st)ers solidair samen te brengen.

Vraag: *Er is sprake van een arbeiderstekort in China. Schept dat geen mogelijkheden voor een betere organisatie?*

Antwoord: Er is een structureel tekort aan goed opgeleide arbeidskrachten. Ongeofende arbeid(st)ers zijn er voldoende. Het tekort geldt trouwens alleen voor Guandong. En we zien dat fabrieken verhuizen verder het binnenland in, naar bijv. Hunan en Hubei. In het Westen hebben jullie een goed uitgebouwde tripartiete onderhandelingsstructuur. Dat bestaat niet in China. De centrale overheid

probeert nu de situatie rond de arbeidscontracten te verbeteren met een nieuwe wet op de arbeidscontracten. De regering is zich ervan bewust dat de arbeidsproblemen om oplossingen vragen. Maar een echte oplossing is alleen mogelijk indien de arbeid(st)ers zich kunnen organiseren en collectief kunnen onderhandelen. Onderzoek leert dat er wel degelijk veel actie is, maar dan wel passief. Acties worden meestal van bovenuit in gang gezet, zonder veel organisatie.

We ondervinden ook dat de kledingmerken zich niet erg bekommeren om de arbeidssituatie en zich niet engageren. Wij vragen ons af wat de maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven werkelijk inhoudt.

Vraag: *Welke risico's zijn er verbonden aan MVO, indien de ACFTU zich er mee bemoeit?*

Antwoord: In 2001 waren in een Amerikaans bedrijf werkelijk onafhankelijke vakbonden opgericht. De ACFTU ging zich er mee bemoeien en zette de verkozen vakbondsleden zodanig onder druk, dat ze zich niet konden handhaven. Vakbonden moeten nl. de goedkeuring krijgen van de lokale overheid. De bedrijfsleiding ontslaat onafhankelijk verkozen vakbondsleiders, en ze worden bedreigd met opsluiting.

Vraag: *Hoe voert u vanuit Hongkong onderzoek op het vasteland? Hoe kunt u mensen contacteren in China?*

Antwoord: We voeren onderzoek uit naar arbeidsomstandigheden, kinderarbeid, vrouwenarbeid. We contacteren onderzoekers in China en geven hun opdrachten. Wij moeten zeer voorzichtig tewerk gaan, want we kunnen als subversief bestempeld worden. Vanuit Hongkong is het moeilijk om actie te voeren. Er zijn bepaalde evoluties die het ons makkelijker maken. De huidige generatie migrantenarbeiders is geboren in de jaren '80 en '90. Ze hebben veelal een GSM en kunnen uit de voeten met internet, dus kunnen ze ons contacteren, al of niet via gemeenschapscentra. China heeft ook de verplichtingen voor uitreisvisa versoepeld. Chinezen bezoeken in grote getale Hongkong en kunnen ons bezoeken. Het is onze overtuiging dat de arbeiders hun eigen macht moeten gebruiken om hun problemen op te lossen. Wegens de beperkingen om te opereren in China, hebben we ons daarom geconcentreerd op de merkenbedrijven. Zij laten ons hun MVO programma's uitvoeren. Maar na 5 jaar werk rond verschillende MVO programma's, blijkt dat ze aan veel beperkingen onderhevig zijn. MVO mag daarom niet de enige actievorm zijn, ook al is binnen die

programma's enige ruimte voor bewustmaking van de eigen rechten. MVO opleidingen zijn immers meestal eenmalig en kortdurend. En de programma's blijven alleen bestaan zolang de merken zich engageren. We vragen ons dus af wat MVO eigenlijk inhoudt en hoe transparant het is. Hoe werken de klachtenmechanismen en hoe wordt het aankoopbeleid beïnvloed? Na deze eerder teleurstellende ervaringen met MVO zoeken we naar andere actiemethodes, zoals juridische ondersteuning en bewustmaking buiten de MVO-programma's. Wij vinden dat MVO niet zo belangrijk is als soms wordt gedacht.

Vraag: *Kunt u meer informatie geven over juridische acties? Zijn er veel processen? Welke zijn de moeilijkheden en problemen?*

Antwoord: De procedures zijn complex, zeker voor werknemers. Eerst moet een arbeidsconflict aanhangig gemaakt worden bij een lokaal arbeidsarbitragecomité. Dan pas kan men zich tot de rechtbank wenden. Na een uitspraak in eerste instantie, kan men in beroep gaan bij een hogere rechtbank. Toch kunnen we gerechtelijke procedures gebruiken om arbeid(st)ers inzicht te geven over de arbeidswetgeving om hun rechten te verdedigen. Een van de problemen in China is dat hoewel de centrale regering bezorgd is over de arbeidsomstandigheden, de regionale autoriteiten de wet niet toepassen. De laatste jaren zijn juridische klachten meer gebruikt. In 2005 waren er ca. 500.000 aanklachten rond arbeidsconflicten. De meeste betreffen eisen tot compensatievergoedingen i.v.m. gezondheid en veiligheid op het werk. Toch heeft deze actievorm ook haar beperkingen: processen zijn langdurig, de werknemers hebben veelal geen vertrouwen in een goede afloop en het gebeurt dikwijls dat een onderneming weigert te betalen, zelfs na een veroordeling, of gewoonweg sluit en verhuist.

Vraag: *Stemt u uw activiteiten af op de komende Olympische Spelen?*

Antwoord: We vrezen een jacht op organisaties en hun leiders in 2007 en meer opsluitingen, misschien gevolgd door vrijlating net voor de Spelen beginnen. Toch zullen we ons onderzoek en juridisch werk toespitsen op de bouwarbeiders en de werknemers die producten maken die een verband hebben met de Spelen. We zullen de Chinese overheid vragen om de IAO-basisarbeitsnormen te ratificeren en zullen beleidsaanbevelingen doen aan het Olympisch Comité. Toch moeten we omzichtig tewerk gaan: de Chinese man in de straat is

enthousiast over de Spelen en de nationale trots is intens.

De ICFTU (Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen) zal vragen dat China de 8 basisnormen van de IAO ratificeert. China heeft immers de conventies i.v.m. vrije vakvereniging, collectieve onderhandelingen en dwangarbeid nog niet geratificeerd. Verder is het vooral nodig te reageren op problemen die in China zelf ter discussie staan, bijv. de arbeidskampen voor arbeidsactivisten.

De Olympische paardensportcompetitie vindt plaats in Hongkong. Veel mensen uit Zuid-China zullen er naartoe komen. Dat schept mogelijkheden voor communicatie en informatie over sociale rechtvaardigheid en bijv. schone kleren.

Vraag: *Wat kunnen we doen in Europa?*

Antwoord: De genodigden uit Hongkong hebben diverse ideeën.

De EU zou druk moeten blijven uitoefenen op China i.v.m. de situatie rond de mensenrechten. Bedrijven kunnen moeilijk ageren rond vrijheid van vereniging of collectieve onderhandelingen, omdat die te gevoelig liggen bij de overheid. Wel kunnen aankopende kledingmerken en distributeurs hun Chinese leveranciers onder druk zetten om lonen correct uit te betalen en de veiligheid en gezondheid in de fabrieken te verbeteren. Daartoe moeten ze echter zelf redelijke leveringstermijnen vragen.

In Europa moet men de kledingbedrijven blijven onder druk zetten. De opleidingsprogramma's moeten goed gespecificeerd worden, zodat ze de arbeiders in staat stellen voor hun eigen rechten op te komen. Ook kunnen de vakbonden in het Westen helpen om methodes uit te werken om de arbeiders in China en de ontwikkelingslanden te organiseren en met mekaar in contact te komen want onderlinge solidariteit is belangrijk.

Vraag: *75% van de omzet van mijn bedrijf wordt aangekocht in China. Zijn er succesverhalen? Zijn er Chinese bedrijven waar de arbeidsrechten gerespecteerd worden? Is er een lijst met dergelijke bedrijven?*

Antwoord: Aangezien onze organisaties eerder kleinschalig zijn, kunnen we moeilijk dergelijke lijsten opstellen. Merken kopen meestal aan in een reeks bedrijven, en de arbeidsomstandigheden kunnen snel wijzigen. Volgens ons is het de verantwoordelijkheid van de onderneming om zich te informeren over de arbeidsomstandigheden. In feite moet u de vraag stellen aan de arbeiders zelf die de kleding maken.

7

Fair Wear Foundation in China



Jantien Meijer

Jantien Meijer is verificatiecoördinator van de Fair Wear Foundation in China. Zij zal eerst de Fair Wear Foundation (FWF) in het algemeen voorstellen en daarna iets vertellen over het werk van FWF in China. Vanaf de jaren '90 waren er allerlei campagnes, maar de bedrijven reageerden negatief: ze wensten geen verantwoordelijkheid op te nemen voor de fabrieken van hun leveranciers. Onder druk namen ze gedragscodes aan. In het begin waren die erg vaag. In '94 werd in Nederland een initiatief genomen door Modint, Mitex, de SKK en het FNV om samen daaraan iets te doen. Dat leidde in 1999 tot de oprichting van de Fair Wear Foundation, een multistakeholderinitiatief voor de onafhankelijke controle van de gedragscode. Na enkele jaren van proefprojecten is de organisatie nu volledig operationeel. Nu zijn er 22 deelnemende bedrijven, alle Nederlandse met uitzondering van één Duits, die producten inkopen of laten produceren in 220 fabrieken in Oost-Europa, Azië, Turkije en Tunesië. Voor haar werking heeft FWF een uitgebreid netwerk van partnerorganisaties in de kleding producerende landen. Van de deelnemende bedrijven wordt geëist dat ze verantwoordelijkheid opnemen voor hun hele productieketen, dat ze de FWF gedragscode onderschrijven en toepassen, dat ze via een procesbenadering de arbeidsomstandigheden geleidelijk verbeteren, en dat ze het hele proces onafhankelijk laten controleren. Basisnormen in de FWF gedragscode zijn: 1) geen dwangarbeid, 2) geen discriminatie van werknemers, 3) geen kinderarbeid, 4) vrijheid van vakvereniging en recht op collectieve onderhandelingen, 5) geen buitensporig overwerk, 6) veilige en gezonde werkomstandigheden, en 8) vastgelegde wettelijke arbeidsrelaties.

Het probleem in China is dat er geen recht op vrije vakvereniging is, juist de belangrijkste norm in de gedragscode. Als alternatief wordt aan de bedrijven gevraagd om een interne communicatie- en klachtenprocedure op te richten volgens de IAO-normen en een pro-actieve bijdrage aan de verbetering van de sociale relaties te leveren. Dat kan door vorming te laten geven aan de werknemers over de arbeidsrechten door een partner van FWF en een soort werknemersvertegenwoordiging te installeren als onderdeel van de klachtenprocedure.

De functie van de verificatiecoördinator is de deelnemende bedrijven te ondersteunen en de samenwerking met de stakeholders in de productielanden te organiseren.

De ondersteuning aan de bedrijven bestaat erin hen te helpen bij het opstellen van een jaarlijks werkplan (i.v.m. de interne organisatie, het register van leveranciers en de monitoring van de activiteiten), het uitvoeren van de audits, de bespreking van de verbeterplannen, hoe ze moeten reageren op klachten en het uitwerken van fabriekstrainingen i.s.m. lokale partners.

FWF heeft 7 deelnemers die aankopen in China. Hindernissen zijn dat niet ieder bedrijf China bezoekt, dat de bedrijven soms via een agent werken en de productieplaats voor hen onbekend blijft, dat er veel

kortlopende relaties met de leveranciers zijn en dat de Nederlandse bedrijven soms slechts een kleine klant vormen voor de Chinese leverancier en er dus weinig impact op hebben.

FWF werkt nauw samen met partners in de productielanden: die schrijven een achtergrondstudie, geven beleidsadvies i.v.m. specifieke lokale situaties, werken mee aan de fabrieksinspecties, ontvangen klachten van werknemers en werken mee aan fabriekstrainingen. Voor de fabrieksinspecties leidt FWF zelf lokale teams op (audits door commerciële bedrijven blijken ondeugdelijk) van 3 experts die voor elke audit anderhalve dag uittrekken. Moeilijkheden m.b.t China zijn de geringe capaciteit van de lokale partners, de grote afstanden, de risico's, het feit dat werknemers veelal geïnstrueerd worden hoe ze moeten liegen tegen controleurs, dat documenten nogal eens vervalst worden. De eerste resultaten van audits in China (2005) zijn sprekend: wegens het ontbreken van vrijheid van vakvereniging zijn de arbeidsverhoudingen er compleet uit balans. Er is enorm veel excessief overwerk, de lonen zijn veel te laag en worden maanden achtergehouden, overwerk wordt niet uitbetaald, ...

Om onafhankelijk te verifiëren of de code wel degelijk wordt toege-

past, worden de volgende instrumenten gebruikt: 1) de werknemers kunnen klacht indienen volgens een procedure waarbij een lokale partner als klachtenontvanger fungeert, 2) de audits op initiatief van de onderneming, waarbij FWF zelf nauw betrokken is en dus de situatie uit eerste hand kent, 3) het regelmatig contact met de lokale partners en 4) de inspectie van het managementsysteem van de deelnemende onderneming. FWF voert tot nu toe geen aparte verificatie-audits uit. Dat kan wel in de toekomst gebeuren.

Bedrijven kunnen zich de vraag stellen wat deelneming aan FWF oplevert. FWF biedt hun in de eerste plaats een degelijk en uitvoerbaar MVO-programma. Dankzij zo'n programma zien we dat de relatie inkoper-leveranciers sterk verbetert en uiteindelijk tot betere economische prestaties leidt. Last but not least: deelnemende bedrijven kunnen hun lidmaatschap gebruiken in hun promotie.

Hoe zal FWF evolueren in de toekomst? FWF wil zich internationaliseren: er zijn reeds contacten met België en Duitsland. FWF helpt ook mee aan de harmonisering van de verschillende gedragscode- en controlesystemen via het Jo-in Project, dat samen met FLA, WRC, SAI (USA) en ETI (VK) werd opgezet.

Lijst van afkortingen en termen

ACFTU

All China Federation of Trade Unions. Officiële en enig toegelaten vakbond in China, nauw verbonden met de Communistische Partij

Audit

Inspectie; sociale audit: inspectie van de sociale toestand in een fabriek

Belgisch Sociaal Label

Een door een Belgische wet ingesteld sociaal kwaliteitslabel voor producten. Kent tot dusver weinig succes in de kledingsector.

BSCI

Business Social Compliance Initiative. Een Europees initiatief voor de onderlinge erkenning van fabrieksaudits van productiefabrieken, opgericht door de Europese Federatie van Distributeurs. Leden zijn grote Europese distributeurs. Geen rol van betekenis voor vakbonden en NGO's. De fabrieksaudits gebeuren volgens de checklistbenadering.

ETI

Ethical Trading Initiative: Brits multistakeholderinitiatief voor onafhankelijke controle op de naleving van een gedragscode; werkt tot nu toe vooral met pilootprojecten.

FLA

Fair Labor Association: Amerikaans multistakeholderinitiatief

FNV

Federatie Nederlandse Vakbeweging

FWF

Fair Wear Foundation; Nederlands multistakeholderinitiatief voor de onafhankelijke controle van een sociale gedragscode in de kledingsector

Hukou

familieregistratieboekje in China; geeft o.a. recht op bepaalde sociale diensten in de geboorteplaats

IAO

Internationale Arbeidsorganisatie (Engels: International Labour Organisation – ILO), afdeling van de UNO te Genève, die wereldwijde minimale arbeidsnormen uitwerkt in de vorm van 'conventies'. Acht basisconventies (over vrijheid van vakvereniging, recht op collectief onderhandelen, geen discriminatie, geen kinderarbeid, geen dwangarbeid) moet door alle landen-leden toegepast worden.

IVVV

Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (Engels: International Confederation of Free Trade Unions – ICFTU). Vanaf november '06 wordt een nieuwe internationale vakvereniging opgericht.

Multistakeholderinitiatief

Vereniging of organisatie voor de onafhankelijke verificatie van een gedragscode. In zo'n 'initiatief' spelen op alle niveaus van de werking (bestuur, management, con-

trole) alle 'belanghebbenden' (werkgevers, vakbonden, consumenten, arbeidsrechtenorganisaties,...) een evenwaardige rol.

Multivezelakkoord

Textiel- en kledingakkoord dat de invoer uit de ontwikkelingslanden regelde/beperkte door middel van invoerquota's per land en per artikel; gold van 1974 tot 2005. Werd geleidelijk afgeschaft vanaf 2000

MVO

Maatschappelijke verantwoordelijkheid voor ondernemingen: een aantal handelingscriteria die ondernemingen vrijwillig aannemen om hun gedrag tegenover hun 'stakeholders' ('belanghebbenden': werknemers, klanten, lokale gemeenschap, maatschappij, milieu) te sturen. Een van de middelen is een gedragscode met sociale en/of milieunormen.

NDRC

In China: National Development and Reform Commission. Belangrijk Ministerie voor Economisch Beleid

NGO

niet-gouvernementele organisatie

SAI

Social Accountability International: internationaal multistakeholderinitiatief voor de onafhankelijke controle van een gedragscode. Productieateliers krijgen na een succesvolle audit een SA 8000 Certificaat.

SKK

Schone Kleren Kampagne (Nederland)

Verificatie, onafhankelijke controle

Controle door een totaal onafhankelijke derde instantie van de beweringen van het bedrijf over de implementatie en toepassing van zijn gedragscode in zijn leveringsketen

Vrijwaringmaatregelen

in een handelsakkoord tegenmaatregelen die een partij kan nemen tegen een plotse, te sterke verhoging van de invoer van een bepaald land, o.a. tijdelijke quota's, of hogere heffingen

WRC

Workers Rights Consortium, Amerikaans initiatief voor onafhankelijke controle; controleert de gedragscode van bedrijven die in licentie kleding verkopen met het logo van Amerikaanse universiteiten en hogescholen

WTO

Wereldhandelsorganisatie (Engels: World Trade Organisation – WTO). Multilaterale organisatie, waarvan de meeste landen deel uitmaken. Ze stelt de regels op voor de internationale handel. Is sterk gericht op de verdere liberalisering. Laat in de regel alleen invoerheffingen toe. Invoerheffingen moeten voor alle landen gelden. Ontwikkelingslanden kunnen wel genieten van voordelige 'preferentiële' tarieven.

