

Controle snel gefikst?

In minder dan 10 jaar tijd is een ware sociale auditindustrie ontstaan. Men vermoedt dat er in de kledingsector jaarlijks 30 000 audits gebeuren, wat neerkomt op ongeveer 10% van de productielocaties. De auditrapporten zijn vaak kort, oppervlakkig en slordig. Ze worden gemaakt door commerciële inspecteurs die onervaren zijn en onvoldoende opgeleid. Na de audit volgen er weinig concrete maatregelen om de omstandigheden te verbeteren.



Met consumentenacties heeft de Schone Kleren Campagne grote kledingketens en –ondernemingen aangeklaagd omwille van schendingen van fundamentele arbeidsrechten en gewezen op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dit lijkt stilaan resultaten op te leveren. Daarnaast zijn de laatste jaren ook verschillende controle-initiatieven ontstaan om de problemen systematisch en constructief aan te pakken, samen met de werkgever. De vraag of het recht op organisatie wordt nageleefd, is niet eenvoudig kwantitatief te meten, zoals dat het geval is met de uitbetaalde lonen, het aantal werkuren en verlofdagen, of het aantal ventilatoren in een fabriekshal. Om de vraag te beantwoorden moeten complexe kwalitatieve afwegingen gemaakt worden.

D Controle snel gefikst 1

D Hoe vakbondsvrijheid controleren? 2

O Controle snel gefikst? 5

H Schone Kleren gedragscode 8

Fair Wear Fondation

Z Jo-In

I

Hoe vakbondsvrijheid controleren?



Het recht op organisatie en op collectief onderhandelen vormen twee hoekstenen waarop alle andere arbeidsrechten steunen. Werknemers staan individueel immers in een zwakke positie tegenover de werkgever. Zij zijn afhankelijk van hun werk voor hun levensonderhoud en dat van hun gezin. Als individuen kunnen ze gemakkelijk door de werkgever tegen elkaar uitgespeeld worden. Daarom moeten ze zich vrij kunnen verenigen in vakbonden van eigen keuze en gezamenlijk opkomen voor hun belangen, o.m. in collectieve onderhandelingen over rechten en voorwaarden die voor allen worden vastgelegd.

De twee basisrechten op het werk zijn omschreven in twee conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO): nr. 87 (1948) over het recht op organisatie en nr. 98 (1949) over het recht op collectief onderhandelen. Die rechten moeten trouwens door alle landen die lid zijn van de IAO in nationale arbeidswetgeving worden omgezet, ook al hebben ze die conventies afzonderlijk niet goedgekeurd (zie kader).

Een ander paar mouwen: de praktijk

De praktijk verschilt grondig van de theorie. Hoewel landen binnen de IAO onder druk worden gezet om ze te respecteren, gebeurt het veel dat conventies, zelfs deze basisconventies, niet toegepast of afgedwongen worden. De IAO wordt soms vergeleken met een brullende leeuw zonder veel tanden: er zijn geen sancties mogelijk tegen landen die conventies niet of slechts gedeeltelijk uitvoeren.

Om de strijd tegen de slechte arbeidsomstandigheden in de kledingindustrie te voeren, hebben organisaties als de Schone Kleren Campagne de grote kledingbedrijven en –distributeurs verantwoordelijk gesteld voor de arbeidsvoorwaarden in hun hele leveringsketen, ook voor die bij hun onafhankelijke onderaannemers in lagelonenlanden. De multinationals werden onder druk gezet om een sociale gedragscode aan te nemen en die contractueel op te leggen aan hun leveranciers. Op die manier kunnen minimale arbeidsrechten en –voorwaarden verzekerd worden, ook als de lokale arbeidswetgeving in gebreke blijft of door de overheid niet afgedwongen wordt.

Bijna alle grote kledingbedrijven hebben ondertussen een eigen bedrijfsgedragscode, of hebben zich aangesloten bij een multi-stakeholdersinitiatief. Elke behoorlijke code bevat het recht op organisa-

De IAO sluit akkoorden of *conventies* af over wereldwijde minimale arbeidsrechten. Het recht op organisatie wordt al vermeld in de preambule van haar statuten (1919). Vervolgens werden de twee basisrechten plechtig bevestigd in de *Verklaring van Philadelphia* (1944). Ze zijn ook opgenomen in de *IAO Verklaring over de fundamentele principes en rechten op het werk* (1998). Daardoor behoren ze tot de 7 basisconventies die door alle landen gerespecteerd moeten worden die lid zijn van de IAO.

tie en collectief onderhandelen, al of niet met een verwijzing naar de IAO-conventies.

Toch zijn de problemen rond deze essentiële basisrechten daarmee verre van opgelost. Ze daadwerkelijk garanderen kan in bepaalde omstandigheden of lokale contexten een ware uitdaging zijn. De toepassing ervan controleren en nagaan of en in welke mate ze geschonden worden, is een complexe aangelegenheid.

De ene situatie is de andere niet

De vraag moet gesteld worden wat recht op organisatie en collectief onderhandelen in bepaalde lokale contexten kan inhouden. In sommige landen worden die rechten immers wettelijk verboden (zoals in China, waar alle vakbonden bij de officiële ACFTU aangesloten moeten zijn) of door allerlei regels beperkt. In veel regio's en fabrieken is er gewoon geen vakbond

aanwezig die de kledingarbeiders kan of wil organiseren. Sommige gedragscodes bepalen in zo'n geval dat de werkgever een alternatief of parallel vertegenwoordigings-systeem moet oprichten. In nog andere landen zijn er wettelijke voorschriften inzake arbeidersvertegenwoordiging of sociale dialoog, zoals arbeidsraden, overleg- of klachtencomités die verplicht en soms parallel met de bestaande vakbonden werken. Daarvan is niet altijd direct duidelijk in welke mate ze het recht op organisatie garanderen.

Volgens sommigen kunnen alternatieve of parallelle raden en comités in situaties waar vrije vakbonden niet kunnen of mogen, toch een stem geven aan de arbeiders en de weg bereiden voor een later recht op organisatie; anderen zijn van mening dat ze veelal een doekje voor het bloeden zijn: ze verdoozelen dat multinationals bij voorkeur laten produceren in landen

waar het recht op organisatie niet gewaarborgd is. Comités en raden die door het management opgericht worden, kunnen gemakkelijk gemanipuleerd worden, o.m. om de oprichting van een echte vakbond te voorkomen of een bestaande vakbond te ondermijnen. Volgens de IAO moet elke parallelle of alternatieve arbeidersvertegenwoordiging afgetoetst worden aan de volgende vragen: 1. dient ze werkelijk de belangen van de arbeiders; 2. worden de vertegenwoordigers vrij door de arbeiders verkozen; 3. kan er echt onderhandeld worden over arbeidsomstandigheden en 4. zijn de arbeiders vrij om arbeidsproblemen onder elkaar te bespreken? Het grote probleem bij de controle van gedragscodes is dat veel nalevinginspecteurs, al of niet bewust, weinig kritisch zijn. Het loutere bestaan van één of ander overlegorgaan of comité wordt veelal zonder verder onderzoek automatisch beoordeeld als een bewijs dat ►



- ▶ de betrokken arbeidsters recht op organisatie hebben. In die zin kunnen auditrapporten een vals beeld geven van de sociale werkelijkheid in de kledingindustrie.

Kwalitatieve afweging

Kunnen de arbeidsters zich vrij aansluiten bij een vakbond naar keuze en kunnen ze collectief onderhandelen? Het antwoord daarop is niet moeilijk als vaststaat dat er in het bedrijf een werkelijk representatieve en erkende vakbond aanwezig is. Indien niet, dan ligt het antwoord niet voor de hand. Het ontbreken van een vakbond kan te wijten zijn aan obstructie door de bedrijfsleiding, of een bestaande vakbond kan een papieren of een zgn. gele vakbond zijn, opgericht en/of gemanipuleerd door het management of de overheid, om te voorkomen dat een representatieve vakbond opgericht wordt of om die te ondermijnen. De vraag of het recht op organisatie wordt nageleefd, is niet eenvoudig kwantitatief te meten, zoals dat het geval is met de uitbetaalde lonen, het aantal werkuren en verlofdagen, of het aantal ventilatoren in een fabriekshal. Om de vraag te beantwoorden moeten complexe kwalitatieve afwegingen gemaakt worden. Welnu, het blijkt dat de meeste sociale audits en eigen inspecties door multinationals in dit opzicht sterk tekortschieten. De inspecteurs zijn onvoldoende opgeleid en hebben te weinig voeling met de complexe sociale werkelijkheid. Ze steunen hun oordeel vooral op meetbare gegevens die hen door het management aangereikt worden. In de meeste gevallen worden de arbeidsters, vakbonden en NGO's niet ernstig geraadpleegd. Ook moeten inspecteurs voldoende op de hoogte zijn van de politieke, wettelijke en culturele context om echt te begrijpen met welke problemen arbeidsters geconfronteerd

kunnen worden als ze zich proberen te organiseren. Inspecteurs moeten ook kunnen omgaan met tegenstrijdige informatie: arbeiders worden soms door het management 'voorbereid' op interviews, soms worden ze geïntimideerd of ze zijn bang om openlijk tegen inspecteurs te spreken. Niet alle arbeiders zijn zich bewust van de situatie in andere afdelingen van een fabriek. Men moet er rekening mee houden dat geschorste of ontslagen militanten niet kunnen geïnterviewd worden in het bedrijf, en dat een bedrijf zwarte lijsten kan hanteren bij aanwervingen.

Nieuwe trend: open en bloot

Nike publiceerde in april 2005 een lijst van 700 leveranciers en gaf hiermee als eerste sportmerk een voorbeeld van transparantie. De swoosh-multinational gaf in zijn jaarrapport ook zijn visie en strategie. Wat arbeidsrechten betreft, erkende Nike dat de schendingen wijd verspreid zijn. En vooral, wat belangrijk en nieuw is, was dat Nike het recht op organisatie heel sterk beklemtoonde. Nike wil een specifiek beleid ontwikkelen om het recht op organisatie te garanderen. Nike wil dit doen op 3 manieren: door klachtenproce-

dures te ontwikkelen, door sociale dialoog, door directe interventies als er conflicten zijn. Het is echter niet erg concreet hoe hard Nike hieraan gaat werken. In oktober 2005 maakten achtereenvolgens Levi Strauss – lid van Ethical Trading Initiative - en Puma – ook lid van Fair Labor Association - hun leverancierslijsten bekend. Hiermee lijkt een nieuwe trend in gang gezet.



Controle snel gefikst?

Een tiental jaren geleden stelden grote kledingbedrijven en sportmerken de eerste sociale gedragscodes op als antwoord op beschuldigingen dat de fundamentele arbeidsrechten bij hun leveranciers zwaar geschonden werden. Een gedragscode op papier is natuurlijk niet voldoende. Van de multinationals werd dan ook geëist dat ze de naleving ervan zorgvuldig zouden controleren en de eigen controles onafhankelijk zouden laten controleren. De internationale Schone Kleren Campagne heeft begin november 2005 een uitvoerig rapport gepubliceerd over de sociale-auditpraktijken in de kleding- en sportschoenenindustrie (Looking for a quick fix – How weak auditing is keeping workers in sweatshops). Het rapport werd mee opgesteld door partnerorganisaties in Bangladesh, China, Kenia, India, Indonesië, Marokko Pakistan en Roemenië die vertrouwd zijn met de arbeidssituatie. Er hebben meer dan 600 werknemers aan meegewerkt uit 40 fabrieken.



“De onderzoekers hebben vastgesteld dat werknemers en hun organisaties tijdens sociale audits in de marge geduwd worden. Ze kunnen niet deelnemen aan het proces en wat er werkelijk op de werkvloer gebeurt, wordt gemist,” zegt Ineke Zeldenrust van het internationale secretariaat van de Schone Kleren Campagne.

Woeeking van sociale audits

De meeste bedrijven doen voor die controles een beroep op commerciële sociale-auditfirma's. Momenteel is er een ware woeking van die sociale audits of inspecties. Ieder jaar vragen kledingbedrijven en -distributeurs er tienduizenden aan. Er is een hele auditsector ontstaan. De vraag is of al die activiteit uiteindelijk de arbeidsomstandigheden in de kledingsector verbetert. De bevindingen van het onderzoek bevestigen de scepsis die velen al langer koesterden: de frequentst gebruikte auditprocedures hebben zoveel zwakke punten dat ze de ergste schendingen van gedragscodes niet ontdekken. Echte sweatshops worden door inspecteurs als in orde beoordeeld. Op die manier meten multinationals zich onterecht een ethisch imago aan en misleiden ze de consument.

Checklistbenadering

Meestal wordt een checklist of 'snap-shot' methode gehanteerd. Eén of een paar inspecteurs brengen een kort bezoek aan een fabriek en vul-

len daarbij de items op hun checklist in. Enkele arbeiders worden op de fabriek zelf geïnterviewd. Soms worden de inspecties vooraf aangekondigd. De bedrijfsleiding heeft dan de tijd om een vals beeld te geven. Ook worden arbeiders door het management 'gecoacht' voor eventuele interviews. De inspecties zijn veel te kort, te oppervlakkig en te sterk gericht op meetbare gegevens om schendingen van complexe normen - zoals recht op organisatie en op collectief onderhandelen - op het spoor te komen. Afwezigheid van een vakbond bijv. kan te wijten zijn aan systematische discriminatie of onderdrukking. Een vakbond kan een gele 'bedrijfsvakbond' zijn. Een onderhandelingscomité is soms een door de bedrijfsleiding gemanipuleerd systeem van arbeidersvertegenwoordiging. Arbeiders zijn vaak te geïntimideerd om vrijuit te spreken tegen vreemde inspecteurs met een onduidelijke functie. In veel gevallen weten de arbeiders niet eens wat de normen van de gedragscode inhouden. Daarbij komt dat de auditsector zelf een gesloten circuit vormt, zodat discussie over methodes en

resultaten onmogelijk is. Het rapport brengt aan het licht dat de auditpraktijken bij de merkenloze distributeurs over het algemeen van veel slechtere kwaliteit zijn dan die van de merkenbedrijven. Die laatste lopen uiteraard meer risico dat het imago van hun merk beschadigd wordt indien er geschendingen bekend geraken. Ze zijn daarvoor erg gevoelig en daarom hechten ze meer belang aan ernstige controle.

Distributeurs

Voor de grote distributeurs (Walmart, KarstadtQuelle, Carrefour,...) zijn er verantwoordelijk voor dat de kwaliteit van veel sociale auditing aan het verslechteren is en dat het commerciële sociale-auditsysteem zijn geloofwaardigheid aan het verliezen is. Dat bleek nog eens toen Spectrum Sweater in Bangladesh instortte met als gevolg een 70-tal dodelijke slachtoffers. Spectrum bleek een sweatshop van het slechtste soort, waar zowat alle normen van Carrefour en KarstadtQuelle - die er aankochten - geschonden werden. Toch hadden beide distributeurs een sociale audit uitgevoerd of laten uitvoeren en beweren ze dat ze ethisch laten produceren. Overigens zijn zij

dikwijls de voortrekkers van minimale gezamenlijke auditing initiatieven vanuit de industrie zelf. Karstadt bijv. ligt aan de basis van het Europese BSCI (Business Social Compliance Initiative) dat beoogt de resultaten van (onbetrouwbaar gebleken) commerciële audits onder de distributeurs wederzijds te laten erkennen.

Multi-stakeholder-initiatieven

Enkele grote merkenbedrijven (Nike, Reebok, Gap,...) hebben wel een belangrijke positieve stap gezet door toe te treden tot een zgn. multi-stakeholderinitiatief, zoals het Fair Labor Association, Ethical Trading Initiative, Social Accountability International, Fair Wear Foundation. Controles door die organisaties worden uitgevoerd in nauw partnerschap met de lokale vakbonden, arbeidsorganisaties en andere instanties. Ook klachtenmechanismen, de zo noodzakelijke vorming en training van zowel arbeidsters als management, en verbeterplannen worden samen met lokale vakbonden en organisaties uitgewerkt. In plaats van een 3-jarige snapshot-inspectie, wordt gestreefd naar een omvattend continu proces voor geleidelijke en duurzame verbetering van de arbeidsnormen en rechten.

Aankoopraktijken

Rest nog één element dat cruciaal is voor de naleving van de gedragscode door kledingproducenten. Om werkelijk te bewijzen dat het hun menens is met de rechten van hun arbeidsters, zullen de Westerse bedrijven hun aankooppraktijken (te lage prijzen en te korte leveringstijden) moeten wijzigen: de producent moet de naleving van de gedragscode uiteindelijk kunnen betalen! Een CAO met menswaardige lonen, aanvaardbare werkweken en een veilige en gezonde werkplaats heeft letterlijk zijn prijs.

Wat werknemers zeggen

De bedoeling van een audit is om een goed beeld te krijgen van de arbeidsomstandigheden. Onaangekondigde inspecties kunnen voorkomen dat de directie ervoor zorgt dat de fabriek op voorhand schoongemaakt wordt of dat er andere vervalsingen gebeuren. Dit is, bijvoorbeeld, het geval in Roemenië in de bedrijven die voor H&M produceren. De H&M auditeur en een tolk, kunnen op elk moment onaangekondigd en zonder begeleiding de fabriek bezoeken. In de meeste gevallen echter is dit een uitzondering. Werknemers uit Bangladesh getuigen: *"Iedere maand zijn er 2 of 3 bezoeken door klanten in de fabriek en de bezoekers praten vooral met het management. Werknemers worden op voorhand verwittigd en soms praten bezoekers met 10 à 15 werknemers die op voorhand door de directie geselecteerd werden"* Deze werknemers kregen instructies wat ze tegen de inspecteurs moeten zeggen en als er werknemers zijn die niet volgens die instructies kunnen spreken, worden ze gevraagd om niet te komen tijdens het bezoek van de inspecteurs." Ook in Zuid-China wordt voorbereidend werk gedaan: *"De werkplaats wordt schoongemaakt; de EHBO-kist die normaal gezien op slot is, wordt open gedaan tijdens de audit. De opzichters geven opdrachten aan de werknemers hoe ze de vragen van auditeurs moeten beantwoorden als ze eruit gepikt worden voor een interview."*

Daarnaast is vervalsing een veel voorkomend probleem. Er is een dubbele boekhouding, vooral van de loonadministratie en de werktijden. Ook werknemers worden verplicht om mee te werken aan de vervalsing.



In China, bijvoorbeeld: *“De fabriek heeft 2 loonadministraties. De valse toont het aantal werkuren dat nooit hoger is dan 102 per maand. De werknemers moeten hun naam op de 2 loonregistraties zetten.”* En in veel situaties willen auditoren ook de ware toedracht niet achterhalen. Dat zegt een Chinese manager: *“Ik vertel de auditoren dat ik de waarheid niet kan vertellen i.v.m. sommige vragen. Ze lachen en gaan verder met iets anders.”* Sommige auditoren gaan nog een stap verder en suggereren managers hoe ze de arbeidswetgeving m.b.t. overwerk kunnen omzeilen.

Er worden soms weinig kosten en moeite gespaard. Sommige bedrijven houden er een modelfabriek op na waar auditoren ontvangen worden terwijl het grootste deel van de productie elders uitbesteed wordt. Auditoren worden ook omgekocht, al lijkt dit in beperkte mate te gebeuren en vooral in China. De korte, niet grondig voorbereide bezoeken van de auditoren, de interviews van niet meer dan een kwartier met werknemers, brengen veel problemen niet aan het licht. Het is meer risico-management dan een zoektocht naar pijnpunten voor verbetering. *“De inspecteurs zijn altijd gehaast. Sommige gebruiken alleen hun ogen en praten nooit met werknemers. Ze moeten met ons praten als ze willen weten wat onze problemen zijn,”* zegt een werknemer uit een Keniaanse fabriek die voor Wal-Mart produceert. Het is niet verwonderlijk dus dat de verbeteringen relatief oppervlakkig zijn, zoals brandblussers en toiletten, inhoud van medicijnkisten of drinkwater.

Lees het volledig onderzoeksrapport op http://www.cleanclothes.org/publications/quick_fix.htm

Spectrum Bangladesh

Eén van de situaties waar gebrekkige inspecties ernstige gevolgen hadden, is de Spectrumfabriek in Savar, Bangladesh. Ze stortte in op 11 april en zorgde voor 64 doden en meer dan 70 gewonden. Uitaard worden de fabriekseigenaar en de plaatselijke overheid met de vinger gewezen omdat ze hun controle m.b.t. de veiligheidsomstandigheden in Spectrum Sweater niet vervuld hebben. De instorting doet echter ook vragen rijzen i.v.m. de verantwoordelijkheid van de aankopende bedrijven. Spectrum en de fabriek ernaast van dezelfde eigenaar Shahriyar produceerden op het moment van de instorting en de voorgaande maanden voor rekening van o.a. Inditex-Zara (Spanje), Carrefour, Cotton Group-B&C T-shirts (België), Solo Invest (Frankrijk), KarstadtQuelle (Duitsland), Scapino (Nederland), New Yorker (Duitsland), New Wave Group (Zweden).

De meeste van deze ondernemingen hebben een gedragscode en laten audits uitvoeren. Verschillende onder hen zijn lid van BSCI (Business Social Compliance Initiative) dat als doel beweert te hebben “het in de praktijk brengen van zijn gedragscode op een effectievere manier dan andere systemen, de arbeidsomstandigheden te optimaliseren en de tevredenheid van de werknemers te verhogen...” De feiten spreken echter deze bedoelingen tegen. “Het is achteloosheid die deze tragedie veroorzaakt heeft,” verklaart Shireen Akhter van de vrouwenorganisatie Karmojibi Nari in Bangladesh. “Het is een misdaad en geen ongeluk.” Drie dagen voor de instorting is een werknemer van Spectrum gestorven als gevolg van brandwonden die hij opgelopen had door een defecte waterverwarmer. Drie maanden eerder werd een arbeidster ernstig geëlectrocuteerd toen haar kleren verstrikt raakten in elektriciteitsdraden. Ze is nog altijd in het ziekenhuis. Interviews met werknemers en enquêtes bij plaatselijke ONG’s en vakbonden door de internationale Schone Kleren Campagne bewijzen dat Spectrum-Shahriyar geregeld de arbeidswetgeving van Bangladesh schond door werknemers te betalen onder het wettelijke minimumloon (€10 per maand), door hen niet toe te staan om de wettelijke wekelijks verlofdag te nemen, en door vrouwen nachtwerk te laten doen. Juist voor de instorting waren werknemers ongerust over de scheuren die zich voordeden in de muren maar ze werden teruggestuurd naar hun werkplaats, aangemaand om dit niet richtbaar te maken en verder werd er geen enkele maatregel genomen.



Schone Kleren gedragscode

De ontwikkeling van de Schone Kleren gedragscode in 1997, gebaseerd op conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie, was enerzijds een stap naar een meer structurele aanpak in het afdwingen van arbeidsrechten in de kledingsector en anderzijds een

manier om het groeiende aantal ondermaatse bedrijfscodes naast een gemeenschappelijke maatstaf te leggen. Op die manier beperkt de Schone Kleren Campagne zich niet tot een aanklacht maar werkt ze ook mee aan oplossingen. De Schone Kleren Campagne zette

daarna enkele pilootprojecten met bedrijven op om. Zo deed ze zelf praktijkervaring op i.v.m. controlesystemen en kon ze beter de tekortkomingen van auditsystemen aanwijzen.

Fair Wear Foundation

Fair Wear Foundation (FWF) is een onafhankelijke Nederlandse controlestichting die ontstaan is uit één van die controleprojecten waar de Schone Kleren Campagne bij betrokken was. In het bestuur zetelen werkgevers (kledingproducenten via Modint en kledingdistributeurs via Mitex), vakbonden (FNV) en ngo's (NOVIB en Schone Kleren Campagne). Bedrijven die deelnemer worden van van de Fair Wear Foundation ondertekenen bij aanvang de FWF-gedragscode voor de kledingindustrie. Ze verbinden zich om in 3 jaar tijd al hun fabrieken te inspecteren en indien nodig de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Jaarlijks leggen ze een werkplan voor.

De Fair Wear Foundation controleert aan de ene kant het management-systeem en aan de andere kant de arbeidsomstandigheden in de fabrieken.



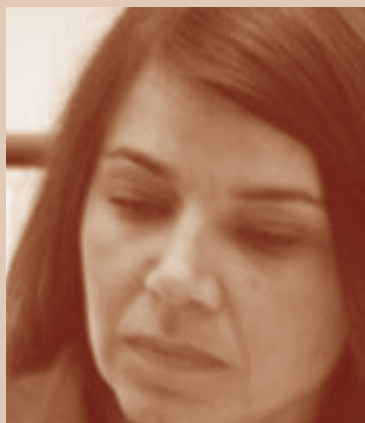
Jantien Meijer, medewerkster FWF: *De Fair Wear Foundation heeft lokale auditteams opgeleid in de productielanden om werknemers te interviewen en fabrieken te inspecteren. Momenteel zijn er 14 Nederlandse kledingbedrijven en 1 Duits bedrijf bij FWF aangesloten. Het zijn vooral werk-kledingbedrijven. Sinds kort kunnen buitenlandse bedrijven deelnemer worden.*

Bestel de brochure voor consumenten via: info@fairwear.nl

Jo-In

Twee belangrijke problemen m.b.t. gedragscodes zijn: de veelheid aan codes en de verschillen qua normen en vereisten, de lage kwaliteit van commerciële audits om de naleving van gedragscodes te controleren. Om op deze vlakken meer coherentie te bereiken en een hoge standaard te zetten, hebben 6 organisaties en multistakeholderinitiatieven (Schone Kleren Campagne, Fair Wear Foundation, Ethical Trading Initiative, Social Accountability International, Worker Rights Consortium en Fair Labor Association) een gezamenlijk project gestart: Joint Initiative on Corporate Accountability and

Worker's Rights (Jo-In). Bedrijven die meedoen, zijn: Nike, adidas, Puma, Patagonia, GAP, Marks & Spencer, Otto Versand en Gsus.



Susan Haytor, coördinator Jo-in: *"In een eerste fase werd al overeenstemming bereikt over een gezamenlijke gedragscode. En er werden 3 prioriteiten geïdentificeerd: recht op organisatie en collectief onderhandelen, lonen en werkuren. In een volgende fase worden verschillende methoden voor de toepassing van de gedragscode uitgetest bij Turkse leveranciers die produceren voor de deelnemende bedrijven."*