



EEN EVALUATIE VAN LABELS, KEURMERKEN EN MANAGEMENTSYSTEMEN IN DE KLEDINGINDUSTRIE

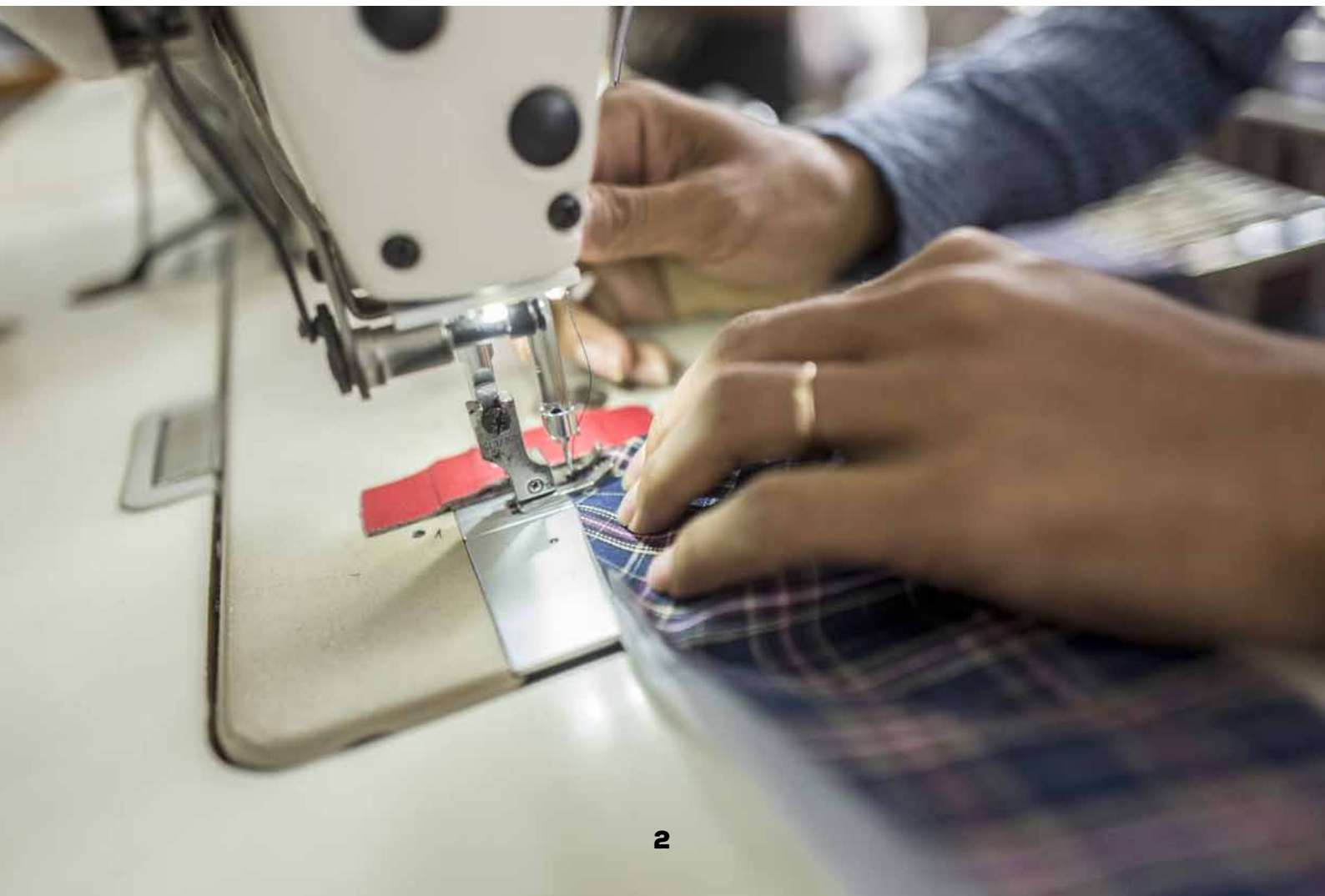




INLEIDING

Internationaal is er consensus over dat **staten** de plicht hebben om burgers te beschermen tegen mensenrechtenschendingen, maar ook dat **bedrijven** de verantwoordelijkheid hebben om de mensenrechten te respecteren in de hele toeleveringsketen. Een centraal begrip bij het opnemen van deze verantwoordelijkheid is 'Human Rights Due Diligence'. Dat is het proces waarbij bedrijven de mogelijke negatieve impact van hun handelen identificeren, voorkomen en verminderen, de daadwerkelijke negatieve impact herstellen en verantwoording afleggen over hoe ze omgaan met de geïdentificeerde risico's. Hoe een kledingbedrijf dit concreet kan uitvoeren, wordt beschreven in het 8-stappenplan naar schone kleren, in de "[Gids voor bedrijven op weg naar schone kleren](#)".

Labels, keurmerken en managementsystemen kunnen een hulpmiddel zijn bij het uitvoeren van dit proces. Deze handleiding geeft een overzicht van de meest relevante milieu- en sociale labels en managementsystemen en evalueert ze kritisch. Daarbij ligt de focus op de kledingsector, hoewel sommige van deze labels en managementsystemen ook gebruikt worden in andere sectoren. **Bedoeling is om advies te geven aan kleding- en sportswearbedrijven die geconfronteerd worden met een waaier aan labels en managementsystemen en vaak door het bos de bomen niet meer zien.**





1. WELKE SYSTEMEN BESTAAN ER?

Er bestaan 4 soorten instrumenten die in het bedrijfsleven gebruikt worden om de ketenverantwoordelijkheid op te nemen. De meest gekende zijn **audits**. Audits kunnen helpen om schendingen van arbeidsrechten aan het licht te brengen, maar hebben ook veel tekortkomingen. In het kader van een meer geïntegreerd beleid zijn ze wel een nuttige aanvulling (Zie ook 'controle en verificatie').

Er bestaan **databanken** waarop bedrijven audits kunnen uitwisselen. Het bekendste platform is Sedex. Sedex biedt ook een handleiding aan voor auditprocedures (SMETA).

Veel bedrijven verkiezen **certificaten en/of labels** omdat ze het engagement van bedrijven zouden 'bewijzen' tegenover de buitenwereld. Er bestaan heel veel verschillende soorten labels, met allemaal verschillende criteria die al dan niet gecontroleerd worden. Bovendien zijn ze van toepassing op slechts een deel van de keten (katoenteelt, behandeling stoffen, confectiefase).

Managementsystemen zijn gericht op een continu verbeterproces van arbeids- of milieuomstandigheden binnen de productieketen. Ook binnen de managementsystemen zijn er zeer grote verschillen op het vlak van reikwijdte, kwaliteit en betrokkenheid van derde partijen.

2. CRITERIA VOOR EEN GOED SYSTEEM

KETENVERANTWOORDELIJKHEID: Internationaal is er consensus over dat bedrijven de verantwoordelijkheid hebben om de mensenrechten te respecteren in de hele toeleveringsketen, ongeacht hun grootte. Die ketenverantwoordelijkheid is vastgelegd in de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen en de VN Leidende Principes voor Bedrijfsleven en Mensenrechten.

Dit betekent:

- Worden er schendingen van de arbeidsrechten vastgesteld in de toeleveringsketen, dan is het een **gedeelde verantwoordelijkheid van zowel het inkopende bedrijf als de leverancier** om deze problemen op te lossen en te voorkomen. Labels en managementsystemen die de verantwoordelijkheid uitsluitend bij de leverancier leggen, zijn niet in overeenstemming met de internationale richtlijnen.
- Ketenverantwoordelijkheid heeft ook betrekking op de **aankooppraktijken** van een bedrijf.¹ Vaak zijn het immers de aankooppraktijken (keuze leveranciers, opgelegde deadlines etc.) die bepaalde schendingen van arbeidsrechten (mede) veroorzaken. Een aanpassing van de aankooppraktijken moet dus deel uitmaken van het programma van een goed managementsysteem.

CONTROLE EN VERIFICATIE: Audits hebben een aantal **belangrijke tekortkomingen**: het is een momentopname, het systeem is fraudegevoelig en auditeurs zijn vaak onvoldoende opgeleid en staan onder grote tijdsdruk. Om te resulteren in een reële verbetering van de arbeidsomstandigheden voor de werknemers moeten audits aan een aantal voorwaarden voldoen en moeten ze deel uitmaken van een meer geïntegreerd beleid.

Dit betekent:

- Audits moeten **geverifieerd worden door een derde, onafhankelijke partij**. Cruciaal daarbij is de betrokkenheid en consultatie van lokale vakbonden of arbeidsrechtenorganisaties.

¹ OECD Due Diligence Guidance for Responsible supply chains in the garment and footwear sector, p. 69-70



- Audits moeten aangevuld worden met **interviews buiten de fabriek**. Werknemers durven op de fabrieksvloer immers niet vrijuit spreken of geven opgelegde antwoorden.
- Audits moeten betrekking hebben op **alle mogelijke schendingen van mensenrechten**: ook leefbaar loon, seksuele intimidatie, vrijheid van vakvereniging enz.
- Worden er schendingen vastgesteld, dan moet er binnen een vooraf vastgestelde termijn een verbeterplan worden opgemaakt die de **oorzaken van de schending** aanpakt. Daarbij moet ook gekeken worden naar de aankooppraktijken van de aankopende bedrijven. Het aankopende bedrijf moet toekijken op de implementatie van het plan en er moet een opvolgaudit komen.

KLACHTENMECHANISME: Werknemers moeten op elk moment schendingen kunnen melden met behulp van een klachtenmechanisme, om op die manier schendingen van mensenrechten te kunnen detecteren.²

Dit betekent:

- Een label of managementsysteem moet een **veilig en onafhankelijk klachtenmechanisme** voorzien dat de anonimiteit garandeert van diegene die er gebruik van maakt. Dat houdt in dat er duidelijke procedures worden voorzien voor de ontvangst van de klachten en de opvolging, dat werknemers hiervan op de hoogte zijn, het onderzoek gebeurt door onafhankelijke partijen en dat de resultaten van het onderzoek en de uitvoering van verbetermaatregelen meegedeeld worden aan de betrokken partijen.
- Een klachtenmechanisme wordt pas gebruikt als het gekend is bij werknemers. Daarom moet er voorzien worden in **vormingen voor werknemers over het klachtenmechanisme**.
- Een label of managementsysteem zou ook moeten voorzien in een klachtenmechanisme voor **derde partijen** (vakbonden, ngo's, werkgeversorganisaties).

TRANSPARANTIE/VERANTWOORDING AFLEGGEN: De internationale richtlijnen schrijven voor dat bedrijven ook verantwoording dienen af te leggen over de manier waarop ze hun ketenverantwoordelijkheid opnemen.³ Ook consumenten verwachten steeds meer transparantie.

Dit betekent:

- Ook een label of managementsysteem moet **verantwoording afleggen aan de consument**, onder meer door te communiceren over de prestaties van de aangesloten bedrijven m.b.t. mensenrechten in de vorm van een jaarlijks evaluatierapport per bedrijf, dat publiek beschikbaar is.
- Een label of managementsysteem moet aangesloten bedrijven minstens aanmoedigen om hun **productielocaties publiek te maken**.
- Transparantie betekent ook dat **auditrapporten en ontvangen klachten publiek worden gemaakt**.

STAKEHOLDER BETROKKENHEID: De **Due Diligence Guidance for Responsible supply chains in the garment and footwear sector** van de OESO schrijft voor dat bedrijven relevante stakeholders moeten betrekken bij het uitvoeren van hun ketenverantwoordelijkheid. Stakeholders moeten toegang krijgen tot informatie en moeten ook de mogelijkheid krijgen om te wegen op belangrijke beslissingen.

Dit betekent:

- **Betrokkenheid van ngo's en vakbonden** in de bestuursinstanties van label of managementsysteem.
- **Betrokkenheid van lokale vakbonden** (indien aanwezig) of op zijn minst een afvaardiging van werknemers bij audits en bij de opmaak en de implementatie van het verbeterplan.

VISIE/AANPAK M.B.T. LEEFBAAR LOON: Het recht op een leefbaar loon is opgenomen in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Het staat voor een eerlijke vergoeding voor een normale arbeidsduur die de basisnoden van de arbeid(st)er en zijn/haar gezin dekt en die ook voldoende is om iets te sparen. De meeste lonen in de industrie liggen net boven het wettelijk minimumloon, dat ver onder het niveau van een leefbaar loon ligt.

Dit betekent:

- Een label of managementsysteem moet een **beleid, benchmark en praktische instrumenten hebben om naar een leefbaar loon toe te werken**. Dit beleid moet resulteren in een meetbare toename van de loonniveaus.


² UN Guiding Principles on Business and Human Rights, art. 29 en 30

³ UN Guiding Principles on Business and Human Rights, art. 21



3. KEURMERKEN EN LABELS



UITSLUITEND ECOLOGISCHE CRITERIA

	<p>Het Oeko-Tex label garandeert dat het eindproduct (textiel en kledij) vrij is van schadelijke stoffen die een risico vormen voor de gezondheid van de mens. Er mogen geen residuen van pesticiden, zware metalen zoals lood en cadmium in de producten aanwezig zijn. Het label geeft géén garanties voor de kledingarbeiders die met de chemische stoffen moeten werken. Het label wordt namelijk toegekend op basis van een test van de afgewerkte kledingstukken. Verschillende giftige stoffen kunnen weggevoerd worden op het afgewerkte kledingstuk, zodat ze geen impact hebben op de consument. Het gebruik van biokatoen is niet verplicht.</p> <p>Meer info: http://www.centexbel.be/nl/oeko-tex-standard-100</p>
	<p>Textielproducten met een Europees Ecolabel bevatten geen stoffen die schadelijk zijn voor de gezondheid, zijn gekleurd zonder gebruik van schadelijke stoffen, minimaliseren hun impact op water- en luchtvervuiling en voldoen aan de kwalitatieve eisen zoals krimpvastheid en kleur-echtheid. Het is in sommige opzichten wat strenger dan Oeko-Tex 100 en het eist ook dat het productieproces ecologisch verloopt. Op dat vlak zijn werknemers dus beter beschermd. Het gebruik van biokatoen is niet verplicht.</p> <p>Meer info: https://www.ecolabel.be/nl</p>

ECOLOGISCHE EN SOCIALE CRITERIA

	<p>Het GOTS-label certificeert de volledige keten. Het is een label voor afgewerkte kledingstukken, maar ook voor textielvezel en garen. Bij afgewerkte stuks moet 70% van het stuk bestaan uit vezels van biologische landbouw. Bij de productie van het textiel mogen geen schadelijke of kankerverwekkende stoffen worden gebruikt en producenten dienen oog te hebben voor water- en energieverbruik en afvalbeheer. Er zijn ook bindende sociale criteria opgenomen inzake het respect voor de basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). 'Faire verloning' is één van de sociale criteria, maar de definitie hiervan komt niet overeen met de internationaal erkende definitie van 'leefbaar loon'.</p> <p>Inspecties gebeuren het eerste jaar en dan eenmaal om de 3 jaar door gecertificeerde organisaties waarbij geen derde partijen betrokken zijn (vakbonden, ngo's). In het bestuur en/of het adviescomité van GOTS zetelen geen vakbonden of ngo's.</p> <p>Meer info: http://www.global-standard.org</p>
	<p>IVN werd opgericht door de International Association of Natural Textile Industry. Deze vereniging is ontstaan vanuit producenten van duurzaam textiel. Er zijn geen vakbonden of ngo's bij betrokken. IVN was ook één van de stichtende partners van het GOTS label.</p> <p>IVN certificeert de volledige keten. Het is een label voor garen, stoffen en afgewerkte producten. De criteria van IVN lijken op die van het GOTS label, maar de ecologische criteria zijn nog strenger. 100% van het textiel moet afkomstig zijn van biologische landbouw en er mogen geen schadelijke stoffen gebruikt worden van katoenteelt tot productie. Er zijn ook bindende sociale criteria opgenomen inzake het respect voor de basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). 'leefbaar loon' is één van de sociale criteria. Vergeleken met GOTS zijn hier bijkomende bepalingen opgenomen die betrekking hebben op arbeidscontracten, maar ook hier is niet de internationaal erkende definitie van 'leefbaar loon' opgenomen. Inspecties gebeuren het eerste jaar en dan eenmaal om de 3 jaar door gecertificeerde organisaties. Bij de gecertificeerde organisaties zijn geen derde partijen betrokken (vakbonden, ngo's).</p> <p>Meer info: www.naturtextil.com</p>



	<p>Sustainable Textile Production (STeP) werd opgericht door de Internationale OEKO-TEX © Association. Het is een certificatiesysteem voor productiesites van textiel. Het is geen label voor afgewerkte producten.</p> <p>STeP profileert zich vooral als keurmerk voor minimale milieubelasting en gezonde en veilige productie. Deze standaard regelt het verantwoord omgaan met chemische stoffen, met een gebruiksverbod van sommige stoffen, management en controle van afvalstromen. STeP hanteert ook sociale criteria, maar die zijn niet zo streng. Er wordt voornamelijk verwezen naar de wettelijke vereisten, terwijl bekend is dat die vaak niet volstaan. In de gedragscode staat dat lonen de basisnoden en - uitgaven van de werknemers moeten kunnen dekken, maar er is geen verwijzing naar een leefbaar loon.</p> <p>De audits gebeuren door één van de OEKO-TEX® instituten. Er zijn zowel aangekondigde als onaangekondigde inspecties.</p> <p>Meer info: https://www.oeko-tex.com/en/business/certifications_and_services/step_by_oeko_tex/step_start.html</p>
 <p><i>Certified Cotton</i></p>	<p>Het label Fairtrade Katoen heeft geen betrekking op het product zelf, maar op de grondstof katoen die gebruikt werd tijdens de productie. De focus ligt op het verbeteren van de werk- en leefomstandigheden van kleine katoenboeren in het Zuiden. Wanneer ze hun katoen verkopen op de Fairtrade markt, hebben de katoenboeren de zekerheid dat ze een minimumprijs krijgen die probeert hun gemiddelde kosten voor een duurzame teelt te dekken. Ze ontvangen ook een Fairtrade premie, die hun de mogelijkheid biedt om te investeren in projecten voor de gemeenschap, zoals scholen, wegen of voorzieningen voor gezondheidszorg. Er worden ook ecologische eisen meegenomen in het label. Voor biologische Fairtrade katoen krijgen de boeren 20% meer dan voor conventionele Fairtrade katoen. Het gebruik van pesticiden en kunstmest wordt beperkt.</p> <p>Om dit label te mogen gebruiken moet minstens 20% van het totale gewicht van het product bestaan uit Fairtrade gecertificeerd katoen.</p> <p>Meer info: http://www.fairtrade.net/products/cotton.html</p>



3. MANAGEMENTSYSTEMEN



BSCI (Business Social Compliance Initiative) is één van de grootste managementsystemen in de kledingsector. BSCI doet zelf geen audits maar biedt een methodologie aan voor controle en rapportage, en een netwerk van auditbedrijven die voor hen werken.

BSCI is een business initiatief. Dit betekent dat er **bij het bestuur geen vakbonden of ngo's betrokken zijn**. Ook bij de verificaties zijn geen derde partijen betrokken. **Interviews met werknemers gebeuren alleen op de werkvloer**.

BSCI vertrekt van internationale normen en standaarden zoals de basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). BSCI heeft de definitie van leefbaar loon niet opgenomen, maar heeft het over 'fair remuneration'. BSCI ziet de standaarden van SA8000 als referentie, maar legt de lat wel lager (o.a. als het gaat over leefbaar loon).

Aangesloten bedrijven moeten een minimaal aantal audits laten uitvoeren bij hun leveranciers. Het resultaat van een audit varieert van A tot E. Wanneer een fabriek C,D of E scoort, dan moet het aankopende bedrijf de leverancier vragen om de problemen op te lossen. Binnen het jaar moet er een opvolgaudit komen. Is er reeds een audit gebeurd, dan kunnen aangesloten bedrijven pas na 2 jaar een nieuwe audit laten doen in een productiefabriek. **Auditresultaten worden niet gedeeld met werknemersvertegenwoordigers of vakbonden** (indien aanwezig). BSCI voorziet **ook een klachtenmechanisme, maar alleen op fabrieksniveau en niet voor derde partijen** (vakbonden, ngo's, werkgeversorganisaties).

BSCI wordt bekritiseerd⁴ omwille van de pure code-en-controle aanpak, die de **verantwoordelijkheid voor het respecteren van arbeidsrechten quasi volledig bij de leverancier legt**. Men concentreert zich te veel op het detecteren van problemen, en niet op het oplossen ervan. Opvolg audits gebeuren oppervlakkig en vaak niet binnen de afgesproken termijn (12 maanden).

Door de **gebrekkige kwaliteit van de audits worden schendingen van de gedragscode vaak niet opgemerkt**. BSCI is reeds enkele malen in opspraak gekomen doordat belangrijke veiligheidsproblemen over het hoofd gezien werden of niet geredimeerd in fabrieken waar later een ramp gebeurde.⁵

- In 2 fabrieken in het Rana Plaza complex dat in 2013 instortte in Bangladesh werden enkele maanden voor de ramp audits uitgevoerd om de toepassing van de BSCI code te controleren door TÜV Rheinland. Bij geen van beiden werden problemen met de stabiliteit van het gebouw opgemerkt. Ook het feit dat verschillende verdiepingen zonder vergunning bijgebouwd waren – wat de belangrijkste oorzaak was van de instorting – werd niet opgemerkt.
- Op 3 juli 2017 kwamen 12 mensen om het leven bij een boiler explosie in Multifabs Ltd. in Bangladesh. TUV Rheinland had een positieve audit van categorie B afgeleverd voor Multifabs, in opdracht van een bedrijf aangesloten bij BSCI, ondanks diverse problemen met de veiligheid.

BSCI maakt geaggregeerde auditresultaten publiek, maar geen informatie over de prestaties van hun afzonderlijke leden m.b.t. maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Meer info: <http://www.bsci-intl.org>

⁴ www.ethicalconsumer.org/researchhub/ethicalaccreditation/businesssocialcomplianceinitiative.aspx

⁵ www.ecchr.eu/en/our_work/business-and-human-rights/working-conditions-in-south-asia/bangladesh-tuev-rheinland/q-a-bsci-complaint-on-tuev-rheinland.html en 'Fatal Fashion', by CCC and SOMO



FLA is een multi-stakeholder managementsysteem. Aangesloten bedrijven moeten de gedragscode van FLA toepassen in hun toeleveringsketen. FLA certificeert zelf geen productie-fabrieken of bedrijven, maar **het accrediteert het controlebeleid van bedrijven.**

In het bestuur van FLA zetelen 6 vertegenwoordigers van ngo's op een totaal van 18 leden. Er zetelen **geen vakbonden in het bestuur.**

FLA vertrekt van de internationale normen en standaarden zoals de basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Leefbaar loon is opgenomen in de criteria.

Deelnemende bedrijven moeten hun interne controlebeleid implementeren bij alle belangrijke leveranciers. Ze moeten ook interne monitoring-bezoeken afleggen bij deze leveranciers, rapporteren aan FLA over de resultaten en moeten verbeterplannen doorgeven indien nodig. **Het gaat dus om zelfcontrole, waarbij geen onafhankelijke partijen betrokken zijn.** Externe monitoring gebeurt door FLA steekproefsgewijs bij 5% van de belangrijkste leveranciers. Na ontvangst van het rapport moet het aangesloten bedrijf binnen de 60 dagen een verbeterplan opmaken indien nodig. **Auditresultaten worden niet gedeeld met werknemersvertegenwoordigers of een vakbond.** FLA heeft een klachtenmechanisme, zowel op fabrieksniveau als voor derde partijen. Ontvangen klachten van derde partijen worden gepubliceerd.

FLA publiceert geaggregeerde resultaten van auditrapporten, maar geen informatie per aangesloten bedrijf.



De Fair Wear Foundation (FWF) is een multi-stakeholdersinitiatief (bedrijven, vakbonden, ngo's) voor de onafhankelijke controle van de arbeidsomstandigheden in de kledingindustrie.

De gedragscode van de FWF is gebaseerd op de basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie én op het uitbetalen van leefbare lonen aan kledingarbeiders. De bedrijven die er lid van worden, ondertekenen de gedragscode van FWF. Ze engageren zich ertoe de code toe te passen, de fabrieken die voor hen produceren te controleren en er de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

FWF beschikt over monitoring- en verificatiemethodes om toe te zien of de gedragscode wordt gerespecteerd. Worden er problemen vastgesteld bij een leverancier, dan wordt er gezocht naar de oorzaken van deze problemen en de link met de bedrijfsprocessen (aankoopbeleid, procedure om nieuwe leveranciers te kiezen etc.) van het aangesloten bedrijf. Fair Wear Foundation werkt dan samen met het bewuste bedrijf aan oplossingen. **FWF is het enige managementsysteem dat de resultaten van de audits deelt met werknemersvertegenwoordigers of de vakbond indien aanwezig.**

Elk jaar moeten bedrijven die lid zijn een rapport en een werkplan opstellen. Aan de ene kant controleert FWF het beleidssysteem dat uitgevoerd wordt door het bedrijf dat lid is. Aan de andere kant verifieert het de arbeidsomstandigheden in de fabrieken. Om dat te doen, vormt FWF in de productielanden lokale teams van auditors om arbeiders en werkgevers te interviewen en de fabrieken te inspecteren. In de productielanden worden ook 'derde partijen' betrokken: vakbonden, ngo's en werkgeversorganisaties. **FWF voorziet ook een klachtenmechanisme, zowel op fabrieksniveau als voor derde partijen.** Klachten van derde partijen (vakbonden, ngo's, werkgeversorganisaties) worden ook publiek gemaakt.

Jaarlijks wordt voor elk aangesloten bedrijf een evaluatierapport opgemaakt, dat wordt gepubliceerd op de website. FWF verplicht de aangesloten bedrijven niet om hun productielocaties publiek te maken. Ook de auditrapporten worden niet publiek gemaakt.

FWF is een kleiner managementsysteem in vergelijking met bv. BSCI en FLA en richt zich voornamelijk tot kmo's.

Meer informatie op www.fairwear.org.

Bekende leden zijn: sportswearbedrijven als Odlo, Gonso, Sprayway, Deuter, Jack Wolfskin en Vaude, maar ook Belgische kledingketens als JBC, Bel&Bo, Mayerline en de FNG Groep. Ook het Belgische modemerkt Stanley & Stella en B&C dat vooral promokledij verdeelt, zijn lid van FWF.



De SA 8000 (Social Accountability) standaard is ontwikkeld door Social Accountability International, een multi-stakeholder managementsysteem. SA8000 is een certificaat dat toegekend kan worden aan een bepaalde productiesite. Het is m.a.w. geen label dat de ganze keten tot en met het afgewerkt kledingstuk bestrijkt. Wereldwijd zijn er 3.924 SAI gecertificeerde fabrieken.

In het bestuur van SAI zetelen 4 vertegenwoordigers van ngo's (geen ngo's die gespecialiseerd zijn rond arbeidsrechten), op een totaal van 8 leden. **Er zetelen geen vakbonden in het bestuur.**

SA 8000 vertrekt van internationale normen en standaarden zoals de basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Leefbaar loon is ook opgenomen in de criteria.

Het SA 8000 certificaat kan pas uitgereikt worden na twee audits. Het certificaat is geldig voor 3 jaar, met zowel aangekondigde als onaangekondigde audits gedurende deze periode. Het resultaat van deze audits wordt niet gedeeld met de werknemers, noch met het publiek. Audits worden uitgevoerd door organisaties die geaccrediteerd zijn door Social Accountability Accreditation Services (SAAS). SAI publiceert geen resultaten van audits en deelt ook geen rapporten met werknemersvertegenwoordigers of vakbonden (indien aanwezig). SAI heeft ook een klachtenmechanisme, zowel op fabrieksniveau als voor derde partijen. Er is ook transparantie over de klachten die ontvangen werden van derde partijen.

SA 8000 kwam in opspraak na de brand op 11 september 2012 bij Ali Enterprises in Pakistan, die het leven kostte aan 300 werknemers. Ali Enterprises kreeg een SA8000 certificaat 3 weken voor de brand uitbrak. De audit, uitgevoerd door RI&CA, bevatte een aantal foute verklaringen.⁶ SAI werd ook bekritiseerd door academici omdat bedrijven niet verantwoordelijk gehouden worden voor de arbeidsomstandigheden bij hun leveranciers.

De leveranciers betalen alle kosten voor de audits en de remediering.⁷

Meer info: <http://www.sa-intl.org/>.

⁶ 'Fatal Fashion', by CCC and SOMO

⁷ <http://www.ethicalconsumer.org/researchhub/ethicalaccreditation/socialaccountabilityinternational.aspx>



WRAP is een managementsysteem dat productiefabrieken certificeert. Het heeft zelf geen leden. Wereldwijd zijn er 2.307 WRAP gecertificeerde fabrieken, vooral in China, India, Vietnam en Bangladesh.

In het bestuur van WRAP zouden ook ngo's vertegenwoordigd zijn, maar het is niet duidelijk welke dat zijn en op welke manier beslissingen genomen worden. Er zitten geen vakbonden in het bestuur.

De code van WRAP verwijst niet naar de IAO conventies. Er wordt verwezen naar nationale wetten, ook al voldoen deze in veel gevallen niet. Dat maakt **hun code de zwakste van alle managementsystemen.** Leefbaar loon is niet opgenomen in de code. WRAP beschikt over een netwerk van 17 geaccrediteerde auditbedrijven. Er zijn 3 niveaus van WRAP certificering: Platinum, Gold en Silver. Platinum is het hoogste niveau en kan behaald worden na 3 jaar. Het is geldig voor 2 jaar, tijdens die periode is er een onaangekondigde audit. De verantwoordelijkheid voor het respecteren van de gedragscode wordt volledig bij de productiefabrieken gelegd. Aankopende bedrijven worden niet betrokken. WRAP beschikt niet over een klachtenmechanisme.

WRAP wordt al sinds zijn ontstaan zwaar bekritiseerd door academici, ngo's en vakbonden en door managementsystemen zoals FLA en het uitwisselingsplatform ETI. Belangrijkste punten van kritiek zijn de zwakke standaard en het gebrek aan ketenverantwoordelijkheid. O'Rourke: "De WRAP principes worden wereldwijd gezien als de zwakste standaard van alle systemen en het minst transparante monitoring- en certificeringsprogramma." Delaney: "WRAP heeft reeds veel fabrieken gecertificeerd waar flagrante schendingen van arbeidsrechten plaatsvonden, die door hun auditsysteem niet werden vastgesteld of geremedieerd.⁸"

⁸ Delaney, Karen (June 26, 2014) Worldwide Responsible Accredited Production



5. SAMENGEVAT ONS ADVIES

Uit het voorgaande blijkt duidelijk dat labels er niet in slagen om de arbeidsomstandigheden van de kledingarbeiders in de productiefase te verbeteren. Er zijn wel labels die hoog scoren op ecologische criteria. Over het algemeen leggen veel labels en managementsystemen de verantwoordelijkheid bijna uitsluitend bij de leverancier. Dat is dus niet in overeenstemming met de internationale richtlijnen, die ketenverantwoordelijkheid ook bij de aankopende bedrijven legt. Ook op het vlak van werknemersbetrokkenheid krijgen de meeste labels en managementsystemen een slecht rapport.

Zetten we alle systemen op een rijtje, dan voldoet alleen de Fair Wear Foundation aan de meeste criteria voor een goed controlesysteem voor naleving van arbeidsrechten. De Schone Kleren Campagne en de campagne #cleanekleren moedigen Belgische bedrijven dan ook aan om hierbij aan te sluiten. Ondanks de visie en de proefprojecten rond leefbaar loon heeft FWF wel nog geen echte leefbare lonen in de productiefabrieken kunnen realiseren.

[Hier](#) vind je meer informatie over het lidmaatschap bij FWF.

Tevens moedigen we Belgische bedrijven aan voor wat milieu betreft te kiezen voor een pertinent milieu-managementsysteem of label.

	BSCI	FLA	FWF	SAI	WRAP
Ketenverantwoordelijkheid	-	+	+	-	-
Controle en verificatie	+/-	+/-	+	+/-	-
Klachtenmechanisme	+/-	+/-	+	+/-	-
Transparantie/verantwoording afleggen	-	+/-	+/-	+/-	-
Stakeholder betrokkenheid	-	-	+	-	-
Visie/aanpak mbt leefbaar loon	-	+/-	+/-	+/-	-

Bronnen:

- [UN Guiding Principles on Business and Human Rights \(Nederlandse vertaling\)](#)
- [OECD Due Diligence Guidance for responsible supply chains in the garment and footwear sector](#)
- [Gids voor bedrijven op weg naar schone kleren. Uitg. Schone Kleren Campagne en campagne #cleanekleren, feb. 2017](#)
- [Evelien Bossuyt \(2016\). Eerste hulp bij eerlijk textiel](#)
- [Verklarende fiche voor het duurzaam aankopen van kleding en textiel](#). Uitg. Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling, juli 2017

COLOFON

Verantwoordelijke uitgever: Andre Kiekens, Wereldsolidariteit vzw, Haachtstesteeuweg 579, 1030 Brussel.
wereldsolidariteit@wsm.be

Samenstelling: Sara Ceustermans en Jessie Van Couwenberghe. **Werkten mee:** Annelies De Gendt en Jaklien Broekx

Foto cover: © Charles Fox/Wereldsolidariteit

Een publicatie van Wereldsolidariteit i.s.m. ACV en de Schone Kleren Campagne, © oktober 2017.

www.cleanekleren.be

www.schonekleren.be

www.wereldsolidariteit.be



**CLEANE
KLEREN**

#cleanekleren: een campagne voor schone sportkleren van ACV, ACV Sporta, ACV-CSC METEA, ACV Openbare Diensten, ACV Voeding en Diensten, LBC-NVK, kwb, OKRA SPORT+ en de Schone Kleren Campagne. *Powered by Wereldsolidariteit.*

Wereldsolidariteit, ACV, LBC-NVK en ACV-CSC METEA voeren al meer dan 20 jaar acties om de arbeidsomstandigheden in de wereldwijde kledingindustrie te verbeteren. Zij werken nauw samen met vakbonden in productielanden als Indonesië, Cambodja en Bangladesh.



**SCHONE
KLEREN
CAMPAGNE**

De Schone Kleren Campagne (SKC) in Vlaanderen en het Franstalige achACT maken deel uit van de internationale Clean Clothes Campaign en zijn pluralistische samenwerkingsverbanden van vakbonden, noordzuid- en consumentenorganisaties. Ze richten zich tot consumenten, werknemers, bedrijven en overheden om de vraag en het aanbod te doen groeien van 'schone kleren', kleding die gemaakt is in menswaardige arbeidsomstandigheden en met respect voor de fundamentele rechten van werknemers. De ngo Wereldsolidariteit faciliteert het secretariaat van SKC.