



*Sustainable Textile Initiative: Together for Change*

## Voor een verplichte mensenrechtzorgplicht

Het is belangrijk dat elk bedrijf mensenrechten in de keten respecteert. Met deze brief wil STITCH onderschrijven dat het realistisch en noodzakelijk is dat ook het midden- en kleinbedrijf hierin verantwoordelijkheid neemt, juist omdat het zo'n belangrijke rol speelt in de textielindustrie. Het midden- en kleinbedrijf (MKB)<sup>1</sup> moet onderdeel zijn van wetgeving voor een mensenrechtzorgplicht.

STITCH is de naam van een nieuw initiatief waarbij zes internationale organisaties zich samen sterk voor een kledingindustrie die bijdraagt aan een gelijkwaardige en rechtvaardige samenleving; door het respecteren van mensenrechten in de wereld van werk. STITCH staat voor Sustainable Textile Initiative: Together for Change<sup>2</sup>. Wij kunnen ons werk doen dankzij de steun van het ministerie van Buitenlandse Zaken.

Gelukkig hebben veel bedrijven uit het MKB al stappen gezet om mensenrechten in internationale ketens te beschermen. Deze bedrijven laten zien dat een wettelijk verankerde mensenrechtzorgplicht mogelijk is. **STITCH is van mening dat het gehele MKB onder een praktische, proportionele, en effectieve wet over gepaste zorgvuldigheid moet vallen.** We baseren dit standpunt op onze jarenlange samenwerking op dit terrein met meer dan 250 kleding- en textielmerken, het merendeel MKB, met een totale omzet van rond de 9 miljard euro.

Met deze brief laten we zien wat de voordelen zijn van een wettelijke zorgplicht voor alle bedrijven, inclusief het MKB. Er bestaan veel misverstanden over de administratieve lasten en economische haalbaarheid van zo'n verplichting. De vele merken die STITCH partners ETI en Fair Wear Foundation de laatste 20 jaar begeleid hebben, laten zien dat het respecteren van mensenrechten een levensvatbaar bedrijfsmodel is, en dat dit niet ten koste hoeft te gaan van winst.

### De textielindustrie en het MKB

In de textielindustrie werken wereldwijd meer dan 75 miljoen mensen.<sup>3</sup> Veel van hen werken lange dagen, onder slechte omstandigheden en voor **een te laag loon voor een fatsoenlijk leven**<sup>4</sup>. Ziekte- en zwangerschapsverlof zijn niet vanzelfsprekend, evenals het recht op lidmaatschap van een vakbond. Om hun situatie te verbeteren, is het noodzakelijk dat gepaste zorgvuldigheidswetgeving de juiste reikwijdte heeft om echt het verschil te kunnen maken. Alleen zo kunnen we ervoor zorgen dat mensenrechten in de keten gerespecteerd worden. Tenminste 90% van alle bedrijven in de

---

<sup>1</sup> Hierbij volgen we de Nederlandse definitie van het MKB. Een bedrijf is een MKB als het aan een van deze drie criteria voldoet: 1) tussen de 10 en 250 medewerkers, 2) een balans tussen 350.000 en 2 miljoen euro, 3) een netto omzet tussen de €700.000 en €40 miljoen.

<sup>2</sup> Het STITCH Consortium bestaat uit de Fair Wear Foundation (FWF, Nederland), Mondiaal FNV (Nederland), CNV Internationaal (Nederland), The Ethical Trading Initiative (ETI, het Verenigd Koninkrijk), Civil Initiatives for Development and Peace (CIVIDEP, India), en het Center for Development and Integration (CDI, Vietnam)

<sup>3</sup> <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2019/08/Garment-Textile-Industry-Fact-Sheet.8.2019.pdf>

<sup>4</sup> <https://decorrespondent.nl/9571/waarom-een-leefbaar-loon-in-de-kledingindustrie-nog-altijd-een-uitzondering-is/3855846928978-066c267f>



*Sustainable Textile Initiative: Together for Change*

Europese kleding- en textielindustrie bestaat uit het midden- en kleinbedrijf. Deze MKB'ers hebben minder dan 50 werknemers in dienst en een aandeel van 60% in de jaarlijkse omzet van 166 miljard euro. Slechts één procent van de textielsector bestaat uit grootbedrijf.<sup>5</sup> **Als het MKB uitgezonderd wordt van wetgeving, zal een systeemverandering van de kleding- en textielindustrie niet mogelijk zijn.**

### **Gelijk speelveld**

Wetgeving doet recht aan alle MKB'ers die nu al voorop lopen. Het zorgt voor een eerlijk speelveld. Vanuit zakelijk perspectief zitten er aanzienlijke voordelen aan een brede zorgplicht voor mensenrechten. Het zorgt voor minder onderbrekingen in de productie, omdat er minder incidenten zijn op de werkvloer.<sup>6</sup> Er is een kleiner risico op rechtszaken. Ook draagt verantwoord ondernemen bij aan een positieve reputatie.<sup>7</sup> Maar al deze voordelen worden bereikt in de middel- en lange termijn. Daarom doet wetgeving recht aan de vele MKB'ers die nu al voorop lopen.

**Bij gebrek aan verplichte zorgvuldigheidswetgeving wordt het MKB dat al wel voldoet aan haar mensenrechtenzorgplicht geconfronteerd met hogere kosten** op korte termijn in vergelijking met het MKB dat ervoor kiest hun mensenrechtenzorgplicht te negeren. Wetgeving voorkomt oneerlijke concurrentie en doet recht aan het MKB dat een voortrekkerspositie inneemt.

### **Een mensenrechtenzorgplicht zal opsplitsing van toeleveringsketens voorkomen**

Wetgeving die het MKB vrijstelt van de mensenrechtenzorgplicht kan ertoe leiden dat bedrijven hun productieketens opsplitsen in kleinere entiteiten, zodat deze niet onder de wetgeving vallen. Dit om de kosten van de zorgplicht op korte termijn te verminderen.<sup>8</sup> **Wij maken ons zorgen dat dit ten koste zal gaan van de naleving van de mensenrechten bij ondernemingen in productielanden.** Zij varen wel bij de samenwerking met grotere ondernemingen door stabiele zakenrelaties, bijstand bij de uitvoering van de zorgplicht en steun bij de toepassing van strengere normen. Bovendien zijn veel sectoren - kleding is een uitstekend voorbeeld - al zeer versnipperd.

Het zou verreikende gevolgen hebben als de verplichte wetgeving alleen tot het niveau van de directe leveranciers zou gaan. Dit zou leiden tot een versplintering van de toeleveringsketens in productielanden. Wetgeving moet de volledige toeleveringsketen bestrijken.

### **Een mensenrechtenzorgplicht zal winstgevendheid MKB niet ondermijnen**

De kleding- en textielindustrie wordt beschouwd als een sector met een hoog risico op ernstige mensenrechtenschendingen. Daarom moeten zowel het MKB als grote bedrijven aan de zorgvuldigheidsverplichting voldoen. Wij pleiten daarbij voor proportionaliteit, in overeenstemming met de OESO-richtlijnen. Een onevenredige belasting van het MKB kan worden uitgesloten, aangezien de omvang van het bedrijf samenhangt met de hoeveelheid risico's die moeten worden gemonitord, evenals de capaciteit van de bedrijven om deze risico's te adresseren. Bestaande zorgplichtvoorbeelden laten zien dat het MKB gemakkelijker de mensenrechtenzorgplicht kunnen

<sup>5</sup> <https://euratex.eu/wp-content/uploads/EURATEX-Facts-Key-Figures-2020-LQ.pdf>

<sup>6</sup> <https://www.business-humanrights.org/en/blog/the-bangladesh-accord-a-blueprint-for-the-expansion-of-mandatory-due-diligence/>

<sup>7</sup> <https://www.ethicaltrade.org/issues/human-rights-due-diligence>

<sup>8</sup> <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1323238X.2018.1441610>



*Sustainable Textile Initiative: Together for Change*

uitvoeren en beter presteren dankzij meer flexibiliteit, duidelijkere bedrijfsstructuren en meer lokale nabijheid.<sup>9</sup> Ten slotte zal een effectieve zorgplicht hogere kosten op lange termijn voorkomen: het verkleint het risico op productieonderbrekingen als gevolg van ongevallen of stakingen, rechtszaken en processen, en daarmee verband houdende reputatieschade.

### **Een mensenrechtenzorgplicht zal een gezamenlijke aanpak bevorderen**

Ondanks de zero-tolerancebenadering die ethische handel vereist, zien wij volledige uitbanning van mensenrechtenschendingen als een lange termijn doelstelling. Wetgeving zal bedrijven aanmoedigen om mensenrechtenschendingen in hun toeleveringsketens op te sporen, er openlijk over te communiceren en op coöperatieve wijze te verzachten. Sancties zijn daarbij een laatste redmiddel. Belangrijker nog is dat het naleven van de mensenrechtenzorgplicht een leerproces is voor alle betrokken belanghebbenden.

### **Een mensenrechtenzorgplicht leidt tot harmonisatie en voorspelbare bedrijfsvoering**

Wetgeving zal de administratieve processen van mensenrechtenzorgplicht stroomlijnen, vereenvoudigen en voorspelbaar maken. Momenteel zijn er veel verschillende beginselen en beheersnormen, die vaak gebaseerd zijn op de VN- of OESO-richtlijnen, maar verschillen in detail en niveau van uitvoering. Bindende regelgeving zorgt voor uniforme normen en duidelijke richtlijnen.<sup>10</sup>

De opname van alle MKB gaat gepaard met **meer duidelijkheid, voorspelbaarheid en rechtszekerheid.**

Voorts zou het een gecentraliseerde aanpak uitwisseling mogelijk maken tussen de organisaties die al voldoen aan de zorgplicht, en de overname van beste praktijken door nieuwkomers.

Ook zullen er netwerken van overheidsinstanties, multi-stakeholderinitiatieven, vakbonden, ngo's en bedrijfsverenigingen ontstaan om individuele bedrijven te ondersteunen door informatie, deskundigheid en financiële middelen ter beschikking te stellen. Het Bangladesh-akkoord is hierbij een goed voorbeeld. Bovendien kunnen multi-stakeholderinitiatieven het MKB helpen bij het opzetten en uitvoeren van een controleerbaar zorgplichtsysteem, terwijl de vakbonden en arbeidsrechten-ngo's een waardevolle bron van informatie en expertise zijn voor merken met hun ervaring op collectieve onderhandelingen.

### **Conclusie**

Concluderend is STITCH van mening dat wetgeving over een mensenrechtenzorgplicht noodzakelijk is om een gelijke en rechtvaardige samenleving te garanderen, waarbij mensenrechten in de wereld van werk gerespecteerd worden. Om dit te verwezenlijken moeten het MKB en grote ondernemingen onder deze wetgeving vallen. Wetgeving zorgt voor gelijke concurrentievoorwaarden, zal de winstgevendheid van het MKB niet ondermijnen en het ondernemingsklimaat voorspelbaarder en stabiel maken, wat zowel ondernemingen als werknemers ten goede zal komen.

---

<sup>9</sup> [http://repository.essex.ac.uk/27040/1/1807387\\_Dissertation.pdf](http://repository.essex.ac.uk/27040/1/1807387_Dissertation.pdf)

<sup>10</sup> [https://media.business-humanrights.org/media/documents/BHRRRC\\_EUPresidency\\_mHREDD\\_Compndium\\_11-2020.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/BHRRRC_EUPresidency_mHREDD_Compndium_11-2020.pdf)