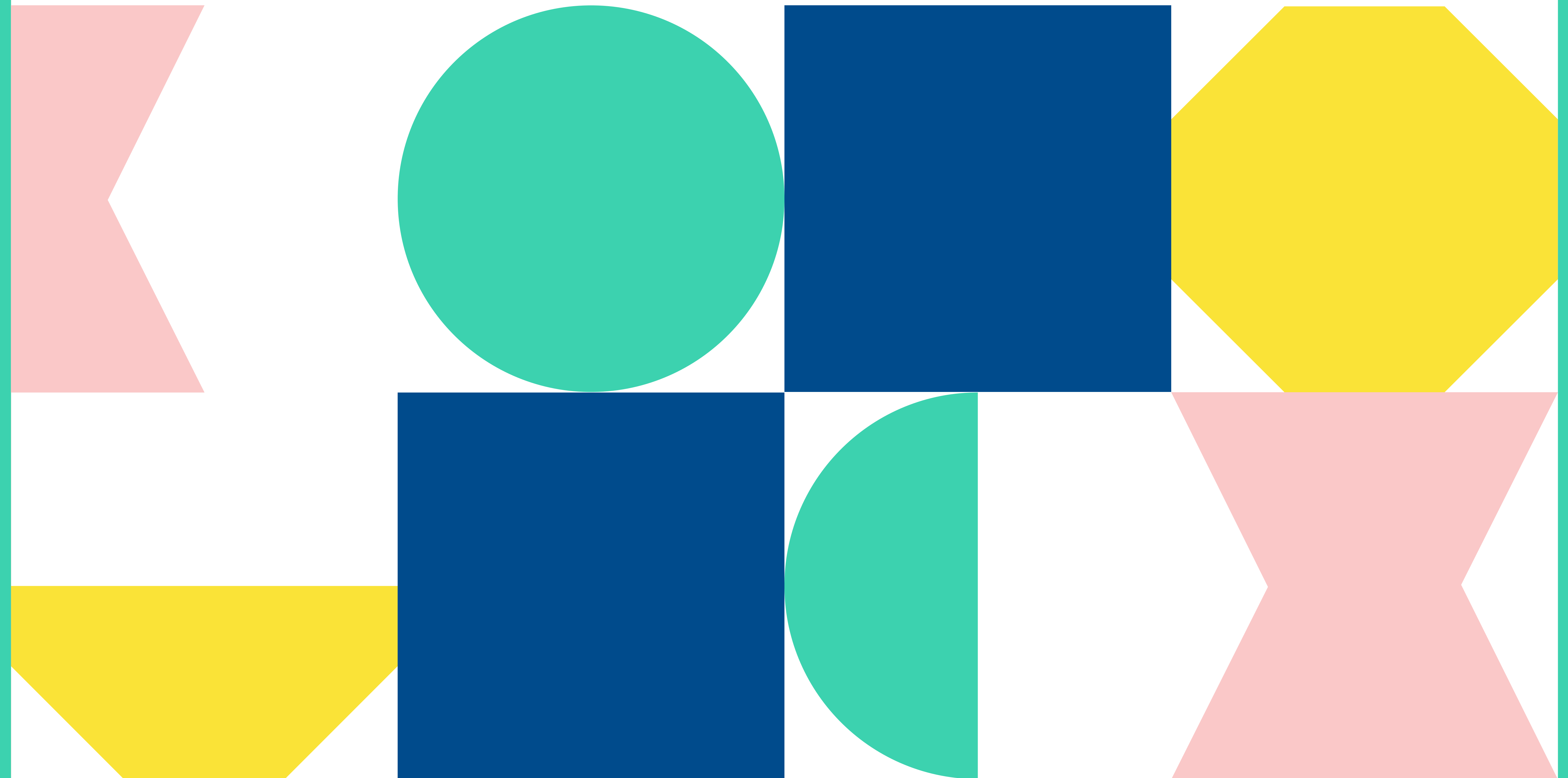


# Uitgekleed – Aangekleed

Nederlandse merken, hoge werkdruk  
en lage lonen in Indiase kledingfabrieken



# Introductie: gemaakt in India

**Kijk eens in het label van het shirt dat je nu draagt. Dikke kans dat daar 'Made in India' staat. Veel van de kleding die je hier in de winkelstraat koopt wordt daar door vrouwen en meisjes gemaakt. En dat valt niet mee. De jurkjes, shirts en jeans zien er super uit, maar de arbeidsomstandigheden in deze kledingfabrieken zijn verre van mooi. Hongerloon, verplicht overwerk dat niet betaald wordt, intimidatie, nog minder loon voor vrouwen. En nooit zekerheid over de werkdag van morgen.**

Je hoort veel verhalen over uitbuiting, kinderarbeid en onveilige fabrieken waar grote internationale merken bij betrokken zijn. Wij willen ook graag weten hoe het er op de werkvloer aan toe gaat bij fabrieken waar kleding voor Nederlandse merken wordt gemaakt. Daarom lieten Schone Kleren Campagne en de Landelijke India Werkgroep in 2015 onderzoek doen in fabrieken in het zuiden van India, in de regio's Tamil Nadu en Karnataka. Lokale onderzoekers spraken met 150 arbeiders die werken bij tien fabrieken\* waar Nederlandse kledingmerken kleren laten maken, 15 arbeiders per fabriek. Ook spraken ze uitgebreid met leden van vakbonden en maatschappelijke organisaties (NGO's) die zich inzetten voor arbeidsomstandigheden en opkomen voor de rechten van de mensen die onze kleding maken.

In totaal werken er ongeveer 14.600 mensen in deze fabrieken, 80% van deze arbeiders is vrouw. Geschat wordt dat een derde van deze arbeiders arbeidsmigrant is, ze zijn uit de armste gebieden van India verhuisd naar de omgeving van de fabrieken om daar te werken en wat geld te verdienen voor zichzelf en hun familie op het platteland.

De gesprekken geven een ontluisterend inzicht in de situaties van de arbeiders. Ze werken onder hoge druk, minimaal 9 uur per dag (in drukke periodes veel meer), 6 dagen in de week, in ruil voor een hongerloon van zo'n 100 euro per maand. **Meer dan een derde van de geïnterviewde arbeiders verdient zelfs minder dan het wettelijk minimumloon.** Vanwege boetes en inhoudingen blijft er netto vaak nauwelijks 90 euro over. Ze wonen met een heel gezin in kleine kamers, vaak zonder stromend water, met een gedeelde wc buitenshuis en zonder elektriciteit. Gezond en gevarieerd eten kunnen ze niet betalen. Een groot deel van de arbeiders moet leningen afsluiten om ziektekosten en onderwijs voor hun kinderen te kunnen betalen, of om een enkele keer per jaar naar familie te reizen.

Vrouwen verdienen minder dan mannen op gelijke posities, hebben minder kans op promotie en krijgen minder betaald voor overwerk.

Volgens vakbonden en mensenrechtenorganisaties zouden de meeste arbeiders in ons onderzoek minimaal twee keer zoveel moeten verdienen om hun basisbehoeften, zoals gezond eten en een woning met water en elektriciteit, te kunnen betalen.

## Nederlandse merken zijn naald in een hooiberg

De Nederlandse merken waar de arbeidsters kleren voor maken zijn C&A, Coolcat, G-Star, McGregor, MEXX, Scotch & Soda, Suitsupply, The Sting (Mills Brothers, Hallinger) en WE Fashion.

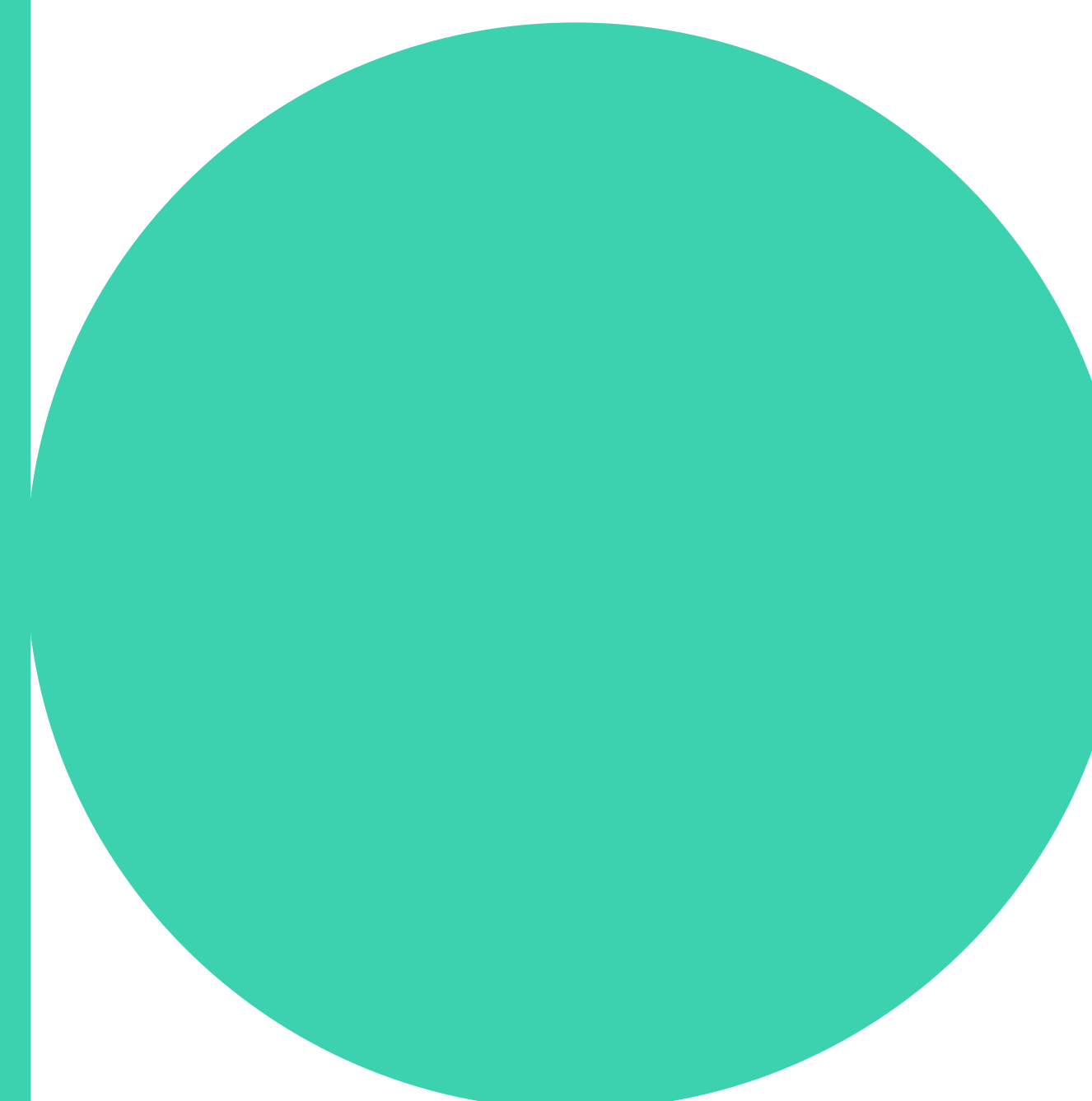
Dat deze merken naar voren zijn gekomen, is toeval. Merken zijn niet transparant over waar hun kleding wordt gemaakt. Dus om tot tien fabrieken te komen waar voor Nederlandse merken wordt geproduceerd, vroegen onze onderzoekers bij meerdere fabrieken rond tot ze beet hadden.

De resultaten van het onderzoek kunnen gezien worden als een dwarsdoorsnede van de arbeidsomstandigheden in deze regio. Andere Nederlandse merken die in India produceren doen het dus niet beter of minder goed dan de merken in dit onderzoek. Maar de merken in dit onderzoek hebben nu wel de mogelijkheid om de problemen in hun keten gericht aan te pakken. De omstandigheden in de fabrieken zijn een sample van de arbeidsomstandigheden in andere fabrieken in Zuid-India. Het zijn specifieke voorbeelden van de algehele misstanden in de kledingketen.

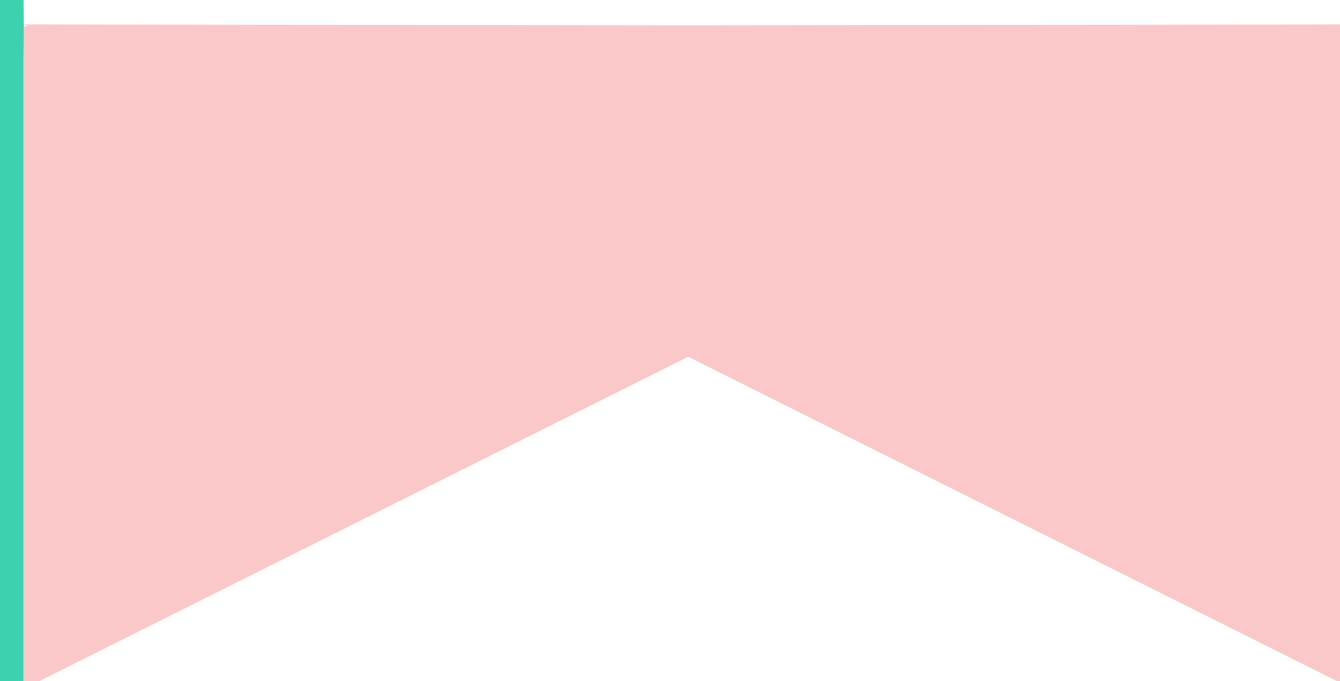
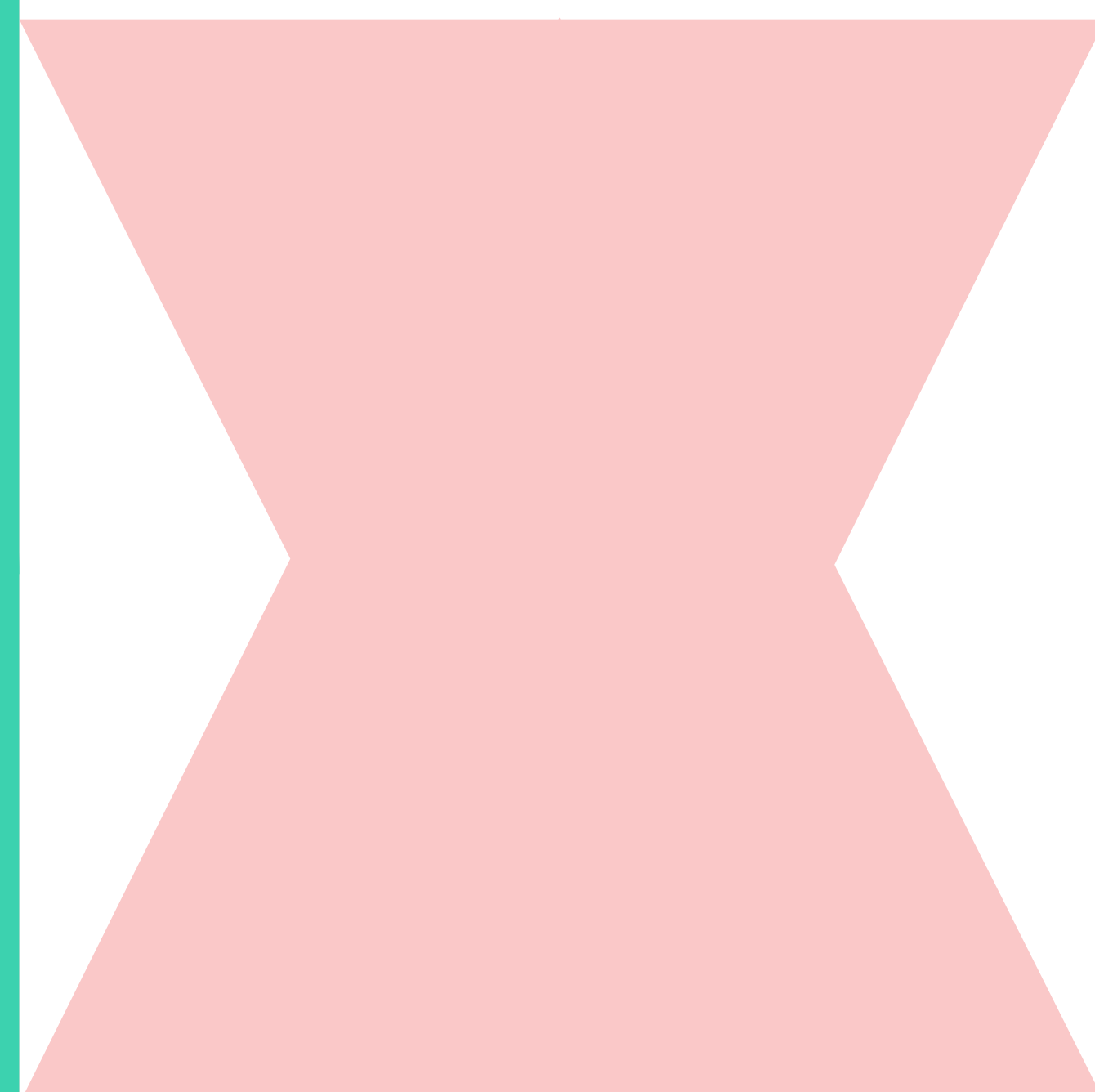
De namen van de fabrieken maken wij expres niet bekend. Ten eerste om de arbeiders die met de onderzoekers hebben gesproken te beschermen en ten tweede omdat de beschreven omstandigheden een dwarsdoorsnede is van de situatie in de kledingindustrie in India. In andere fabrieken is sprake van een vergelijkbare situatie.

Dit rapport is een Nederlandstalige bewerking van het uitgebreide Engelstalige rapport. Het onderzoek is in samenwerking met Landelijke India Werkgroep uitgevoerd door een onderzoeksorganisatie in India.

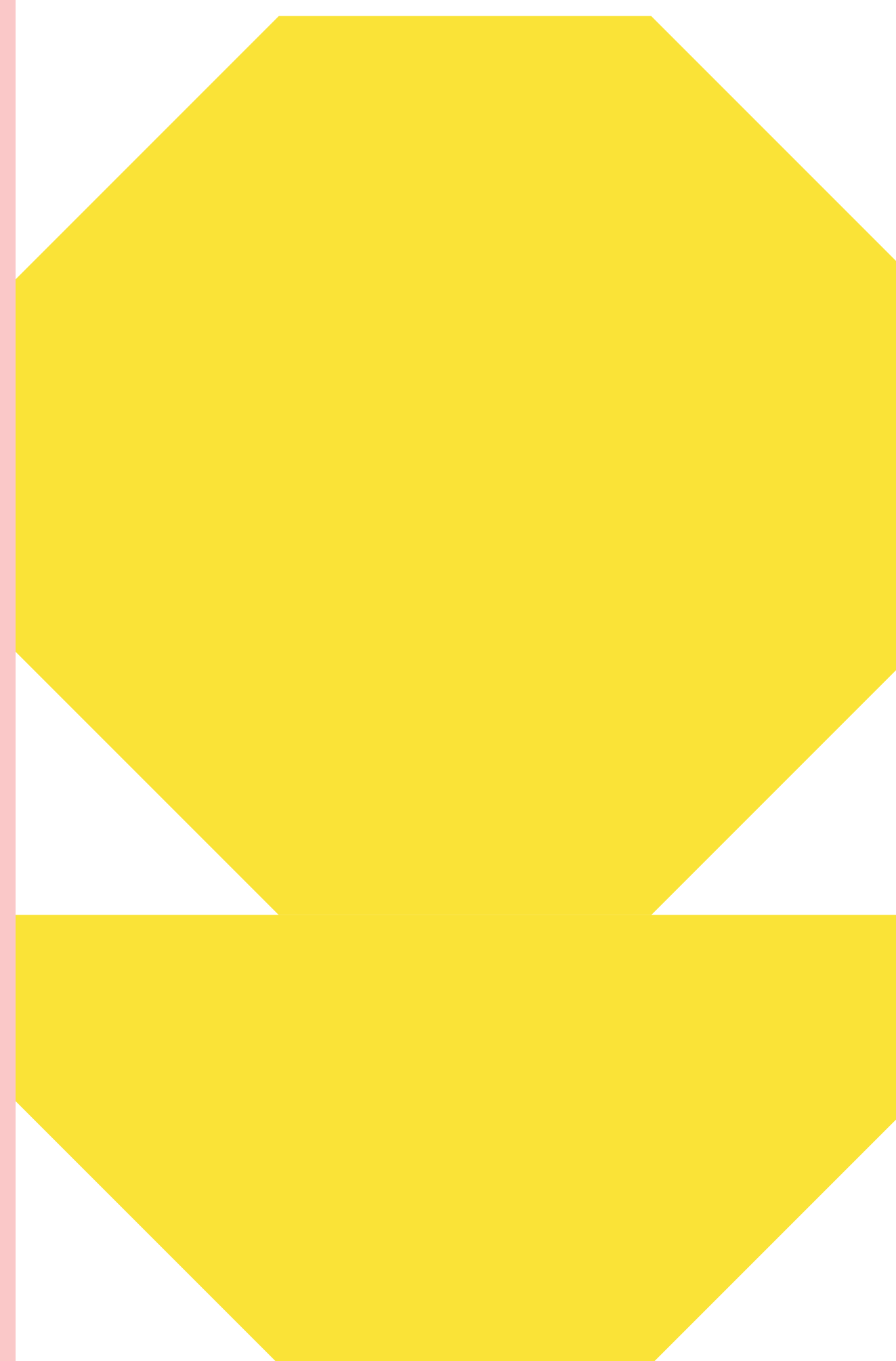
## Omstandigheden in tien kleding- fabrieken in India



## Wat de vrouwen vertellen



## Reacties van de merken

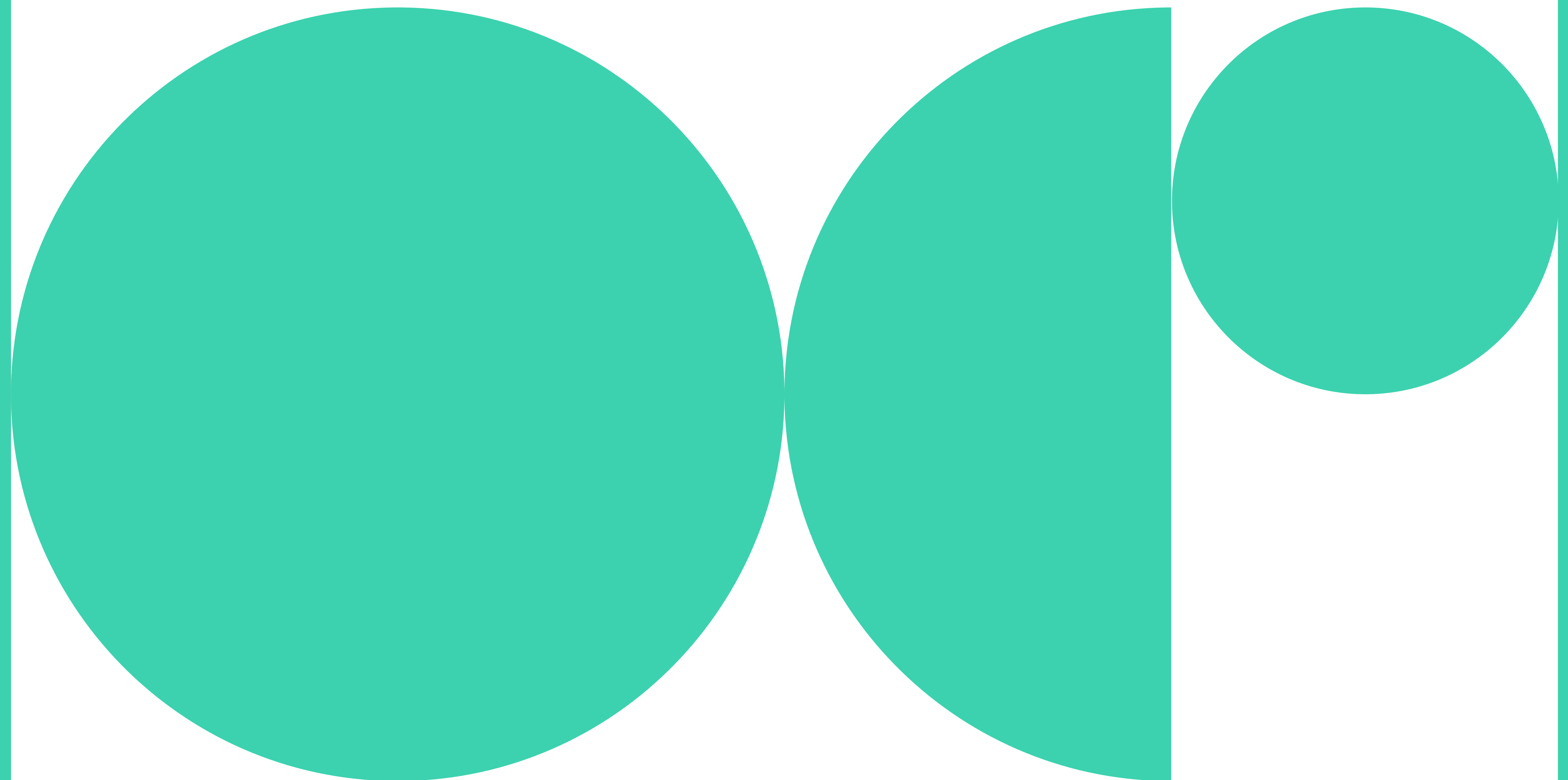


## Aanbevelingen



# Omstandigheden in tien kleding- fabrieken in India

# Infographics per fabriek



## FABRIEK 1 – G-Star, Scotch & Soda

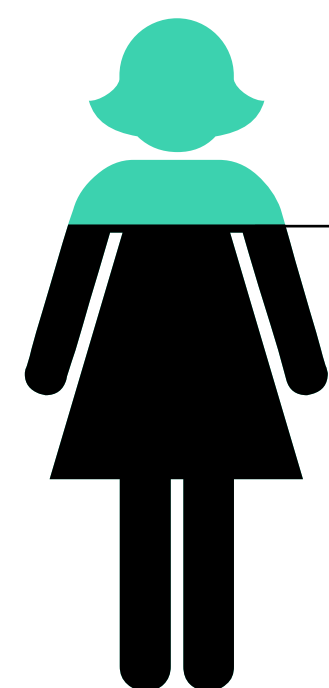
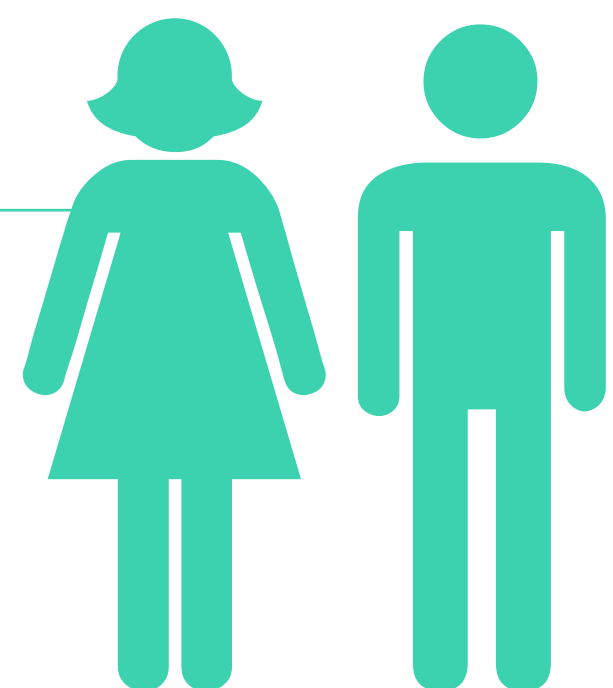
€256,50

LEEFBAAR LOON  
PER MAAND\*



€65  
GEMIDDELD LOON  
PER MAAND\*

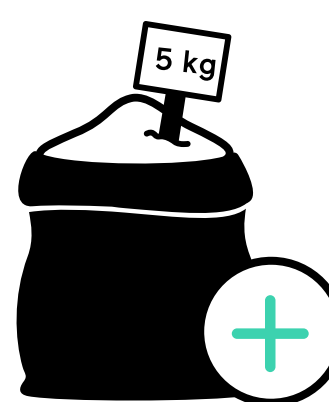
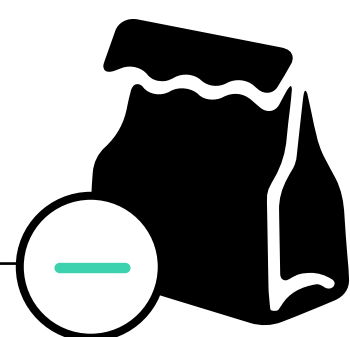
1.000  
ARBEIDERS



70%  
VROUWELIJKE  
ARBEIDERS

€0,13

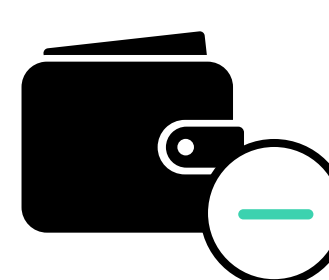
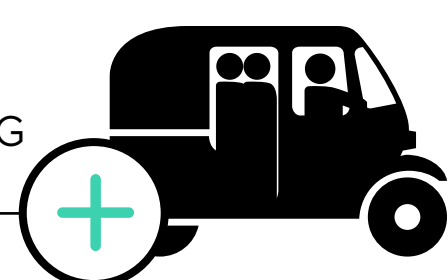
KOSTEN PER MAALTIJD



5kg rijst  
AANWEZIGHEIDSBONUS  
PER MAAND

€6,85

REISKOSTENVERGOEDING  
PER MAAND



€0,28  
BOETE VOOR 10 MIN  
TE LAAT KOMEN

## FABRIEK 2 – C&A

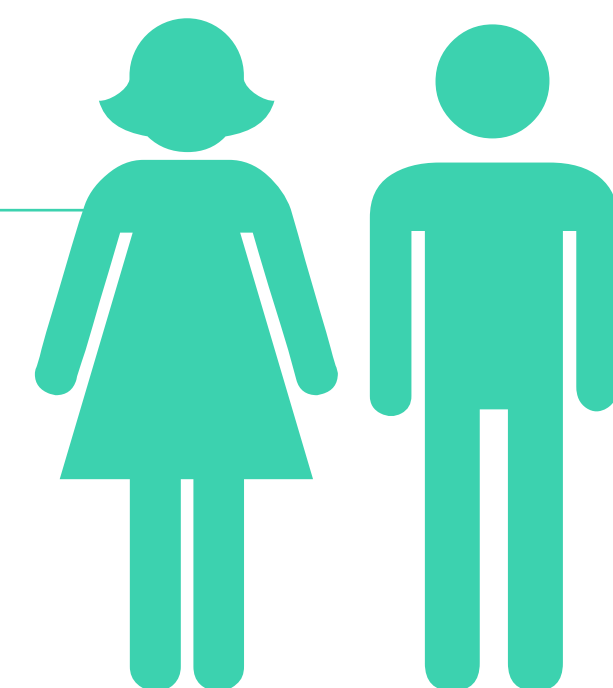
€256,50

LEEFBAAR LOON  
PER MAAND\*



€86  
GEMIDDELD LOON  
PER MAAND\*

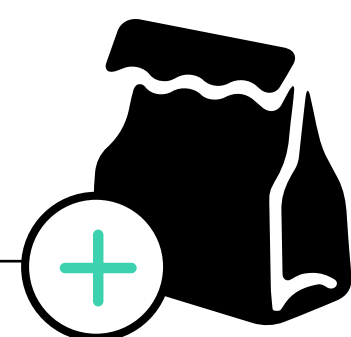
900  
ARBEIDERS



78%  
VROUWELIJKE  
ARBEIDERS

€0

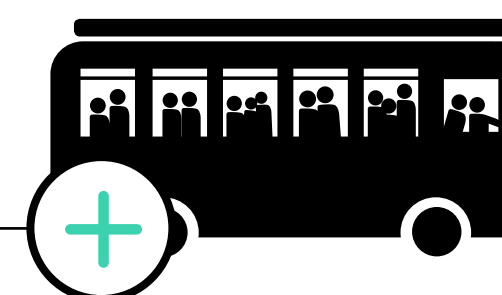
KOSTEN PER MAALTIJD



€4,10  
AANWEZIGHEIDSBONUS  
PER MAAND

€0

GRATIS VERVOER



- Opzichters schreeuwen en schelden
- Overwerk wordt niet altijd uitbetaald
- Na protest werden 200 arbeiders en vakbondsleden ontslagen
- Werktijden: 08:30 – 17:30, 6 dagen per week (minimaal 54 uur p/w)

- Door hoge doelstelling van 100 kledingstukken per uur veel onbetaald overwerk
- Werktijden: 08:30 – 17:30, 6 dagen per week (minimaal 54 uur p/w)



## FABRIEK 3 – WE Fashion, C&A

**€256,50**

LEEFBAAR LOON  
PER MAAND\*

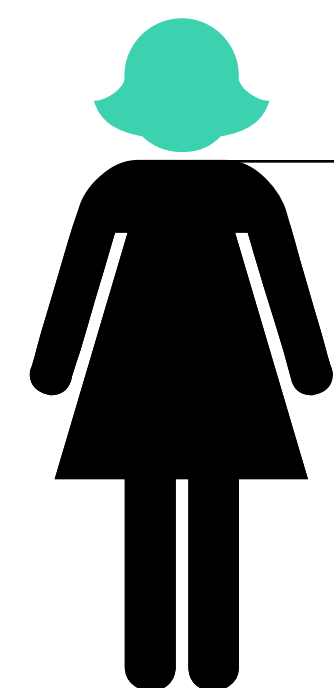
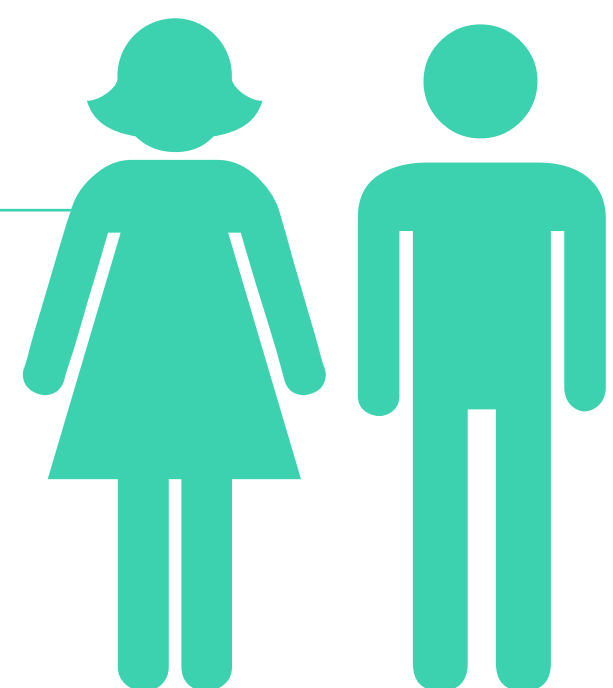


**€93,5**

GEMIDDELD LOON  
PER MAAND\*

**1.500**

ARBEIDERS

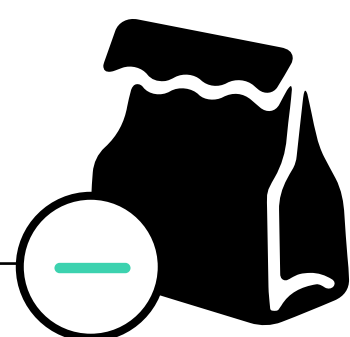


**80%**

VROUWELIJKE  
ARBEIDERS

**€0,34**

KOSTEN PER MAALTIJD



**€11**

AANWEZIGHEIDSBONUS  
PER MAAND

**€0**

KOSTEN VOOR VERVOER  
PER MAAND



- Overwerk komt weinig voor
- Opzichters schreeuwen en schelden
- Werktijden: 08:30 – 17:30, 6 dagen per week (minimaal 54 uur p/w)

## FABRIEK 4 – The Sting, Coolcat

**€256,50**

LEEFBAAR LOON  
PER MAAND\*

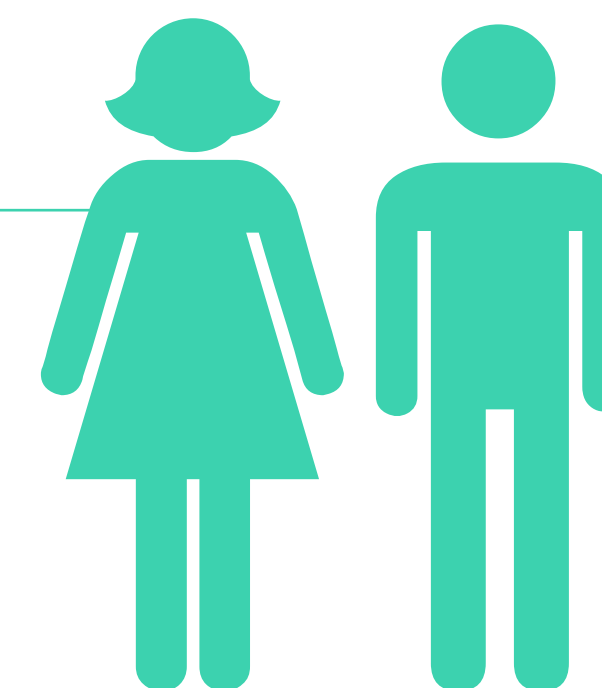


**€96,5**

GEMIDDELD LOON  
PER MAAND\*

**900**

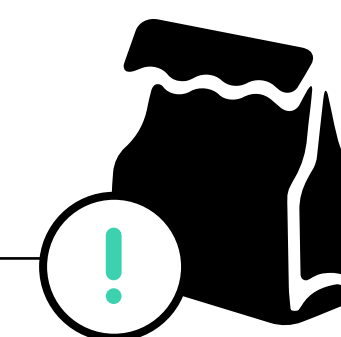
ARBEIDERS



**78%**

VROUWELIJKE  
ARBEIDERS

KANTINE GEBRUIK  
BIJ INSPECTIE FABRIEK



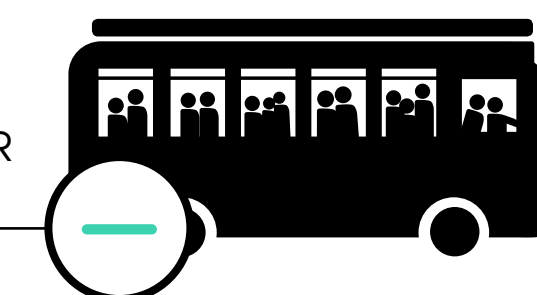
**€5,47**

AANWEZIGHEIDSBONUS  
PER MAAND



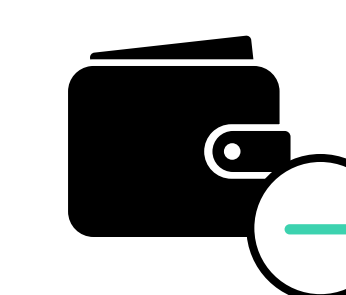
**€2,73**

KOSTEN VOOR VERVOER  
PER MAAND



**€0,28**

BOETE VOOR 2 UUR  
TE LAAT KOMEN



- Beveiligers laten arbeiders vaak niet binnen als ze te laat komen
- Arbeiders mogen alleen na toestemming de fabriek verlaten
- Overwerk is verplicht en wordt vaak niet betaald
- Beveiligers zorgen ervoor dat toiletbezoek zo kort mogelijk is
- Werktijden: 08:30 – 17:30, 6 dagen per week (minimaal 54 uur p/w), +21 uur overwerk in drukke tijden



## FABRIEK 5 – C&A

**€256,50**

LEEFBAAR LOON  
PER MAAND\*

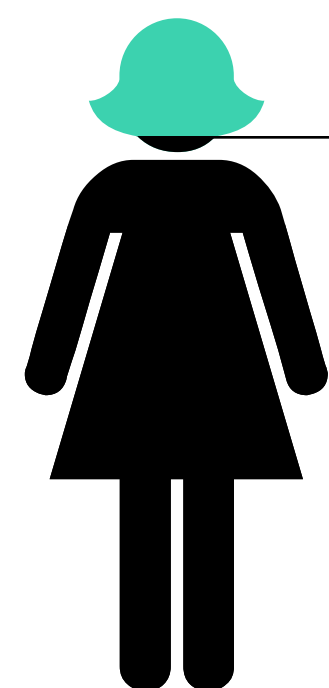
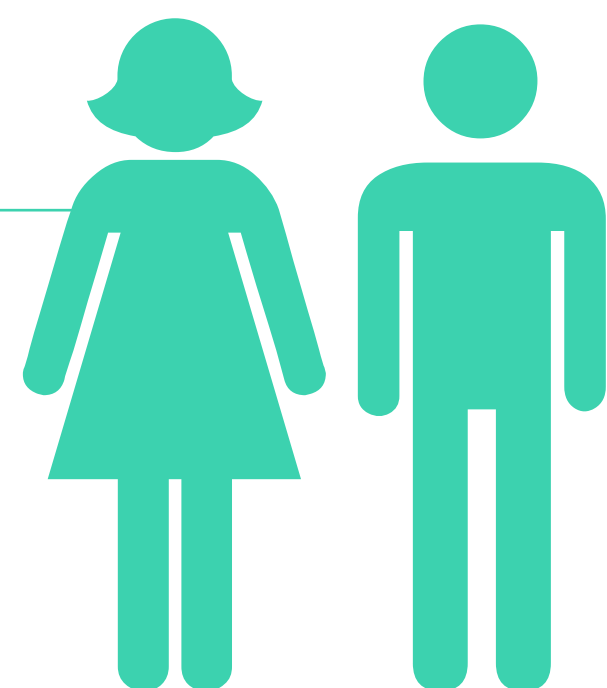


**€98**

GEMIDDELD LOON  
PER MAAND\*

**3.000**

ARBEIDERS

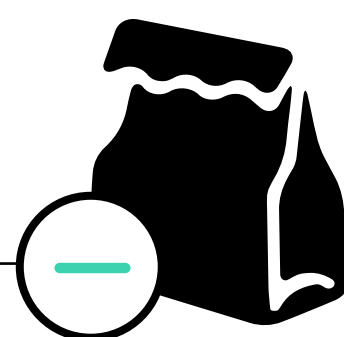


**83%**

VROUWELIJKE  
ARBEIDERS

**€0,34**

KOSTEN PER MAALTIJD

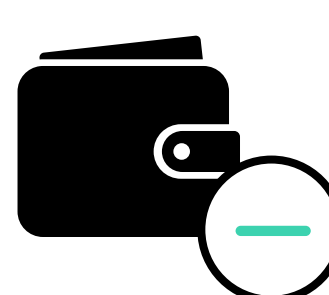


**€1,36**

AANWEZIGHEIDSBONUS  
PER MAAND

**€2,73**

KOSTEN VOOR VERVOER  
PER MAAND



**€2,18**

BOETE VOOR 10 MIN  
TE LAAT KOMEN

- Meisjes van 18-22 wonen verplicht samen in fabrieksaccommodatie € -8,21
- Overwerk is verplicht en wordt niet uitbetaald, maar moet worden gecompenseerd
- Opzichters schreeuwen, dreigen en schelden
- Toiletten zijn extreem smerig
- Arbeiders mogen geen mondkapjes en andere bescherming gebruiken
- Werktijden: 08:30 – 17:30, 6 dagen per week (minimaal 54 uur p/w)

## FABRIEK 6 – The Sting

**€256,50**

LEEFBAAR LOON  
PER MAAND\*



**€87,50**

GEMIDDELD LOON  
PER MAAND\*

**1.000**

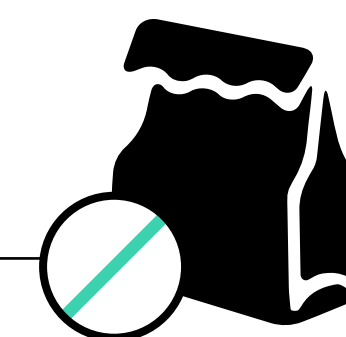
ARBEIDERS



**80%**

VROUWELIJKE  
ARBEIDERS

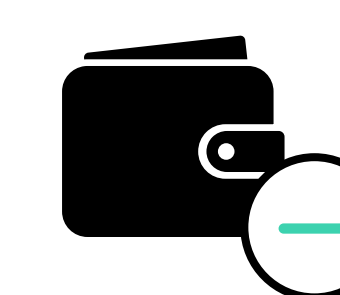
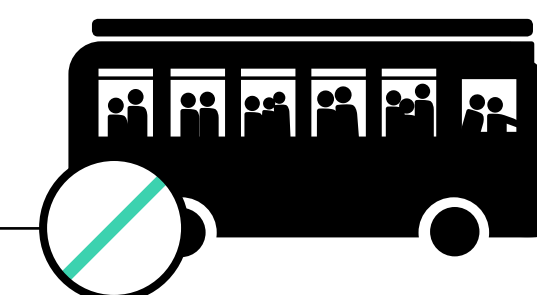
GEEN KANTINE



**€4,11/€6,85**

AANWEZIGHEIDSBONUS  
PER MAAND

GEEN VERVOER



**€1,90**

BOETE VOOR 2 UUR  
TE LAAT KOMEN

- Er is geen overwerk in de fabriek (waardoor arbeiders geen extraatje verdienen)
- Opzichters schreeuwen, schelden en dreigen
- Arbeidsters moeten zich houden aan strenge kledingvoorschriften
- Werktijden: 08:30 – 17:30, 6 dagen per week (minimaal 54 uur p/w)

## FABRIEK 7 – MEXX

**€256,50**

LEEFBAAR LOON  
PER MAAND\*

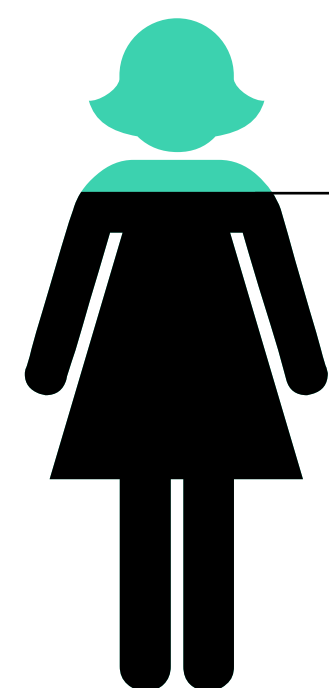
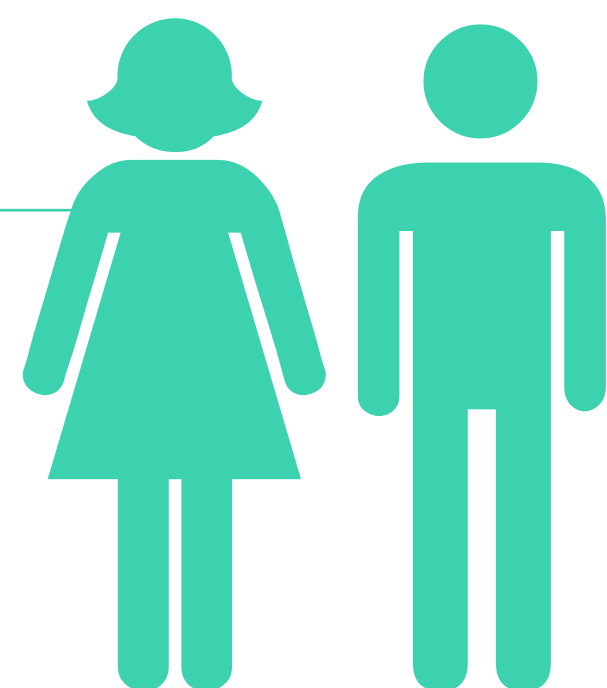


**€88,50**

GEMIDDELD LOON  
PER MAAND\*

**2.000**

ARBEIDERS

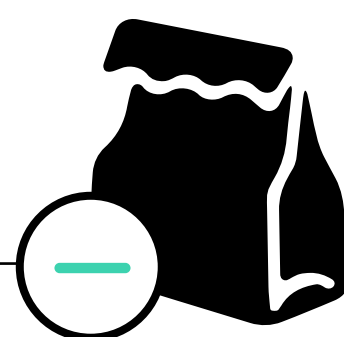


**75%**

VROUWELIJKE  
ARBEIDERS

**€0,34**

KOSTEN PER MAALTIJD

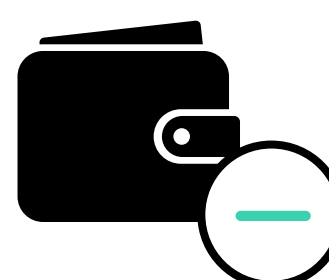
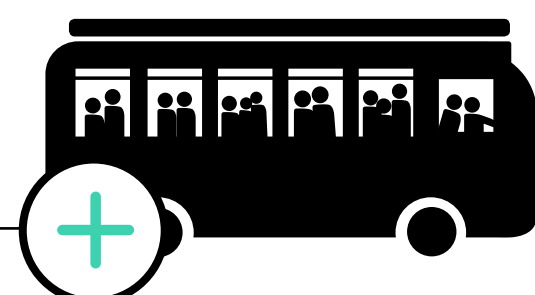


**€4,11**

AANWEZIGHEIDSBONUS  
PER MAAND

**€0**

GRATIS VERVOER



**€1,98**

BOETE VOOR 2 UUR  
TE LAAT KOMEN

- Een deel van de arbeiders maakt overuren die deels worden betaald
- Opzichters schelden en schreeuwen, met name tegen vrouwen
- Kinderen mogen pas naar de crèche als moeders hun doelstellingen halen
- Werktijden: 08:30 – 17:30, 6 dagen per week (minimaal 54 uur p/w)

## FABRIEK 8 – G-Star

**€256,50**

LEEFBAAR LOON  
PER MAAND\*

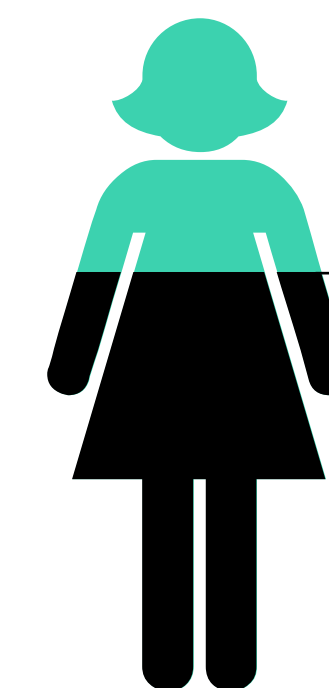
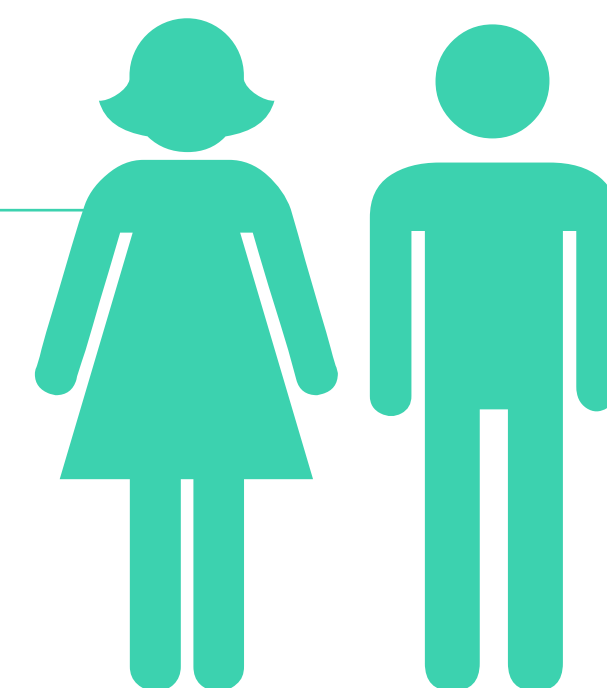


**€90,50**

GEMIDDELD LOON  
PER MAAND\*

**800**

ARBEIDERS

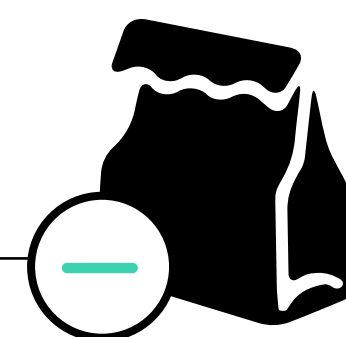


**62.5%**

VROUWELIJKE  
ARBEIDERS

**€0,17**

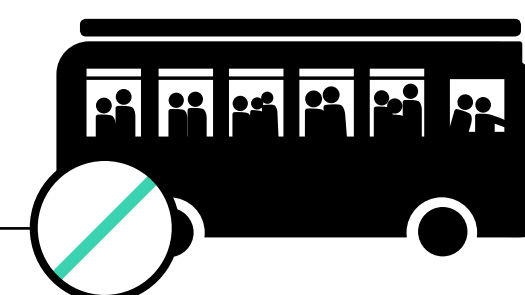
KOSTEN PER MAALTIJD



**€3,42**

AANWEZIGHEIDSBONUS  
PER MAAND

GEEN VERVOER



- In drukke tijden werkt iedereen verplicht over tot 7 uur
- Opzichters schelden en schreeuwen, met name tegen vrouwen
- Werktijden: 08:30 – 17:30, 6 dagen per week (minimaal 54 uur p/w)

## FABRIEK 9 – McGregor, The Sting

€256,50

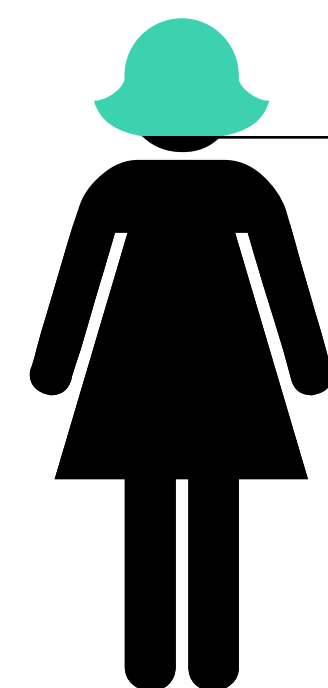
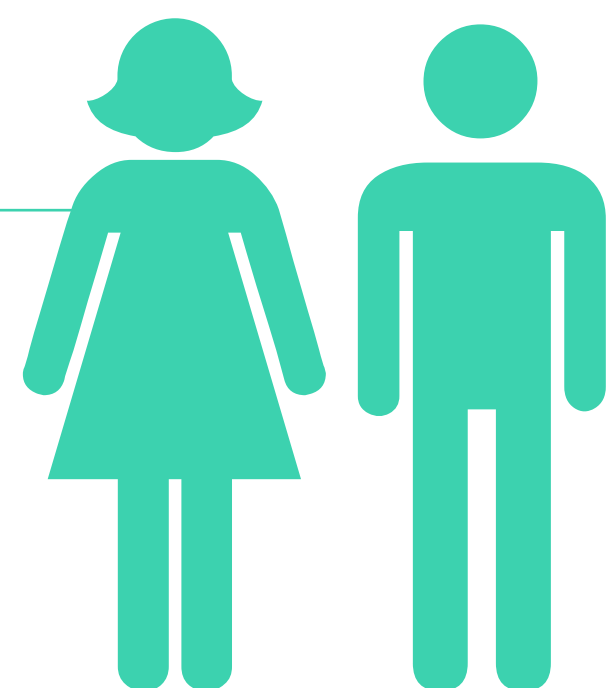
LEEFBAAR LOON  
PER MAAND\*



€99,50

GEMIDDELD LOON  
PER MAAND\*

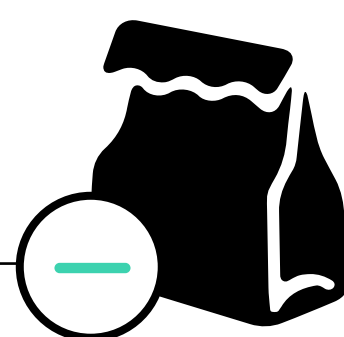
500  
ARBEIDERS



80%  
VROUWELIJKE  
ARBEIDERS

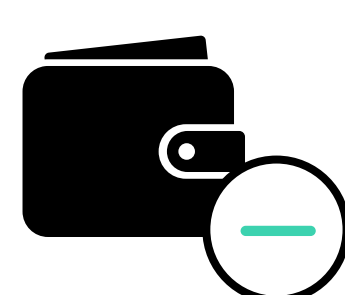
€0,34

KOSTEN PER MAALTIJD



€6,85-13,70  
AANWEZIGHEIDSBONUS  
PER MAAND

GEEN VERVOER



€2,21  
BOETE VOOR 30 MIN  
TE LAAT KOMEN

- Verplichte overwerk wordt niet altijd vergoed
- De meeste arbeiders komen uit andere delen van India
- Opzichters schelden, dreigen en schreeuwen
- Werktijden: 08:30 – 17:30, 6 dagen per week (minimaal 54 uur p/w)

## FABRIEK 10 – Suitsupply

€256,50

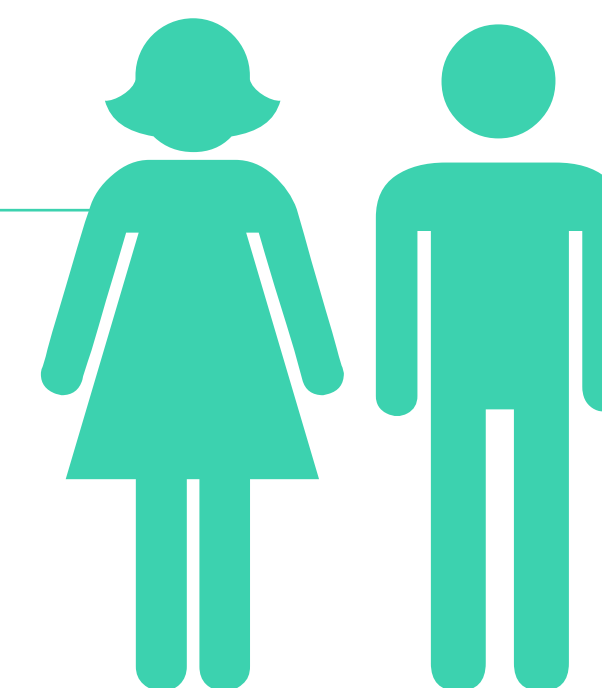
LEEFBAAR LOON  
PER MAAND\*



€87,50

GEMIDDELD LOON  
PER MAAND\*

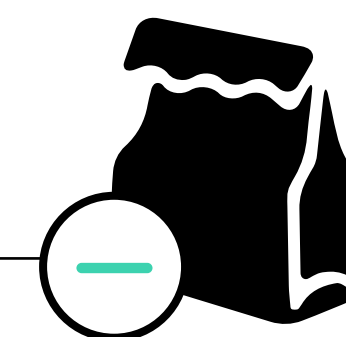
3.000  
ARBEIDERS



83%  
VROUWELIJKE  
ARBEIDERS

€0,54

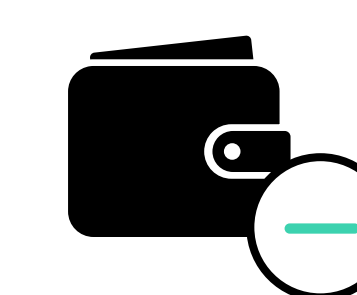
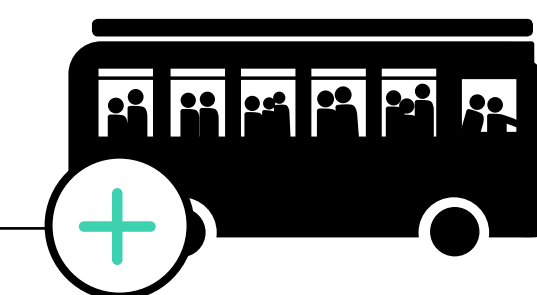
KOSTEN PER MAALTIJD



€6,85  
AANWEZIGHEIDSBONUS  
PER MAAND

€0

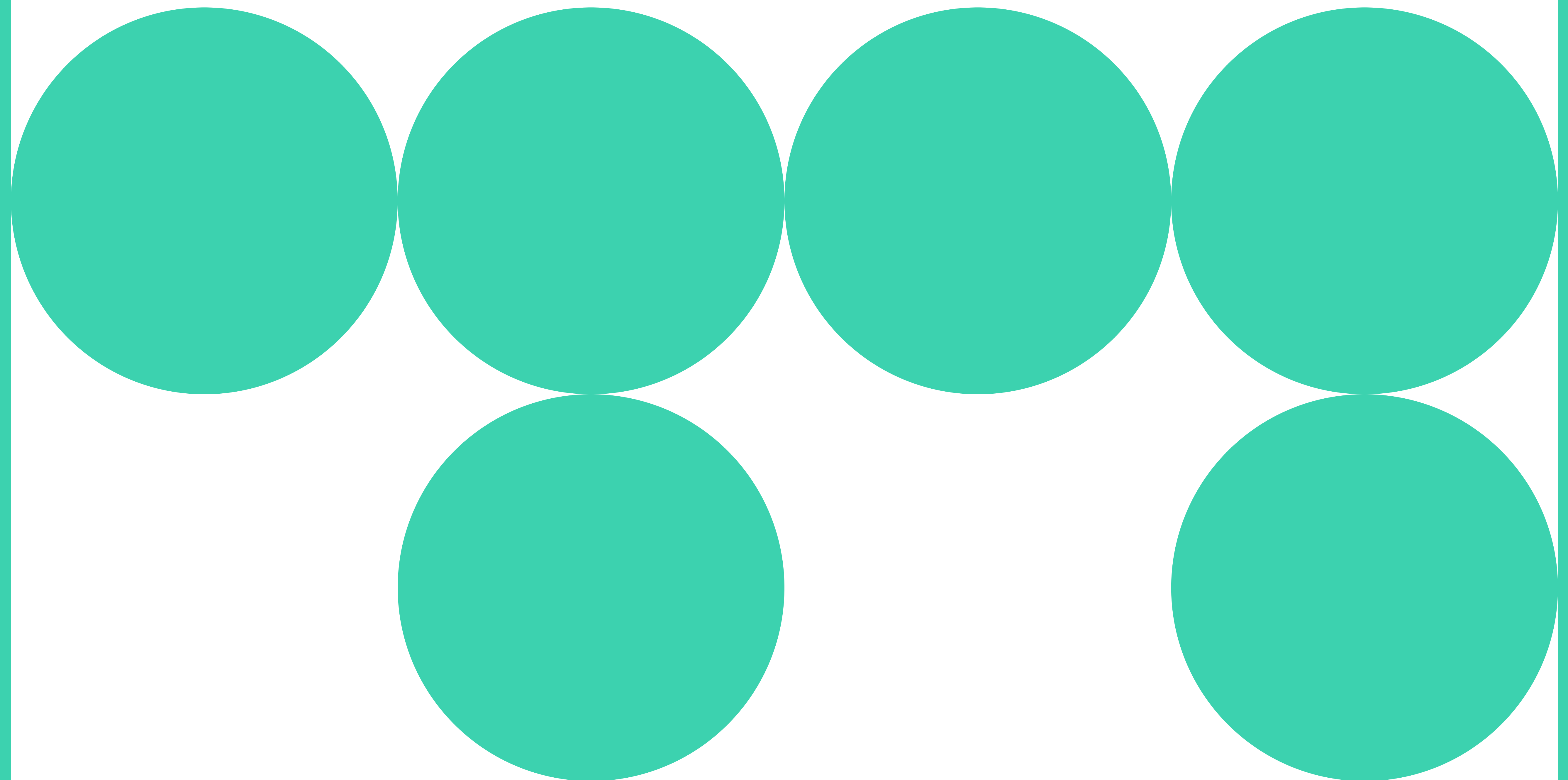
GRATIS VERVOER



€2,01  
BOETE VOOR 2 UUR  
TE LAAT KOMEN

- Arbeiders krijgen twee dagen niet betaald als ze op maandag of vrijdag vrij nemen
- Officieel komt overwerk weinig voor, maar arbeiders moeten wel doorwerken als ze hun doelen niet halen
- Opzichters schelden en schreeuwen
- Arbeidsters moeten zich houden aan strenge kledingvoorschriften
- Werktijden: 08:30 – 17:30, 6 dagen per week (minimaal 52,5 uur p/w)

# Lonen





## Hongerloon

53 van de 150 geïnterviewde arbeiders verdient minder dan het minimumloon dat van toepassing is. Maar liefst een derde van de medewerkers krijgt dus minder betaald dan de wet voorschrijft. India kent sinds 1948 een minimumloon, maar de hoogte van het minimumloon wordt per staat bepaald omdat de kosten voor levensonderhoud per regio sterk verschillen.

Gemiddeld verdienen de arbeiders netto €89,74 per maand. Dat is net een derde van een leefbaar loon, dat door de Asia Floor Wage, een samenwerking tussen vakbonden en mensenrechtenorganisaties, gesteld is op €256,53 voor arbeiders in India. Het verschil tussen het hoogste loon en het laagste loon in de onderzochte fabrieken is groot. Een assistent in fabriek 1 (G-Star en Scotch & Soda) verdient €65,19, dat is ruim dertig euro minder dan het wettelijke minimumloon daar (€97,88). Alle vijftien arbeiders die we uit die fabriek spraken verdienen minder dan het wettelijke loon. **Van de 150 geïnterviewde arbeiders verdienen er 53 minder dan het minimumloon.** Sommigen van hen werken al jaren in kledingfabrieken. Twee mannelijke arbeiders op de afdeling waar de stoffen gesneden worden in fabriek 5 (C&A) en fabriek 9 (McGregor, The Sting) verdienen €177,23 per maand.

De meeste arbeiders zeggen van hun loon hun gezin niet goed te kunnen onderhouden. Eten en onderdak, meestal een eenkamerwoning zonder kraan en met een gedeeld toilet buitenshuis, zijn de grootste kosten. Ook water is duur, ruim €20 per maand. Bijna iedereen zou gezonder en gevarieerder eten willen kopen. Zeventig procent van de geïnterviewden heeft schulden, ze hebben leningen moeten afsluiten om een doktersrekening te kunnen betalen, om onderwijs voor kinderen te financieren, voor huwelijken in de familie of plotselinge problemen op te lossen. Afbetalen van rente is een substantieel deel van de maandelijkse uitgaven van de arbeiders.

## Onbetaald overwerk

Als arbeiders moeten overwerken is dat verplicht werk waarbij het fabrieksmanagement het niet zo nauw neemt met de regels. Het overwerk wordt door fabrieksmanagers vooral ingekleed met het argument van het 'inhalen van verloren tijd', waarbij de arbeiders onrealistische doelstellingen niet hebben gehaald. Van de 150 arbeiders die we spraken heeft ruim een derde (59) overwerk gedaan, waarbij 21 arbeiders aangaven dat ze hier geen geld kregen. Vooral vrouwen worden gedwongen tot dit onbetaald overwerk, voor mannen is het makkelijker om de extra uren te weigeren.

In de **Payment of Wages Act** (een Indiase wet) staat dat arbeiders die meer dan negen uur op een dag werken of meer dan 48 uur in een week werken, twee keer hun normale loon moeten verdienen in hun overuren. Fabriek 5 (C&A) en fabriek 10 (Suitsupply) houden zich niet aan deze regel. Fabriek 10 stelt dat overwerk slechts het inhalen van tijd is die door de arbeiders zelf verspild is, de arbeiders hadden in hun normale uren sneller moeten werken. Fabriek 5 verplicht de arbeiders om hun overuren te compenseren op dagen dat het in de fabriek rustig is. Daardoor krijgen ze niet dubbel betaald, maar krijgen ze normaal loon voor overwerk en heeft de fabriek ook controle over het leven van arbeiders buiten de normale fabrieksuren.

In fabriek 8 (G-Star) is overwerk verplicht. Mensen die weigeren hoeven niet meer terug te komen, vertelt een medewerker. De meeste mensen weigeren niet eens uit angst, maar kunnen het geld dat ze voor overwerk krijgen niet afslaan, zegt een medewerker uit fabriek 8, ze hebben het extraatje hard nodig om van rond te komen. Dat dilemma wordt ook geschetst door een 39-jarige medewerker uit fabriek 6 (The Sting). "Ik heb niet echt zin in overwerk als ik al 9 uur heb gewerkt op een dag, maar als er overwerk beschikbaar is zou ik wat meer kunnen verdienen en dat geld kan ik goed gebruiken voor mijn familie. Jammer genoeg is er geen overwerk, en helaas is mijn normale loon niet genoeg om alle kosten te dekken."

## Bonusverlies bij vrij nemen

Een aantal fabrieken kent een aanwezigheidsbonus. Als de arbeider lang achter elkaar geen dagen of uren mist, krijgt hij of zij een bonus. Die bonus werkt door het lage basisloon echter niet als extraatje voor de arbeider, maar als een manier voor de fabrieken om arbeiders te dwingen altijd aanwezig te zijn. De arbeiders hebben die bonus namelijk hard nodig om hun basiskosten te dekken. Ziek zijn is geen optie. Ook al is wettelijk geregeld dat iedereen recht heeft op twaalf vrije dagen per jaar.

Arbeiders van fabriek 3 (WE Fashion, C&A) krijgen een aanwezigheidsbonus van €11, dat is zo'n 10% van een gemiddeld maandloon, als ze de hele maand geen dag gemist hebben. In fabriek 4 (The Sting, Coolcat) is die bonus €5,47 en die wordt na drie maanden volledige aanwezigheid €8,21 per maand. "Als we dan een dag vrij nemen, dan val je weer terug naar €5,47," zegt een medewerker. In fabriek 9 (McGregor, The Sting) is de bonus €6,85, voor een maand volledige aanwezigheid en minimaal 26 dagen werk.

Fabriek 1 (G-Star, Scotch & Soda) geeft arbeiders, die minder betaald krijgen dan het minimumloon, een aanwezigheidsbonus van 5 kilo rijst. Een migrant-arbeider vertelde tijdens het interview dat die bonus van groot belang is. "Ik stuur al mijn loon naar mijn familie in West-Bengalen. Dus ook als ik ziek ben ga ik naar de fabriek zodat ik mijn bonus krijg, anders heb ik niks te eten."

## Loonstraf voor te laat komen

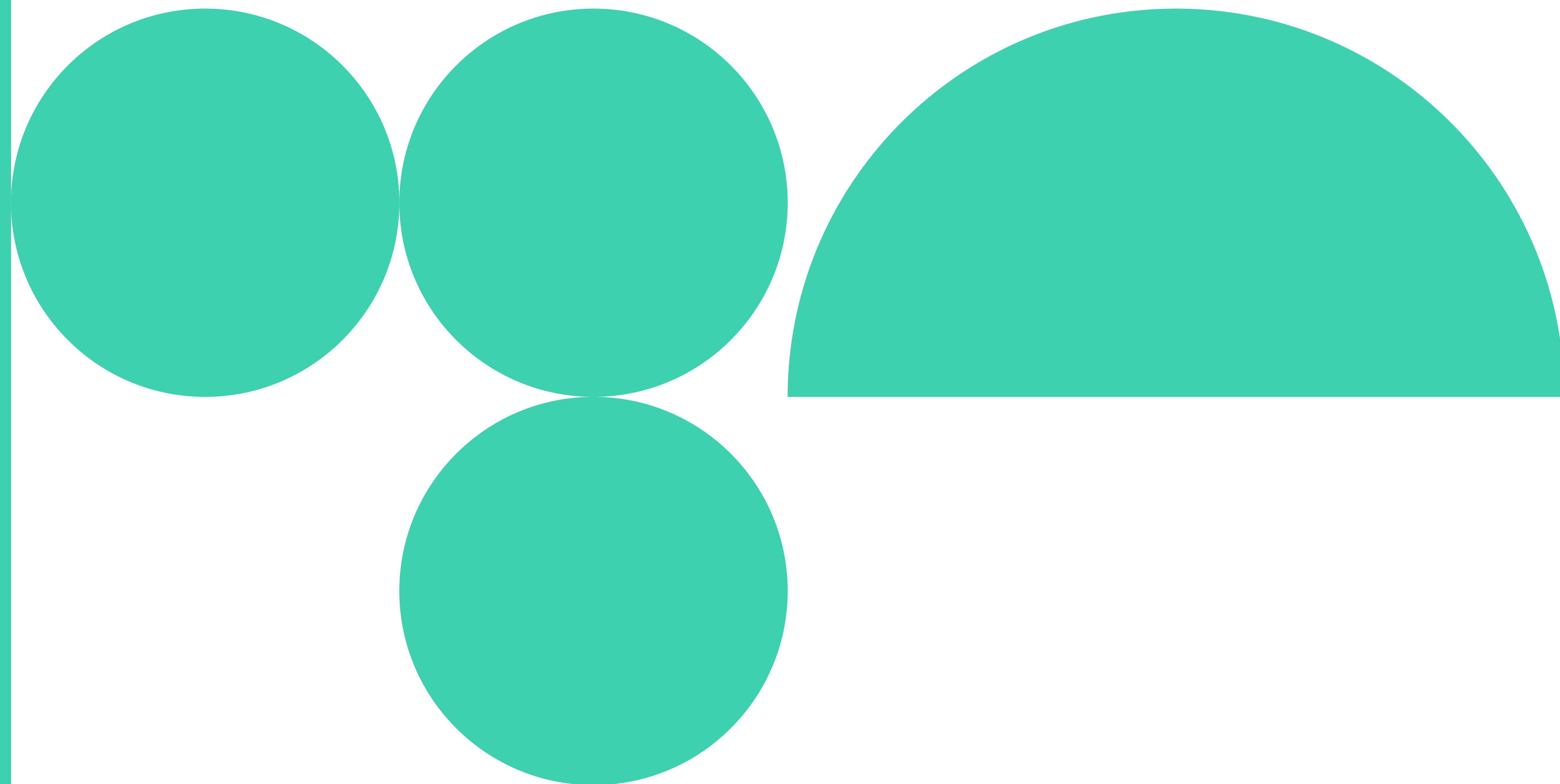
Alleen fabriek 8 (G-Star) kort niet op het loon als een arbeider te laat is. In de andere fabrieken geldt grofweg: kom je tien tot twintig minuten te laat, dan krijg je twee uur niet uitbetaald. Kom je 1 à 2 uur te laat, dan mis je een halve dag loon. Dit is in strijd met de Payment of Wages Act waarin staat dat enkel loon van niet gewerkte tijd ingehouden mag worden.

Een 29-jarige medewerkster van fabriek 4 (The Sting, Coolcat) vertelt dat zelfs vijf minuten te laat komen daar tot problemen leidt. "Dan laat de beveiliging ons er niet meer in. Op sommige dagen worden we na lang wachten voor de poort weer naar huis gestuurd."

## Trucs om het loon laag te houden

In fabriek 1 (G-Star, Scotch & Soda) zijn twee van de drie geïnterviewde arbeiders aangesteld als assistent, en die verdienen minder dan naaisters. Deze arbeiders, die al langer dan anderhalf jaar voor de fabriek werken, krijgen nog steeds het loon van een assistent, wat neerkomt op €61,64 netto, minder dan het wettelijke minimumloon voor deze functie, terwijl ze dan al lang hetzelfde werk doen als naaisters. Volgens een medewerker is het minimumloon de reden dat diezelfde fabriek twee jaar terug verhuisde. "Ze zijn verhuisd zodat ze nu in een andere zone zitten waar een lager minimum loon geldt. Ik werk al vijf jaar bij deze fabriek. Toen ik nog naar de fabriek in de stad ging, verdiende ik meer. Nu hebben ze die fabriek gesloten en stuurden ze me naar deze fabriek. Nu verdien ik minder dan voorheen. Normaal gesproken werken mensen een paar jaar en krijgen dan promotie, voor mij is het het tegenovergestelde."

# Genderongelijkheid





## Vrouwen hebben het extra zwaar

Een medewerker van de Karnataka Garment Workers Union ziet dat de vrouwen in de kledingindustrie zo gevangen zitten in geweld, zowel binnenshuis als buitenshuis, dat ze zich waardeeloos voelen en niet het idee hebben dat ze rechten op zouden kunnen eisen. De vakbond probeert de vrouwen het gevoel te geven dat ze wel recht hebben op een waardige behandeling.

Tachtig procent van de mensen die in de kledingindustrie werken is vrouw. Onderzoekers, activisten en arbeiders hebben allemaal dezelfde verklaring voor het hoge aantal percentage vrouwen in de sector: vrouwen worden passief gehouden en kunnen het strenge regime van straffen niet ter discussie stellen dat door hoger geplaatsten wordt toegepast om de productie te verhogen.

Een tweede reden voor het hoge percentage vrouwen is het gebrek aan alternatieve opties. Mannen kunnen gemakkelijk naar andere branches overstappen. Vrouwen worden in India geweerd van de openbare plekken die gedomineerd worden door mannen, en de industrietakken waar mannen dominant zijn, zijn voor vrouwen helemaal ondoordringbaar. Er zit voor vrouwen dus niks anders op dan een baan te nemen waar het kan.

Van vrouwen wordt in India verwacht dat ze het huishouden runnen. Dagelijks zijn ze daar zo'n vijf uur aan kwijt. Er moet water gehaald worden, er moet gas gehaald worden, boodschappen, koken, kinderen verzorgen, het huis op orde brengen, de was doen. De gemiddelde werkdag in de fabriek is 9 uur. Daar komt nog tussen een half uur en twee uur reistijd bij. Er is weinig tijd voor slaap en al helemaal geen tijd voor ontspanning.

In fabriek 1 (G-Star, Scotch & Soda) hadden de lokale arbeiders zich verenigd. Ze eisten hogere lonen en gingen staken. Twee tot drie maanden later waren alle medewerkers die staakten ontslagen of na veel pesterijen gedwongen om zelf ontslag te nemen. Ze zijn

vervangen door arbeiders uit een andere regio, migrantenwerkers, vertellen medewerkers van de fabriek. De migranten-arbeiders staan erom bekend dat ze makkelijker te managen zijn. Ze laten al hun familiebanden achter om te werken, hebben nauwelijks een netwerk in hun nieuwe woonplaats en spreken de taal niet.

## Nauwelijks vrouwen in leidinggevende posities

Bijna alle vrouwen die we spraken zeiden dat mannen veel eerder promotie krijgen dan vrouwen. Na drie à vier maanden in de fabriek kunnen ze al opzichter worden, terwijl vrouwen jaren en jaren moeten werken om alleen maar een trapje hoger te komen als naaister.

De mannelijke opzichters staan erom bekend de vrouwen verbaal hard aan te pakken om hun productie op te krikken, veel harder dan ze de mannen aanpakken. Dat komt omdat mannen het minder snel pikken en in verzet komen. Bovendien roken de mannelijke opzichters ook wel eens een sigaretje met de mannen op de werkvloer, of zijn ze zelfs bevriend. En kennissen en vrienden worden uit de wind gehouden.

Een lid van de NGO Fedina vertelt waarom de vrouwen die toch opzichter worden soms nog agressiever zijn tegen de mensen op de werkvloer dan hun mannelijke collega's. "Een vrouwelijke opzichter moet aan de bazen bewijzen dat ze net zo effectief is als haar mannelijke collega's. Er zijn vrouwelijke opzichters geweest die geprobeerd hebben om meer begripvol te zijn, maar dat werkt niet want het management zit hun continu in de nek te hijgen om meer productie uit de arbeiders te trekken. Bovendien zijn er vrouwen die een promotie tot opzichter niet aannemen omdat opzichters aan het einde van de dag nog moeten blijven om de dagafsluiting te doen. Daar krijgen ze meestal niet voor betaald, en de meeste vrouwen hebben die tijd nodig om hun huishoudelijke taken te verrichten."

## Loonongelijkheid

Mannen verdienen vaak meer dan vrouwen in dezelfde functie. Bovendien worden vrouwen vaak aangenomen als assistent en naaister, terwijl mannen vaker aangenomen worden als kwaliteitscontroleur, opzichter, knipper of verpakker, allemaal functies die meer verdienen. Gemiddeld verdienen de mannen in de onderzochte fabrieken €123,42 en vrouwen €99,68.

Het verschil in betaling wordt doorgezet tijdens de uren na officiële werktijd. Regelmatig worden de mannen wel betaald voor overwerk en de vrouwen niet. Vrouwen krijgen een verzoek om door te werken, een verzoek dat ze niet kunnen weigeren. In ruil wordt hen een betere behandeling beloofd of de mogelijkheid om een keer vrij te nemen. Mannen krijgen geen verzoek, maar worden aan het werk gezet en daarvoor betaald.

## Zwangerschapsverlof

Wie meer dan zeventig dagen werkt bij een fabriek die is aangesloten bij de zogenaamde Employee State Insurance Scheme en daar dus ook een deel van het loon aan afdraagt, heeft recht op drie maanden betaald zwangerschapsverlof, dat gelijk is aan het loon dat eerder werd verdiend.

Elke fabriek houdt zich aan die drie maanden, alleen fabriek 1 (G-Star, Scotch & Soda) betaalt maar 1 maand verlof uit, waardoor vrouwen die daar werken snel in de financiële problemen komen. In de meeste fabrieken krijgen zwangere vrouwen hulp. Ze mogen vaker zitten, mogen gratis naar de dokter, krijgen wat meer pauzes. Maar zodra hun productie achterblijft, worden de duimschroeven toch vaak aangedraaid. Een vrouw uit fabriek 10 (Suitsupply) vertelt dat de meeste zwangere collega's stoppen met werken voor hun vierde maand omdat de intimidatie om harder te werken hen teveel wordt. Een andere medewerkster vertelt dat de vrouwen die langer doorwerken vaker ziek zijn en dagen vrij moeten nemen in die tijd, en het management hen daarna laat weten dat ze geen recht meer hebben op verlof rond de bevalling omdat ze al teveel vrij hebben genomen.

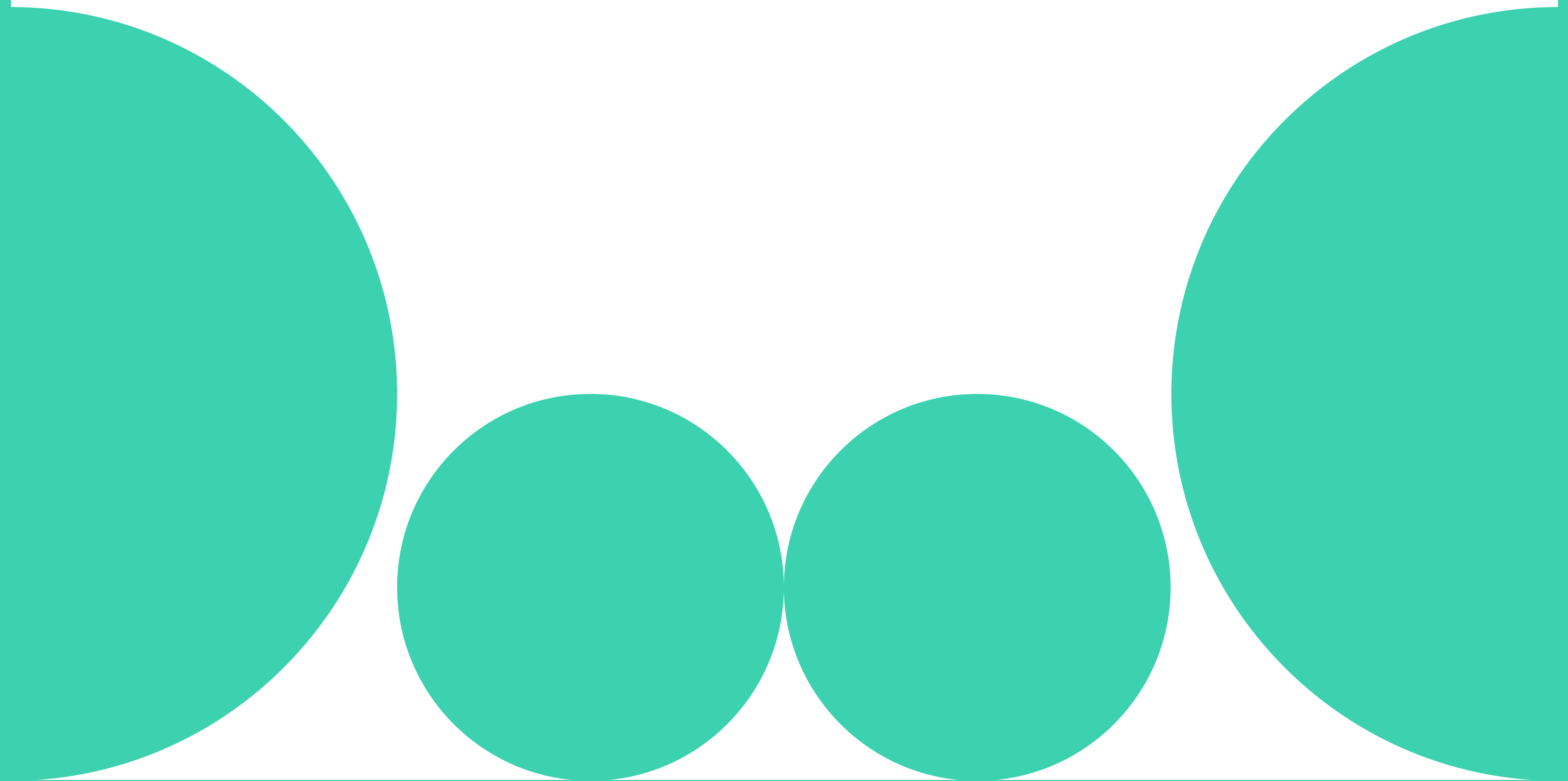
## Moeders baby's mogen niet werken

De echte problemen beginnen voor de vrouwen als hun verlof is afgelopen. Een medewerkster uit fabriek 2 (C&A): "Ik heb drie maanden verlof gekregen, maar daarna bleek dat het niet mogelijk was om nog naar mijn werk te komen met een baby van drie maanden, dus heb ik ontslag genomen en ben ik een jaar later weer begonnen." Veel fabrieken hebben een crèche, maar alle fabriekscrèches weigeren baby's, de meesten ook dreumesen. Kinderen kunnen terecht vanaf twee jaar, tot vier of vijf jaar, ondanks de Indiase wet die voorschrijft dat er plek voor alle kinderen moet zijn.

Vermoedelijk is de reden voor het niet toelaten van jonge baby's tot de crèche dat de fabrieksmanagers vinden dat jonge moeders nog niet hard genoeg kunnen werken, zwakker zijn en vaker pauzes moeten nemen om borstvoeding te kunnen geven. Kinderen van kledingarbeidsters mogen pas naar de crèche als de moeders al langer bij de fabriek werken. Daarnaast komt het voor dat kinderen pas naar de crèche mogen als de moeders hun doelstellingen halen.

Een dertigjarige medewerkster van fabriek 3 (WE Fashion, C&A): "We kunnen na het zwangerschapsverlof niet terug aan het werk omdat het management weigert om de crèche open te stellen voor jonge baby's. Zo worden we gedwongen om ontslag te nemen, en een jaar of twee later worden we weer aangenomen als een nieuwe medewerker met een nieuwe registratie." Vrouwen die een half jaar na de bevalling weer kwamen werken in fabriek 4 (The Sting, Coolcat) kregen te horen dat ze moeten stoppen met borstvoeding, ze krijgen er geen pauze voor.

# Slechte arbeids- omstandigheden





## Onhaalbare targets

Opzichters stellen onhaalbare productietargets en schreeuwen vervolgens de hele dag tegen de medewerkers dat ze prutsers zijn. Wie zijn of haar productiedoel niet haalt moet het maar af maken buiten de gewone werktijden. Voor dat overwerk wordt dan niet betaald, dat is immers de eigen schuld van de luie, veel te langzaam werkende arbeider.

Een lid van de Garment Labour Union schetst hoe een gemiddelde dag gaat. “In het eerste uur van de dag is het productiedoel 150 stuks. De medewerkster begint dus meteen met stress. Als ze niet haar dagelijkse doelstellingen haalt dan moet ze na werktijd haar werk onbetaald afmaken.” Andere arbeiders vertellen dat de doelen onrealistisch zijn gesteld. Ze moeten bijvoorbeeld 100 kledingstukken per uur maken, terwijl het maar lukt om er 50 te doen. Desondanks blijft de doelstelling van 100 stuks staan. Een arbeider uit fabriek 2 (C&A) vertelt: “De doelstelling is erg hoog en we redden het nooit om op tijd klaar te zijn, waardoor we gedwongen worden om over te werken. Het fabrieksmanagement ziet dit niet als overwerken, en betalen geen overuren. Ze zeggen dat we te sloom zijn en daarom moeten we tot zes of zeven uur blijven om ons werk af te maken.”

## Verbale intimidatie

Intimidatie en manipulatie door het management zijn schering en inslag in elke fabriek die we onderzochten. De opzichters sporen de arbeiders aan door ze verbaal te intimideren, blijkt uit de verhalen van de fabrieksmedewerkers. Een dertigjarige assistent van fabriek 3 (WE Fashion, C&A) vertelt: “Opzichters schreeuwen en gillen als we het doel niet halen.” Naaisters en assistenten worden regelmatig belachelijk gemaakt in het bijzijn van collega’s. en medewerkster uit fabriek 6 (The Sting) zegt dat zij en haar collega’s regelmatig uitgemaakt worden ‘voor beesten en andere nare dingen’. “De opzichters kunnen ook klagen over je bij de productiemanager die je dan bij zich roept. Dan krijg je een waarschuwing: haal je doelen of je wordt ontslagen.”

Een zwangere arbeider die uit haar dorp naar de fabriek getrokken was om geld te verdienen vertelde dat haar dokter haar had aangeraden om te stoppen met werken. De dagelijkse druk van het verbale geweld veroorzaakte zo veel stress dat de kans op een miskraam te groot werd. Jonge migranten-arbeidsters in fabriek 5 (C&A) meldden dat bij de minste of geringste fout de opzichter hen dreigt terug te sturen naar hun dorp of te korten op hun loon.

## Geen rust

Elke minuut niet gewerkt betekent verlies voor de fabriek. Daarom wordt er alles aan gedaan om arbeiders continu aan het werk te houden. Een arbeider uit fabriek 5 (C&A) vertelt dat toiletbezoek niet is toegestaan tijdens het stikken van grote opdrachten. Hoewel in sommige wijken rond de fabrieken slechts een paar uur per dag water te tappen is, vertellen de arbeiders dat ze tijdens het overwerken niet weg mogen om dit kostbare water te halen. Dat betekent dat het hele gezin vervolgens een dag zonder water zit.

De medewerker van NGO Fedina zegt dat arbeiders zo weinig mogelijk water drinken gedurende de werkdag, zodat ze niet naar de wc hoeven. Want wc-bezoek kost tijd, en die tijd moeten ze na de gewone werktijd inhalen.

Medewerkers van fabriek 4 (The Sting, Coolcat) vertellen dat er bij het damestoilet een bewaakster staat die in de gaten houdt of vrouwen niet te lang op het toilet zitten. “Ben je langer dan twee minuten bezig dan begint ze tegen ons te schreeuwen dat we eruit moeten komen.”

Bij twee van de fabrieken mogen de arbeiders niet op eigen initiatief hun werk verlaten. Dat mag alleen met een zogenaamde out-pass, getekend door de opzichter. Die tekent deze niet voordat het overwerk, soms onbetaald, gedaan is.

## Vervoer

De meeste fabrieken bieden hun arbeiders gratis transport aan om van de wijk waar ze wonen naar de fabriek te komen. De arbeiders van fabriek 1 (G-Star, Scotch & Soda) krijgen ook een transportvergoeding als ze de gratis bussen niet kunnen gebruiken maar met auto-riksja's op hun werk moeten komen.

De staat van de gratis bussen en vrachtwagens is echter niet overal even goed. Een medewerker van fabriek 4 (The Sting, Coolcat) zegt: "De fabrieksbussen zijn in een verschrikkelijke staat, ze worden nooit gerepareerd en ze stouwen er altijd veel meer arbeiders in dan de bus aankan. Ze vullen de bussen zoals je vee in een vrachtwagen propt." Een arbeider van fabriek 5 (C&A) ziet hetzelfde gebeuren. "Vijftig tot zestig mensen worden in een bus gepropt waar eigenlijk niet meer dan dertig mensen in kunnen. Sommige collega's klagen over misselijkheid en ademnood doordat ze soms meer dan een uur in de overvolle bus gepropt zitten." Fabriek 3 (WE Fashion, C&A) zet goederen-vrachtwagens in om de arbeiders te vervoeren, ook al bepaalt de Indiase wet dat dat wegens onveiligheid niet toegestaan is.

## Kantine

De Indiase wet bepaalt dat elke fabriek een kantine moet hebben die maaltijden aanbiedt tegen kostprijs. Maar bijna alle medewerkers vinden de kantine, als die er al is, te duur. Dat betekent dat vrouwen naast hun werk in de fabriek en het huishouden, ook nog eens thuis hun eigen lunch klaar moeten maken. Als dat niet lukt door tijdnood, gaan de meesten liever naar een van de stalletjes die in de buurt van de fabrieken staan en simpele, voedzame maaltijden verkopen tussen de 6 en 13 eurocent. In fabriek 2 (C&A) is de lunch wel gratis. Maar een 19-jarige medewerkster vertelt: "Veel van de medewerkers nemen eten van huis mee, omdat de meeste van ons het eten van de fabriek niet trekken. "Wat rijst, waterige soep en ingemaakt zuur." In fabriek 5 (C&A) moet wel voor het eten betaald worden, 34 eurocent.

Een dertigjarige medewerker zegt: "Het eten is heel slecht en heel duur. Er zit minder dan 250 gram rijst in een maaltijd, wat linzen in bouillon. Er zit nooit verse groente bij."

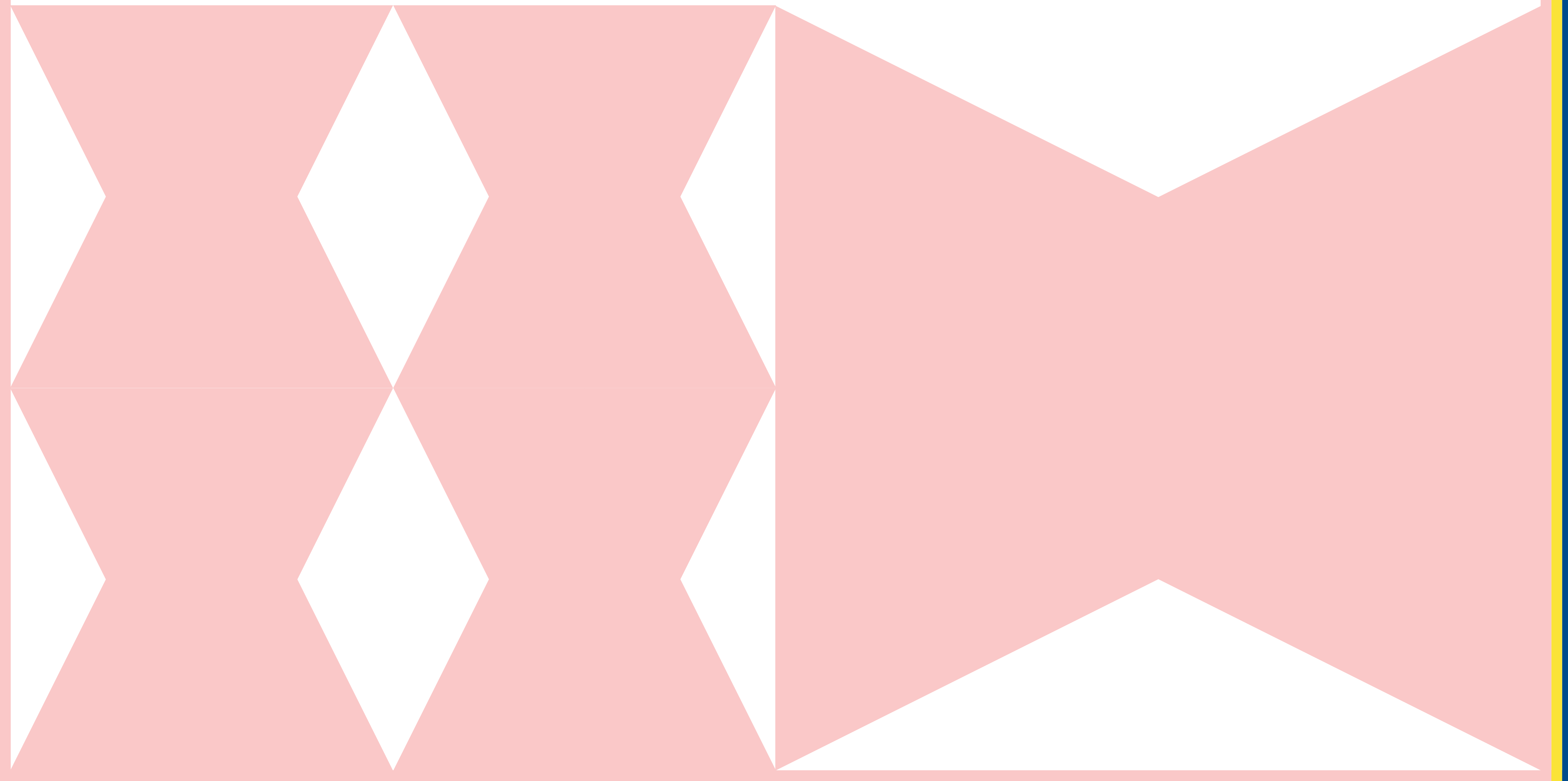
In fabriek 4 (The Sting, Coolcat) is de eetzaal alleen een kantine als inkopers namens de kledingmerken op bezoek komen. Een 38-jarige medewerker die ook lid is van een vakbond vertelt: "tijdens bezoeken van een merk zorgt het management dat er borden, glazen, en kannen in de eetzaal gezet worden zodat het lijkt alsof er elke dag eten geserveerd wordt aan de medewerkers. (...) We lachen erom, we hebben ons afgevraagd wat er zou gebeuren als het bezoek zou vragen om een bordje eten."

## Fabrieksaccommodaties

Fabrieken waar veel migranten werken hebben soms eigen hostels waar het personeel verblijft. Een aantal meiden vertelde dat hun leefomstandigheden hen depressief maakten. Toen ze in hun dorpen geronseld werden was hen beloofd dat de accommodatie en het gebruik van de keukenspullen gratis zou zijn, na twintig werkdagen ontvingen ze echter maar een fractie van hun loon, de rest was van het loon afgetrokken voor de kamer, voor de keukenspullen, voor schoonmaakspullen, voor de slaapmat. Een arbeidster die in fabriek 5 (C&A) werkt en in het hostel van de fabriek woont vertelde dat dat ze de eerste maand slechts 20% van haar loon ontving, de rest werd ingehouden voor huisvesting en inrichtingskosten voor het hostel waar ze wonen. Ze ontving daardoor maar €19,17 per maand. Volgens de Payment of Wages Act mag er nooit meer dan 50% van het loon worden ingehouden.

# Wat de vrouwen vertellen

Latha







“Elke dag sta ik voor half zes ’s ochtends op. Ik hoef pas om negen uur in de fabriek te zijn, maar ik moet drie kilometer lopen en nog ontbijt en middageten maken voor mijn hele gezin. Ik zou wel met de bus willen gaan, dat scheelt veel tijd, maar dat kan ik niet betalen. Ik ben naaister, het werk is zwaar. Er is altijd druk, er wordt veel tegen ons geschreeuwd omdat ze vinden dat we nog harder moeten werken. Ook al gaat dat niet.”

“Ik ben niet trots op mezelf. Ik schaam me voor dit werk, dat ik geen scholing heb gehad. Maar ik ben er wel trots op dat ik elke dag vroeg opsta, naar mijn werk ga, de kinderen verzorg en kook. Ook al ben ik een werkende vrouw, ik kan nog steeds voor mijn kinderen zorgen en voor mijn eigen gezondheid.”

# Mangala



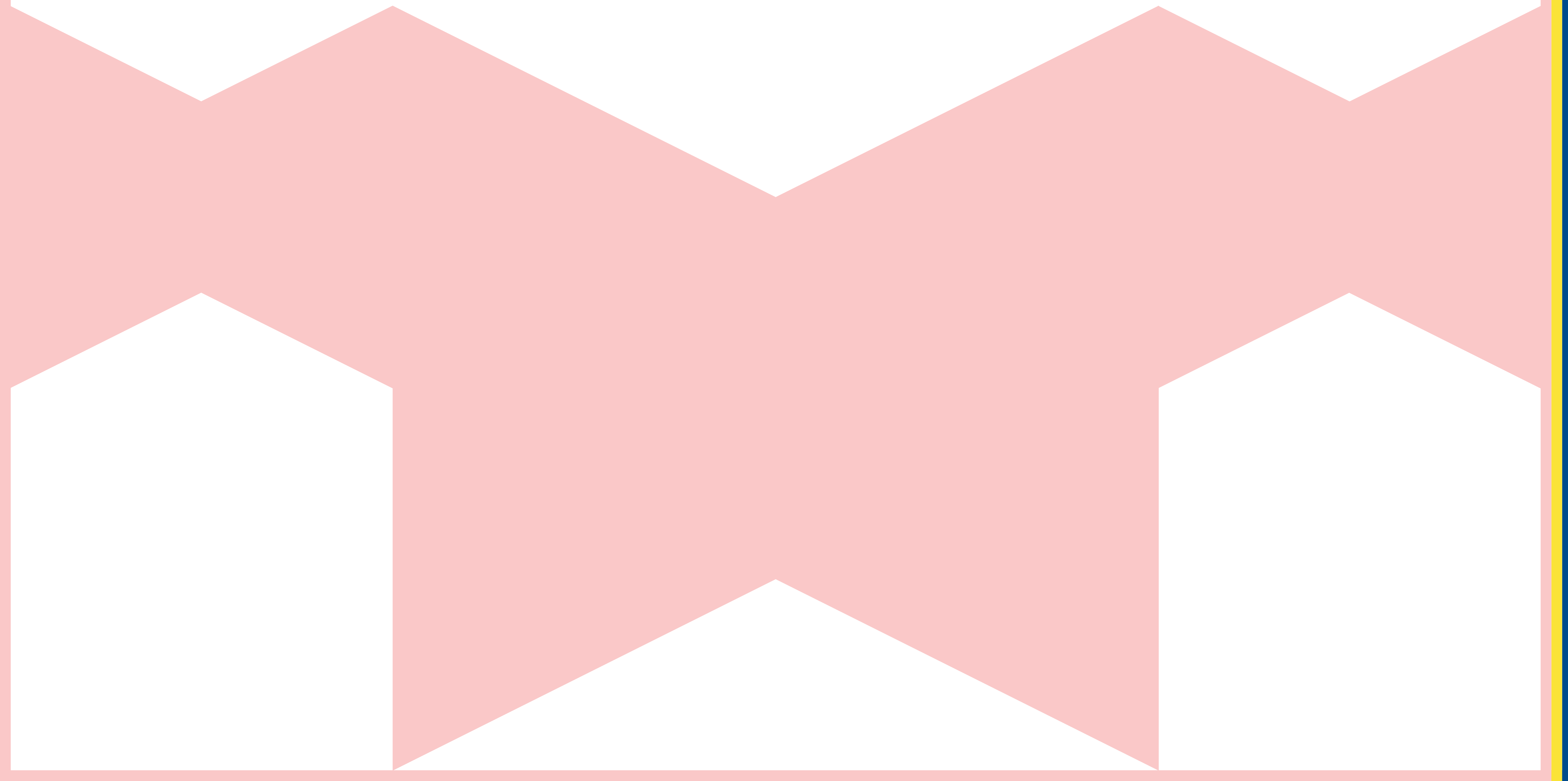




“Ik denk erover om geld te lenen. Ik wil dat mijn dochter van vijftien en zoon van twaalf een betere opleiding krijgen dan ik heb gehad, zodat ze later niet dit werk hoeven te doen. Maar voor een betere school heb ik meer geld nodig dan de 103 euro per maand die ik in de kledingfabriek verdien. Ik zou ook graag gezonder en gevarieerder eten kopen. Gelukkig geeft mijn familie ons af en toe rijst, en we kunnen zelf andere basisingrediënten kopen, maar veel verse groenten of vlees zit er niet in.”

“Aan de gezondheidszorg die we krijgen van de fabriek hebben we helaas niks. Mijn man werkt ook in de kledingindustrie, hij werkt op de wasafdeling. De dokters zijn alleen beschikbaar tijdens werktijd, maar als we tijdens werktijd gaan dan verliezen we onze aanwezigheidsbonus. Dus toen mijn man laatst lang ziek was, zijn we `s avonds naar een van de particuliere dokters gegaan.”

Yamuna







“Vanaf mijn vijftiende werk ik al in de kleding-industrie. Een periode ging het erg slecht met me. Het werk was heel zwaar. Ik werd in de fabriek uitgescholden. En ik verdiende zo weinig, ik moest een van mijn kinderen van school halen omdat ik het leergeld niet meer kon betalen. Ik zag geen uitweg meer. Ik nam mijn drie kinderen mee, en een blik kerosine. Maar een bewaker zag me bezig en hij stopte me. Hij zei: ‘de fabriek waar je het zo erg hebt, is niet de enige fabriek waar je kan werken’ en ‘het is niet jouw fout, jij zou niet moeten sterven’.”

“Hij heeft me wakker geschud. Sindsdien neem ik het op voor vrouwen zoals ik. Het ligt inderdaad niet aan ons, wij verdienen allemaal beter. Ik werd actief bij de vakbond, kwam steeds meer op voor onze rechten. Uiteindelijk werd ik door de laatste fabriek waar ik werkte een paar uur gevangen gezet en daarna ontslagen. Nu sta ik bij alle fabrieken in de omgeving op de zwarte lijst. Niemand neemt me meer aan.”

# Reacties van de merken



**Voor de publicatie van dit rapport hebben we de onderzoeksresultaten besproken met de betrokken kledingmerken, zowel schriftelijk als in een bijeenkomst. Hieronder volgt een samenvatting van de reacties van deze kledingmerken op onze bevindingen. Dit zijn de formele reacties van de merken zelf en geven niet de mening van Schone Kleren Campagne weer.**

### **G-Star**

G-Star is in 2015 een loononderzoek gestart in China samen met Solidaridad en een niet genoemd Zweeds merk, gebaseerd op de Fair Wage methodologie. Na dit onderzoek zegt het merk een fair wage programma uit te rollen naar de rest van haar toeleveringsketen. G-Star is het enige merk in dit onderzoek dat een lijst van toeleveranciers publiceert, en heeft de genoemde fabrieken uit dit onderzoek weten te identificeren. Hierdoor kon het bedrijf tot in detail reageren op de onderzoeksresultaten. Het bedrijf zegt een aantal onvolkomenheden te zien in de onderzoeksresultaten. Deze zijn deels gebaseerd op het feit dat in de tussentijd een aantal problemen zijn aangepakt, zoals de rijstzakkenbonus in fabriek 1 die is stopgezet. G-Star geeft aan het incident met de ontslagen arbeiders van de CITU-vakbond verder te willen onderzoeken.

### **Scotch & Soda**

Scotch & Soda geeft aan dat het alle productie in Zuid-India mid 2015 heeft opgeschort. Dit onderzoek is uitgevoerd in augustus en oktober 2015. Het bedrijf zegt nooit productie te hebben gehad in de onderzochte fabrieken.

### **C&A**

C&A heeft 42 leveranciers in Bangalore en geeft aan dat het niet is gelukt om de fabrieken uit dit onderzoek te identificeren. In haar reactie geeft het merk haar beleid inzake crèches, lonen, hostels, vrijheid van vakvereniging en een veilige werkomgeving. C&A maakt deel uit van ACT, een coalitie van 17 kledingmerken en de internationale vakbond IndustriALL die leefbaar loon principes probeert vast te stellen. In Bangalore werkt C&A met NGO's Femnet en Civedep samen om bij zes leveranciers crèches te verbeteren.

### **WE Fashion**

WE Fashion geeft aan dat omdat de fabrieksnamen niet zijn vrijgegeven zij de onderzoeksresultaten niet hebben kunnen controleren. 30% van de toeleveranciers in India worden gecontroleerd door SA8000, de overige 70% door BSCI. De gedragscodes van BSCI zegt dat arbeiders een loon moeten ontvangen dat "zou moeten voorzien in de basisbehoeften van arbeiders en hun gezin". Volgens WE Fashion betalen hun toeleveranciers in India meer dan het leefbaar loon criterium van SAI (controleorganisatie van SA8000). Het bedrijf deed in 2014 een eigen onderzoek waaruit bleek dat haar leveranciers meer dan het minimumloon betalen. Volgens het bedrijf blijkt dit ook uit het gemiddelde loon dat uit dit onderzoek komt, dat hoger is dan het minimumloon.



## CoolCat

Naar aanleiding van dit onderzoek, is Coolcat een **due diligence** proces gestart bij haar vier leveranciers in India, waarbij zij een uitgebreide vragenlijst hebben moeten beantwoorden. Twee van deze leveranciers hebben het afgelopen jaar niets voor Coolcat geproduceerd, Coolcat zal een actieplan maken voor de andere twee leveranciers. Coolcat's eigen inkoopafdeling en inspecteurs van BSCI controleren de hoogte van de lonen, of en wanneer ze worden betaald en of er een afdracht is van sociale verzekeringen.

## The Sting

De Sting zegt allen in te kopen van Nederlandse importeurs en geen eigen leveranciers te hebben in India. The Sting heeft contact opgenomen met al haar leveranciers die uit India importeren, waarbij het bedrijf geen problemen tegen kwam. The Sting is nu bezig om alle fabrieken in India in kaart te brengen die het afgelopen jaar voor het bedrijf kleding hebben gemaakt. Daarnaast wil The Sting zijn transparantie vergroten.

## Suitsupply

Suitsupply geeft aan productie gehad te hebben bij fabriek 10, maar hiermee is gestopt. Suitsupply heeft Fair Wear Foundation gevraagd de onderzoeksresultaten te checken en heeft contact opgenomen met de fabriek over de onderzoeksresultaten.

## Mexx

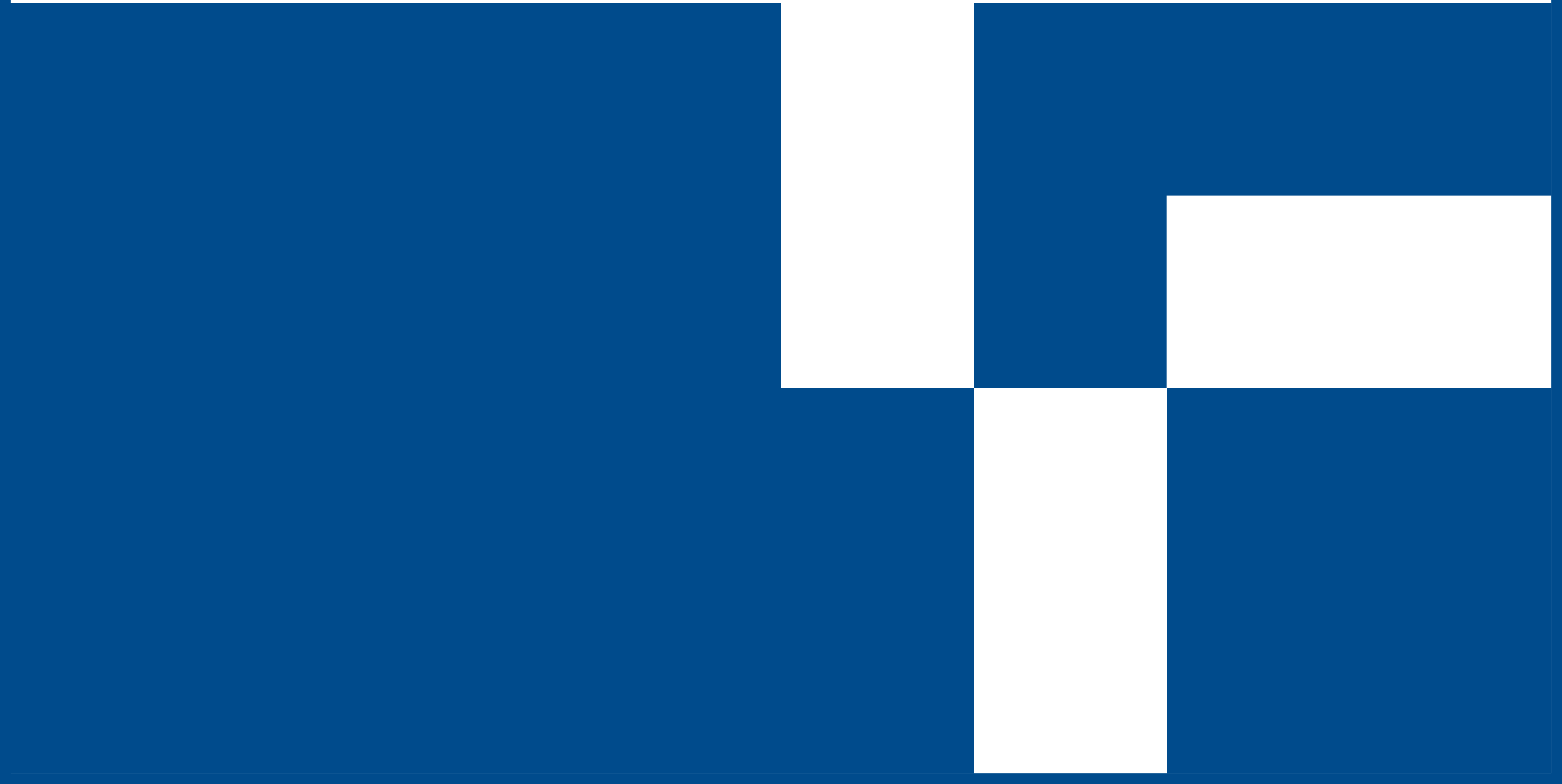
Mexx geeft aan dat het merk niet in staat is om te verifiëren of de beschreven fabriek een leverancier is. Hierdoor kan het merk de specifieke omstandigheden niet verbeteren. Mexx geeft wel aan dat de gevonden problemen in het achterhoofd te houden als een van de risico's waar het bedrijf mee te maken kan krijgen en hier extra bedacht op te zijn bij de toeleveranciers.

## McGregor

Mcgregor geeft aan dat dat het door de beperkte informatie lastig bleek om follow-up te geven aan de bevindingen. Daarnaast stelt het bedrijf vragen over de representativiteit van het onderzoek het kan zijn dat de productie in de onderzochte fabrieken beperkt was en inmiddels is gestopt, aangezien McGregor steeds minder in India afneemt. McGregor zal wel de genoemde risico's opnemen met de bestaande leveranciers in India, schriftelijk en in meetings.

# Aanbevelingen

# Wat merken kunnen doen



**Kledingmerken zijn medeverantwoordelijk voor deze arbeidsomstandigheden. Kledingmerken moeten hun leveranciers aansporen om een leefbaar loon te betalen, de arbeidsomstandigheden te verbeteren en inspraak en vakbonden mogelijk te maken.**

**De resultaten van het onderzoek kunnen gezien worden als een dwarsdoorsnede van de arbeidsomstandigheden in Zuid-India. Andere Nederlandse merken die in India produceren doen het waarschijnlijk dus niet veel beter of minder goed dan de merken in dit onderzoek. Alle Nederlandse kledingmerken zouden de resultaten uit dit onderzoek serieus moeten nemen en werk maken van leefbaar loon.**

### **Nederlandse kledingmerken zouden daarom de volgende vier acties moeten ondernemen: Zorg dat fabrieken een leefbaar loon betalen**

Nu verdienen arbeiders in India gemiddeld de helft van een leefbaar loon, waardoor ze moeten beknibbelen op gezonde voeding, water en elektriciteit, en onderwijs voor hun kinderen. Al met een paar cent per kledingstuk meer, kan de fabriek elke arbeider een leefbaar loon betalen.

#### **Kledingmerken moeten:**

- Een leefbaar loon onderschrijven in hun gedragscode en vervolgens een concreet, meetbaar en tijdsgebonden stappenplan maken om te zorgen dat lonen worden verhoogd.
- Ruimte maken voor een leefbaar loon in de inkoopprijs die het merk voor de kleding betaalt.
- Ervoor zorgen dat arbeiders via vakbonden voor hun rechten kunnen opkomen: dan kunnen zij zelf onderhandelen met het management over leefbaar loon.

## Maak arbeiders bewust van hun rechten

Kledingmerken moeten arbeiders helpen om hun eigen omstandigheden te verbeteren en op te komen voor hun rechten. Bijvoorbeeld door de ruimte te geven voor trainingen door lokale vakbonden en maatschappelijke organisaties.

- Kwetsbare groepen, zoals jonge vrouwen en migranten, hebben extra begeleiding nodig om op te kunnen komen voor hun rechten.
- Merken moeten met hun leveranciers concrete afspraken maken om te zorgen dat de rechten van de arbeiders gerespecteerd worden, dat hun arbeiders zich kunnen organiseren en dat ze actief arbeiders op hun rechten wijzen.

## Doe betere controles

Merken houden wel inspecties om te controleren of het goed gaat in de fabrieken, maar de arbeiders zijn daar niet over te spreken. WC's worden alleen vlak voor de audit schoongemaakt, kantines gaan alleen open tijdens audits.

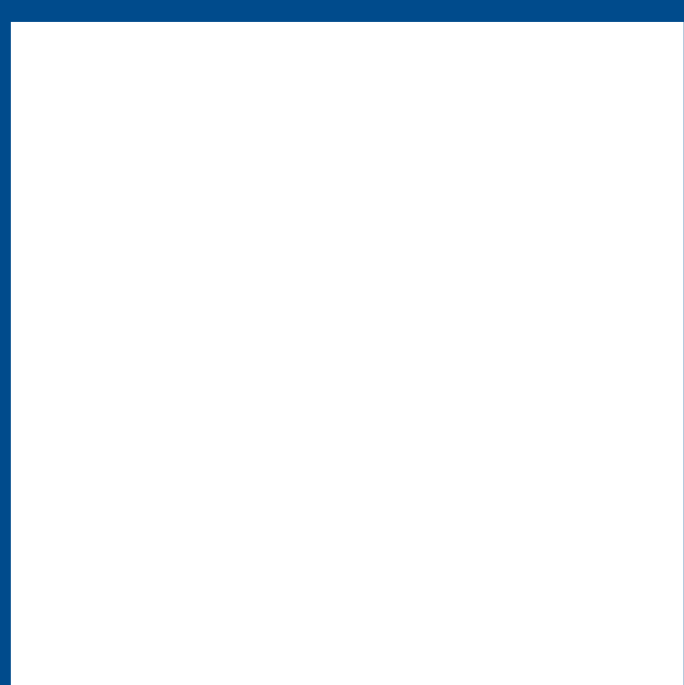
- Merken moeten hun controles laten controleren via onafhankelijke organisaties (zoals Fair Wear Foundation). Dit zorgt ervoor dat partijen die de sociale context van de regio kennen, de taal van de arbeiders spreken en weten welke tactieken fabrieken gebruiken om de waarheid op te poetsen de controles doen.
- Praat buiten de werkplaats en op basis van anonimiteit met arbeiders, zodat ook hun kant van het verhaal aan bod komt. Betrek hierbij lokale organisaties en vakbonden die het vertrouwen van kledingarbeidsters hebben.

## Wees transparant

Om goed te weten of de plannen echt in de praktijk worden gebracht moeten merken hier open en eerlijk over zijn. Kledingmerken moeten rapporteren over wat zij doen om arbeidsomstandigheden te verbeteren en lonen te verhogen.

- Geregeld publieke verslagen publiceren over wat de merken doen voor goede arbeidsomstandigheden en wat de resultaten en impact zijn.
- Bekend maken in welke fabrieken kleding wordt gemaakt, inclusief informatie over hoe de situatie daar is.

# Wat de politiek kan doen





## **Leefbaar loon hoog op de politieke agenda zetten**

- De afspraken die de Nederlandse overheid met kledingmerken heeft gemaakt via het Convenant Duurzame Kleding moeten omgezet worden in concrete, duurzame en meetbare acties op het gebied van leefbaar loon.
- Het ministerie van Buitenlandse Zaken moet – zo mogelijk samen met andere landen – in landen waar kleding wordt geproduceerd voor de Nederlandse markt, de lokale overheden aan sporen om het wettelijk minimum loon op te hogen naar een leefbaar loon en erop toe te zien dat fabrieken ook daadwerkelijk deze lonen gaan uitbetalen.

## **Voor vakbondsvrijheid en bewustwording arbeidsrechten pleiten**

Het Ministerie van Buitenlandse Zaken moet andere landen aansporen op het toezien op vakbondsvrijheid en arbeiders bewuster maken van hun rechten, daartoe coalities sluiten en uitvoeringsafspraken maken.

## **Meer transparantie van kledingmerken eisen**

- Om te kunnen controleren of kledingmerken ook daadwerkelijk verbeteringen doorvoeren op het gebied van een leefbaarder loon moeten productielocaties openbaar gemaakt worden.
- Consumenten hebben het recht te weten waar hun kleding wordt gemaakt. Kledingmerken moeten daarom verplicht gesteld worden hun kledinglabels te voorzien van een code, waarmee de consument kan checken onder welke omstandigheden het kledingstuk is gemaakt.



# Wat klanten kunnen doen



## Vragen stellen

Als klant ben jij koning(in), dus jouw wil is wet!  
Vertel je favoriete merk dat je alleen nog kleren wilt kopen die onder goede arbeidsomstandigheden zijn gemaakt. Laat hier je stem horen via onze handige vragenkaarten of sociale media.

[Stel nu je vraag!](#)

## Schone kleren kopen

Er zijn al kledingmerken die goede stappen zetten naar eerlijke kleding. 100% schoon bestaat helaas nog niet, maar er valt nog genoeg te kiezen. Onze tips vind je op onze website.

[Koop nu schone kleren!](#)

## Doe mee

Schrijf je in voor onze nieuwsbrieven en ontvang maandelijks informatie over wat jij kunt doen om de mensen die jouw kleding maken te helpen. Of word donateur en help ons ervoor te zorgen dat de mensen achter de naaimachine niet meer worden uitgebuit.

[Doe mee met LIW!](#)

[Doe mee met SKC!](#)

#### Schone Kleren Campagne

Schone Kleren Campagne heeft als doel het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de positie van arbeiders in de wereldwijde kledingindustrie. Alle kleding hoort onder goede arbeidsomstandigheden te worden gemaakt, waarbij arbeiders de vrijheid en mogelijkheid hebben om hun eigen (mensen)rechten zeker te stellen.

Schone Kleren Campagne is onderdeel van Clean Clothes Campaign, een internationale alliantie die eraan werkt de arbeidsomstandigheden van de mensen die onze kleding maken te verbeteren.

[www.schonekleren.nl](http://www.schonekleren.nl)  
[@schonekleren](https://www.facebook.com/schonekleren)  
[www.facebook.com/schonekleren](https://www.facebook.com/schonekleren)

#### Landelijke India Werkgroep

De Landelijke India Werkgroep (LIW) is een mensenrechtenorganisatie die opkomt voor de belangen van rechtelozen en gemarginaliseerde groepen in Zuid-Azië. De LIW doet dit door maatschappelijke en politieke pleitbezorging en (beleids)beïnvloeding, onderzoek, voorlichting, publiciteit en publiekscampagnes. Zij werkt hierin nauw samen met lokale organisaties in India en organisaties in Nederland, Europa en internationaal.

[www.indianet.nl](http://www.indianet.nl)

#### Cividep India

Cividep India is in 2000 opgericht om op te komen voor (kleding)arbeiders en hun gemeenschap en ervoor te zorgen dat bedrijven zich houden aan mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen. Dit doet Cividep via educatieve activiteiten, onderzoek naar de effecten van het gedrag van bedrijven, dialoog met verschillende belanghebbenden en te pleiten voor beleidswijzigingen.

[www.cividep.org](http://www.cividep.org)