



Brandpreventie en veiligheid van gebouwen in Bangladesh

Op 24 april 2013 stortte het Rana Plaza Building in Savar, Bangladesh in. Aan het einde van vorig jaar en begin dit jaar vond een aantal branden in fabrieken plaats, waaronder ook die bij Tazreen Fashion Limited en Smart Export Garments. Helaas zijn dergelijke tragedies geen incidenten. Het verbeteren van brand- en gebouwveiligheid in de kledingindustrie in Bangladesh is nu urgenter dan ooit. Het is een uitdaging die voor de gehele sector geldt. Voor dat doel zijn er voor langere termijn gezamenlijke inspanningen nodig op verschillende niveaus:

Merkverantwoordelijkheid en Fair Wear Foundation

Het is onmogelijk om één partij of stakeholder-groep als hoofdverantwoordelijk aan te wijzen voor het verbeteren van gebouw- en brandveiligheid in Bangladesh. Alle partijen dienen proactief hun deel van de verantwoordelijkheid op te pakken. Dat geldt nadrukkelijk voor de internationale kledingmerken die in Bangladesh produceren.

De meeste daarvan hebben zich gecommitteerd aan het naleven van internationale arbeidsnormen, waaronder een veilige werkomgeving voor de werknemers die hun kleding maken. Hoewel de toezegging van merken om internationale arbeidsnormen te respecteren belangrijk is, worden dergelijke beloftes doorgaans alleen geloofwaardig, als ze door een derde partij worden geverifieerd.

Fair Wear Foundation (FWF) is een internationale organisatie die wordt bestuurd door brancheverenigingen, vakbonden en NGO's. FWF verifieert of haar leden hun claims op sociaal gebied naleven. Om een reëel inzicht te krijgen in de prestaties van de bedrijven hanteert FWF een verificatiesysteem op drie niveaus: op merkniveau, d.m.v de Brand Performance Check; op fabrieksniveau, d.m.v sociale audits; en op werknemersniveau, door middel van een klachtenprocedure.

De benadering van FWF

Op fabrieksniveau voeren FWF en de bij haar aangesloten bedrijven sociale audits uit. Een audit is niet alleen een middel om misstanden te identificeren, maar ook een onderdeel van een breder proces om deze problemen op te lossen. Het gaat hier nadrukkelijk om een gezamenlijke inspanning: er kan alleen verandering plaatsvinden als zowel het fabrieksmanagement als de werknemers meedoen.



FWF ziet er daarom op toe dat zowel het management als (vertegenwoordigers van) de werknemers betrokken zijn bij het toezichthoudende proces en dat het verbetertraject actiegericht en tijdsgebonden is.

Naast de sociale audits implementeert FWF een klachtenprocedure in alle landen waar zij actief is. Alle werknemers van fabrieken die leveren aan de bij FWF aangesloten bedrijven hebben toegang tot de lokale FWF-hulplijnen. De klachtenprocedure van FWF is zo opgezet dat werknemers in de toeleveringsketen van aangesloten bedrijven altijd verhaal kunnen halen in geval van verzaking, maar alleen in die gevallen waarin werknemers geen toegang hebben tot de lokale klachtenprocedures.

Ten slotte controleert FWF jaarlijks of de praktijken van aangesloten bedrijven niet aanzetten tot het schenden van de Wet op arbeidspraktijken, bijvoorbeeld door het aanhouden van korte leveringstijden of het onder druk zetten van prijzen. Van bedrijven die bij aanvang van het lidmaatschap niet voldoen aan de strenge eisen van FWF wordt verwacht dat ze hun prestaties stapsgewijs verbeteren. Als ze dat niet doen, wordt hun lidmaatschap beëindigd.

Aangezien een aantal bij FWF aangesloten bedrijven grote volumes in fabrieken in Bangladesh produceert, is FWF met deze bedrijven in gesprek om extra aandacht te schenken aan de onderstaande aspecten van hun werk, teneinde de veiligheid van de werknemers die hun kleding produceren te garanderen:

- Transparantie van fabriekslijsten: de eerste vereiste van het FWF-lidmaatschap is om een volledig fabrieksregister aan FWF ter beschikking te stellen. Dat betekent dat FWF als vertrouwde derde partij altijd kan verifiëren of een aangesloten bedrijf laat produceren in een fabriek waar problemen optreden.
- Wanneer ernstige gevallen van niet-naleving worden ontdekt, eist FWF tijdgebonden verbeterplannen en helderheid over de gevolgen van het niet naleven van die plannen.
- FWF zet inkopers ertoe aan om gecommitteerd te blijven aan hun productievolumes zodat leveranciers worden gemotiveerd om verbeteringen door te voeren en werknemers in dienst te houden.
- FWF stimuleert en beloont bedrijven voor het op betekenisvolle wijze omgaan met hun leveranciers via bijvoorbeeld leveranciersbijeenkomsten, waar kwesties als het belang van arbeidsvoorwaarden worden besproken en uitgelegd.
- Door mee te doen aan het FWF Workplace Education Programme leveren bedrijven een bijdrage aan een passende werknemersvertegenwoordiging en een betekenisvolle dialoog tussen

werknemers en management die aanzet tot veranderingen en verbeterde omstandigheden ondersteunt. Werknemers zijn degenen die het meeste risico lopen bij brand en het instorten van gebouwen. Maar als zij goed worden opgeleid, georganiseerd en ondersteund, zijn zij het best in staat om brand te voorkomen, het management verantwoordelijk te stellen en duurzame verbetering in de branche te verzekeren.

- FWF zal lokale *stakeholders* blijven betrekken om werknemers te voorzien van de arbeidsvoorwaarden en het telefoonnummer van de hulplijn in geval van schending van deze voorwaarden.
- FWF zal de samenwerking tussen belanghebbenden verder verbeteren door rondetafelbijeenkomsten te organiseren en daaraan deel te nemen om *lessons learnt* en *best practices* uit te wisselen.

Extra inspanningen in Bangladesh

- Van FWF-leden wordt verwacht dat ze vanaf het begin van hun lidmaatschap toezicht houden op hun toeleveringsketen (eerstegraads leveranciers en onderaannemers). Naast de sociale audits door FWF-auditteams hebben aangesloten bedrijven de mogelijkheid om beoordelingsbezoeken door FWF-auditors te arrangeren aan fabrieken die reeds waren gecontroleerd.
- Als onderdeel van deze *follow-up* bezoeken zal FWF het functioneren van de werknemersvertegenwoordiging beoordelen en aangesloten bedrijven en hun leveranciers voorzien van de benodigde informatie om dit verder te verbeteren.
- FWF onderzoekt de mogelijkheid om de bestaande auditteams in Bangladesh te voorzien van extra middelen om de fabrieksaudits voor gebouw- en brandveiligheid uit te breiden.
- FWF analyseert alle auditrapportages die de afgelopen drie jaar in Bangladesh door de FWF-teams werden uitgevoerd. De analyse laat zien welke fabrieken de regels voor gebouw- en brandveiligheid niet naleefden. FWF zal in de maanden mei t/m augustus 2013 de bezoeken opvolgen om de voortgang te meten.
- FWF zal de bij haar aangesloten bedrijven vragen om een verklaring af te geven aan hun agenten en leveranciers over het belang van goede arbeidsvoorwaarden (waaronder gebouw- en brandveiligheid) in relatie tot andere onderwerpen, zoals productieplanning.
- FWF zal in mei 2013 een checklist voor gezondheid en veiligheid op het werk onder alle aangesloten bedrijven verspreiden. Het doel van deze checklist is om niet-MVO-personeel zoals productmanagers en inkopers die de fabriek vaak bezoeken de mogelijkheid te bieden een



voorbereidende scan van elementaire gezondheids- en veiligheidskwesties uit te voeren.

- Om de aandacht van FWF en de bij haar aangesloten bedrijven te blijven vestigen op de inspanningen in Bangladesh en om effectieve, gecoördineerde acties te stimuleren organiseert FWF eind mei 2013 een bijeenkomst voor de bedrijven.
- FWF zal een verklaring afgeven voor de uitdrukkelijke ondersteuning van het National Tripartite Plan of Action (Nationale tripartiete actieplan, zie hieronder) en deze communiceren aan de betreffende autoriteiten.
- FWF zal informatie over het National Tripartite Plan of Action in haar landenstudie voor Bangladesh opnemen die op basis daarvan zal worden herzien.

Aanvullende gezamenlijke actie

Het grote aantal betrokken fabrieken en merken en de reikwijdte van de geplande initiatieven vraagt om een gecoördineerde aanpak. Het is van groot belang om een maximale impact en een efficiënt gebruik van middelen te garanderen. De reeds gestarte inspanningen voor gezamenlijke acties op fabrieksniveau kunnen worden gebruikt als basis en verder worden verbeterd voor het effectief ondersteunen van de noodzakelijke investeringen in de gehele branche. Alle partijen, groot en klein, dienen in staat te zijn om een belangrijke bijdrage te leveren aan het verbeteren van brand- en gebouwveiligheid.

In maart 2013 ondertekenden regering, werkgevers en vakbonden van Bangladesh het 'National Tripartite Plan of Action'. Tijdens een missie van hoge functionarissen van de International Labour Organization (ILO) naar Bangladesh als gevolg van het Rana Plaza Building op 24 april, werd een aanvullend actieplan overeengekomen.

In de tussentijd zijn IndustriALL Global Union en haar NGO-partners Clean Clothes Campaign en Workers' Rights Consortium op 29 april 2013 bijeengekomen met de ILO, het Duitse Agentschap voor ontwikkelingscoördinatie (GIZ) en een groep van internationale merken en detailhandelaren die hun producten uit Bangladesh betrekken. Het doel van de bijeenkomst was om tot een voorlopige overeenkomst te komen over brand- en gebouwveiligheid in Bangladesh. GIZ was de gastheer van de bijeenkomst.



Fair Wear Foundation – Brandpreventie & veiligheid van gebouwen Bangladesh – mei 2013

De partijen zijn overeengekomen om de tekst en beloftes op 15 mei 2013 te finaliseren. De overeenkomst heeft als doel het in maart 2013 door regering, werkgevers en vakbonden van Bangladesh overeengekomen National Tripartite Plan of Action te ondersteunen en verbeteren.

FWF ondersteunt dit proces om te komen tot een breed gedragen overeenkomst voor brand- en gebouwveiligheid in Bangladesh. FWF is van mening dat de volgende elementen in de overeenkomst dienen te worden opgenomen:

- De overeenkomst dient te zijn gebaseerd op een *multi-stakeholder* benadering, voor zowel bestuurlijke als operationele aspecten.
- Verplichte en tijdsgebonden verbetertraject.
- Bindende geschillenoplossing.
- Ondersteuning van/afstemming op het National Tripartite Plan of Action.
- Transparantie die onmiddellijke herstelinspanningen en inspectierapporten mogelijk maakt, zowel voor het publiek als voor de werknemers en hun organisaties.
- De toezegging van inkopers om hun productievolumes te handhaven om daarmee leveranciers te motiveren verbeteringen door te voeren en werkgelegenheid voor werknemers te behouden.
- Passende vertegenwoordiging voor werknemers en betekenisvolle dialoog tussen management en werknemers die verandering stimuleert en verbeterde omstandigheden ondersteunt.

Wanneer de definitieve tekst van de overeenkomst is opgesteld, zal FWF de bij haar aangesloten bedrijven verder begeleiden bij de benodigde volgende stappen.

FWF is intensief in gesprek met haar stakeholders (waaronder IndustriALL, Clean Clothes Campaign en brancheverenigingen) om een breed kader te scheppen. Bovendien zal FWF een dialoog aangaan met de ILO in Bangladesh en Genève, om te verkennen hoe zij op de meest effectieve wijze de implementatie van het actieplan in praktische zin kan ondersteunen.