

Gedragcodes op het gebied van duurzaamheid:

Een poging tot ordening

SOMO
Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen

Joris Oldenziel

September 2003

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
1. Overzicht toonaangevende generieke gedragscodes	5
2. Sectorspecifieke codes	11
2.1 Sectorcodes in de agro- en voedingsindustrie.....	11
▪ Overige standaarden en initiatieven	17
▪ Biotechnology en genetische modificatie	17
2.2 Codes in de kledingsector.....	19
▪ Kleding en arbeid.....	19
▪ Kleding en milieu	21
3. Thematisch overzicht.....	23
▪ Arbeidsnormen	23
▪ Milieu.....	28
▪ Ketenvaerantwoordelijkheid	29
4. Suggesties en aanbevelingen	30
Literatuur.....	32
Overzicht codes en bijbehorende internetsites	33
Annex:.....	34

Inleiding

SOMO heeft in opdracht van NIDO een inventarisatie gemaakt van codes, normen en richtlijnen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen in internationaal verband. Het doel van deze inventarisatie is om de bedrijven die deelnemen aan het NIDO-sprongproject “Duurzaam ondernemen en ketenverantwoordelijkheid” een overzicht te geven van de meest toonaangevende normen die momenteel in MVO-initiatieven worden gebruikt. Dit overzicht kan vervolgens worden gebruikt om te bepalen of en zo ja hoe een normatief kader kan worden gehanteerd binnen dit NIDO-sprongproject. Het sprongproject “Duurzaam ondernemen en ketenverantwoordelijkheid” is onderdeel van het NIDO-programma “Duurzaam ondernemen in internationale context.

Dit rapport bevat de volgende onderdelen:

1. Overzicht van de meest toonaangevende codes en richtlijnen binnen het MVO-debat die richtinggevend kunnen zijn voor het NIDO-sprongproject. Dit zijn de codes die multi-sectoraal zijn en dus van toepassing kunnen zijn op alle sectoren die in het NIDO-sprongproject vertegenwoordigd zijn. Aangezien deelproject 2 zich specifiek richt op ketenverantwoordelijkheid in de internationale context zullen met name die codes worden belicht die zich hierop richten, of die een verwijzing naar ketenverantwoordelijkheid bevatten.
2. Sectorspecifieke codes: In elke sector spelen verschillende issues en zijn bepaalde thema's relevanter dan andere. Het voordeel van sectorale codes is dat ze vaak minder algemeen gesteld hoeven te zijn en specifieker in kunnen gaan op de problemen in de sector. In eerste instantie zullen dat de agro- en kledingsector worden. Deze sectoren zijn door NIDO en SOMO geselecteerd op basis van de relevantie van deze sectoren voor het project. De nadruk is gelegd op codes die zo breed mogelijk gedragen worden door verschillende belanghebbenden, en daarmee als algemeen geaccepteerde normen kunnen worden beschouwd.
3. Thematisch overzicht van mogelijke issues die binnen het sprongproject zouden kunnen worden behandeld. De inventarisatie van zowel toonaangevende internationale codes en sectorspecifieke codes laten zien dat er sprake is van een aantal terugkerende thema's. In dit hoofdstuk wordt aangegeven welke thema's dit zijn en in welke codes ernaar gerefereerd wordt.
4. Suggesties voor de keuze van een normatief en operationeel kader. Op basis van bovenstaande inventarisatie zal een aantal suggesties en aanbevelingen worden gedaan ten aanzien van de keuzes die de deelnemende bedrijven kunnen maken.

Gedragscodes

Een gedragscode is een verklaring van principes waarin normen voor het gedrag van bedrijven uiteengezet worden. Er is in de afgelopen jaren een groot aantal gedragscodes opgesteld, door zeer verschillende en diverse groepen belanghebbenden. Er is ook een groot aantal classificaties van gedragscodes, bijvoorbeeld op basis van de opstellers, de inhoud, en de reikwijdte.

De volgende indeling van gedragscodes wordt vaak gebruikt:

- *Bedrijfsgedragscodes*: Codes opgesteld door individuele bedrijven;
- *Codes van bedrijfsverenigingen of sectorspecifieke codes*, opgesteld door een groep bedrijven in een specifieke industrie;

- *Internationale en Europese framework agreements* overeengekomen tussen sociale partners (bijvoorbeeld Europese codes voor de handel, textiel, hout of suiker);
- *Multi-stakeholder codes* opgesteld binnen het kader van samenwerkingsverbanden tussen maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven (bijvoorbeeld de Fair Wear Foundation code, of de ETI Base Code)
- *Modelcodes* ontwikkeld door vakbonden, NGO's of andere organisaties met als doel model te staan voor codes voor bedrijven (bijvoorbeeld de ICFTU modelcode, of the Amnesty International Human Rights principles for Companies)
- *Intergouvernementele codes* opgesteld binnen internationale organisaties (bijvoorbeeld de OESO-Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen of de ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises)

Een aantal belangrijke elementen bepaalt de waarde en effectiviteit van gedragscodes: Welke aspecten worden in de code genoemd? Wordt er gerefereerd aan internationale normen en verdragen? Tot hoever in de keten is de code van toepassing? Is de code effectief geïmplementeerd en wordt deze gecommuniceerd naar de werknemers en andere belanghebbenden? Hoe wordt de naleving van de code gecontroleerd en geverifieerd? Zijn er bepalingen ten aanzien van een klachtensysteem en verbeterplannen? Is er een transparant rapportagesysteem? In dit rapport worden met name die codes en richtlijnen genoemd die verschillende belanghebbenden als toonaangevend beschouwen. Bovenstaande vragen spelen een belangrijke rol bij de waardering voor een code.

1. Overzicht toonaangevende generieke gedragscodes

Veel gedragscodes zijn terug te herleiden tot een aantal belangrijke internationale normen, richtlijnen en verdragen. De belangrijkste zijn de Conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de Verklaring van Rio Inzake Milieu en Ontwikkeling. Dit internationale normatieve kader is in een aantal internationale richtlijnen verder uitgewerkt in verwachtingen ten aanzien van internationale opererende bedrijven. De belangrijkste daarvan zullen hier kort worden beschreven.

▪ **De Tripartiete Beginselverklaring van de ILO**

ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

De ILO heeft zich sinds eind jaren zestig bezig gehouden met gedragscodes voor multinationale ondernemingen. De ILO werd betrokken bij multinationale ondernemingen door het probleem van export van banen; het verplaatsen van arbeidsintensieve productie naar lage lonen landen en de problemen die ontstonden voor vakbonden door de gecentraliseerde besluitvorming van multinationale ondernemingen (MNO's).

De code is gericht op werkgelegenheidspolitiek, gelijkheid, baan zekerheid, training, gezondheid en veiligheid. De code is vrijwillig, ondanks de pogingen van vakbonden en ontwikkelingslanden tot een bindende code te komen.

In de ILO-code worden de bovenstaande onderwerpen als volgt gedefinieerd:

- *Art. 16:* MNO's moeten trachten werkgelegenheid te verhogen. Verwezen wordt naar ILO-Convention 122 over werkgelegenheidspolitiek.
- *Art. 21:* Gelijke kansen en behandeling voor alle werknemers ongeacht ras, huidskleur, sekse, geloofsgezindheid, politieke voorkeur, nationaliteit of sociale achtergrond met referentie naar Convention No. 90, 100 en 111.
- *Art. 25:* MNO's moeten trachten stabiele werkgelegenheid te creëren en art 27: arbitraire ontslagen dienen te worden voorkomen met referentie naar ILO-aanbeveling No. 119.
- *Art. 30:* MNO's moeten verzekeren dat relevante training voor alle niveaus van werknemers beschikbaar is zowel om in de behoeften van bedrijven te voorzien als voor de ontwikkelingspolitiek van het gastland. Gerefereerd wordt aan ILO-Convention No. 142 en aanbeveling No.150.
- *Art. 34:* MNO's moeten de best mogelijke lonen betalen. Dit wordt gedefinieerd als: op z'n minst voldoende om aan de basisbehoeften van arbeiders en hun families te voorzien.
- *Art. 36:* MNO's moeten de hoogst mogelijke gezondheid en veiligheidnormen hanteren. Gerefereerd wordt aan verschillende ILO-conventies op het gebied van gezondheid en veiligheid zoals: 115, 119,136 en 139.
- *Art 41:* Het recht van alle werknemers op het samenstellen van en het deelnemen aan vakverenigingen (ILO-conventie No. 87).

- *Art. 49* : En het recht op collectieve onderhandeling zal worden erkend (met referentie naar ILO-conventie No. 98).

- *Art. 57*: Het Klachtenrecht van arbeiders (Aanbeveling no. 130) is vooral belangrijk in landen waar ILO-conventies met betrekking tot vrijheid van vereniging, het recht tot organisatie en collectieve onderhandeling en verbod op gedwongen arbeid (ILO-Conventie No. 29 en 105) niet worden nageleefd.

▪ **OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen**

De OESO-richtlijnen zijn aanbevelingen van overheden van de OESO-landen aan de multinationale ondernemingen van die landen voor hun wereldwijde activiteiten. De richtlijnen zijn in 2000 grondig herzien, waarbij met name de procedures rond de implementatie door overheden zijn verbeterd. De richtlijnen omvatten een breed scala van normen, van arbeid, mensenrechten, milieu consumentenbescherming en corruptie. Ook het nemen van verantwoordelijkheid binnen de keten is opgenomen in de richtlijnen.

De belangrijkste aanbevelingen zijn:

- *Algemeen*

Bij te dragen aan de economische, sociale en ecologische vooruitgang teneinde een duurzame ontwikkeling te bevorderen; de mensenrechten van degenen die gevolgen van de bedrijfsactiviteiten ondervinden te respecteren; de opbouw van lokale capaciteit te bevorderen door nauwe samenwerking met de plaatselijke gemeenschap; zakenrelaties, met inbegrip van leveranciers en onderaannemers, waar mogelijk te stimuleren gedragsregels toe te passen die verenigbaar zijn met de richtlijnen; onthouden van ongepaste inmenging in politieke aangelegenheden in het gastland. Met name het aspect van ketenverantwoordelijkheid is relevant in deze context.

- *Informatieverstrekking*

Regelmatig betrouwbare en relevante informatie over bedrijfsactiviteiten openbaar maken.

- *Arbeid*

Hier worden de vier fundamentele arbeidsnormen genoemd. Het recht van werknemers te respecteren om zich te laten vertegenwoordigen, niet te discrimineren tussen werknemers en bij te dragen tot de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en van elke vorm van gedwongen arbeid of dwangarbeid. Daarnaast bevat dit hoofdstuk een aantal belangrijke bepalingen ten aanzien van het werknemersbeleid, voornamelijk gebaseerd op de Tripartiete Beginselverklaring.

- *Milieu*

Rekening houden met de noodzaak het milieu, de volksgezondheid en de veiligheid te beschermen; een geschikt milieubeheersysteem in te voeren en in stand te houden en werknemers adequaat onderwijs en training te geven over milieu-, gezondheids- en veiligheidskwesties. Een belangrijk principe dat in dit hoofdstuk genoemd wordt is het voorzorgsbeginsel.¹

- *Bestrijding corruptie*

Direct noch indirect, smeergeld of andere onrechtmatige voordelen aanbieden, toezeggen, geven of eisen teneinde opdrachten of andere ongeoorloofde voordelen te verwerven of te behouden.

¹ Principe 15 van de Rio

- *Consumentenbelangen*

Waarborgen dat de goederen en diensten die bedrijven leveren, voldoen aan alle overeengekomen of voorgeschreven normen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid van de consumenten.

- *Wetenschap en technologie*

Waar mogelijk in de bedrijfsvoering praktijken hanteren die de overdracht en snelle verspreiding van technologie en know-how mogelijk maken, rekening houdend met de bescherming van intellectuele eigendomsrechten.

- *Mededinging*

Ondernemingen dienen zich te onthouden van het aangaan of uitvoeren van bepaalde concurrentiebeperkende afspraken.

- *Belastingen*

Bijdragen aan de overheidsfinanciën van het gastland.

▪ ***MVO-Normen van de Verenigde Naties***

UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights

Deze VN-Normen (Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights) zijn in Augustus 2003 door de VN Sub-Commissie Mensenrechten aangenomen. Op basis van bestaande internationale verplichtingen van staten zijn de verantwoordelijkheden voor bedrijven gedefinieerd en bijeengebracht in één document. Daarmee geven de nieuwe VN-Normen ook een gezaghebbende interpretatie van de preambule van de *Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM)* die 'elk orgaan van de gemeenschap', waaronder dus ook ondernemingen, oproept door 'vooruitstrevende maatregelen' te garanderen dat de mensenrechten zullen worden erkend en nageleefd. De code is zowel gebaseerd op een zeer groot aantal bestaande internationale codes en richtlijnen (ILO, UVRM, OESO-Richtlijnen) als op vele modelgedragscodes en bedrijfsgedragscodes die de afgelopen jaren zijn opgesteld. Daarom is het een code die de huidige 'best practice' op het gebied van MVO weerspiegelt wanneer het gaat om het normatieve kader, en enkele basis-operationele aspecten, waaronder ketenverantwoordelijkheid.

Een belangrijk aspect is dat de werkgroep een zeer brede interpretatie heeft gebruikt van het begrip mensenrechten. Hierdoor worden bijvoorbeeld ook arbeidsnormen, consumentenrechten en milieurechten in het document genoemd. Daarnaast bevat de code zelf ook principes ten aanzien van implementatie, monitoring, onafhankelijke controle en rapportage.

De VN-Normen bevatten de volgende bepalingen:

A: Algemene verplichtingen

Hier wordt gesteld dat staten de primaire verantwoordelijkheid hebben voor het garanderen van respect voor mensenrechten en het naleven van internationale en nationale wet- en regelgeving.

B Non-discriminatie en recht op gelijke kansen

Overeenkomstig ILO-Conventies 100 en 111

C Recht op veiligheid

Bedrijven zullen zich niet inlaten met, noch profiteren van oorlogsmisdaden, genocide en dergelijke. Beveiligingspersoneel moet de mensenrechten van de werknemers inachtnemen.

D Rechten van werknemers

Verbod op dwangarbeid, verbod op kinderarbeid, veiligheid en gezondheid op de werkvloer, vrijheid van vakvereniging en recht op collectieve onderhandelingen; betaling van een 'leefbaar loon' dat in de basislevensbehoefte kan voorzien.

E Respect voor nationale soevereiniteit

Respect voor het sociale, economische en culturele beleid van de landen waarin de bedrijven opereren, de ontwikkelingsdoelstellingen, administratieve gewoontes en publieke belang. Verbod op corruptie en omkoping. Respect voor culturele, economische, politieke en sociale rechten.

F Consumentenbescherming

Eerlijke concurrentie, marketing en reclame. Verplichting tot het garanderen van de veiligheid en kwaliteit van de producten en diensten van de onderneming. Verbod op productie van producten en stoffen die schadelijk zijn voor consumenten.

G Verplichting ten aanzien van milieubescherming

Bedrijven moeten de wet- en regelgeving naleven van de landen waarin ze opereren, alsook de relevante internationale richtlijnen en verdragen op het gebied van milieu, bioethiek, en het voorzorgsbeginsel. Daarnaast moeten bedrijven in het algemeen bijdragen aan het bredere doel van duurzame ontwikkeling.

H Algemene bepalingen ten aanzien van implementatie

Bedrijven dienen MVO-beleid op te stellen, te verspreiden, te implementeren en er periodiek over te rapporteren. Ketenverantwoordelijkheid: bedrijven dienen deze normen te incorporeren en toe te passen in contracten en andere overeenkomsten met leveranciers, aannemers, onderaannemers en andere zakelijke partners. Transparante onafhankelijke controle met input van belanghebbenden met klachtenprocedure. Verplichting tot effectieve compensatie voor degenen die schade is toegegaan door niet-naleving van deze bepalingen

▪ ***United Nations Global Compact***

Global Compact is door Kofi Anan in het leven geroepen om internationaal opererende bedrijven aandacht te vragen voor milieu, mensenrechten en de arbeidsvoorwaarden. Daarbij verklaren de bedrijven door het tekenen van een manifest akkoord te gaan met een in negen principes vastgelegde vorm van ondernemen.

'The Global Compact' daagt bedrijfsleiders uit om de negen principes te onderschrijven en ze in hun bedrijfsstrategieën te implementeren. Wie zich hiertoe wil verbinden, wordt gevraagd dit officieel per brief bekend te maken aan Kofi Anan. Vervolgens zal de naam van het bedrijf toegevoegd worden aan een lijst van ondernemingen die de principes willen onderschrijven. Deze lijst is terug te vinden op de website van Global Compact (www.unglobalcompact.org).

De doelstelling van Global Compact is niet een 'label' te zijn, of uiteindelijk uit te groeien tot een verplicht certificaat. Het gaat om een intentieverklaring van de bedrijven. Wie dit niet doet, kan van de lijst geschrapt worden, al is er geen echt controleorgaan om de bedrijven te screenen.

De negen principes van de Global Compact zijn afgeleid van de fundamentele arbeidsnormen van de VN, de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, en de Rio-erklaring:

- *Human Rights*

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights within their sphere of influence; and

Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.

- *Labour Standards*
 - Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
 - Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
 - Principle 5: the effective abolition of child labour; and
 - Principle 6: eliminate discrimination in respect of employment and occupation.

- *Environment*
 - Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
 - Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
 - Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

- **IVVV-gedragcode**

ICFTU Basic Codes of Labour Practice

Deze code is ontwikkeld door de ICFTU/ITS werkgroep t.a.v. Multinationale Ondernemingen. Tijdens het ontwikkelingsproces zijn uitgebreide consultaties gehouden met verschillende vakbondsorganisaties en andere niet-gouvernementele organisaties (NGO's). De code is erop gericht een minimale lijst van arbeidsnormen vast te stellen die in iedere gedragscode opgenomen zou moeten worden. De code is een modelcode, en heeft onder andere model gestaan voor SA 8000 en de ETI Base Code (zie beide hieronder). De verdere interpretatie van bepaalde normen zou ingevuld moeten worden per sector. Dit geldt natuurlijk met name voor gezondheids- en veiligheidsnormen die per sector verschillend zijn.

De volgende arbeidsnormen zijn hierin opgenomen. Ook in deze code zijn de vier fundamentele arbeidsnormen van de ILO opgenomen, aangevuld met een aantal basisarbeidsrechten.

- Vrijheid van Vereniging
- Het recht op collectieve onderhandeling
- Geen gedwongen arbeid
- Geen kinderarbeid
- Geen discriminatie
- Maximum aantal uren werk
- Veilige en gezonde werkomstandigheden
- Een leefbaar loon
- Baanzekerheid

- **SA 8000**

SA 8000 is een wereldwijde multi-sectorale standaard voor het controleren en certificeren van arbeidsnormen, waarin SA 8000 staat voor 'Social Accountability 8000'. De standaard is ontwikkeld door Social Accountability International (SAI). De standaard is primair bedoeld voor producenten en toeleveranciers, en daarom relevant voor het NIDO-sprongproject rond ketenverantwoordelijkheid. De SA 8000 standaard is gebaseerd op de UVRM en fundamentele arbeidsnormen, aangevuld met een aantal belangrijke ILO-conventies op het gebied van veiligheid en gezondheid, werktijden en leefbaar loon. Het SA 8000 systeem is ingericht naar het ISO 9000 systeem dat bedrijven gebruiken voor

kwaliteitscontrole. SAI traint en accrediteert audit-bureaus, die vervolgens ingehuurd kunnen worden door producenten en toeleveranciers voor certificering van SA 8000.

Het volgende overzicht geeft het normatieve kader van SA 8000 weer.

Child labour	No workers under the age of 15; minimum lowered to 14 for countries operating under the ILO Convention 138 developing-country exception; remediation of any child found to be working.
Forced labour	No forced labour, including prison or debt bondage labour; no lodging of deposits or identity papers by employers or outside recruiters.
Health and safety	Provide a safe and healthy work environment; take steps to prevent injuries; regular health and safety worker training; system to detect threats to health and safety; access to bathrooms and potable water.
Freedom of association and collective bargaining	Respect the right to form and join trade unions and bargain collectively; where law prohibits these freedoms, facilitate parallel means of association and bargaining.
Discrimination	No discrimination based on race, caste, origin, religion, disability, gender, sexual orientation, union or political affiliation, or age; no sexual harassment.
Discipline	No corporal punishment, mental or physical coercion or verbal abuse.
Working Hours	Comply with the applicable law but, in any event, no more than 48 hours per week with at least one day off for every seven day period; voluntary overtime paid at a premium rate and not to exceed 12 hours per week on a regular basis; overtime may be mandatory if part of a collective bargaining agreement.
Compensation	Wages paid for a standard work week must meet the legal and industry standards and be sufficient to meet the basic need of workers and their families; no disciplinary deductions.
Management systems	

▪ **ETI Base Code**

Het Ethical Trading Initiative (ETI) is een internationaal samenwerkingsverband tussen bedrijven, NGO's en vakbonden waarbinnen wordt gewerkt aan de identificatie en promotie van "best practices" in de implementatie van gedragscodes op het gebied van arbeidsomstandigheden.² Het doel van het ETI is dat de arbeidsomstandigheden van werknemers die produceren voor de Britse markt voldoen aan internationale arbeidsnormen. Het ETI richt zich daarbij met name op de implementatie van arbeidsnormen in de uitbestedingsketens van de deelnemende bedrijven. Deelnemende bedrijven committeren zich aan de ETI Base Code, en de implementatie van de code bij de toeleveranciers van de bedrijven. Deze code is analoog aan de modelcode van de IVVV en SA 8000. Het ETI heeft proefprojecten in verschillende sectoren, waaronder de agro- en voedingssector en de kledingindustrie.

^{2 2} Zie SOMO rapport in opdracht van NIDO "Ervaringen met multi-stakeholder initiatieven, mei 2003"

2. Sectorspecifieke codes

2.1 Sectorcodes in de agro- en voedingsindustrie

De voedings- en agro-industrie is een brede sector die een groot aantal codes heeft opgesteld. Daarvan richten velen zich op een specifiek product of een specifieke productgroep. Vaak is er een standaardcode, met nadere productspecificaties, bijvoorbeeld ten aanzien van cacao, fruit, koffie, etc. Veel van de codes richten zich op milieuaspecten zoals het gebruik van pesticiden en afvalverwerking in het productieproces. Vanzelfsprekend is de verwerking hiervan voor elk product verschillend. Er bestaan ook enkele codes in de agro-industrie ten aanzien van arbeidsrechten. Daarnaast is er een groot aantal codes ontwikkeld op het gebied van voedselveiligheid, genetisch gemodificeerd voedsel en biotechnologie.

▪ Sustainable Agricultural Network / Rainforest Alliance

De Rainforest Alliance is een Amerikaanse NGO, opgericht in 1987 met het doel ecosystemen en de mensen en dieren die erin leven te beschermen door het implementeren van betere praktijken met name bij bedrijven.³

Het 'Better Banana Project' is een van de vijf milieuprogramma's, en betreft een certificeringprogramma voor de bananenteelt voor zowel milieu- als sociale aspecten. De andere milieuprogramma's zijn op het gebied van cacao, koffie, bloemen en citrusvruchten. De Rainforest Alliance maakt deel uit van het Sustainable Agriculture Network waaraan acht Latijns-Amerikaanse NGO's deelnemen en één Deense NGO. Verschillende stakeholders zijn betrokken geweest bij de formulering van de milieu- en arbeidsnormen (landbouwdeskundigen, bananentelers, wetenschappers, overheid, milieuactivisten en leiders van lokale gemeenschappen). Bij het 'Better Banana Project' is het bedrijf Chiquita vanaf het begin betrokken geweest.

Gebruikte normen en standaarden:

Ecosystem conservation

- Conserve ecosystems on and near the farm;
- Protect forests and reforest where possible;
- Prevent and control fires.

Wildlife conservation

- Protect and enrich habitat;
- Protection strategies regarding biodiversity and endangered species;
- Proper location of farms.

Fair treatment and good conditions for workers

- Employment policies should improve the standard of living for workers and their families (compliance with the relevant national legislation, ILO Conventions, other

³ <http://www.rainforest-alliance.org/about/index.html>, displayed on 1/9/2003.

international conventions ratified by the national government and the Sustainable Agricultural Network Standards);

- Contracting labour: no discrimination, direct hiring, minimum wages, no child labour and prohibition of forced labour;
- Freedom to organise, freedom of opinion;
- Occupational health and safety;
- Housing and basic services.

Community relations

- Consultation of communities;
- Respect for community resources;
- Community development;
- Possession and use of land: obligation to prove ownership or long-term right to use the land;
- Shared resources and responsibilities;
- Environmental education.

Integrated crop management

- Integrated pest management;
- Permitted and prohibited agrochemicals;
- Transport, storage and application of agrochemicals

Complete, integrated management of wastes

- Reduction, reuse;
- Recycle;
- Appearance;
- Final disposition of wastes.

Conservation of water resources

- Protect waterways, rational use, contamination in bodies of water;
- Treatment of residual waters, monitoring, aquifer protection.

Soil conservation

- New farms: agriculture must be located on suitable lands;
- Erosion control, soil management.

Planning and monitoring

- Planning: the producer must present a plan of objectives, goals, responsibilities and a calendar of activities.

Monitoring

- Implementation of a monitoring system.

Deze standaard is vervolgens uitgewerkt in een aantal specifieke standaarden voor bepaalde agrarische producten:

[Banana Standards](#)

[Coffee Standards](#)

[Citrus Standards](#)

▪ **EUREPGAP Code**

EUREPGAP is een in 1997 opgestart initiatief van Europese retailers die zich aangesloten hebben bij de “Euro-Retailer Produce Working Group (EUREP)”. Het doel was om een standaard en procedures te ontwikkelen voor verantwoord ondernemen in de agrarische sector. Een normatief document voor certificering, de ‘EUREPGAP Fruits and Vegetables’ werd ontwikkeld in samenspraak met vertegenwoordigers uit verschillende lagen van de productieketen van groente en fruit. EUREPGAP streeft naar de ontwikkeling van een accreditatie- en certificeringssysteem gebaseerd op EN 45011. EUREPGAP is opgezet vanuit het bedrijfsleven met een business-to-business focus en niet zozeer een consumentenfocus.

De EUREPGAP-code bevat de volgende aspecten:

▪ Traceability	▪ Harvesting
▪ Record keeping	▪ Post harvest produce handling
▪ Varieties and rootstock	▪ Waste and pollution management
▪ Site history and site management	▪ Recycling and re-use
▪ Soil and substrate management	▪ Worker health, safety and welfare
▪ Fertilizer use	▪ Environment and conservation
▪ Irrigation / fertigation	▪ Complaint form
▪ Crop protection	▪ Internal audits

▪ **FAO Code of Conduct on Pesticides**

De Food and Agriculture Organization (FAO) van de Verenigde Naties heeft eind 2002 de herziene ‘Code of Conduct on Pesticides’ aangenomen. Doel van deze code is om vrijwillige standaarden vast te stellen voor alle ondernemingen, zowel publiek als privaat, die betrokken zijn bij de distributie en het gebruik van pesticiden, vooral daar waar nationale wetgeving ontoereikend is om het gebruik en distributie van pesticiden te reguleren. Vooral in ontwikkelingslanden vormen pesticiden een groot risico.

De Code beschrijft de gedeelde verantwoordelijkheid van verschillende sectoren om samen te werken en te komen tot verantwoord gebruik van pesticiden, zonder de gezondheid van mensen of het milieu te schaden.

De Code omvat de volgende artikelen:

- Pesticide management
- Testing of pesticides
- Reducing health and environmental risks
- Regulatory and technical requirements
- Availability and use
- Distribution and trade
- Information exchange
- Labelling, packaging, storage and disposal

- Advertising
- Monitoring and observance of the Code

▪ **IFOAM**

De International Federation of Organic Agriculture Movements, opgericht in 1972, is een koepelorganisatie van ongeveer 750 lidorganisaties en instituten uit meer dan 100 landen. Doel van IFOAM is de wereldwijde adoptie van ecologische, sociale en economisch gezonde systemen gebaseerd op de principes van de biologische landbouw.

In 1992 besloot de General Assembly van de [International Federation of Organic Agriculture Movements](#) (IFOAM) om sociale aspecten op te nemen in haar 'Basic Standards' voor biologische landbouw. Sinds 1996 is er een hoofdstuk over sociale rechtvaardigheid.

De Basic Standards van IFOAM omvatten de volgende artikelen:

1. The Principle Aims of Organic Production and Processing
2. Genetic Engineering
3. Crop Production and Animal Husbandry in General
4. Crop Production
5. Animal Husbandry
6. Aquaculture Production
7. Food Processing and Handling
8. Processing of Textiles
9. Forest Management
10. Labelling
11. Social Justice

▪ **Fair Trade Organisatie / FLO**

De Fair Trade Organisatie wil de eerlijke handel bevorderen. Door zelf te handelen in eerlijke producten en door voorlichting. De Fair Trade Organisatie koopt producten in zonder tussenhandel, bij ambachtslieden en boeren of bedrijven met een goed sociaal beleid in Afrika, Azië en Latijns-Amerika. Deze producten worden hier verkocht via de Wereldwinkels, supermarkten en de Fair Trade Shops.

De Fairtrade Labeling Organisations International (FLO) is de internationale koepelorganisatie van nationale Fairtrade initiatieven. FLO stelt de **Fairtrade Standard** vast en heeft zo'n 800.000 producenten gecertificeerd in meer dan 40 landen. Deze producenten mogen het keurmerk 'Fairtrade' gebruiken. FLO hanteert twee sets standaarden, één voor kleine boeren, georganiseerd in coöperaties of andere vormen van een democratische eigendomsstructuur, en één voor werknemers op plantages en in fabrieken. De normen die de Fair Trade Organisatie (Nederland) in het kort aangeeft zijn:

- een faire beloning voor gedane arbeid;
- het naleven van mensenrechten;
- gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen;
- verbetering van de positie van minderheden;

- geen kinderarbeid;
- het duurzaam omgaan met het milieu.

De algemene standaard voor kleine boeren bevat de volgende artikelen:

1 Social Development

- 1.1 Fairtrade adds Development Potential
- 1.2 Members are Small Producers
- 1.3 Democracy, Participation and Transparency
- 1.4 Non-Discrimination

2 Economic Development

- 2.1 Fairtrade Premium
- 2.2 Export Ability
- 2.3 Economic Strengthening of the Organisation

3 Environmental Development

- 3.1 Environment Protection

4 Standards on Labour Conditions

(applicable if the organisation employs a significant number of workers)

- 4.1 Forced Labour and Child Labour
- 4.2 Freedom of Association & Collective Bargaining
- 4.3 Conditions of Employment
- 4.4 Occupational Health and Safety

Generic Fairtrade Standards for Small Farmers' Organisations:

<http://www.fairtrade.net/pdf/sp/english/generic.pdf>

Naast de algemene standaard voor Small Farmers' Organisations zijn er ook standaarden ontwikkeld voor specifieke producten:

- Bananen, Cacao, Koffie, Vers fruit, Honing, Rijst, Suiker en Thee

Generic Fairtrade Standards for Hired Labour:

Naast deze algemene standaard voor 'hired labour' zijn er ook standaarden ontwikkeld voor specifieke producten:

- Bananas, Fresh Fruit, Juices, Sportballs and Tea.

▪ ***IUF Charter on Migrant workers in agriculture***

De International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF), heeft in 2002 een voorstel goedgekeurd van de Agricultural Workers' Trade Group Conference. Dit voorstel betreft een begin om de problemen rond migrantenarbeid in de landbouw aan te pakken, door middel van het ontwikkelen van een charter voor de rechten van arbeidersmigranten. De IUF en de Duitse vakbond IG Bau hebben in juni 2003 een internationale workshop gehouden over migrantenarbeid in de

landbouw en de rol van de vakbonden hierin. Tijdens de workshop is een charter opgesteld over arbeidsrechten van migranten arbeiders in de landbouw. Deze 'draft charter' moet nog goedgekeurd worden door de bestuurlijke organen van de IUF's.

Uitgangspunten:

- Labour is not a commodity: poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere
- No worker is an illegal worker

De charter bevat de volgende normen:

- Equal pay and working conditions in line with those of nationals of the host country, including those benefits derived from collective bargaining(2) and trade union membership;
- Freedom from physical or psychological violence and harassment, inhumane treatment and arbitrary deportation;
- No child labour or forced labour;
- Freedom of movement (employers cannot withhold passports or permits);
- No discrimination on the grounds of sex, race, colour, sexual orientation, language, religion, political conviction, nationality, age, economic position, property, marital status, birth or other status;
- Safe and healthy working conditions (3);
- No forced deductions from wages;
- Adequate accommodation and sanitation;
- Access to education for their children;
- Access to medical services, social security and justice;
- Access to accurate information, in the relevant languages, in home countries and host countries.

▪ ***ILO Convention 184: Convention over veiligheid en gezondheid in de landbouw***

Deze conventie van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) heeft specifiek betrekking op veiligheid en gezondheid in de landbouw.

De conventie bevat de volgende artikelen:

- preventive and protective measures
- machinery safety and ergonomics
- handling and transport of materials
- sound management of chemicals
- animal handling and protection against biological risks
- agricultural installations
- young workers and hazardous work
- temporary and seasonal workers
- women workers
- welfare and accommodation facilities
- working time arrangements
- coverage against occupational injuries and diseases

▪ ***Overige standaarden en initiatieven***

Supermarket Code of Practice

<http://www.foodanddrinkeurope.com/news/news.asp?id=1650>

De supermarkt code werd geïntroduceerd na een rapport van de Britse "Competition Commission in October 2000, waarin werd gesteld dat de relaties tussen supermarkten en hun toeleveranciers duidelijker en voorspelbaarder moesten worden. De Code is ondertekend door Asda, Safeway, Sainsbury and Tesco, all of whom have a market share above 8 per cent.

SASA Social Accountability in Sustainable Agriculture

Social Accountability in Sustainable Agriculture (SASA) is een samenwerkingsverband tussen FLO, SAI, SAN and IFOAM, de vier belangrijkste bestaande sociale en milieusystemen in duurzame landbouw. Het doel van SASA is om social auditing processen in de landbouw te verbeteren en de samenwerking tussen de verschillende initiatieven te bevorderen. Naast deze algemene doelstellingen heeft het SASA project nog een viertal subdoelstellingen geformuleerd:

- Het ontwikkelen van richtlijnen voor sociale auditing en het bepalen van standaarden in duurzame landbouw. Deze richtlijnen zijn op dit moment nog niet beschikbaar.
- Het onderzoeken van de gevolgen voor en de verantwoordelijkheden van actoren in de keten met betrekking tot certificering van sociale normen in de landbouw.
- Inachtneming van de specifieke problemen en belangen van kleine boeren bij de ontwikkeling van sociale richtlijnen in de landbouw.
- Het onderzoeken van wederzijdse promotie en erkenning van de verschillende systemen.

▪ ***Child Labor Agreement with Global Chocolate Industry: the Harkin-Engel Protocol***

Representatives of the Government of the Ivory Coast, the International Labor Organization (ILO), the International Union of Food and Allied Workers (IUF), Free The Slaves, the National Consumers League (NCL) and the Child Labor Coalition (CLC) are all part of an advisory group to help implement the new rules. These parties will be partners, along with U.S. government officials, in carrying out all aspects of the new protocol over the next four years.

▪ ***Biotechnology en genetische modificatie***

Twee belangrijke onderwerpen in de voedings- en agro-industrie zijn biotechnologie en genetische modificatie. Dan gaat het om initiatieven als:

Labeling Guidelines For Foods Containing Ingredients Derived From Biotechnology

Farmers' Declaration on Genetic Engineering in Agriculture

URL: <http://www.corpwatch.org/issues/PID.jsp?articleid=611>

Biosafety Protocol

In Januarië 2000, de [U.N. Convention on Biological Diversity](#), welke voortvloëde uit de 1992 Earth Summit in Rio de Janiero, kwam in Montreal bij elkaar en kondigde de Biosafety Protocol aan (bekend als de [Cartagena Protocol on Biosafety](#)).

Dit Protocol is gericht op het over de landsgrenzen heen vervoeren van levende gemodificeerde organismen die het behoud en een duurzaam gebruik van een biologische diversiteit kunnen schaden

EU: GM Labeling Laws

July 3, 2003: The European Parliament passed laws to force the labeling of all genetically modified food. The regulations will require the food industry to segregate genetically modified from conventional crops and put strict limits on the accidental mixing of GM into traditional food imports.

URL: <http://www.corpwatch.org/news/PND.jsp?articleid=7411>

Codex Alimentarius

Hierin zijn alle voedselstandaarden opgenomen. The Codex Alimentarius Commission is the highest international body on food standards. The Commission is a subsidiary body of FAO and WHO. Codex Alimentarius means "food code" and is the compilation of all the Standards, Codes of Practice, Guidelines and recommendations of the Codex Alimentarius Commission. [Codex website](#))

▪ ***WHO code voor vervangingsmiddelen van moedermelk***

De WHO-code heet voluit de "Internationale Gedragscode voor het op de markt brengen van vervangingsmiddelen voor moedermelk." De WHO-code stelt zich een veilige en geschikte voeding voor zuigelingen ten doel en wil daaraan een bijdrage door:

- borstvoeding te beschermen en te bevorderen;
- te zorgen dat vervangingsmiddelen voor moedermelk - wanneer nodig - juist worden gebruikt;
- te bevorderen dat ouders voldoende en juiste voorlichting krijgen;
- richtlijnen te stellen aan de verkoop van en reclame voor babyvoeding.

De WHO-code is opgesteld door vertegenwoordigers van zorgverleners, consumenten, overheden en fabrikanten van babyvoeding, en is van toepassing op alle landen. De WHO-code heeft de status van een internationale richtlijn.

2.2 Codes in de kledingsector

De kledingindustrie kenmerkt zich door een complexe internationale uitbestedingsketen. De productie van kleding heeft zich de afgelopen decennia bijna volledig verplaatst naar lagelonenlanden, met de bijbehorende risico's op het gebied van arbeidsomstandigheden. Mede onder invloed van deze ontwikkeling en onder druk van maatschappelijke organisaties is de kledingsector een voorlopende sector wanneer het gaat om maatschappelijk verantwoord ondernemen. De meeste codes in de kledingindustrie richten zich op arbeidsnormen. Daarnaast zijn er enkele initiatieven op het gebied van milieunormen in de keten. De codes ten aanzien van arbeidsnormen richten zich met name op het productieproces vanaf het moment dat de stoffen worden geassembleerd tot kledingstuk. De codes gericht op milieunormen richten zich juist eerder op het proces voorafgaand aan de kledingproductie, namelijk de productie (biologisch) van katoen en textiel.

▪ Kleding en arbeid

Op het gebied van arbeidsnormen voor de kledingindustrie is er in belangrijke mate sprake van standaardisatie van het normatieve kader. Daarbij vormen de bovengenoemde generieke codes van de IVVV en SA 8000 de basis.

▪ CCC modelcode: Code of labour practices for the apparel industry including sportswear

De Clean Clothes Campaign heeft in 1998 een modelcode opgesteld voor de kledingindustrie. Deze code is gebaseerd op de eerder genoemde modelcode van de IVVV. De code richt zich op de productieketen van de kleding, vanaf het moment dat de stoffen tot een kledingstuk worden verwerkt (cut-make and trim). De productie van de textiel valt daarmee buiten het bereik van deze code. Naast de bekende negen arbeidsnormen, gebaseerd op ILO-conventies, zijn in de code ook bepalingen opgenomen ten aanzien van implementatie en onafhankelijke controle:

- geen gebruik van dwang- of slavenarbeid
- geen discriminatie
- geen gebruik van kinderarbeid
- recht om collectief te onderhandelen
- recht op organisatie in een vakbond
- betaling van een leefbaar loon
- beperking en betaling van overuren
- veilige en gezonde werkomstandigheden
- vaststelling van arbeidsrelatie
- onafhankelijke controle van deze code

▪ Fair Wear Gedragscode

Fair Wear Foundation is een Nederlandse organisatie die streeft naar goede arbeidsomstandigheden in de kledingindustrie wereldwijd. Het is een initiatief van ondernemersorganisaties in de modebranche, de vakbeweging en maatschappelijke organisaties. Het middel dat FWF gebruikt om haar doelstellingen te bereiken is de Fair Wear Gedragscode.

De Fair Wear Gedragscode heeft de volgende hoofdpunten:

Arbeidsnormen die voldoen aan de internationaal erkende standaard van de International Labour Organization:

- geen dwangarbeid
 - geen discriminatie
 - geen kinderarbeid
 - vrijheid van (vak)vereniging en het recht op collectieve arbeidsonderhandelingen
 - een loon dat de basisbehoeften van het gezin dekt
 - geen buitensporig overwerk
 - een gezonde en veilige werkplek
 - een wettig arbeidscontract
-
- Het Nederlandse bedrijf voert regelmatig controles uit op de arbeidsomstandigheden bij al zijn leveranciers van kleding en laat zonodig verbeterplannen uitvoeren volgens een voorgeschreven methode. Niet alleen de fabrieken die direct leveren aan het Nederlandse bedrijf, maar ook hun toeleveranciers worden aan inspecties onderworpen.
 - Met een stapsgewijze aanpak wordt gewerkt aan verbetering aan arbeidsomstandigheden in de fabrieken. Het is meestal niet mogelijk om de arbeidsomstandigheden ineens op het niveau van ILO-arbeidsnormen te brengen.
 - Onafhankelijke verificatie door Fair Wear Foundation van het uitvoeren van de Gedragscode. FWF controleert of de arbeidsomstandigheden in overeenstemming zijn met de arbeidsnormen en of daadwerkelijk verbeteringen worden doorgevoerd. Dit gebeurt door onaangekondigd bezoek aan productiebedrijven, een klachtenprocedure voor werknemers en anderen, en door de boekhouding van het Nederlandse bedrijf te controleren.
-
- **EURATEX & ETUF -TCL gedragscode**

In 1997 spraken de Europese sociale partners uit de textiel- en kledingsector een gedragscode af die het sociaal verantwoord produceren moet bevorderen. Dit is een van de uitkomsten van de Europese sociale dialoog die gevoerd wordt tussen Euratex (namens de werkgevers) en de koepel van de Europese textiel- en kledingvakbonden. Deze gedragscode is gebaseerd op de fundamentele arbeidsnormen van de ILO:

The European Apparel and Textile Organisation (EURATEX) and the European Trade Union Federation of Textiles, Clothing and Leather (ETUF:TCL) call on their members (***) to encourage actively the companies and workers of the European textile and clothing industry to comply with the following ILO Conventions:

- 1) The ban on forced labour (Conventions 29 and 105):
- 2) Freedom of association and the right to negotiate (Conventions 87 and 98):
- 3) The ban on child labour (Convention 138):
- 4) Non-discrimination of employment (Convention 111):

Sinds de ondertekening van deze gedragscode werd ze stapsgewijs ingepast in de sectorale CAO's van de 15 lidstaten, terwijl de toepassing ervan op geregelde tijdstippen wordt geëvalueerd.

▪ **Kleding en milieu**

Op milieugebied zijn de normen in de kledingindustrie wat minder eenduidig. Veel gedragscodes van individuele bedrijven (zoals C&A) hebben naast de genoemde arbeidsnormen een bepaling toegevoegd ten aanzien van milieu. Dergelijke bepalingen vallen veelal in de volgende categorieën:

1. Lokale wet. Hier wordt verwezen naar het handelen volgens lokale wetten en reglementen.
2. Verwijzing verdrag. Het gaat om een nationaal of internationaal verdrag ten aanzien van milieu zoals de verdragen van de Europese Unie of de richtlijnen van een bedrijf zelf.
3. Verpakkingen, metalen en kleurstoffen. Hierbij wordt aangegeven of er specifieke eisen en omschrijvingen ten aanzien van deze onderwerpen beschreven worden. Zo is er bijvoorbeeld een verbod op het gebruik van bepaalde AZO-kleurstoffen in Nederland en de Europese Unie.

▪ **Ketenoverleg VROM**

In 1999 is op initiatief van het Ministerie van VROM een kledingketenoverleg gestart, met deelname van kledingbrancheorganisaties op het gebied van de productie en handel in kleding en textiel en vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties (Alternatieve Konsumenten Bond (sinds sept. 2002 Goede Waar & Co) en Stichting Natuur en Milieu). Doel van het overleg is de ontwikkeling van een beleidsagenda en uitvoeringsprogramma met het oog op terugdringing van de milieubelasting van kledingproductie- en consumptie. Het is de bedoeling dat de gemaakte afspraken op termijn worden vastgelegd in een convenant. Het ketenoverleg richt zich in de eerste plaats op de consumentenmarkt. Met het Programmabureau Duurzaam Inkopen is overleg gevoerd om op afzienbare termijn ook milieuspecificaties voor kleding te ontwikkelen. Op dit momenteel is het ketenoverleg echter stopgezet.

▪ **Europees Eco-label**

Het Europees Eco-label is in 1992 opgericht door de Europese Commissie met als doel producenten te stimuleren tot het ontwikkelen van minder milieubelastende producten en consumenten de mogelijkheid te bieden bewuste en betrouwbare keuzes te maken bij de aanschaf van producten. De criteria waaraan producten dienen te voldoen, zijn tot stand gekomen na grondig onderzoek naar de effecten van het product op het milieu in iedere fase van de levenscyclus. Het gaat daarbij onder meer om energie- en waterverbruik, uitstoot naar de lucht, water en bodem; van grondstoffen, productie, distributie tot en met afvalfase. Er zijn Europese Eco-label criteria ontwikkeld voor een aantal producten, waaronder textiel. De criteria waaraan voldaan moet worden zijn vastgelegd in de "beschikking van de Europese Commissie (2002/371/EG) tot vaststelling van de milieucriteria voor de toekenning van de communautaire milieukeur aan textielproducten."

De criteria zijn vooral gericht op de vermindering van de waterverontreiniging bij de sleutelprocessen in de diverse schakels van de textielproductieketen, met inbegrip van vezels, het spinnen, het weven, het breien, het bleken en het appreteren. De criteria worden op een zodanige manier vastgesteld dat wordt bevorderd dat textielproducten met een geringer milieu-impact de milieukeur krijgen.

De ecologische criteria richten zich op:

- een limiet aan toegestane giftige stoffen in vezels;
- reductie van luchtvervuiling tijdens productie van vezels;
- reductie van vervuiling van water tijdens productieproces;
- een limiet aan gebruik van stoffen die slecht zijn voor het milieu.

Daarnaast zijn er nog een tweetal performance en durability criteria:

- Garantie ten aanzien van krimpen tijdens wassen of drogen;
- Garantie op kleurvastheid.

- **Oko-tex standard**

De Oko-tex standaard is een standaard die zich voornamelijk richt op het (verbod op) gebruik van bepaalde stoffen in de textielproductie die slecht zijn voor het gezondheid. In de standaard worden de volgende criteria genoemd:

- *Substances classed as health hazards*: bestaande uit een lijst van 54 stoffen (zoals AZO dyes) die potentiële gezondheidsproblemen kunnen opleveren.
- *Textile ecology*; dit is onderverdeeld in vier gebieden: *production ecology*, *human ecology*, *performance ecology* en *disposal ecology*.

- **SKAL**

SKAL is een internationale keurmerkorganisatie met het hoofdkantoor in Nederland dat sinds 1985 duurzame en biologische productiemethoden controleert en certificeert. SKAL is actief in drie certificeringsprogramma's: biologische productie, duurzaam bosbeheer (FCS) en duurzame textielproductie. Het certificatieprogramma voor textiel steelt op twee pijlers. Op de eerste plaats moeten de vezels van natuurlijke aard zijn en op biologische wijze geteeld zijn, gebaseerd op de richtlijnen van de EG-verordening voor biologische productie. Op de tweede plaats moet iedere stap in de productie vodoen aan de SKAL-normen voor duurzame textielproductie. Deze normen zijn samen met experts uit de textielindustrie, consumenten- en milieuorganisaties opgezet.

The "SKAL International standards for sustainable textile production", bevatten criteria voor elke stap in het productieproces van textiel: spinnen, weven, wassen en verven.

3. Thematisch overzicht

De codes en normen die in hoofdstuk 1 en 2 aan bod zijn gekomen, geven een groot aantal normen weer. Deze zijn relevant voor duurzaam ondernemen in de internationale context, voor de kleding- en agrosector, en voor ketenverantwoordelijkheid. In dit overzicht wordt nog eens een aantal van de meest belangrijke normen uiteengezet. Daarbij wordt een aantal referenties worden gegeven van de codes waarin deze zijn terug te vinden, en hoe deze daarin verwoord staan.⁴ De lijst is niet uitputtend, maar geeft aan op welke manier bepaalde terugkerende normen verwoord zijn, veelal in internationale normen en verdragen, of modelcodes. Een enkele keer wordt ook gerefereerd aan individuele gedragscodes van bedrijven.

▪ **Arbeidsnormen**

In veel generieke codes, en in veel codes in de kledingindustrie en agrovoedingsindustrie wordt verwezen naar de vier fundamentele arbeidsnormen:

Kinderarbeid:

ILO Minimum Age Convention 138, Article 2

"1. Each member which ratifies this Convention shall specify...a minimum age for admission to employment or work... 2. The minimum age specified in pursuance of paragraph 1 of this Article shall not be less than the age of completion of compulsory school, and in any case, shall not be less than 15 years."

ILO Minimum Age Convention 138, Article 3

"1. The minimum age for admission to any type of employment or work which by its nature or the circumstances in which it is carried out is likely to jeopardize the health, safety or morals of young persons shall not be less than 18 years."

ILO Worst Forms of Child Labour Recommendation 190, Article 2 (3)

"In determining the types of work referred to under Article 3(d) of the Convention, and in identifying where they exist, consideration should be given, inter alia, to:
(a) *work which exposes children to physical, psychological or sexual abuse;*
(b) *work underground, under water, at dangerous heights or in confined spaces;*
(c) *work with dangerous machinery, equipment and tools, or which involves the manual handling or transport of heavy loads;*
(d) *work in an unhealthy environment which may, for example, expose children to hazardous substances, agents or processes, or to temperatures, noise levels, or vibrations damaging to their health;*
(e) *work under particularly difficult conditions such as work for long hours or during the night or work where the child is unreasonably confined to the premises of the employer.*

The Global Compact, Principle 5

"Businesses should uphold . . . the effective abolition of child labour; . . ."

OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Employment and Industrial Relations, 1(b)

"Enterprises should, within the framework of applicable law, regulations and prevailing labour relations and employment practices . . . contribute to the effective abolition of child labour."

ICFTU Basic Code of Labour Practice, Child Labour is Not Used

"There shall be no use of child labour. Only workers above the age of 15 years or above the compulsory school-leaving age, which ever is higher, shall be engaged (ILO Conventions 138).

⁴ VN sub-commissie van de mensenrechten heeft een vergelijkbare opsomming gemaakt op basis waarvan de "UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights" zijn ontwikkeld.

Adequate transitional economic assistance and appropriate education opportunities shall be provided to replace any child workers.”

Clean Clothes Campaign, Code of Labour Practices for the Apparel Industry Including Sportswear

“There shall be no use of child labour. Only workers above the age of 15 years or above the compulsory school-leaving age shall be engaged (ILO Convention 138). Adequate transitional economic assistance and appropriate educational opportunities shall be provided to any replaced child workers.”

Ethical Trading Initiative Code of Conduct, Child Labour Shall Not Be Used

“4.1 There shall be no new recruitment of child labour. 4.2 Companies shall develop or participate in and contribute to policies and programmes which provide for the transition of any child found to be performing child labour to enable her or him to attend and remain in quality education until no longer a child; “child” and “child labour” being defined in the appendices. 4.3 Children and young persons under 18 shall not be employed at night or in hazardous conditions. 4.4 These policies and procedures shall conform to the provisions of the relevant ILO standards.”

▪ **Dwargarbeid:**

Universal Declaration of Human Rights, Article 4

“No one shall be held in slavery or servitude; slavery and the slave trade shall be prohibited in all their forms.”

ILO Forced Labour Convention 29, Article 1, ¶1

“Each Member of the International Labour Organization which ratifies this Convention undertakes to suppress the use of forced or compulsory labour in all its forms within the shortest possible period.”

ILO Forced Labour Convention 105, Article 1, ¶1

“Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to suppress and not to make use of any form of forced or compulsory labour-- (a) as a means of political coercion or education or as a punishment for holding or expressing political views or views ideologically opposed to the established political, social or economic system; (b) as a method of mobilising and using labour for purposes of economic development; (c) as a means of labour discipline; (d) as a punishment for having participated in strikes; (e) as a means of racial, social, national or religious discrimination.

The Global Compact, Principle 4

“Businesses should uphold...the elimination of all forms of forced and compulsory labour.”

ICFTU Basic Code of Labour Practice, Employment is Freely Chosen

“There shall be no use of forced, including bonded or involuntary prison, labour (ILO Conventions 29 and 105). Nor shall workers be required to lodge ‘deposits’ or their identity papers with their employer.”

Clean Clothes Campaign, Code of Labour Practices for the Apparel Industry Including Sportswear

“There shall be no use of forced, including bonded or prison, labour (ILO Conventions 29 and 105). Nor shall workers be required to lodge ‘deposits’ or their identity papers with their employers.”

Ethical Trading Initiative Code of Conduct, Employment is Freely Chosen

“1.1 There is no forced, bonded or involuntary prison labour. 1.2 Workers are not required to lodge “deposits” or their identity papers with their employer and are free to leave their employer after reasonable notice.”

▪ **Discriminatie:**

Universal Declaration of Human Rights, Article 2 & 7

“Article 2. Everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth in this Declaration without distinction of any kind, such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status. Article 7. All are equal before the law and are entitled without any discrimination to equal protection of the law. All are entitled to equal protection against any discrimination in violation of this Declaration”

The Global Compact, Principle 6

"Businesses should...eliminate discrimination in respect of employment and occupation."

OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Employment and Industrial Relations, ¶ 1(d)

"[Enterprises should] Not discriminate against their employees with respect to employment or occupation on such grounds as race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, unless selectivity concerning employee characteristics furthers established governmental policies which specifically promote greater equality of employment opportunity or relates to the inherent requirements of the job."

Charter of Fundamental Rights of the European Union, Article 21

"Non-discrimination 1. Any discrimination based on any ground such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation shall be prohibited."

ICFTU Basic Code of Labour Practice, There is no Discrimination in Employment

"Equality of opportunity and treatment regardless of race, colour, sex, religion, political opinion, nationality, social origin or other distinguishing characteristic shall be provided (ILO Conventions 100 and 111)."

ICFTU Basic Code of Labour Practice, Working Conditions are Decent

"Physical abuse, threats of physical abuse, unusual punishments or discipline, sexual and other harassment, and intimidation by employer is strictly prohibited."

Clean Clothes Campaign, Code of Labour Practices for the Apparel Industry Including Sportswear

"Equality of opportunity and treatment regardless of race, colour, sex, religion, political opinion, nationality, social origin or other distinguishing characteristic shall be provided (ILO Conventions 100 and 111)... Physical abuse, threats of physical abuse, unusual punishments or discipline, sexual and other harassment and intimidation by the employer is strictly prohibited."

Ethical Trading Initiative Code of Conduct, No Discrimination is Practiced and No Harsh or Inhumane Treatment is Allowed

"7.1 There is no discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation. 9.1 Physical abuse or discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation shall be prohibited."

▪ **Vrijheid van vakvereniging en recht op collectieve onderhandeling**

Universal Declaration of Human Rights, Article 20

"1. Everyone has the right to freedom of peaceful assembly and association. 2. No one may be compelled to belong to an association."

ILO Freedom of Association Convention and Protection of the Right to Organize Convention 87, Articles 2-5

"Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organization concerned, to join organizations of their own choosing without previous authorization. Workers' and employers' organizations shall have the right to draw up their constitutions and rules, to elect their representatives in full freedom, to organize their administration and activities and to formulate their programmes. The public authorities shall refrain from any interference which would restrict this right or impede the lawful exercise thereof. Workers' and employers' organizations shall not be liable to be dissolved or suspended by administrative authority. Workers' and employers' organizations shall have the right to establish and join federations and confederations and any such organization, federation or confederation shall have the right to affiliate with international organization of workers and employers."

ILO Right to Organize and Collective Bargaining Convention 98, Article 4

"Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilization of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organizations and workers' organizations with a view to the regulation of terms and conditions or employment by means of collective agreements."

The Global Compact, Principle 3

"Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining."

OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Employment and Industrial Relations, ¶ 1(a), 2(a)(b)&(c), 3, 8

"[Enterprises should] 1(a). Respect the right of their employees to be represented by trade unions and other bona fide representatives of employees, and engage in constructive negotiations, either individually or through employers' associations, with such representatives with a view to reaching

agreements on employment conditions; 2(a). Provide facilities to employee representatives as may be necessary to assist in the development of effective collective agreements. 2(b). Provide information to employee representatives which is needed for meaningful negotiations on conditions of employment. 2(c). Promote consultation and co-operation between employers and employees and their representatives on matters of mutual concern. 3. Provide information to employees and their representatives which enables them to obtain a true and fair view of the performance of the entity or, where appropriate, the enterprise as a whole. 8. Enable authorized representatives of their employees to negotiate on collective bargaining or labour-management relations issues and allow the parties to consult on matters of mutual concern with representatives of management who are authorized to take decisions on these matters.”

ICFTU Basic Code of Labour Practice, Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining Are Respected

“The right of all workers to form and join trade unions and to bargain collectively shall be recognized (ILO Conventions 87 and 98). Workers representatives shall not be the subject of discrimination and shall have access to all workplaces necessary to enable them to carry out their representation functions. (ILO Conventions 135 and Recommendation 143). Employers shall adopt a positive approach towards the activities of trade unions and an open attitude toward their organizational activities.”

Clean Clothes Campaign, Code of Labour Practices for the Apparel Industry Including Sportswear

“The right of all workers to form and join trade unions and to bargain collectively shall be recognized (ILO Conventions 87 and 98). Workers’ representatives shall not be the subject of discrimination and shall have access to all workplaces necessary to enable them to carry out their representation functions (ILO Convention 135 and Recommendation 143). Employers shall adopt a positive approach towards the activities of trade unions and an open attitude towards their organizational activities.”

Overige arbeidsnormen:

Naast de bovengenoemde fundamentele arbeidsnormen, komt in zeer veel codes een aantal basisarbeitsnormen terug:

▪ **Werktijden:**

ILO Hours of Work (Industry) Convention 1:

“The working hours of persons employed in any public or private industrial undertaking or in any branch thereof, other than an undertaking in which only members of the same family are employed, shall not exceed eight in the day and forty-eight in the week, with the exceptions hereinafter provided for: (a) the provisions of this Convention shall not apply to persons holding positions of supervision or management, nor to persons employed in a confidential capacity; (b) where by law, custom, or agreement between employers’ and workers’ organisations, or, where no such organisations exist, between employers’ and workers’ representatives, the hours of work on one or more days of the week are less than eight, the limit of eight hours may be exceeded on the remaining days of the week by the sanction of the competent public authority, or by agreement between such organisations or representatives; provided, however, that in no case under the provisions of this paragraph shall the daily limit of eight hours be exceeded by more than one hour; (c) where persons are employed in shifts it shall be permissible to employ persons in excess of eight hours in any one day and forty-eight hours in any one week, if the average number of hours over a period of three weeks or less does not exceed eight per day and forty-eight per week.”

ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, ¶ 37 & 39

“37. Multinational enterprises should maintain the highest standards of safety and health, in conformity with national requirements, bearing in mind their relevant experience with the enterprise as a whole, including any knowledge of special hazards. They should also make available to the representatives of the workers in the enterprise, and upon request, to the competent authorities and the workers’ and employers’ organizations in all countries in which they operate, information on the safety and health standards relevant to their local operations, which they observe in other countries. In particular, they should make known to those concerned any special hazards and related protective measures associated with new products and processes. They, like comparable domestic enterprises, should be expected to play a leading role in the examination of causes of industrial safety and health hazards and in the application of resulting improvements within the enterprise as a whole. 39 In accordance with national practice, multinational enterprises should cooperate fully with the competent safety and health authorities, the representatives of the workers and their organizations, and established safety and health organizations. Where appropriate,

matters relating to safety and health should be incorporated in agreements with the representatives of the workers and their organizations.”

The Global Sullivan Principles

“Accordingly, we will:] Provide a safe and healthy workplace; protect human health and the environment; and promote sustainable development.”

ICFTU Basic Code of Labour Practice, Working Conditions are Decent

“A safe and hygienic working environment shall be provided, and best occupational health and safety practice shall be promoted, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry of any specific hazards.”

ICFTU Basic Code of Labour Practice, Hours of Work Are Not Excessive.

“Hours of work shall comply with applicable laws and industry standards. In any event, workers shall not on a regular basis be required to work in excess of 48 hours per week and shall be provided with at least one day off for every 7 day period. Overtime shall be voluntary, shall not exceed 12 hours per week, shall not be demanded on a regular basis and shall always be compensated at a premium rate.”

Clean Clothes Campaign, Code of Labour Practices for the Apparel Industry Including Sportswear

“Hours of work shall comply with applicable laws and industry standards. In any event, workers shall not on a regular basis be required to work in excess of 48 hours per week and shall be provided with at least one day off for every 7 day period. Overtime shall be voluntary, shall not exceed 12 hours per week, shall not be demanded on a regular basis and shall always be compensated at a premium rate.”

Ethical Trading Initiatives Code of Conduct, Working Hours Are Not Excessive

“6.1 Working hours comply with national laws and benchmark industry standards, whichever affords greater protection. 6.2 In any event, workers shall not on a regular basis be required to work in excess of 48 hours per week and shall be provided with at least one day off for every 7 day period on average. Overtime shall be voluntary, shall not exceed 12 hours per week, shall not be demanded on a regular basis and shall always be compensated at a premium rate.”

▪ **Leefbaar loon:**

Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, D, para 8

“Transnational corporations and other business enterprises shall provide workers with remuneration that ensures an adequate standard of living for them and their families. Such remuneration shall take due account of their needs for adequate living conditions with a view towards progressive improvement.”

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Article 7

“The States Parties to the present Covenant recognize the right of everyone to the enjoyment of just and favourable conditions of work which ensure, in particular: (a) Remuneration which provides all workers, as a minimum, with: (i) Fair wages and equal remuneration for work of equal value without distinction of any kind, in particular women being guaranteed conditions of work not inferior to those enjoyed by men, with equal pay for equal work; (ii) A decent living for themselves and their families in accordance with the provisions of the present Covenant.”

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Article 11.1

“The State Parties to the present Covenant recognize the right of everyone to an adequate standard of living for himself and his family, including adequate food, clothing and housing, and to the continuous improvement of living conditions. . . .”

ILO Protection of Wages Convention 95, Articles 3(1) & 12(1)

“Article 3 (1). Wages payable in money shall be paid only in legal tender, and payment in the form of promissory notes, vouchers or coupons, or in any other form alleged to represent legal tender, shall be prohibited. Article 12 (1). Wages shall be paid regularly. Except where other appropriate arrangements exist which ensure the payment of wages at regular intervals, the intervals for the payment of wages shall be prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreement or arbitration award.”

ILO Equal Remuneration Convention 100, Article 1(a)

“The term remuneration includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker’s employment.”

ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention 111, Article 1(1) & (2)

“For the purpose of this Convention the term discrimination include – (a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in

employment or occupation. . . . Article 2 Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view of eliminating any discrimination in respect thereof."

ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, ¶ 33-34 (endnotes omitted)

"33. Wages, benefits and conditions of work offered by multinational enterprises should be not less favourable to the workers than those offered by comparable employers in the country concerned.

34. When multinational enterprises operate in developing countries, where comparable employers may not exist, they should provide the best possible wages, benefits and conditions of work, within the framework of government policies. These should be related to the economic position of the enterprise, but should be at least adequate to satisfy basic needs of the workers and their families. Where they provide workers with basic amenities such as housing, medical care or food, these amenities should be of a good standard."

ICFTU Basic Code of Labour Practice, Living Wages Are Paid

"Wages and benefits paid for a standard working week shall meet at least legal or industry minimum standards and always be sufficient to meet basic needs of workers and their families and to provide some discretionary income. Deductions from wages for disciplinary measures shall not be permitted nor shall any deductions from wages not provided for by national law be permitted without the expressed permission of the worker concerned. All workers shall be provided written and understandable information about the conditions in respect of wages before they enter employment and of the particulars of their wages for the pay period concerned each time that they are paid."

Clean Clothes Campaign, Code of Labour Practices for the Apparel Industry Including Sportswear

"Wages and benefits paid for a standard working week shall meet at least legal or industry minimum standards and always be sufficient to meet basic needs of workers and their families and to provide some discretionary income. Deductions from wages for disciplinary measures shall not be permitted nor shall any deductions from wages not provided for by national law be permitted without the expressed permission of the worker concerned. All workers shall be provided with written and understandable information about the conditions in respect of wages before they enter employment and of the particulars of their wages for the pay period concerned each time that they are paid."

Ethical Trading Initiative Code of Conduct, Living Wages Are Paid

"5. 1 Wages and benefits paid for a standard working week meet, at a minimum, national legal standards or industry benchmark standards, whichever is higher. In any event wages should always be enough to meet basic needs and to provide some discretionary income. 5.2 All workers shall be provided with written and understandable information about their employment conditions in respect to wages before they enter employment and about the particulars of their wages for the pay period concerned each time that they are paid. 5.3 Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted nor shall any deductions from wages not provided for by national law be permitted without the expressed permission of the worker concerned. All disciplinary measures should be recorded."

Reebok International Ltd., Human Rights Production Standards, Fair Wages

"Reebok will seek business partners who share our commitment to the betterment of wage and benefit levels that address the basic needs of workers and their families so far as possible and appropriate in the light of national practices and conditions. Reebok will not select business partners that pay less than the minimum wage required by local law or that pay less than prevailing local industry practices (whichever is higher)."

▪ **Milieu**

De inventarisatie van codes, richtlijnen en verdragen in de twee onderzochte sectoren, geeft aan dat het moeilijk is om vanuit deze sectoren een aantal generieke principes te formuleren. Dit komt omdat de criteria vaak heel product- of sectorspecifiek zijn. De principes die terugkomen in algemene codes zijn onder andere het beginsel van preventieve actie, het voorzorgsprincipe, het aanpakken van milieuschade bij de bron en het 'de vervuiler betaalt' principe.

ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, ¶ 24

"Governments should carefully study the impact of multinational enterprises on employment in different industrial sectors. Governments, as well as multinational enterprises themselves, in all

countries should take suitable measures to deal with the employment and labour market impacts of the operations of multinational enterprises.”

Global Compact, Principles 7-9

“7. Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges; 8. undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and 9. encourage the development and diffusions of environmentally friendly technologies.”

Caux Round Table, Principles for Business, Principle 6. Respect for the Environment

“A business should protect and, where possible, improve the environment, promote sustainable development, and prevent the wasteful use of natural resources.”

Starbucks Commitment State of Beliefs, We believe in Preserving and Enhancing the Physical Environment

“We believe in the importance of progressive environmental practices and conservation efforts. We believe in demonstrating leadership for environmental practices in countries in which we do business. We believe that hazardous materials such as chemicals and pesticides should be used safely and responsibly, if at all.”

Body Shop, Trading Charter

“We will use environmentally sustainable resources wherever technically and economically viable. Our purchasing will be based on a system of screening and investigation of the ecological credentials of our finished products, ingredients, packaging and suppliers.”

PepsiCo, Worldwide Code of Conduct, Safety and Environmental Protection

“We are dedicated to designing, constructing and maintaining operating facilities that protect our people and physical resources. This includes providing and requiring the use of adequate protective equipment and measures and insisting that all work be done safely. We believe that protecting the environment is an important part of good corporate citizenship. We are committed to minimizing the impact of our businesses on the environment with methods that are socially responsible, scientifically based and economically sound. We encourage conservation, recycling and energy use programs that promote clean air and water and reduce landfill waste.”

Arbeid en milieu lijken de twee meest belangrijke MVO-aspecten wanneer het gaat om MVO in de kleding- en agro- en voedingsindustrie. Daarnaast is natuurlijk het aspect ketenverantwoordelijkheid van specifiek belang voor het NIDO-sprongproject. Daarom hieronder nog een aantal formuleringen van dit principe.

▪ **Ketenverantwoordelijkheid**

Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, H, para 15

“Each transnational corporation or other business enterprise shall apply and incorporate these Norms in their contracts or other arrangements and dealings with contractors, subcontractors, suppliers, licensees, distributors, or natural or other legal persons that enter into any agreement with the transnational corporation or business enterprise in order to ensure respect for and implementation of the Norms.”

Amnesty International, Human Rights Principles for Companies, An Introductory Checklist

“The company policy should enable discussion with the authorities at local, provincial and national levels of specific cases of human rights violations and the need for safeguards to protect human rights. It should enable the establishment of programs for the effective human rights education and training of all employees within the company and encourage collective action in business associations to promote respect for international human rights standards.”

Clean Clothes Campaign, Preamble

“. . . will require its contractors, their sub-contractors, principal supplier and licensees to provide these conditions and observe these standards when producing or distributing products or components of products...prior to placing orders with principal suppliers, engaging contractors and subcontractors or granting licenses, assess whether the provision of this code can be met.”

Code of Labour Practice for Production of Goods Licensed by the Federation Internationale de Football Association (FIFA), Implementation and Monitoring

“Licensees, their contractors and subcontractors shall undertake to support and cooperate in the implementation and monitoring of the code by: -providing FIFA or its agent with relevant information concerning their operations; -permitting inspection at any time of their workplaces and operations by approved inspectors; - maintaining records of the name, age, hours worked and wages paid for each worker and making these available to approved inspectors on request; - informing, verbally and in writing, the workers concerned of the provisions of this code; and, - refraining from disciplinary action, dismissal or otherwise discriminating against any worker for providing information concerning observance of this Code. Any licensee, contractor or subcontractor found to be in breach of one or more terms of this Code of Labour Practice shall be

subject to a range of sanctions up to and including withdrawal of the right to produce or organize production of FIFA-licensed goods. Furthermore, licensees who fail to ensure that their contractors or subcontractors abide by the Code of Labour Practice shall be subject to the same range of sanctions."

Sara Lee Corporation, Supplier Selection Guidelines, Ethical Standards

"Sara Lee believes in doing business with those suppliers who embrace high standards of ethical business behavior and who demonstrate commitment to those standards through practices."

Social Accountability (SA 8000), Planning and Implementation

"9.5 The company shall ensure that the requirements of this standard are understood and implemented at all levels of the organization; methods shall include, but are not limited to: a) clear definition of roles, responsibilities, and authority; b) training of new and/or temporary employees upon hiring; c) periodic training and awareness programs for existing employees; d) continuous monitoring of activities and results to demonstrate the effectiveness of systems implemented to meet the company's policy and the requirements of this standard."

4. Suggesties en aanbevelingen

Uit deze inventariserende studie komt naar voren dat er een groot aantal gedragscodes, normen en richtlijnen bestaat welke relevant kunnen zijn voor het NIDO-project. Zowel generieke internationaal geaccepteerde codes als sectorspecifieke codes bevatten een normatief kader voor duurzaam ondernemen en ketenverantwoordelijkheid. De grote vraag is daarom uiteraard welke codes zich het beste lenen als basis voor het NIDO-project. De vraag is of het verstandig is om een nieuwe, aparte code op te stellen, of om een keuze te maken uit de bestaande codes. In dit laatste hoofdstuk zullen aanbevelingen worden gedaan die in acht kunnen worden genomen bij het maken van de keuze.

1. *Voorkom zelfdefinitie*

Als er iets duidelijk zal zijn uit dit rapport is dat er geen gebrek is aan bestaande gedragcodes. Integendeel, de veelheid aan codes werkt juist verwarrend. Met name wanneer het gaat om gedragscodes gericht op ketenverantwoordelijkheid kan het voor de andere partijen in de keten (toeleveranciers, agenten, producenten) uitermate verwarrend en inefficiënt werken wanneer zij geconfronteerd worden met verschillende (soms zelfs tegenstrijdige) eisen van hun afnemers. Het is daarom verstandig om gebruik te maken van bestaande en reeds geaccepteerde normen, die ook in de internationale keten op begrip kunnen rekenen. Het zelf definiëren van een set van waarden en normen is daarom af te raden. Dit staat standaardisering van maatschappelijk verantwoord ondernemen in de weg, en maakt het moeilijker om de normen te implementeren en te controleren.

2. *Refereer direct aan internationaal aanvaarde normen*

Zoals uit de inventarisatie blijkt, zijn veel codes gebaseerd op eerder ontwikkelde codes en normen. Zo zijn bijna alle codes ten aanzien van arbeidsnormen gebaseerd op bestaande, en door vele landen geratificeerde ILO-conventies. Door direct naar deze bestaande conventies te refereren wordt verwarring voorkomen en wordt opnieuw bijgedragen aan standaardisatie van definities en normen.

3. *MVO is geen pick & choose*

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is weliswaar tot nog toe meestal een vrijwillige aangelegenheid, maar MVO is niet vrijblijvend. Het werkt niet bevorderend voor de geloofwaardigheid om alleen die normen te selecteren die makkelijk zijn na te leven, of die in eerste instantie aanspreken. Het feit dat bepaalde normen niet realistisch naleefbaar zijn op dit moment, is juist een uitdaging om naar verbetering te streven. Het strekt daarom tot aanbeveling om een brede algemene code te onderschrijven of te formuleren, waarbij dan vervolgens in het project zelf de focus op een specifiek probleem of thema kan worden gelegd.

4. *Consulteer belanghebbenden*

Het betrekken van belanghebbenden bij het bepalen van het normatieve en operationele kader van MVO is van groot belang voor de maatschappelijke waardering voor de inspanningen en de geloofwaardigheid. Het betrekken van zoveel mogelijk belanghebbenden, zowel in de keten zelf als daarbuiten, geeft de garantie dat de normen breed worden gedragen en dat er begrip is voor de dilemma's waarmee omgegaan moet worden.

5. *Generiek of sectorspecifiek?*

Een andere vraag die uit dit onderzoek naar voren komt, is of er in het kader van het NIDO-project moet worden gekozen voor één generieke code waar alle bedrijven mee gaan werken, of dat er beter met een set van sectorspecifieke codes gewerkt kan worden. Op het gebied van arbeidsnormen is het vrij duidelijk welk normatieve kader er bestaat, zoals onder andere te zien is uit de normen van SA 8000 en het ETI, die multi-sectoraal zijn. Op milieugebied is het veel onduidelijker. Een generieke code heeft wel het voordeel dat alle bedrijven met dezelfde basisuitgangspunten werken. Vanuit dat startpunt kunnen dan sectorspecifieke en zelfs productspecifieke criteria worden ontwikkeld.

6. *Onderschrijf een bestaande code of set van richtlijnen*

Tenslotte is het wellicht het meest raadzaam om een bestaande set van richtlijnen als basis te gebruiken, in plaats van het opstellen van een eigen code, gebaseerd op de bestaande codes. De zeer recentelijk aangenomen VN-normen voor ondernemingen zouden een goede basis kunnen zijn, aangezien deze code alle MVO-aspecten die van belang zijn heeft opgenomen, en een duidelijke omschrijving van het begrip ketenverantwoordelijkheid bevat.

Literatuur

- Stichting Natuur en Milieu, "Miliebewust ketenbeheer, systemen voor kleding- en textielbedrijven", H. Muilerman & M. Simons, Oktober 1998
- IRENE, "Codes of conduct for transnational corporations, an overview", I. Zeldenrust & N. Ascoly, July 1998.
- Vrije Universiteit Amsterdam, "Towards sustainable production and consumption of textile products, sustainable labels and codes of conduct", EPCEM project report, April 2001
- Banana Link, "Voluntary Standards in the the Banana Sector, 2001
- OECD Trade Directorate, "Code of corporate conduct: An inventory", Working Party of the Trade Committee, April 1999
- ILO, "Overview of global developments and Office activities concerning codes of conduct, social labelling and other private sector initiatives addressing labour issues", November 1998

Overzicht codes en bijbehorende internetsites

[CCC Code of labour practices for the apparel and sportswear industry](http://www.somo.nl/monitoring/reports/ccc-ccc.htm)

(<http://www.somo.nl/monitoring/reports/ccc-ccc.htm>)

[ETI Base Code](http://www.ethicaltrade.org/pub/publications/basecode/en/index.shtml) (<http://www.ethicaltrade.org/pub/publications/basecode/en/index.shtml>)

[FAO International Code of Conduct on the Distribution and Use of Pesticides](http://www.fao.org/WAICENT/FAOINFO/AGRICULT/AGP/AGPP/Pesticid/Code/Download/Code.doc)

(<http://www.fao.org/WAICENT/FAOINFO/AGRICULT/AGP/AGPP/Pesticid/Code/Download/Code.doc>)

[Generic Fairtrade Standards for Hired Labour](http://www.fairtrade.net/pdf/hl/english/generic.pdf) (<http://www.fairtrade.net/pdf/hl/english/generic.pdf>)

[ICFTU/ITS Basic Code of Labour Practice](http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/icftuco.htm)

(<http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/icftuco.htm>)

[IFOAM Basic Standards for Organic Production and Processing](http://www.ifoam.org/standard/index_neu.html)

(http://www.ifoam.org/standard/index_neu.html)

[ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/sources/mne.htm)

(<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/sources/mne.htm>)

[IUF Charter of Rights for Migrant Workers in Agriculture](#)

[OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen](http://www.oesorichtlijnen.nl/documenten/Ned_tekst_richtlijnen.pdf)

(http://www.oesorichtlijnen.nl/documenten/Ned_tekst_richtlijnen.pdf)

[SAN Principles and General Standards of the Conservation Agriculture Network \(CAN\)](http://www.rainforest-alliance.org/programs/cap/socios/generic.pdf)

(<http://www.rainforest-alliance.org/programs/cap/socios/generic.pdf>)

[SA 8000 Standard](http://www.cepaa.org/SA8000/SA8000.htm#StandardElements) (<http://www.cepaa.org/SA8000/SA8000.htm#StandardElements>)

[UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights](http://www1.umn.edu/humanrts/links/norms-Aug2003.html)

(<http://www1.umn.edu/humanrts/links/norms-Aug2003.html>)

[WHO Code: The International Code of Marketing of Breastmilk Substitutes](http://www.ibfan.org/english/resource/who/fullcode.html)

(<http://www.ibfan.org/english/resource/who/fullcode.html>)

Annex:

Samenvatting deelproject 2⁵

Duurzaam ondernemen en ketenverantwoordelijkheid

Achtergrond

Uiteenlopende bedrijven hebben reeds initiatieven genomen om verantwoordelijkheid te nemen voor het duurzamer maken van de internationale ketens waarin ze opereren. Hieraan liggen diverse motieven ten grondslag. Sommige bedrijven reageren op de externe druk van maatschappelijke organisaties (bijvoorbeeld de kledingbranche). Anderen willen meer controle op hun toeleveranciers om bijvoorbeeld de veiligheid of kwaliteit van hun product te kunnen garanderen (bijvoorbeeld de voedingsmiddelenketen). En weer anderen hebben primair ethische en maatschappelijk betrokken motieven (bijvoorbeeld Max Havelaar koffie en FSC hout).

Het in kaart brengen en monitoren van internationale toeleveringsketens is vaak een complexe aangelegenheid. Zeker in branches met een wijdvertakt netwerk van uiteenlopende toeleveranciers en uitbesteders blijkt het soms een schier onmogelijke opgave om de keten in kaart te brengen, laat staan te monitoren hoe duurzaam men onderneemt in die keten. Ook de steeds geavanceerdere mogelijkheden om met behulp van ICT data uit te wisselen en op te slaan lost dit gebrek aan transparantie niet op. Hoe kunnen bedrijven ondanks deze beperkingen toch ketenverantwoordelijkheid nemen en de transparantie in hun productketen vergroten? Hierop is project 2: 'Duurzaam ondernemen en ketenverantwoordelijkheid' gericht.

Opzet

De kern van dit project wordt gevormd door ongeveer 10 grote en MKB-bedrijven die zelf een grotere maatschappelijke verantwoordelijkheid zouden willen nemen in de internationale keten waarbinnen ze opereren, maar niet precies weten hoe ze dit het beste kunnen doen. Als referentiepunt wordt gestart met het inventariseren van reeds bestaande gedragscodes op specifieke deelthema's. Mede op basis hiervan wordt een set van generieke gedragscodes opgesteld op het brede terrein van duurzaam ondernemen in de keten. Daarbij wordt overleg nagestreefd met diverse stakeholders, waaronder overheden en maatschappelijke organisaties uit Westerse en niet Westerse landen. Vervolgens gaat elk bedrijf na of dergelijke gedragscodes ook in de praktijk nageleefd kunnen worden en welke dilemma's zich daarbij voordoen. Indien nog niet beschikbaar, wordt hiertoe allereerst de toeleverings- en uitbestedingsketen in kaart gebracht en informatie verzameld over de sociale en ecologische effecten in die keten. Daarna worden de belangrijkste knelpunten geïdentificeerd om ketenverantwoordelijkheid te kunnen nemen. Indien de opgestelde gedragscodes, zo nodig in gewijzigde vorm, functioneel en werkbaar zijn, wordt overwogen om een 'Duurzaam Ondernemen in de Keten Initiatief' te initiëren. Deze gedachte is geïnspireerd op het reeds bestaande Ethical Trading Initiative. Dit Britse initiatief richt zich op het identificeren en uitdragen van 'good practices' in de implementatie van arbeidsnormen. Het is een samenwerkingsverband tussen bedrijven, NGO's en vakbeweging. Of en hoe het voorgestelde Keten Initiatief op het terrein van duurzaam ondernemen vorm gegeven kan worden zal afhangen van de specifieke keuzes die de deelnemende bedrijven maken gedurende de looptijd van het project.

Te verwachten resultaten

Ervaring met en inzicht in de beperkingen en mogelijkheden om als bedrijf ketenverantwoordelijkheid te nemen in internationale toeleverings- en uitbestedingsketens

Plan van aanpak en good practices hoe bedrijven concreet hun ketenverantwoordelijkheid in de praktijk kunnen brengen

Mogelijke opzet van een keten-initiatief vergelijkbaar met het Ethical Trading Initiative, die een permanente rol kan blijven spelen in het proces van het duurzamer maken van internationale ketens van toeleveranciers, uitbesteders en afnemers.

⁵ Uit "Duurzaam Ondernemen in de internationale context", programmaopdracht NIDO