



PlayFair 2008

IOC verdient geen medaille voor arbeidsrechten

Rapport over de arbeidsomstandigheden in fabrieken waar producten met het olympisch logo gemaakt worden





“De olympische gedachte is een levensfilosofie die de kwaliteiten van lichaam, wil en geest adelt en combineert in een evenwichtig geheel. Door sport met cultuur en opvoeding te verenigen, streeft de olympische idee ernaar een levenswijze te creëren die gebaseerd is op de vreugde van de inspanning, de opvoedende waarde van het goede voorbeeld en het respect voor universele fundamentele ethische principes”¹

inhoud

Inleiding	3
.....	
4 ondernemingen geanalyseerd	
- Lekit Stationery Company Ltd.	12
- Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd	16
- Eagle Leather Products Company Ltd.	22
- Mainland Headwear Holdings Limited	25
.....	
besluit	30

Noot van de Vertaler:
100 Chinese yuan is 0,973 € waard (2/6/2007)
Het minimum maandloon in Dongguan bijv. bedraagt
690 yuan of 67,1€



inleiding

Als een manifestatie die om het andere jaar in het middelpunt van de belangstelling van de media en de hele wereld staat, zijn de Olympische Spelen het meest effectieve internationale commerciële marketingplatform ter wereld, dat miljarden mensen in meer dan 200 landen over de hele wereld bereikt.²

1. Nog 14 maanden en aan het aftellen

In augustus 2008 komen de topatleten van de wereld in Peking samen voor de Olympische Zomerspelen. De mondiale sportbedrijven zullen enorme sommen uitgeven om hun producten te associëren met het olympische ideaal. Naar verwachting zullen circa 800.000 buitenlandse en 1 miljoen binnenlandse bezoekers Peking bezoeken. Met de beelden van

de olympische wedstrijden zullen ook de bedrijfsmerken op tv uitgezonden worden voor een mondiaal kijkerspubliek.

Sportkleding en –uitrusting zijn big business - tijdens de Olympische Spelen nog meer dan anders. Eén jaar na de laatste Olympische Spelen werd de mondiale markt voor sportschoenen en –kleding geschat op ongeveer US\$74 miljard. Die groei van de internationale handel in sportkleding wordt aangedreven door bedrijfsgiganten als Nike, Adidas, Reebok, Puma, Fila, ASICS, Mizuno, Lotto, Kappa en Umbro, die sportkleding, sportschoenen en andere sportuitrusting verkopen of produceren. Daarnaast verdienen sportorganen als het Internationaal Olympisch Comité met hun sponsoring- en licentieovereenkomsten enorme sommen aan dit mondiale sportevenement.

olympische souvenirs zullen erg in trek zijn en velen zullen sportkleding als aandenken kopen. De verkoop van merk-sportkleding is in China spectaculair gegroeid van bijna niets 10 jaar geleden tot ca. US\$3 miljard in 2005 en er wordt verwacht dat hij in 2006 met 20 per cent zal groeien.

PlayFair 2008

PlayFair 2008 is een mondiale alliantie van vakbonden, niet-gouvernementele organisaties (NGO's) en arbeidsgroepen die bij de aanloop naar de Olympische Spelen van 2008 in Peking samenwerken om de aandacht te vestigen op de arbeidsomstandigheden in de mondiale sportkledingsector.

Voor de Olympische Spelen van Athene in 2004 werd één van de grootste mobilisaties tegen onmenselijke arbeidsomstandigheden gelanceerd. Bekend als de "PlayFair at the Olympics Campaign", bestond ze uit een alliantie van Oxfam afdelingen³, Global Unions (met de ITUC, toen de ICFTU,⁴ en de ITGLWF), de Schone Kleren Campagne, en hun afdelingen over heel de wereld. De bedoeling was om de sportkleding- en sportschoenenbedrijven, het Internationaal Olympisch Comité (IOC), zijn organiserende comités (OCOGs) en de Nationale Olympische Comités (NOCs), en ook nationale regeringen onder druk te zetten om duidelijke en concrete maatregelen te nemen om de uitbuiting en het misbruik van de vooral vrouwelijke arbeiders in de mondiale sportgoederenindustrie te elimineren.

Deze campagne duurt voort tijdens de aanloop naar de Olympische Spelen in Peking en daarna. Enkele leden van de originele PlayFair Alliantie - de ITUC, Global Unions en leden van de Schone Kleren Campagne - hebben deze vervolgcampagne de naam PlayFair 2008 gegeven. PlayFair 2008 erkent dat het huidige systeem van uitbuiting en misbruiken in de sportkleding- en sportschoenenindustrie slechts echt uit de wereld geholpen kan worden als de regeringen op nationaal en internationaal niveau hun verantwoordelijkheid nemen om de rechten van de arbeiders te beschermen en om de bedrijven rekenschap te vragen voor hun arbeidspraktijken, en als de arbeiders in staat zijn om zich te organiseren om op te komen voor hun belangen. In China is dit momenteel echter niet mogelijk, aangezien de arbeiders hun fundamentele recht om hun eigen onafhankelijke vakbonden op te richten en om te onderhandelen met hun werkgever, ontzegd wordt.

De Olympische Spelen zijn zowel een symbolische als reële kans om deze mondiale spelen in overeenstemming te brengen met de idealen vervat in het Olympisch Charter en om de mensen die plezier beleven aan de Spelen, ook te garanderen dat hun souvenirs en kleren gemaakt zijn in fabrieken waar de menselijke waardigheid en de essentiële arbeidsrechten gerespecteerd worden. Sportbesturen zoals het Internationaal Olympisch Comité, en alle sportkleding- en sportschoenenbedrijven zouden, veel meer dan ze momenteel doen, door middel van hun sponsoring- en licentieovereenkomsten grotere verantwoordelijkheid moeten nemen voor de arbeidspraktijken in de sector.

Winst en de Olympische Spelen

Volgens de functionaris van het Olympisch Comité die verantwoordelijk is voor de voorbereidingen voor de Spelen van 2008, zouden de Olympische Spelen in Peking wel eens de meest winstgevendende Spelen kunnen worden in de geschiedenis, met een winst die hoger is dan het surplus van US\$224 miljoen dat in 1984 door Los Angeles gemaakt is. Hein Verbruggen, hoofd van de coördinatiecommissie van het IOC, zei naar verluidt: "Ik zou niet verbaasd zijn indien Peking meer geld opbrengt dan enige andere Spelen". Volgens rapporten betaalde Adidas een ongewoon hoge som van ca. US\$80-100 miljoen in cash en in extra's zoals uniformen, om de sponsoringovereenkomst voor de Spelen in Peking binnen te halen. Het IOC heeft ook 11 internationale sponsors die samen US\$866 miljoen betalen voor de vier jaar tot 2008.

Olympische licenties zijn een belangrijk onderdeel van het olympische marketingprogramma, samen met het sponsoringprogramma en de postzegel- en muntprogramma's. Een officiële Licentie van de Olympische Spelen is een overeenkomst die het recht toekent om de olympische logo's te gebruiken op producten die in de kleinhandel verkocht worden. In ruil voor die rechten betalen licentiehouders royalties, die gebruikt worden om de organisatie van de Spelen te financieren: *"De bedoeling van het programma is de promotie van de olympische Idealen en het olympisch Merk, door een aanbod van kwaliteitsvolle contactmomenten met de consument..."*⁵ De website van Peking 2008 stelt dat de olympische licenties de succesrijke bedrijven in het gastland een onvergelijkbare commerciële kans bieden om potentieel zeer grote hoeveelheden olympische goederen te produceren en te verkopen, en waardoor de licentiehouders de gelegenheid krijgen om *"aanzienlijke winsten te maken via productie en verkoop van producten in licentie"* en om *"hun merkimage te versterken en hun marktaandeel en verkoop te vergroten..."* Men schat dat de verkoop van de officiële mascottes van de Spelen in Peking alleen al een winst van meer dan US\$300 miljoen zal opleveren.

Terwijl de Spelen voor veel bedrijven veel geld betekenen, bereiken die winsten over het algemeen niet de arbeiders die de sportkleding en de talloze souvenirs maken. De mondiale sportkledingindustrie heeft miljoenen mensen, hoofdzakelijk vrouwen, werk bezorgd. Van China en Indonesië tot Turkije en Bulgarije, werken ze vele uren voor lage lonen in moeilijke omstandigheden, dikwijls zonder de meest essentiële arbeidsbescherming. De textiel- en kledingproductie zijn bekend om de lange werkuren, lage lonen en over het algemeen lakse afdwinging van de arbeidswetgeving. Over heel de wereld en speciaal in Azië zullen veel arbeiders overuren werken voor de productie van goederen voor de aankomende consumptiera-

3 - 11 Oxfam afdelingen namen deel aan de Athene campagne van 2004. Oxfam neemt niet deel aan de PlayFair 2008 campagne, maar blijft lid van de PlayFair Alliance.

4 - The ICFTU – International Confederation of Free Trade Unions is sinds november 2006 bekend als de ITUC – International Trade Union Confederation.

5 - 2008 Olympic licensing programme launched, http://www.ebeijing.gov.cn/BjToday/t20051103_286397.htm

ge. Velen werken in slecht verluchte en onveilige ateliers, en kunnen niet ontkomen aan de afmattende overuren zonder een maandloon of meer te verliezen.

Dit rapport over het onderzoek tijdens de winter van 2006/07 in vier bedrijven die licenties kregen om officiële olympische producten te maken, reveleert een zeer verontrustend beeld.⁶

Van de vier producenten die PlayFair onderzocht, waren er volgens internationale normen twee klein en twee waren gevestigde bedrijven van gemiddelde grootte met een aanzienlijk aantal buitenlandse klanten. Alle bedrijven vertoonden dezelfde ontzettende veronachtzaming van de gezondheid van hun arbeiders en van de plaatselijke wetgeving en reglementen op de volgende gebieden: werkuren, lonen, tewerkstelling van minderjarigen en kinderen, en de gezondheids- en veiligheidsomstandigheden. In Mainland Headwear Holdings Limited, het grootste en succesrijkste bedrijf dat we onderzochten, eist van zijn arbeiders dat ze meer dan 13 uur per dag werken, zeven dagen per week en onderbetaald ze met meer dan 50% van het wettelijke minimumloon. Mainland Headwear's productielocaties bevinden zich niet in het Chinese hinterland, maar in Shenzhen (Longgang District), dat aan Hongkong grenst en een van de hoogste wettelijke minimumlonen van het land heeft en waar enkele van 's lands modernste fabrieken gevestigd zijn. Er is geen excuus waarom deze hoedjes- en petjesproducent zijn personeel zo slecht moet behandelen. Het management van Mainland Headwear eist van zijn arbeiders dat ze bij indiensttreding een waarborg betalen van 100 yuan (ca US\$13 of 9.7 euro).

De arbeiders van alle fabrieken die in dit rapport vermeld worden - en van wie er veel produceren voor bekende internationale consumentenmerken - zijn verplicht te liegen tegen inspecteurs en sommigen krijgen gedetailleerde instructies over hoe ze dat moeten doen, samen met de nodige vervalste documenten om de inspecteurs te bedriegen. Geen enkele van de onderzochte fabrieken zorgde voor speciale bescherming voor de vrouwelijke arbeidsters of gaf het door de Chinese wetgeving vereiste bevallingsverlof. In geen van de gecontroleerde fabrieken is er een afdeling van de officiële Chinese vakbond, en zoals te verwachten, had geen enkele een adequate klachtenprocedure voor de arbeiders of een democratisch verkozen arbeiderscomité. Deze praktijken waren er duidelijk al voor de bedrijven hun olympische licenties kregen en zullen waarschijnlijk voortduren eenmaal de Spelen afgelopen zijn.

Ondanks herhaalde verzoeken blijft het IOC in het defensief over het belang van de arbeidsrechten en arbeidsomstandigheden voor zijn mandaat

MEER VERANTWOORDELIJKHEIDSZIN VAN HET IOC VEREIST *[Ethische Gedragscode van het IOC]*

- 1 *De vrijwaring van de waardigheid van het individu is een fundamentele vereiste van de olympische gedachte.*
- 5 *De olympische partijen zullen hun taak vervullen met de nodige zorg en toewijding. Ze mogen niet handelen op een manier die de reputatie van de olympische Beweging zou kunnen aantasten.*
- 6 *De olympische partijen mogen niet betrokken raken bij bedrijven of personen van wie de activiteiten niet in overeenstemming zijn met de principes beschreven in het Olympisch Charter en deze gedragscode.*

Precies een jaar voor de start van de Spelen in Athene schreef de PlayFair Alliantie een brief naar het IOC met het verzoek om overleg over de wijze waarop het IOC de consumenten zou kunnen helpen garanties bieden over de omstandigheden waarin sportkleding met het olympische merk geproduceerd wordt. In december 2003 antwoordde het IOC eindelijk dat het de zorg van PlayFair deelde, maar dat de Nationale Olympische Comités verantwoordelijk waren voor licenties en sponsoring en dat dit geen zaak van het IOC was. Op het verzoek om een vergadering werd niet ingegaan. Het IOC antwoordde op een volgende brief, waarin "herhaald werd dat het de onrechtvaardige arbeidspraktijken, die in strijd zijn met de geest en de idealen van de olympische beweging, veroordeelde". Maar het IOC besliste nog maar eens om zich te distantiëren van elke actie om deze zeer onrechtvaardige praktijken, die het veroordeelde, uit de wereld te helpen - de brief herhaalde opnieuw dat "de gewone licenties worden behandeld door de 202 Nationale Olympische Comités over heel de wereld. Het IOC is niet direct betrokken bij die contracten".

Na verscheidene verdere verzoeken, overlegde het IOC met de Alliantie in de lente van 2004 en opnieuw in oktober 2005. Het IOC beloofde de voorstellen te onderzoeken en te bespreken. Sindsdien is er echter geen teken dat het IOC de ideeën heeft besproken of, zoals afgesproken, gecommuniceerd heeft naar de Nationale Olympische Comités. In het jaar dat aan de Spelen in Athene voorafging communiceerde de PlayFair Alliantie acht maal met het IOC in een poging om een ontmoeting en een dialoog te bekomen. Het IOC ging er eerst mee akkoord om de discussies die in april 2004 werden gehouden, voort te zetten, maar later informeerde het IOC de Alliantie dat het geen verder bilateraal overleg met haar zou houden. Maar, na veel druk, gingen IOC vertegenwoordigers er in oktober 2005 mee akkoord om aan tafel te gaan zitten met internationale

6 - Meer PlayFair rapporten toegespitst op de sportkledingindustrie zullen gepubliceerd worden in de 12 maand die leiden naar de Spelen van 2008.

vakbondsvertegenwoordigers (namens de PlayFair partners). Het IOC reageerde echter niet op verzoeken om de problemen die op die vergadering werden besproken, op te volgen.

In 1998 tekenden het IOC en de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) een samenwerkingsovereenkomst over het respect voor sociale rechtvaardigheid en waarin verklaard wordt dat "het IOC en de IAO beloven om activiteiten aan te moedigen om dit doel te bereiken, in het bijzonder die activiteiten die een bijdrage leveren in de strijd tegen armoede en kinderarbeid...". De overeenkomst hield in dat een gezamenlijke IOC/IAO werkgroep zou opgericht worden om een programma voor wederzijdse samenwerking uit te werken. Het is echter niet echt duidelijk welke concrete maatregelen genomen zijn om deze achtenswaardige doelen te bereiken.

VRAGEN VAN PLAYFAIR AAN HET IOC

Op de vergadering in oktober 2005 bracht de PlayFair Alliantie haar kerneisen naar voren en die waren en blijven een verzoek aan het IOC om:

- > Een duidelijke en publieke verklaring af te leggen, en in te voegen in het Olympisch Charter, ter ondersteuning van de arbeidsnormen, in het bijzonder in de productieketens van sportproducten;*
- > In de licentie- en sponsoringcontracten van het IOC bindende regels in te voegen omtrent arbeidsnormen in de productieketens van de betrokken ondernemingen;*
- > Een effectief mechanisme op te richten dat gevallen van schendingen van arbeids-rechten in de productieketens kan behandelen, ingeval het onmogelijk is ze door direct contact met de betrokken onderneming te verhelpen;*
- > Concrete stappen te zetten om te garanderen dat de nationale Olympische Comités en de comités die de spelen organiseren deze bepalingen aannemen en implementeren.*

Hoewel het IOC vaag verwijst naar zijn ethische gedragscode, lijkt het extreem weigerachtig om ook maar enige verantwoordelijkheid op zich te nemen voor de omstandigheden waarin olympische producten en sportkleding gemaakt worden, in weerwil van de duidelijke banden tussen de industrie en de Olympische Spelen zelf. Zoals vermeld zullen de spelen in Peking waarschijnlijk de meest lucratieve ooit worden, en ofschoon enkele NOCs positief reageerden op de 'PlayFair in Athene' campagne, zijn we van mening dat de mensen die deze winstgevende producten maken, vergeten en genegeerd worden. De bevindingen van dit rapport tonen de schandalige omstandigheden aan waaronder de producten met het officiële olympische logo geproduceerd worden – en dat roept de fundamentele vraag op hoe de 'olympische idee', die in de woorden van het Olympisch Charter *'een levenswijze wil creëren gebaseerd op ... respect voor de universele fundamentele ethische principes'* in overeenstemming gebracht kan worden met zulke productieomstandigheden voor de arbeiders.

Het IOC ontkent zijn verantwoordelijkheid

In weerwil van de talloze bewijzen van slechte arbeidsomstandigheden bij de productie van olympische producten en sportkleding die de PlayFair Alliantie tijdens de aanloop naar de Olympische Spelen in Athene en Turijn aan het IOC voorlegde, blijft het IOC de problemen in zijn specifieke productieketen ontkennen. Het onderzoek dat volgt, levert de onweerlegbare bewijzen dat de erge omstandigheden bij de productie van olympische goederen onverminderd voortduren en een ernstige respons van zowel het IOC als van het Peking Organiserend Comité vereisen. Het rapport toont aan dat de praktijken van de ondernemingen die producten maken met het logo, zowel de geest als de letter van het Charter schenden. Nochtans weigert de olympische beweging, in het bijzonder het Internationaal Olympisch Comité, te erkennen dat er arbeidsschendingen in haar bevoorradingsketen voorkomen, en dat ze de verantwoordelijkheid moet nemen om in de strijd tegen deze schendingen een ethisch marketing- en licentieprogramma uit te werken.

Hoewel de Chinese regering een grote verantwoordelijkheid draagt om erover te waken dat de arbeidspraktijken de internationale normen niet overtreden, moet het IOC, als de overkoepelende coördinator van de Olympische Spelen, ook zijn verantwoordelijkheid nemen. Het IOC heeft inderdaad de plicht om de slechte bedrijfspraktijken van zijn sponsors en licentiehouders aan te vechten. Bovendien is het IOC in staat om een verschil ten goede te maken op het gebied van arbeidsrechten in een hele reeks sectoren die bijdragen tot het succes van de Olympische Spelen. Het kan ook initiatieven steunen om de volledige naleving van de arbeidsrechten in die sectoren te garanderen.

Veel nationale Olympische Comités reageerden positief en verscheidene atleten sloten zich aan bij de oproep van de PlayFair in Athene campagne om een eind te maken aan het misbruik

en de uitbuiting van de arbeiders in de sportkledingindustrie. Maar het IOC weigerde categoriek zijn verantwoordelijkheid op te nemen voor de arbeidsrechten in het olympische sponsoring- en licentieprogramma's op mondiaal, nationaal en het niveau van de Spelen, ook al geeft het toe dat de doelen van de campagne in overeenstemming zijn met de geest van de olympische idealen van fairplay en ethisch gedrag.

Zelfs al verklaart de Ethische Gedragscode van het IOC duidelijk dat *"de olympische partijen niet betrokken mogen raken bij bedrijven of personen wier activiteit niet in overeenstemming is met de principes beschreven in het Olympisch Charter"*, weigert het IOC zijn verantwoordelijkheid te nemen voor zelfs de meest minimale naleving van de basisarbeidsnormen bij de productie van sportkleding met het olympische logo. Het IOC kwam het dichtst bij het aanvaarden van de noodzaak van ethische en duurzame bedrijfsvoering in de olympische beweging in Artikel 14 van zijn Gedragscode, dat stelt dat *"ze een positieve nalatenschap van de Olympische Spelen moet nastreven in de gaststeden en de gastlanden"*. Terwijl het Olympische Charter een *"verantwoordelijke bekommernis om de milieuproblemen"* bevat, rept het nergens over de noodzaak van verantwoordelijke ondernemingspraktijken.

Het IOC heeft consequent de voorkeur gegeven aan een strategie van ontkenning en wijst elke eis af om stappen te zetten op het vlak van de controle van, en zijn verantwoordelijkheid voor de productie van goederen met het olympisch logo.

Het IOC en de olympische licenties

*We bevinden ons niet in een positie dat we instructies kunnen geven aan regeringen over hoe ze zich zouden moeten gedragen... "Dat is onze taak niet. We zijn hier om de Spelen te organiseren."*⁷

Het IOC ontwijkt voortdurend problemen met de mensenrechten en blijft weigeren commentaar te leveren op "politieke" problemen. Maar als het gaat over problemen in verband met de arbeidsomstandigheden bij de productie van olympische goederen, kan het zich zo'n houding niet permitteren. Het IOC heeft zelf wel slechts een handvol directe licentiehouders en sponsors, maar als het voornaamste coördinerend orgaan voor de Olympische Spelen, heeft het de belangrijke verantwoordelijkheid om erover te waken dat de nationale Olympische Comités en het gastland ervoor zorgen dat de licentiehouders en de sponsors de olympische idealen en aspiraties hooghouden. Het IOC "is eigenaar" van het olympisch logo en laat het gastland in feite toe dat voor korte tijd te gebruiken - en als zodanig moet het IOC waarborgen dat het logo niet in diskrediet wordt gebracht door slechte arbeidsomstandigheden.

Het IOC draagt de grootste verantwoordelijkheid bij het verlenen van licenties voor producten met het olympische logo. Het Olympisch Charter – ondanks zijn stilzwijgen over ethische bedrijfsvoering – is heel duidelijk over de situatie en bevat duidelijke details over de vergoedingen die het IOC krijgt in ruil voor het gebruik van de olympische emblemten.

Bijvoorbeeld:

Artikel 2...2.2.1 Voor alle sponsoring- en leveringsovereenkomsten en voor alle andere marketinginitiatieven dan die waarnaar verwezen wordt in paragraaf 2.2.2 hieronder, geldt dat dergelijke overeenkomst geen ernstige schade mag toebrengen aan de belangen van het betrokken NOC, en dat de beslissing zal genomen worden door het IOC in overleg met dergelijk NOC, dat een deel van de netto opbrengsten uit dergelijke overeenkomst zal ontvangen.

2.2.2 Het NOC zal de helft van alle netto inkomsten, na aftrek van alle belastingen en kosten, uit dergelijke licentieovereenkomsten ontvangen.

In China wordt het gebruik van producten met het officiële olympische logo zorgvuldig gecontroleerd en, voor zover we hebben kunnen nagaan, hebben tot nu in totaal 55 ondernemingen het recht gekregen om producten met het officiële olympische Logo te maken.

Volgens het Olympisch Charter moeten alle contracten over het gebruik van de officiële olympische logo's ondertekend en goedgekeurd worden door het betrokken OCOG. Ze mogen slechts geldig zijn binnen het land van dat OCOG, tenzij het OCOG eerst schriftelijk goedkeuring heeft gegeven; en het "...gebruik van een olympisch embleem moet bijdragen tot de ontwikkeling van de olympische Beweging en mag geen afbreuk doen aan haar waardigheid; elke associatie tussen een olympisch embleem en producten of diensten is verboden indien zulke associatie onverenigbaar is met de Fundamentele Principes van de olympische gedachte of de rol van het IOC, zoals uiteengezet in het Olympisch Charter(4.10.2).

⁷ - Hein Verbruggen, Voorzitter van de Coördinatiecommissie van het IOC voor de Spelen in Peking, Associated Press, 25 april 2007

Het IOC heeft ook toezicht op deze contractuele overeenkomsten en heeft het recht om alle licentiecontracten die uitgereikt werden door het gastland of door een NOC, te herzien:

- Op verzoek van het IOC, zal elk NOC of OCOG een kopie van elk contract waarvan het partij is, ter beschikking stellen. (4.10.5)

Een officiële Licentie van de Olympische Spelen is een overeenkomst die de rechten verleent om de olympische merken te gebruiken op producten in de kleinhandel. In ruil betalen de licentiehouders royalties voor deze rechten, die direct bestemd zijn voor de financiering van de Spelen.

"Het doel van het programma is de promotie van de olympische Idealen en het olympische Merk, door een aanbod van goede contactpunten met de consument..."

Zoals de website van Peking 2008 verklaart, bieden olympische licenties de bedrijven in het gastland kansen om potentieel grote hoeveelheden olympische producten te produceren en te verkopen, waardoor de licentiehouders de kans krijgen om *"aanzienlijke winst te maken met de productie of verkoop van de producten in licentie, hun merkimago te versterken en hun marktaandeel en verkoopsomzet te vergroten..."*⁸

De "missie" van het Licentieprogramma van Peking 2008 is de promotie van het merkimago van de Olympische Spelen van Peking en het Chinese Olympisch Comité (COC), nl.

"de unieke cultuur van China en Peking uit te drukken door een aanbod van een heel gamma van traditionele culturele producten; een grote inspanning te leveren om Chinese bedrijven te betrekken bij de olympische licenties, Chinese producten onder de aandacht te brengen en een merkimago op te bouwen met een boodschap over kwaliteit, d.w.z. 'Made-in-China = Hoge kwaliteit' en om geld in te zamelen voor de Olympische Spelen."

Jammer dat dit programma nergens verwijst naar menswaardig werk, basisarbeidsnormen of zelfs maar naar de naleving van de eigen wetten.

China's arbeiders en het economisch "mirakel"

China's overgang van een onproductieve, rurale economie naar een industriële reus wordt soms het 'Chinese mirakel' genoemd. De groei is spectaculair versneld, de export heeft een hoge vlucht genomen en de inkomens zijn geëscaleerd. Voor velen hebben de veranderingen van de laatste 20 jaar geresulteerd in een hogere levensstandaard en ongekende consumptiemogelijkheden. Dit mirakel biedt voor ondernemingen in heel de wereld een toegang tot nieuwe markten en tot goedkope en volgzame werkrachten. Het Chinese exportsucces wordt inderdaad geleid door industrieën die ongewoon lage lonen betalen – van 1983 tot 2002 groeide de totale cumulatieve toevloed van BDI van US\$ 1.8 miljard tot US\$ 446.3 miljard, of van bijna nul percent van het BBP in het begin van de jaren '80 tot bijna vijf percent van het BBP tegen het einde van de jaren '90.

Voor het Chinese 'mirakel' is een hoge prijs betaald: uitbuiting en onderdrukking op de grootst mogelijke schaal. En het is een prijs die betaald wordt door de grote meerderheid van de mensen die verondersteld werden er baat bij te vinden: de gewone arbeiders en boeren die de grote meerderheid vormen in het land.⁹ China's transformatie heeft hogere inkomens opgeleverd voor enkelen, en een aanzienlijke vermindering van diegenen die leven in absolute armoede. Maar nog ongeveer 250 miljoen mensen, d.w.z. 16,6 percent van de bevolking, moeten rondkomen met minder dan US\$1 en bijna 700 miljoen mensen, 47 percent van de bevolking, leven van minder dan US\$2 per dag. De ongelijkheid is aan het groeien en China behoort nu tot de groep van de landen met de grootste ongelijkheid.

Veel van diegenen die werken in armoede of die op de armoedegrens leven, vormen in de explosief groeiende steden in het zuiden en de kustgebieden de ruggengraat van China's economisch succes. Het aantal migranten die het uitputtende labeur en de armoede van het platteland ontvluchten, bedraagt ongeveer 200 miljoen. Zij werken vooral in de privé sector waar de lonen laag zijn, de werkdagen lang en waar men weinig geeft om de arbeiders. Veel migranten werken zonder schriftelijk contract en hebben dikwijls geen officiële verblijfplaats waar ze tewerkgesteld zijn. Ze zijn afhankelijk van hun werkgevers. Zonder basisrechten, zoals toegang tot sociale zekerheid of pensioenen, werken de migranten zo'n 13 uur per dag en zeven dagen per week om het minimumloon te verdienen. Veiligheids- en gezondheidsnormen zijn flagrant ontoereikend. Officiële schattingen spreken van ca. 127.000 dodelijke slachtoffers in de industrie – ondanks de jaarlijkse beloften om de situatie te verbeteren. Een recent rapport zegt dat meer dan 200 miljoen van de 758 miljoen werknemers in China lijden aan een of andere beroepsziekte. Volgens officiële

8 - Peking 2008 Olympic Marketing Plan Overview, <http://en.beijing2008.cn/46/72/column211717246.shtml>

9 - Voor meer info over het Chinese mirakel, zie: Whose Miracle: How China's workers are paying the price for its economic boom, ICFTU (now ITUC) December 2005.

statistieken verminderde het aantal grootschalige fabrieksrampen (geklasseerd als een ongeval met 30 of meer dodelijke slachtoffers) in 2006, maar arbeidsongevallen blijven een dagdagelijks gebeuren. Ongeveer 700.000 arbeiders zijn in een bepaalde mate arbeidsongeschikt vanwege een arbeidsongeval. In de Parelrivierdelta alleen al worden naar schatting ieder jaar zo'n 40.000 vingers afgesneden.

De Chinese regering heeft heel wat vooruitgang geboekt op het gebied van hervorming van de wetgeving en sociale vooruitgang, maar voor de meerderheid van de Chinese arbeiders worden de nieuwe wetten niet afgedwongen, of zijn ze onvoldoende om hen te beschermen tegen binnenlandse en buitenlandse werkgevers die hun voordeel doen met het feit dat China zichzelf positioneert als het atelier van de wereld. Hoewel dit kan veranderen eenmaal de regering besluit dat er genoeg laagtechnologische investeringen zijn gebeurd en - rijkelijk laat - gaat streven naar een verbetering van de kwalificaties en de lonen van de arbeidskrachten, blijven er cruciale domeinen niet hervormd.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid van ondernemingen, door velen aangekondigd als dé oplossing voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden in China, is door internationale bedrijven en merken gepromoot als het symbool van hun engagement voor de basisarbeidsrechten. En toch, zoals dit en vele andere rapporten uit de eerste hand aantonen, blijft MVO in China in grote mate ineffectief. Lage normen, verouderde en in diskrediet gebrachte "auditing" systemen, en een gebrek aan focus op de leveringsketen, leiden ertoe dat MVO audits waardeloos zijn en gemakkelijk ondergraven kunnen worden. Er zijn wel enkele initiatieven die de problemen ernstiger aanpakken, zoals echte arbeidersparticipatie, maar ze blijven kleinschalig en ze zijn duur. Veel gedragscodes beloven plechtig steun voor de basisarbeidsrechten, waaronder het recht op vrijheid van vereniging, maar de meeste omvatten geen concrete plannen om deze vrijheid van vereniging te laten respecteren en te implementeren.

De arbeidsomstandigheden en -praktijken kunnen niet duurzaam veranderen zonder participatie en echte betrokkenheid van de arbeiders. Toch verwijzen de meeste MVO initiatieven niet naar het feit dat de Chinese overheid haar arbeiders het fundamentele recht weigert om vakbonden op te richten en er lid van te worden. Zelfs de waardevolste initiatieven zullen falen indien ze niet gesteund worden door onafhankelijke arbeidsorganisaties en afhankelijk zijn van de welwillendheid van de werkgever. Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen zijn geen lege slogans, maar belangrijke rechten die de arbeiders in staat stellen hun zeg te krijgen in de verbetering van hun arbeidssituatie.

Vrijheid van vereniging

Vakbonden zijn voor arbeiders een effectief middel om hun arbeidsomstandigheden te verbeteren en hun een hoorbare

stem te verlenen om zinvol aan de maatschappij te participeren en hen te beschermen tegen de negatieve effecten van economische verandering. Dit fundamentele recht - vastgelegd in de Conventies van de IAO - wordt aan de arbeiders in China ontzegd, want de regering heeft de IAO basisarbeidsnormen voor vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen niet ondertekend. Als gevolg daarvan blijft de onderdrukking van arbeidersactivisme een dagelijks gegeven.

De Chinese regering heeft geen van de twee fundamentele IAO Conventies over de vrijheid van vereniging en het recht op organisatie en collectieve onderhandelingen (IAO Conventies Nr. 87 en Nr. 98) geratificeerd. In februari 2001 ratificeerde ze de Internationale Overeenkomst over de Economische, Sociale en Culturele Rechten (ICESCR), maar tegelijkertijd kondigde ze aan dat de bepalingen onder Artikel 8,1 (a), met name het recht om arbeidersorganisaties van eigen keuze op te richten en er lid van te worden, zou geregeld worden in overeenstemming met de Chinese wetgeving. Door zo te handelen maakte de regering effectief voorbehoud tegen een fundamenteel element van de Overeenkomst, en overtrad ze de internationaal erkende principes van het verdragsrecht. Immers, in 2005 'betreurde' de VN Commissie inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten dit verbod op het recht van organisatie en lidmaatschap van een onafhankelijke vakbond en vroeg China "de Wet op de Vakbonden te amenderen, zodat de arbeiders onafhankelijke vakbonden kunnen oprichten buiten de structuur van de All China Federation of Trade Unions".

Eenvoudig gezegd, de arbeiders zijn niet vrij om vakbonden van eigen keuze op te richten of er lid van te worden, aangezien slechts één "arbeiders"-organisatie bij wet is erkend, de All China Federation of Trade Unions (ACFTU). De rol van de ACFTU is om

"de belangen van de arbeiders te vertegenwoordigen en hun rechtmatige rechten te beschermen" maar tegelijkertijd moet de ACFTU, als onderdeel van de regeringsbureaucratie, ook "de Grondwet naleven en beschermen (...), de economische ontwikkeling als dé centrale taak op zich nemen, de socialistische weg, [en] de democratische volksdictatuur en het leiderschap van de Communistische Partij van China ondersteunen (...)"
De centrale taak van ACFTU blijft "de arbeidsrelaties te coördineren door overleg" en "de arbeiders te mobiliseren om hun productietaken te vervullen".

In geval van arbeidersonrust of klachten op het werk is de ACFTU op z'n best nutteloos of afwezig en op z'n slechtst doelbewust obstructief tegenover de eisen en methodes van de arbeiders. Deze passiviteit en afwezigheid van zelfs maar rudimentaire steun voor de arbeiders komt gedeeltelijk voort

uit zijn tegenstrijdige rol. De ACFTU is zowel een onderdeel van de Partij- en Staatsbureaucratie, een instelling die de regering assisteert bij haar belangrijke taak om voor sociale stabiliteit te zorgen tijdens de economische hervormingen en een zogezegde vertegenwoordiger van de arbeiders, die de arbeiders steunt en zo ervoor zorgt dat de groeiende conflicten en ongelijkheden in de nieuwe 'socialistische markteconomie' niet leiden tot een onafhankelijke arbeidersbeweging.

Onafhankelijke vakbonden zijn niet toegelaten, en pogingen om onafhankelijke arbeidersorganisaties op te richten, worden onderdrukt, soms met geweld. In China is er geen stakingsrecht en voor de arbeiders zijn er slechts weinig wettelijke wegen om hun klachten te uiten. Momenteel is er geen wet op procedures voor collectieve onderhandelingen, alleen reglementen en bepalingen voor Collectieve Contracten (gewijzigd in 2004). Ondanks de beperkte mogelijkheden tot collectief overleg en de duidelijke nood aan bescherming van de arbeiders – met inbegrip van de migranten – is er weinig vooruitgang geboekt naar enige vorm van echte collectieve onderhandelingen. Zonder representatieve vakbond, zijn al duizenden groepen arbeiders op straat gekomen om te protesteren, dikwijls na jarenlange vruchteloze pogingen om met de plaatselijke overheden te onderhandelen.

Organisatoren van deze groepen en protesterende arbeiders worden dikwijls gearresteerd. Sommigen worden veroordeeld tot gevangenisstraffen na een strafrechtelijk proces dat bij lange niet voldoet aan de internationale normen. Anderen krijgen een termijn van "heropvoeding door arbeid" ("lao jiao", soms "herintegratie door arbeid" genoemd), een administratieve procedure waarbij de weinige waarborgen van het strafrecht terzijde geschoven worden. Het resultaat van die repressieve maatregelen is dat voorbeelden van onafhankelijke vakbonden zeldzaam en kortstondig zijn. Organisatoren van collectieve acties moeten opereren met grote risico's. Desondanks is een groeiend aantal arbeiders bereid grote risico's te nemen om protesten, stakingen en collectieve acties te organiseren.¹⁰

Naarmate China zijn pijnlijke weg naar een vrije markt voortzet, hebben miljoenen arbeiders in de staatsbedrijven hun baan verloren – en er is slechts weinig ander werk. In de toekomst zal het scheppen van nieuwe banen naar verwachting nog veel jaren achterblijven bij het aantal werkzoekenden en het officiële stedelijke werkloosheidscijfer (ongeveer 4,5 procent) verdoezelt een veel hoger cijfer, naar schatting rond de 10-20% of meer in sommige postindustriële gebieden. Voor velen – speciaal vrouwen, die als eersten ontslagen worden en als laatsten nieuw werk vinden – betekent ontslag op de 40-jarige leeftijd effectieve pensionering. Daarbij komen de alomtegenwoordige corruptie, de grootschalige geldverduistering in de vroegere staatsondernemingen en de collusie tussen zakenlui en regeringsambtenaren. De ACFTU heeft gedurende de herstructurering van deze staatsondernemingen niet over sociale zekerheidsvoorzieningen onderhandeld, laat staan er verkregen en afgedwongen.

De ACFTU blijkt ook niet bereid of niet in staat de arbeiders in de privé sector te ondersteunen. Ondanks het feit dat in 2003 voor de eerste keer arbeidsmigranten zijn toegelaten tot de ACFTU en dat er veel publieke campagnes worden gevoerd om ze als leden te verwelkomen, is de ACFTU zo goed als onbestaand in de meerderheid van de conflicten en collectieve acties in de voornaamste industriële zones waar de meerderheid van de privé bedrijven zich bevinden. In alle vier de fabrieken waar PlayFair onderzoek deed voor dit rapport konden we geen teken vinden van een ACFTU afdeling noch van een andere vorm van arbeidersorganisatie of –comité.

Waar vrije en onafhankelijke vakbonden ontzegd worden aan de Chinese arbeiders, kunnen welwillende ondernemingen en de geleidelijke invoering van meer omvattende wetgeving geen duurzame verbetering teweegbrengen.

Een oogje dichtknippen?

Gegeven wat de gewone arbeiders in China allemaal op zo'n verpletterende manier tegen zich hebben, het gebrek aan vakbonden en de lakse handhaving van de wet, is het niet moeilijk te begrijpen dat de bevindingen in dit rapport over heel China wijdverspreid zijn. Wat we in dit rapport willen benadrukken is dat het IOC de ultieme verantwoordelijkheid heeft om ervoor te zorgen dat fabrieken als hier beschreven – waar de arbeidsomstandigheden het leven van de arbeidsters in gevaar brengen – worden gesaneerd vooraleer ze kunnen profiteren van de Olympische Spelen.

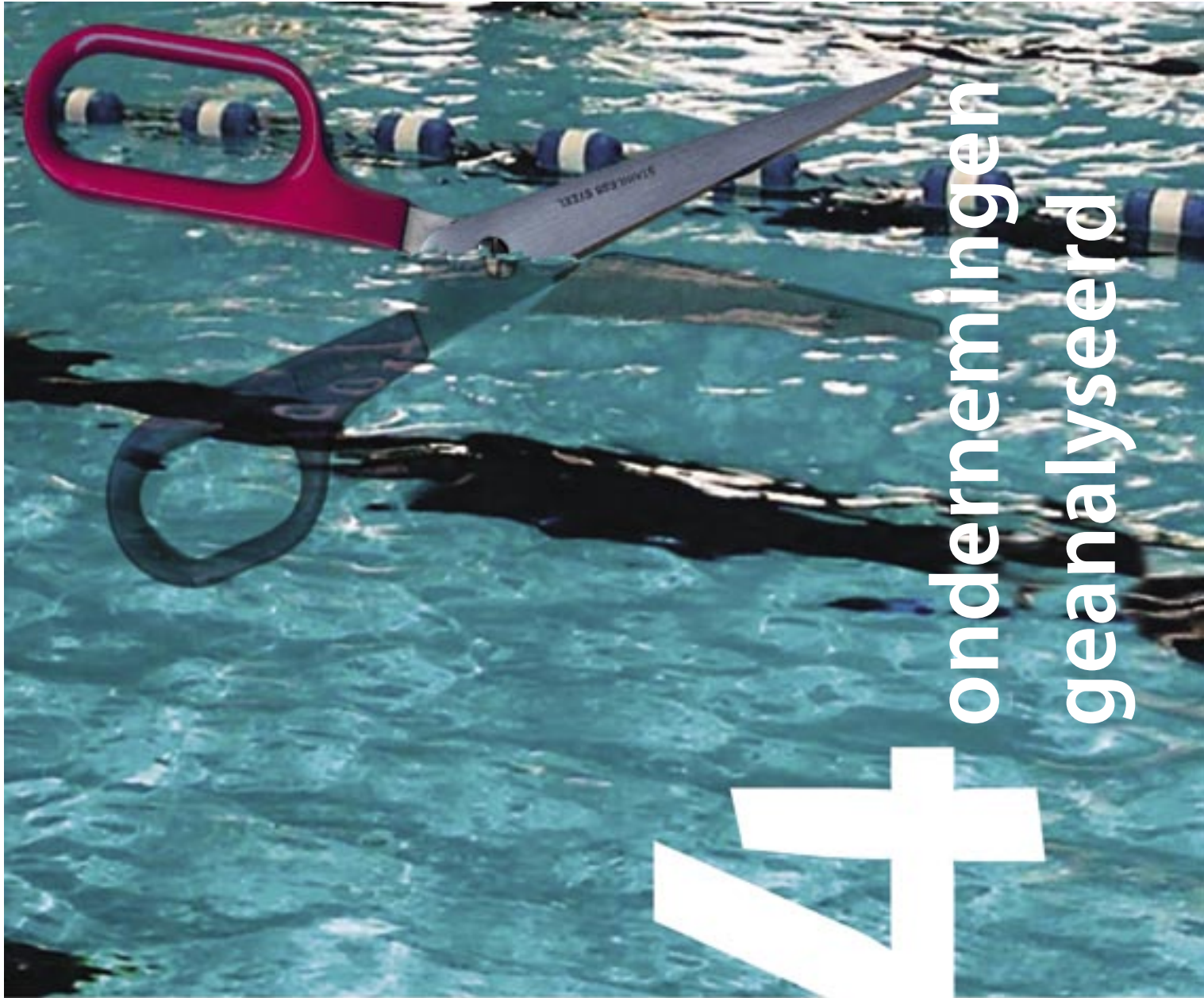
Terwijl het IOC een erg negatieve houding aanneemt tegenover de bewijzen van ernstige problemen in de olympische leveringsketen, houdt het vol dat alles goed gaat in de olympische familie. In de zomer van 2005, beweerde Hein Verbruggen, voorzitter van de IOC Coördinatiecommissie voor de Spelen te Peking, op het einde van een driedaags bezoek van het IOC dat de voorbereidingen voor de Spelen in Peking "vlot" verliepen. -

"We zullen werkelijk groene Spelen hebben, niet alleen omdat ze hun best doen voor het milieu, maar ook omdat er alleen groene lichten zijn," zei Verbruggen, eraan toevoegend *"Het is misschien moeilijk te geloven, maar er is niets negatiefs te zeggen."*¹¹

Het is inderdaad moeilijk te geloven en toch is dit wat het IOC ons wil doen geloven. Ons onderzoek toont iets anders.

10 - Voor een lijst van personen die momenteel in China gevangen zitten wegens hun betrokkenheid bij arbeidersprotesten, zie *Imprisoned Labour Rights Activists in China* op: http://www.ihlo.org/DLA/POCS_011206.html

11 - Bloomberg News 2 juni 2005



ondernemingen
geanalyseerd



.....



Ledit Stationery Company Ltd.



Begin dit jaar werd een onderzoeker van PlayFair aangeworven door **Ledit Stationery Co. Ltd.**, een Taiwanese onderneming met een grote productiefabriek in zuidelijk China en verzamelde er uit de eerste hand informatie over de arbeidspraktijken en -omstandigheden.

PlayFair stelde vast dat deze grote, succesrijke onderneming haar arbeiders systematisch minder dan 50% van het voor de streek wettelijk minimumloon uitbetaalde. Het bedrijf betaalt zijn arbeiders op basis van een zeer laag stukloon en eist dat ze 13 uur per dag werken met, indien al één, slechts enkele vrije dagen per maand. Ledit is ook een van de vele bedrijven die een hoog percentage van informele arbeiders tewerkstelt in z'n fabrieken en blijkt voor zijn personeel geen premies voor sociale zekerheid te reserveren, registreren of te betalen of dat in het verleden ook niet te hebben gedaan. Het bedrijf hanteert een onnodig streng boete- en strafsysteem om het personeel te leiden en te disciplineren. Deze producent van producten met het officiële olympische logo en de mascotte, stelt ook kinderen tewerk en verplicht hen om 13 uur per dag te werken; en om zijn huidige en toekomstige verantwoordelijkheden als werkgever te ontlopen, houdt het geen registers van deze kinderen bij, noch van alle andere arbeiders.

Eigendom

Taiwanese onderneming

Fabriek op het Chinese vasteland

Jiangbian Administration Area, Qishi Town, Dongguan City, Guangdong, China.

Tel: 86-0769-8666 5177; 8666 8747; 8666 7077; 8666 7867; 8666 9847

Fax: 86-0769-8666 5277; 8672 3358

Email: esd3@lekit.com.hk of lekit4@lekit.cn

Website: www.lekit.cn

Kantoor in Hongkong:

Room 610-12, Block A, Tonic Industrial Centre, Kowloon Bay, Hong Kong

Tel: 852-2750 2351

Fax: 852- 2750 2731



Lagere en middelbare schoolkinderen tewerkgesteld bij Ledit tijdens de schoolvakanties (In januari 2007 werkte een PlayFair researcher naast hen).

Ledit Stationery Co., Ltd., opgericht in 1977, is een ISO 9001 gecertificeerde producent van papier- en lederproducten. PlayFair voerde zijn onderzoek uit in een van zijn productielocaties in Dongguan in de provincie Guangdong.

In een open brief op een B2B website, verklaarde Chris Qie, de manager van de fabriek in Dongguan: "Ledit [heeft] het voorrecht om kantoorbenodigdheden te mogen leveren voor de Spelen van 2008 in Peking." (http://chrisque.en.ec21.com/company_info.jsp). De arbeiders die in de fabriek werden geïnterviewd, bevestigden dat Ledit een afbeelding van Fuwa, de olympische mascotte, op zijn papierproducten afdrukte.

Ledit produceert notitieboeken, adresboeken, ringmappen, instructiebrochures, zakenagenda's, memoblokken, agenda-aanvullingen, ingebonden agenda's, ringgebonden agenda's, personal organizers, lederen bureauaccessoires, lederen portfolio planners, adreskaarthouders, CD doosjes, portefeuilles, en geschenkartikelen. De gemiddelde maandproductie is zeer hoog. Het bedrijf produceert bijvoorbeeld elke maand vijf miljoen notitieboeken, acht miljoen instructiebrochures en verwante artikelen, een miljoen lederen agenda's en andere soorten agenda's en 500.000 adresboeken, mappen en gelijkwaardige producten.

(<http://www.lekit.cn/eng/profile.asp>).

Ledit blijkt ook te leveren aan Filofax

(<http://www.filofax.co.uk/>) en MomAgenda

(<http://www.momagenda.com>).



1. Kinderarbeid

Op het moment van het onderzoek in januari 2007, merkten PlayFair onderzoekers dat Lekit meer dan 20 kinderen onder de 16 jaar had aangeworven, in overtreding van Artikel 15 van de Arbeidswet.¹² De kinderen waren lagere en middelbare schoolkinderen uit migrantenfamilies van het platteland, die wilden werken tijdens de korte wintervakantie. Enkel van hen werden naar de fabriek gebracht door hun moeder om geld te verdienen voor hun schoolgeld. Hoewel deze kinderen slechts 5% vertegenwoordigden van het 400 man sterk personeelsbestand, waren sommigen onder hen zeer jong en moesten ze allemaal dezelfde overuren werken als de volwassenen.

In januari 2007 werkte een onderzoeker van PlayFair naast deze kinderen. Het jongste kind was amper 12 jaar oud. Volgens hun gewone werkrooster moesten ze op de verpakingslijn werken van 's morgens 7u30 of 8u00 tot 's avonds laat tot rond 10u30. Eenmaal werd het rooster gewijzigd. Er zou een vooraf aangekondigde audit door externe inspecteurs uitgevoerd worden, en daarom kregen alle kinderen werk in het magazijn, uit het zicht.

De kinderen moesten gewoonlijk werken aan een grote tafel waar ze notitieboeken op orde moesten plaatsen, d.w.z. stapelen met de voorste omslag bovenaan. Vijf notitieboeken werden samengebonden en in een groot verpakingskarton geplaatst.

Een van de redenen waarom het management kinderen tewerkstelt, is omdat ze hun lagere lonen kunnen betalen. Voor overwerk krijgen de kinderen slechts 3 yuan/uur, terwijl hun oudere collega's 3,12 yuan/uur krijgen (voor het hoofdstuk lonen, zie verder).



2. Geen contract, geen registratie

Het management van Lekit geeft aan geen enkele van zijn personeelsleden een contract of een vorm van tewerkstellingsdocument. Volgens Artikel 19 van de Arbeidswet moet een arbeidscontract het volgende inhouden:

- de bepalingen van het contract;
- een functiebeschrijving;
- arbeidsbescherming en arbeidsomstandigheden;
- vergoedingen;
- regels, reglementen en boetes voor overtredingen;
- de voorwaarden voor de beëindiging van het arbeidscontract; en
- specifieke bepalingen met betrekking tot schendingen van het arbeidscontract.

Zonder enig document van hun tewerkstelling zou het voor de arbeiders, ingeval van een conflict over werkuren, lonen, vergoeding voor een arbeidsongeval, of sociale zekerheid en andere voordelen, zeer moeilijk zijn om te bewijzen dat ze tewerkgesteld waren in de fabriek, en om hun situatie en rechten voor een arbitragecomité of een rechtbank te verdedigen.



¹² - Artikel 15 van de Arbeidswet: Geen enkele tewerkstellingsentiteit mag jongeren aannemen onder de leeftijd van 16. Entiteiten voor literatuur of kunst, lichaamscultuur en sport, en speciale kunsten en kunstnijverheid, die jongeren onder de 16 moeten tewerkstellen, zijn verplicht de onderzoeks- en toelatingsprocedures te volgen volgens de relevante bepalingen van de Staat en moeten hun recht op verplicht onderwijs garanderen.

3. Buitensporige werkuren en verplichte overuren

In de fabriek zijn er de volgende productielijnen: een lijn voor de ontwikkeling van modellen; 8 papierproductielijnen; druklijnen met tweekleuren-, driekleuren-, vierkleuren- en vijfkleurendrukmachines; lijnen met vouwmachines; spiraallijnen; lijnen voor snijden, binden, stikken van leer en verpakken. De arbeiders in de verschillende assemblagelijnen die geïnterviewd werden door PlayFair verklaarden dat het werk hard was wegens de buitensporige werkuren.

Een typische werkdag bij Lekit duurt 12 uur, met daarin 4 uur verplicht overwerk. De arbeiders doen die overuren van maandag tot zaterdag en soms op zondag. Eigenlijk krijgen de meeste arbeiders bij Lekit alleen de zondagavond vrij. De productiewerkers krijgen zelden een dag vrij, zelfs al vragen ze er een aan.

Tijd	Dagelijks rooster
6u45	Opstaan
7u00 – 7u15	Ontbijt
7u15 – 7u30	Prikken
7u30 – 8u00	Ochtendbijeenkomst (enkel op donderdag)
8u00 – 12u00	Ochtendsessie
12u00 – 1u15	Lunch en rust
1u15 – 1u30	Prikken voor de namiddagsessie
1u30 – 5u30	Namiddagsessie
5u30 – 6u15	Avondmaal
6u15 – 6u30	Prikken voor de avondsessie
6u30 – 10u30 of u 's morgens	Overuren

Nota: PlayFair verzamelde de gegevens hierboven in Dongguan in januari en februari 2007.

Een meisje van 13 jaar bij Lekit vertelde ons:

“Ik werkte van 's morgens vroeg tot 2 uur 's nachts de volgende dag! Dat gebeurt niet één keer, maar 2 of 3 keer per maand. Ik was uitgeput, maar ik moest toch zoals gewoonlijk de volgende dag gaan werken.”

In januari 2007, gedeeltelijk wegens de grote vraag naar merchandising met het logo van de Olympische Spelen en gedeeltelijk door het komende Nieuwjaarsfestival, werden de overuren bij Lekit verhoogd tot 160 uur per maand. Dat is 4,5 keer het maximum toelaatbare aantal van 36 overuren per maand (Zie Artikel 41 van de Chinese Arbeidswet). De arbeiders werden dus bovenop de reguliere 168 uur (8 uur per dag x 22 wekdagen per maand) verplicht om nog eens 160 uur, of ca. 80 uur per week te werken.

China heeft talrijke wetten en reglementen om de gezondheid van de arbeiders te beschermen en te vrijwaren tegen buitensporig overwerk, maar ze worden nog altijd slecht afgedwongen, zodat veel arbeiders niet beschermd worden tegen dagelijkse problemen als buitensporig lange werkdagen zonder voldoende rust.

4. Lonen onder het wettelijk minimumloon en het niet betalen van een overwerkpremie

Naast de zeer lange werkdagen worden de arbeiders bij Lekit minder betaald dan het plaatselijke wettelijke minimumloon. In Dongguan werd vanaf 1 september 2006 het minimumloon verhoogd tot 690 yuan per maand ofwel 4,12 yuan per uur op basis van een achturige werkdag en een vijfdaagse werkweek. De arbeiders bij Lekit werden echter verplicht 26 'reguliere' dagen per maand te werken voor een basisloon van slechts 450 yuan. Aan dit tarief (8 uur per dag, 26 dagen en 450 yuan per maand) verdient een productiewerker een armzalige 2,16 yuan per uur.

Er zijn duidelijk twee ernstige problemen met de onderbetaalde lonen: ten eerste is het basisloon extreem laag, veel lager dan het wettelijke minimumloon; en ten tweede krijgen de arbeiders helemaal geen overwerkpremie op zaterdag, wanneer de premie tweemaal het normale loon zou moeten bedragen.

Een lijnopzichter op de lijn voor papierproducten onthulde ook:

“Zelfs als we vlijtig de 160 overuren hebben gedaan, betaalt de baas ons slechts 70 uur aan 1,5 maal het normale tarief. Hij legt de bovengrens daar. We zijn er allemaal heel kwaad om, maar wat kunnen we doen? We zijn nog nooit naar behoren betaald. Voor de resterende 90 overuren krijgen we het gewone tarief van 2,16 yuan per uur.”

In januari 2007, toen het aantal overuren een record van 160 uren bereikte, verdiende een arbeider ca. 871,2 yuan voor die maand. Het loon werd als volgt berekend: [450 yuan + (2.16 yuan x 1,5 maal het normale tarief x 70 uur) + (2,16 yuan x 90 uur) = 450 + 226,8 + 194,4 yuan]. Het hoogste maandloon dat door arbeiders werd vermeld, bedroeg ongeveer 1.000 yuan.

De enige manier waarop de arbeiders bij Lekit het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, is ironisch genoeg door overuren te werken, en die overuren worden niet als zodanig betaald.

Deze manier om de lonen en overwerk te berekenen is erg onrechtvaardig en uitbuitend. Het management maakt de arbeiders systematisch zowel hun basisloon als hun overwerkpremies afhankelijk. Nochtans verkiest de meerderheid van de ongeveer 400 vrouwen, tussen 35 en 45 jaar oud, er te blijven. Tijdens een groepsinterview zegden ze dat Lekit beter was dan de andere kleine ateliers in het dorp.

5. Onredelijke boetes en afhoudingen van het loon

Het controle- en disciplinesysteem is in deze Taiwanese fabriek zeer streng en soms hard. Lekit legt een zware boete op van 20 yuan of bijna een volledig dagloon, aan diegenen die meer dan 15 minuten het toilet gebruiken. Het management houdt ook 1 yuan af van het loon van een arbeider voor elke minuut dat men te laat komt op de ochtendsamenkomst op donderdag. Er wordt 3 dagen loon afgehouden indien men een werkdag mist. Ten laatste, maar niet in het minst, is er een boetesysteem van 3 niveaus: 20 yuan voor elke "kleinere fout" gaande van het niet schoonmaken van de slaapkamer tot het niet dragen van de personeelsbadge op het werk; 50 yuan voor "grote fouten," en 80 yuan voor "onvergeeflijke fouten." Een jonge mannelijke arbeider vertelde PlayFair: "Zelfs een kleine overtreding van de fabrieksregels leidt tot boetes en straffen. Ik haat het om daar te werken."

6. Niet-betaling van sociale zekerheid en andere legale arbeidsvoordelen

PlayFair ontdekte dat Lekit, behalve voor enkele technici, geen sociale zekerheid aanvraagt en betaalt voor zijn arbeiders. Dit ondanks het feit dat Artikel 73 van de Arbeidswet duidelijk stipuleert dat alle personeelsleden sociale zekerheid en verzekeringsuitkeringen moeten genieten bij pensionering, en voor ziekte of verwondingen, en voor arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of een beroepsziekte, werkloosheid en bevalling.

Indien een arbeider een beroepsziekte krijgt of gewond raakt, moeten zijn of haar medische onkosten gedekt zijn door een verzekering. Bovendien moeten de werkgevers een arbeider die gehospitaliseerd wordt een voedseluitkering uitbetalen (het bedrag varieert volgens de stad) voor de hele periode van de hospitalisering.

7. Gevaarlijk werkomstandigheden

Veel arbeiders bij Lekit wezen erop dat op het werk de nodige veiligheidsbescherming ontbrak en dat zijzelf niet kunnen genieten van de wettelijke voorgeschreven veiligheidsmaatregelen. Artikel 30 van de Wet op de preventie en controle van beroepsziekten (van kracht vanaf 1 mei 2002) stipuleert dat:



"Wanneer hij een arbeidscontract ondertekent met arbeiders moet de werkgever hen eerlijk inlichten over elk potentieel risico voor beroepsziekten en de gevolgen van de arbeid, de preventie maatregelen tegen zo'n ziektes en de materiële voordelen, en dit moet duidelijk vermeld staan in het arbeidscontract; het mag de feiten niet verbergen of de arbeiders misleiden."

Bijkomend moet de werkgever effectieve voorzieningen installeren in de ateliers en individuele arbeiders voorzien van de noodzakelijke beschermingskledij of –uitrusting voor de preventie van beroepsziekten.

In werkelijkheid had geen enkele van de door ons geïnterviewde arbeiders ooit een arbeidscontract ondertekend bij Lekit, met als consequentie dat hem/haar bij indienstneming niets werd verteld over de potentiële risico's op de werkvloer.

In deze fabriek in Dongguan bevonden de risico's zich bij de soldeereenheden en bij diegenen die dagelijks werken met lijmen en bijtende chemicaliën, die gebruikt worden bij de productie van lederartikelen. Een groep van arbeiders die verantwoordelijk was voor het aanbrengen van decoratieve elementen, zoals kleurrijke strips en linten op notitieboeken, lopen dikwijls brandwonden op aan vingers of handen.

8. Geen wettelijk zwangerschapsverlof

Er wordt geen zwangerschapsverlof toegekend, wat nochtans wettelijk vereist is. Zwangere arbeidsters kunnen enkel onbetaald verlof aanvragen. Volgens de Arbeidswet en de Reglementering op de Bescherming van Vrouwelijke arbeidsters, hebben vrouwen het recht op niet minder dan 90 dagen zwangerschapsverlof.

9. Geen ondersteunende structuur, geen vakbondsvertegenwoordiging

Het is niet te verwonderen dat PlayFair moest vaststellen dat er in het bedrijf geen arbeidersorganisatie, arbeiderscomité of –raad, of zelfs een afdeling van de officiële vakbond, de ACFTU, was. De enige mogelijkheid voor de arbeiders om hun mening over hun arbeids- en levensvoorwaarden te geven, is die kenbaar te maken aan de lijnopzichter of het personeelsafdelinghoofd.



2

Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd



Het onderzoeksteam van PlayFair interviewde arbeiders van twee tassen- en zakkenproducenten met een officiële licentie voor de Olympische Spelen van 2008 in Peking. Het hier volgende rapport gaat over de arbeidsomstandigheden bij Yue Wing¹³ Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd. in Shenzhen.

PlayFair ontdekte dat deze grote, succesrijke producent zijn arbeiders systematisch met minder dan 64,6% van het minimumloon voor de streek onderbetaalt. Het bedrijf betaalt zijn arbeiders aan een zeer laag stukloon en eist dat ze 13 uur per dag werken, met weinig of geen vrije dagen per maand. Die praktijk lijkt ook de norm geweest te zijn vooraleer het bedrijf een officiële licentiehouder voor olympische goederen werd. Nog erger, het blijkt zowel in het verleden en als nu nog altijd veel moeite te doen om die te verbergen voor inspecteurs.

Daarbij komt dat het bedrijf geen aandacht schenkt aan gezondheids- en veiligheidsproblemen. De lucht in de ateliers zit vol stof, katoenen en linnen weefsel en pluis van al de soorten materialen. Dat bemoeilijkt de ademhaling. Het bestaande ventilatiesysteem is niet in staat het materiaal af te zuigen. En de arbeiders krijgen geen maskers om te verhinderen dat ze elke dag kleine stofdeeltjes inademen. In de weverijafdeling worden de arbeiders blootgesteld aan gevaarlijke verfstoffen die pijnlijke verwondingen aan de handen veroorzaken.

Eigendom

Hongkongs kapitaal (opgericht in 1978) en het hoofdkantoor later naar de V.S.

13 - Qing Gongye – letterlijk: lichte industriële goederen

Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd.



Bron: <http://www.ywcmfg.com/>

Licentiehouder van de Olympische Spelen

Yue Wong Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd. (YWC) werd aangeduid als een van de twee zakkenproducenten met een officiële licentie voor de Spelen van 2008 te Peking. (www.ywcmfg.com/index.htm). Het bedrijf produceert 50 verschillende producten die het logo van de Spelen van Peking dragen.¹⁴



Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd., een erkend leverancier van de Olympische Spelen van 2008 in Peking. (Bron: PlayFair)

14 - "China's Logo Crackdown" Wall Street Journal 3 nov., 2005. Geciteerd op de website van de National Association of Manufacturers: www.nam.org/s_nam/sec_illumen.asp?CID=202260&DID=235608.

Productieafdeling in Shenzhen



De zakken- en tassenproductiefabriek in Longgang District, Shenzhen (Bron: PlayFair)

Het productiecomplex van YWC Shenzhen is zeer groot. Het bestaat uit vijf fabrieksgebouwen, Blokken K, A, B, C, en D (met ca. 3.000 productiemachines), en een slaapzaal van 3 verdiepingen, kantines, een kliniek, ontspanningsruimtes (een bibliotheek, basketbalveld en een biljarttafel) en winkeltjes.

Adres: Jixia Village, Buji Town, Longgang District, Shenzhen, Guangdong, China Tel: 0755-2874 9121 (ext. 8066)
Fax: 0755-2874 9877

V.S. hoofdkwartier en verkoopkantoor

Yue Wing Cheong Manufactory, Ltd.

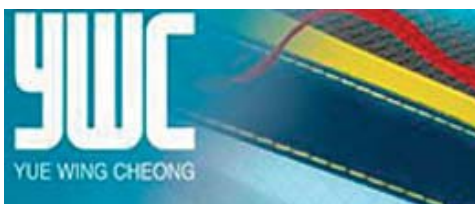
Adres: 601 Washington Avenue, Suite 250, Newport, Kentucky 41071, USA

Tel: 859-291-3100

Fax: 859-291-3113

E-mail: ywcma@ywcmsg.com

Producten



koeltassen, sporttassen, computertassen, luiertassen, toilettassen, aktetassen, rugzakken, lunchtassen, handtassen en pluchen speelgoed.¹⁵

Andere vermelde klanten

Volgens de website produceert het bedrijf zakken en tassen voor internationale bedrijven als Disney, Nike, Reebok, Wal-Mart, Home-Depot, Burberry, Marykay en Dell.

Er zijn ten minste vijf ernstige problemen met de arbeidsomstandigheden bij YWC.

1. Lonen meer 64,6 percent lager dan de wettelijke norm

YWC claimt op zijn website dat het zich aan "een sterke zakenethiek en arbeidsnormen" houdt en dat "de fabriek en de arbeidspraktijken jaarlijks worden geïnspecteerd door onafhankelijke inspectiebureaus die optreden namens Amerikaanse ondernemingen zoals Disney, Wal-Mart, en K-Mart Stores, om er een paar te noemen".¹⁶ PlayFair ontdekte tot zijn teleurstelling dat de feitelijke praktijken van het bedrijf niet beter zijn dan die van de meeste kleine en middelgrote sweatshops in het zuiden van China.

15 - Bron: Website van het bedrijf, www.ywcmsg.com/index.htm

16 - Zie het "Ethics" hoofdstuk op de website van het bedrijf, www.ywcmsg.com/ethics.htm

Alle arbeidsters (uitgezonderd diegenen die in Blok K werken) klagen over uitbuiting. Ze werken normaal 356 uur per maand (174 uur plus overwerk) en verdienen gemiddeld slechts 778,4 yuan¹⁷ per maand. Dat loon ligt 64,6% onder het wettelijk tarief. Tabel 1 toont gedetailleerd het verschil tussen de berekening van het maandloon door het bedrijf en die gebaseerd op het huidige wettelijk minimumloon rond Shenzhen:

PlayFair had verwacht dat een bedrijf met een officiële licentie van de Spelen en met zo'n duidelijk verwoord engagement voor goede zakenethiek, een hogere norm zou halen. Het loon van de meerderheid van de arbeidsters is echter duidelijk beneden het wettelijk minimumloon van 4,02 yuan per uur (700 yuan/21,75 dagen/8 uur).

Tabel 1: Vergelijking tussen de lonen van het bedrijf en de wettelijke norm

	Loonsysteem van YWC	Yuan	Wettelijk minimumloon (perifere districten rond Shenzhen)	Yuan
Basisloon	Gewoon salaris bij YWC is 25 yuan/dag x 30 dagen per maand	750	Op basis van 8 uur/dag x 21,75 dagen (174 uur /maand)	700
Overwerkpremie (OW) op weekdays	Bijkomend 0,7 yuan/uur (5 uur/dag x 22 dagen = 110 uur; totaal OW op weekdays = 110 uur /maand)	77	6,03 yuan/uur (4,02 yuan/uur x 1,5 maal); 5 uur/dag x 22 dagen = 110 uur /maand	663
Overwerk (OW) op zaterdagen en zondagen	Bijkomend 0,7 yuan/uur (5 uur/dag x 4 zaterdagen = 20 uur plus 13 uur x 4 zondagen = 52 uur; totaal weekend OW = 72 uur /maand)	50,4	8,4 yuan/uur (4,02 yuan/uur x 2); 13 uur/dag x 8 weekenddagen = 104 uur /maand	836
Premie	Volledige aanwezigheidspremie	50		
Betaling voeding	Voeding	-120		
Huur	Overnachting	-10		
Energie	Water and elektriciteit	-15		
Verzekering	Ziekteverzekering	-4		
Totaal Loon		778,4		2.199
Lager	Loon lager dan wettelijk minimum:	1.420,6 [64,6%]		



Arbeidsters die rugzakken naaien (Bron: PlayFair)

17 - Tien Yuan (RMB) is ca. 0.97 euro.

Een arbeidster legde de situatie uit:



“Ons loon wordt op basis van stukloon berekend, dus moeten we allemaal zeer hard werken om ca. 1.000 yuan per maand te verdienen. Veel arbeidsters blijven nog extra 10 minuten na om nog enkele stukken af te werken. Voor het product dat ik maak is het stukloon 0,8 yuan per dozijn. Voor een dozijn heb je 20 minuten nodig. Op één dag kan ik er 30 tot 40 dozijn doen. Ik verdien ca. 20 yuan per dag. We moeten het zelf goed bijhouden, zodat we onze cijfers kunnen vergelijken met die van het bedrijf om zeker te zijn dat ze ons op het einde van de maand het juiste bedrag uitbetalen. We krijgen geen premies voor overwerk (OW). Het stukloon is hetzelfde als tijdens de normale werkuren. Het bedrijf zei ons dat we extra 0,7 yuan per uur tijdens de overuren zouden krijgen, maar in feite gaat het extra geld naar de maaltijden.”

[Noot van de samensteller: Het bedrijf verstrekt maaltijden tijdens de overuren].

De arbeidsters krijgen geen berekening van hun maandloon, zodat het moeilijk is om de berekeningen van het bedrijf te verifiëren.

2. Lange werkuren

De meeste productiearbeidsters van YWC werken 13 uur per dag (8 normale werkuren, plus 5 overuren). Tabel 2 illustreert een typische werkdag:

Tabel 2: Typisch werkrooster

	Time	Uren
Ochtend	7u30 tot 11u30	4 uur
Lunch	11u30 tot 13u30	2 uur
Namiddag	13u30 tot 17u30	4 uur
Avondmaal	17u30 tot 18u45	(1 uur 15 minuten)
Avond (OW)	18u45 tot 23u45	5 uur
Totaal werkuren/dag		13 uur

De arbeidsters klagen dat ze dikwijls zelfs niet één vrije dag hebben per maand. Er is geen hoog- en laagseizoen en de arbeidsters klagen erover dat ze heel het jaar dag en nacht moeten werken.

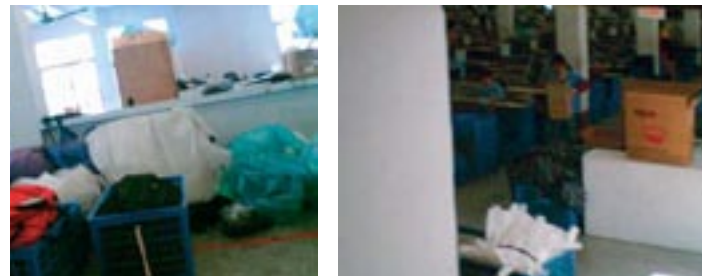
Hieronder een typische klacht van arbeidsters bij YWC:



“Blok K is het nieuwste fabrieksgebouw en het is er comfortabel. De lonen zijn hoger dan in de andere blokken [A,B,C,D]. Veel arbeidsters willen naar Blok K, ik ook. Het werk in Blok D is zeer vermoeiend. Ik zit elke dag de hele tijd achter de machine [van 7u30 uur] tot 11 u. 's avonds. Mijn achterste wordt gevoelloos en mijn rechterbeen doet pijn. Momenteel kan ik niet lopen zonder pijn.”

3. Gezondheids- en veiligheidsrisico's

Volgens de arbeidsters die door PlayFair werden geïnterviewd, heeft de fabriek gezondheids- en veiligheidsproblemen die dringend een oplossing vergen.



Hopen ontvlambare producten op de vloer (Bron: PlayFair)

In Blok B bijv. is er een knipafdeling op elke verdieping. Daar worden de grote stukken stof en andere textiel geknipt. De arbeidsters klagen over het stof en het pluis van de verschillende materialen dat overal rondvliegt. De fabriek verstrekt de arbeidsters geen beschermingsuitrusting. Indien een arbeidster een masker wil dragen, dan moet ze het zelf kopen.

In de handtassenafdeling van Blok B zijn er 3 ateliers, gesitueerd in B2, B3 en B4. In elk atelier zijn er ca. 150 arbeidsters die 200 elektrische naaimachines bedienen. De voornaamste taak is het naaien van de verschillende stukken van een handtas.

De vergoeding (per stuk) voor het naaien van een dozijn stukken varieert van 0,5 tot 3 yuan. Ergonomische problemen zoals rugpijn en pijn in de benen komen veel voor in deze ateliers. De arbeidsters zitten gedurende de 13 uur op een kruk (zonder rugleuning). Met hun rechtervoet bedienen ze de machine en met hun handen regelen ze het naaien. Veel vrouwen zeggen



Een naaister zit de hele shift op een kruk zonder rugleuning. (Bron: PlayFair)

dat na 13 uur intensief werk hun rechterbeen pijn doet en dat hun rug compleet gevoelloos is.

In deze naaiateliers zijn er hopen ontvlambare stoffen gestapeld, maar de brandblussers zijn inadequaat. De arbeidsters vertelden PlayFair dat ze geen enkele training op gebied van brandveiligheid hebben gekregen. Indien er brand zou uitbreken, zouden de gevolgen rampzalig zijn.



Een heel klein aantal brandblussers in de fabriek (Bron: PlayFair)

In de lintweverijen worden de arbeidsters blootgesteld aan verfstoffen die schadelijk zijn voor hun handen. Na lange blootstelling wordt de bovenste huid en de volgende huidlaag weggevreten, en zo ontstaan pijnlijke wonden. Met zulke open wonden is het moeilijk een douche te nemen of je kleren, zoals gebruikelijk, met de hand te wassen. Een vrouw die door PlayFair geïnterviewd werd, met open wonden op elke vinger van haar linkerhand, antwoordde kwaad:

In de snijkamers is de lucht zo vol stof, katoenen en linnen weefsel en pluis van de verschillende soorten materialen dat ademen moeilijk is. Het gebruikte ventilatiesysteem is niet in staat het materiaal af te zuigen en de arbeidsters krijgen geen maskers, zodat ze de hele dag kleine partikels moeten inademen.

4. Ontslag nemen moeilijk

De arbeidsters vertelden PlayFair dat het zeer moeilijk was om ontslag te nemen zonder ten minste een maandloon kwijt te geraken, indien hij/zij minder dan een jaar in de fabriek heeft gewerkt. Maar velen vinden het voortdurende overwerk ondraaglijk en proberen voor het einde van het jaar met de toestemming van het management ontslag te nemen. Dit wordt "mission impossible" genoemd. De meesten krijgen geen toelating om ontslag te nemen, en verliezen zo ten minste het loon van de lopende maand.

Slechts in zeldzame gevallen kan een personeelslid zijn job opgeven zonder afhouding van een maandloon. Het bedrijf ontdekte dat één van de personeelsleden toen ze begon te werken in de fabriek, slechts 15 jaar was en een valse identiteitskaart had. Ze vroegen haar naar huis te gaan en een nieuwe identiteitskaart aan te vragen, dan terug te komen en opnieuw te beginnen werken met haar echte identiteitskaart. Omdat het bedrijf haar had gevraagd om weg te gaan, werd haar maandloon niet ingehouden.

5. Inspecteurs van de klanten bedriegen

YWC is zich duidelijk bewust van de erge arbeidsomstandigheden in zijn fabriek en het doet moeite om dat te verbergen, in het bijzonder de lage lonen. Zeer teleurstellend om te ontdekken dat dit systematisch gebeurt bij een licentiehouders van de Olympische Spelen.

Volgens arbeidsters bij YWC die door PlayFair geïnterviewd werden, bezoeken elke maand inspecteurs gestuurd door de grote klanten, de fabriek. Het management maakt op voorhand twee loonstrookjes voor elke arbeidster. Een is vals met de wettelijke loonberekening, volgens de rechterkolom in Ta-



"Natuurlijk draagt hier niemand beschermende handschoenen. Als je dat doet, kun je niet zo snel werken en de opzichter zal denken dat je arrogant bent. Indien je handschoenen wil dragen, kun je het vergeten om hier te werken." (Doen uw handen geen pijn?) "Natuurlijk! Zelfs als ik ze niet in water steek, doen ze pijn. Maar ze in 't water steken is het ergste. Mijn handen doen erg pijn als ik mijn kleren was met detergent. Het detergent komt in de wonden en het doet zo'n pijn dat ik het uitschreeuw."

bel 1; het andere is het echte loonstrookje, berekend volgens de linkerkolom van dezelfde tabel. De arbeiders moeten de inspecteurs het valse strookje tonen. Om te vermijden dat de arbeiders het echte loonstrookje zouden tonen aan de inspecteurs, besliste het management de arbeiders geen echt loonstrookje meer te geven. Sinds oktober 2006 zetten de arbeiders hun handtekening op een register, dat door het management bijgehouden wordt. De arbeiders moeten de 'correcte loonberekening' memoriseren en die aan de inspecteurs geven indien ze uitgepikt worden om vragen te beantwoorden.

Bovendien verplicht het de personeelsafdeling de arbeiders om een verklaring te ondertekenen waarin staat dat ze uitvoerige training hebben gekregen over 11 onderwerpen, zoals antiterrorisme, milieubeleid en brandveiligheid. In werkelijkheid geeft de fabriek volgens de bevindingen van PlayFair geen training over deze thema's en het ondertekende document is alleen bedoeld voor de inspecteurs.

6. Voeding en huisvesting



Maaltijden verstrekt door de fabriekskantine tegen 120 yuan per maand (Bron: PlayFair).

De arbeiders vinden de kwaliteit van de maaltijden en de huisvesting bij YWC voldoende. Ze klagen er echter over dat de vergoeding voor maaltijden van 120 yuan per maand te hoog is. Voor die vergoeding krijgen ze slechts twee maaltijden per dag. Arbeiders die buiten de fabriek willen eten, moeten niet betalen, maar de prijs buiten is hoger.



Een gebouw van 2 verdiepingen met slaapzalen (Bron: PlayFair)

De fabriek heeft slaapgelegenheid voor alle arbeiders en trekt een vergoeding van 12 yuan per maand af voor de huur en 15 yuan voor water en elektriciteit. Acht arbeiders delen een kamer. Er zijn privé kleerkastjes voor elke arbeider. De meeste arbeiders wonen binnen het fabriekscampus, maar enkele getrouwde paren wonen erbuiten en betalen normaal ca. 200 yuan huur per maand. De fabriek geeft geen huursubsidies.

7. Buitensporige boetes en straffen

Managers straffen de arbeiders zwaar indien ze zonder toelating niet komen werken. Soms wordt een heel maandloon afgehouden en kan een arbeider ontslagen worden indien ze 3 werkdagen in een maand afwezig is. Deze strenge straf voorkomt effectief absentisme, omdat de arbeiders dan zonder maandloon moeten vertrekken.

8. Geen wettelijk zwangerschapsverlof

Er wordt geen wettelijk zwangerschapsverlof toegekend. Zwangere arbeiders kunnen alleen onbetaald verlof aanvragen. Volgens de Arbeidswet en de Reglementering Bescherming van Vrouwelijke Werknemers hebben arbeiders recht op niet minder dan 90 dagen zwangerschapsverlof.

9. Geen ondersteunende structuur, geen vakbond

Het is niet te verwonderen dat PlayFair moest vaststellen dat er geen arbeidersorganisatie, arbeiderscomité of -raad of zelfs een afdeling van de ACTU, de officiële vakbond, aanwezig was. De arbeiders die hun mening over de werk- en levensomstandigheden willen geven, kunnen dat doen alleen bij de lijn-opzichter of de personeelsafdeling.



Eagle Leather Products Company Ltd.

PlayFair interviewde arbeiders bij de twee zakken- en tassenproducenten met een officiële licentie voor de Olympische Spelen van Peking 2008. Het volgende is een samenvatting van onze bevindingen over de arbeidsomstandigheden bij een van deze producenten, **Eagle Leather Products Co., Ltd.**, een dochterbedrijf van de Silver Billion Group. (<http://www.silverbillion.com>)

Eagle Leather Products was noch de beste noch de slechtste werkgever waar PlayFair onderzoek verrichtte. De werknemers waren niet ontevreden over de lonen die ze kregen, en ze werden betaald volgens het minimumloon van de streek. Nochtans kunnen de lange periodes van verplicht overwerk en de zware boetes voor elk tijdverlies enkel gekarakteriseerd worden als hardvochtige en uitbuitende arbeidspraktijken die onaanvaardbaar zijn voor een bedrijf uit Hongkong en een licentiehouder van de Olympische Spelen.

Eagle Leather Products Co. Ltd.

Eagle Centre, Min Zhu Xi Rd, Shijie Town, Dongguan, Guangdong, China 523024

Tel: 86-(0)769-8663 3628 or 8628 7222

Fax: 86-(0)769-8663 3464

Eigendom

Uit Hongkong

Moedermaatschappij

Silver Billion International Enterprises Ltd.

Tel: +86 769 8663 3628 or +86 769 8628 7222, Fax: +86 769 8663 3464

E-mail: info@silverbillion.com / Website: www.silverbillion.com

www.hxgift.cn/Web/silverbillion/en/index.html

Eagle Leather Products, opgericht in 1995, is een productie-eenheid op het terrein van Eagle Centre in Dongguan en is eigendom van een onderneming uit Hongkong, Silver Billion International Enterprises Ltd.

Eagle Leather Products Co., Ltd. is een producent en verdeler van producten met een officiële licentie van de Spelen van 2008 te Peking, vooral rugzakken en reistassen. Volgens schattingen van het personeel maken de bestellingen van olympische producten nu meer dan 50% uit van het totaal.



Hierboven voorbeelden van producten die door Eagle Leather Products Co. Ltd. gemaakt worden (Bron: China Commodity Net http://ccn.mofcom.gov.cn/rzqy/show.php?ls_filen=10266910)

De onderneming stelt ongeveer 200 mensen tewerk. De arbeiders zijn tussen de 16 en 30 jaar. Ze zijn ingedeeld in 8 kleinere arbeidseenheden, die verantwoordelijk zijn voor naaien, kwaliteitscontrole, voorbereiding van materialen (singels, geweven bandjes, ritsen, hardware, stoffen, voeringen, nylons, leder, borduurwerk, polyester, katoen, PVC, enz...) en andere aspecten van de productie.



1. Lange werkuren

In de tassenindustrie is een productieperiode van 90 tot 120 dagen – van de ontvangst van een bestelling tot het verzenden van de afgewerkte producten – normaal en soms is de leveringstijd zelfs korter. De meeste productiearbeiders moeten 7 dagen per week werken, 30 dagen per maand. Een 'normale' werkdag telt 8½ uur. Overwerk is gewoon en wordt verricht tussen 7 en 9 u 's avonds. Soms wordt het personeel gevraagd om zonder rustpauze te werken tot 11 uur om de bestellingen af te krijgen. Het kan dat ze meer dan 300 uur per maand werken, waarvan 140 uur overwerk en veel meer dan de maximumgrens van 36 uur per maand volgens de Arbeidswet.

Volgens door PlayFair geïnterviewde arbeiders, werden de productiearbeiders tussen 6 en 20 januari 2007 tijdens 15 opeenvolgende dagen verplicht om tot 11u30 's avonds over te werken.



"We waren zo uitgeput omdat we de olympische tassen op tijd moesten afkrijgen! Ieder van ons werkt tot heel laat. En de volgende dag gaan we toch om 7u30 werken! Wat is dat voor een leven?"



"Naar de duivel met het olympisch product. Ik ben zo moe. Wanneer we lucht gaven aan onze klachten, reageerde de opzichter niet negatief, want hij wenst ook dat iedereen aan een kalmer tempo kan werken en niet de hele tijd opgejaagd wordt."

Met andere woorden, ze moesten gedurende meer dan twee weken zonder vrije dag lange werkdagen van 13 uur (8 1/2 uur normale werkdag plus 4 1/2 uur overwerk tussen 7 en 11u30) werken.

2. Achterstallige lonen

De fabrieksarbeiders krijgen een stukloon en het management volgt de plaatselijke praktijk om de lonen te laat uit te betalen: de arbeiders konden hun loon van januari slechts krijgen tussen 2 en 10 maart. Dat is een schending van de Arbeidswet.

De arbeiders verklaren dat de lonen in deze fabriek toereikend zijn. Ze ontvangen tussen 800 en 1.000 yuan per maand, exclusief het overwerk. De arbeiders hebben recht op het wettelijke minimumloon, zoals vastgesteld door de regering in Dongguan (momenteel bepaald op 690 yuan per maand, van kracht vanaf 1 september 2006).

3. Buitensporige boetes en straffen

Het management beperkt het toiletbezoek tot exact 15 minuten. Indien ze meer tijd doorbrengen in het toilet, krijgen ze een boete van 30 yuan. De managers straffen de arbeiders zwaar indien ze zonder toelating afwezig blijven. Als arbeiders een werkdag missen, wordt het loon van drie dagen afgetrokken van het maandloon. Deze harde regel elimineert het absenteïsme effectief.

Andere regels zijn zeer arbitrair. Een jongeman werd bijv. ontslagen omdat hij weigerde zijn haar te laten kappen. Hij verliet de fabriek in december 2005, zonder vergoeding.

4. Geen ziekteverzekering en sociale zekerheid

De Arbeidswet eist dat werkgevers sociale zekerheid bieden aan alle werknemers, zoals pensioen en een vorm van ziekteverzekering, maar de arbeiders aan de productielijnen vertelden PlayFair dat ze geen verzekering hadden.

5. Slecht voedsel en huisvesting

De arbeiders waren zeer ontevreden over de slechte kwaliteit van het voedsel in de fabriekskantine, zelfs al waren de maaltijden gratis.



"We moeten bijna iedere dag groenten eten, maar ze zijn verschrikkelijk. De kool smaakt zelfs niet naar kool. Er is altijd iets in je bord dat je niet wenst. We doen dus onze ogen dicht en slikken in één hap alles door."

Een andere arbeidster voegde eraan toe:



"Wat ze daar klaarmaken (in de fabriekskantine) is voor mensen niet te eten. Zelfs een varken zou het niet eten."

De meeste arbeiders echter dwingen zichzelf ertoe om in de fabriekskantine te eten, want er is geen voedselpremie voor wie buiten het fabriekscomplex wil eten; "Het is weezinwendig voedsel, maar we moeten het eten." De managers bekritisieren dikwijls de arbeiders omdat ze voedsel verloren laten gaan, maar de arbeiders zeggen dat ze dat niet willen, maar ertoe gedwongen zijn. Uiteindelijk werken de arbeiders lange dagen en ze hebben gebrek aan goede voeding. Velen vallen af en hun gezondheid kan ernstig in gevaar komen.

In het slaapverblijf van de fabriek delen ze met 14 een kamer en slapen ze in zeven stapelbedden. Het is er druk en lawaai-erig. Veel arbeiders klagen dat ze moeilijk voor middernacht in slaap geraken. Er is een gebrek aan toezicht en veiligheid en de arbeiders zeggen dat er veel persoonlijke zaken worden gesto-

len, gaande van mobiele telefoons tot tandpasta. Een arbeider zei: "Er is geen oplossing. Ik moet de hele tijd alert blijven."

6. Dubieuze aanwervingspraktijken

Arbeiders worden via een openbare procedure aangeworven. Nieuwe arbeiders moeten een medisch onderzoek ondergaan in een plaatselijk hospitaal en de 45 yuan kosten voor het onderzoek worden van het eerste maandloon afgehouden. De fabriek biedt de nieuwe arbeiders geen training in veiligheid en gezondheid, zoals bepaald door de wet.

Officieel eist de fabriek dat alle arbeiders 18 zijn of meer. PlayFair vernam echter van geïnterviewde arbeiders dat er ongeveer 20 teenagers onder de 18 jaar tewerkgesteld waren, voornamelijk wegens het huidige arbeiderstekort in de streek.

7. Gevaarlijke werkomstandigheden

De arbeiders die door PlayFair werden geïnterviewd, rapporteerden dat de lucht in de ververijruimtes zeer ongezond is. De verfgeur is er zo doordringend dat de arbeiders van deze afdeling zich duizelig en ijl in het hoofd voelen. Aan de arbeiders worden geen maskers of andere bescherming tegen de dampen verstrekt. In de zomer voelen sommige van de arbeiders zich zo onwel dat ze een vrije dag moeten aanvragen. Slechts één op de vijf aanvragen worden echter toegestaan en als een arbeider zonder toestemming een dag vrij neemt, wordt het loon van drie dagen afgehouden.

8. Geen wettelijk bevallingsverlof

Er wordt geen wettelijke zwangerschapsverlof toegekend, wat nochtans verplicht is volgens de wet. Zwangere arbeiders kunnen alleen onbetaald verlof aanvragen. Volgens de Arbeidswet en de Reglementering over de Bescherming van Vrouwelijke arbeiders, hebben vrouwelijke personeelsleden recht op niet minder dan 90 dagen bevallingsverlof.

9. Geen ondersteunende structuur, geen vakbondsvertegenwoordiging

Het is niet te verwonderen dat PlayFair moest vaststellen dat er in de fabriek geen arbeidersorganisatie, arbeiderscomité of -raad, of zelfs geen afdeling van de officiële vakbond, de ACFTU, was. De enige mogelijkheid voor de arbeiders om hun mening over de arbeids- en levensomstandigheden te geven, is die kenbaar te maken aan de lijnopzichter of de personeelsafdeling.



4

Mainland Headwear Holdings Limited



www.mainlandheadwear.com

De groep, opgericht in Hongkong in 1986, ontwerpt, produceert en verdeelt hoofddeksels. De productie-installaties bevinden zich in de steden Shenzhen, Dongguan en Panyu in Guangdong in zuidelijk China. Volgens de website van Mainland Headwear en het financiële rapport van 2006 heeft het bedrijf een productie- en distributielicentie voor hoofddeksels met het logo van de Spelen te Peking. Het heeft ook de wereldwijde exclusieve productierechten samen met de distributierechten in China (inclusief Hongkong) en Japan van hoofddeksels met het logo van de FIFA. De groep blijft ook commerciële opportuniteiten voor nieuwe productie- en distributielicenties onderzoeken voor grote evenementen. PlayFair onderzocht de arbeidsomstandigheden in de fabriek te Shenzhen door middel van interviews van huidige en voormalige arbeiders.

PlayFair stelde vast dat de arbeiders verplicht worden om op week- en zaterdag tot 5 1/2 uur over te werken, wat veel meer is dan de wettelijke maximumlimiet van 1 tot 3 uur overwerk per dag (of een totaal van 36 uur per maand). PlayFair stelde ook vast dat zowel de stukloonarbeiders als uurloonarbeiders slechts 800 tot 1.200 yuan per maand verdienen en zwaar onderbetaald worden, respectievelijk 57% en 35,7% minder dan het wettelijke minimum. We stelden ook vast dat arbeiders worden 'voorbereid' om valse antwoorden te geven aan inspecteurs.

Eigenaar

Uit Hongkong

Licentiehouders van de Olympische Spelen

Mainland Headwear Holdings Limited "heeft de exclusieve rechten gekregen van het Organisatiecomité van de Olympische Spelen van Peking om hoeden te produceren met de olympische insignes en ze te verkopen aan officieel aangeduide grootwarenhuizen, eerst in Peking maar later ook in andere steden van het vasteland."

<http://www.china.org.cn/english/sports/103555.htm>

Genoteerde onderneming

Mainland Headwear werd in december 2000 geïntroduceerd op de Hongkongse beurs.

Hoofdkantoor: Room 1001-1005, 10/F, Tower 2, Enterprise Square, 9 Sheung Yuet Road, Kowloon Bay, Kowloon, Hong Kong

Tel: (852) 2798-0483 / Fax: (852) 2796-1517

E-mail: loei@mainland.com.hk / Website: <http://www.mainlandheadwear.com>

Productiebasis in Shenzhen



De productie-installaties van de onderneming in China is de Shenzhen Buji Zhenhan Arts Factory, gesitueerd in de Xiufeng Industrial Zone Buji Town, Longgang District, Shenzhen Outlying Zone, Guangdong. De fabriek stelt in totaal 3.000 personen te werk, van wie de helft vrouwen.

Op dit moment wordt een nieuw fabrieksgebouw naast het bestaande opgetrokken. Dat zal later de productiecapaciteit met zowat 40% vergroten.¹⁸

¹⁸ - Mainland Headwear announces 2006 annual results- www.mainlandheadwear.com/chi/introduction/content.asp

Producten

Het bedrijf produceert sportieve hoofddeksels zoals baseball- en basketbalpetjes, winterpetten, hoofdbandjes en zonnekleppen. Alles samen produceert Mainland Headwear meer dan 30 miljoen petten en hoeden per jaar.

Vermelde klanten

Op de website worden andere klanten vermeld zoals Warner Brothers (Batman and Robin, Superman en Star Wars); NBA, MLB, NCAA, NHL, Manchester United Football Club, Reebok, Timberland, Ellesse, Fila en Diadora. Kangol, NASCAR, Titleist, Quiksilver, en Budweiser.

(Cfr. www.mainlandheadwear.com.)

Kleinhandelsverkooppunten



Het bedrijf heeft zijn activiteit uitgebreid tot de kleinhandel met de volgende partners: LIDS Store (V.S.) werd in 2004 gelanceerd met verkooppunten in Hongkong en China met een licentieovereenkomst met Hat World Corp; op 31 december 2006 bedroeg het totaal aantal LIDS verkooppunten 38. Hello

Kitty (Japan) werd in maart 2005 geopend in China; Kangol stores werd in China in december 2005 gezamenlijk geopend door Kangol (V.K.) en Mainland Headwear; en Sanrio Stores in China was op 31 december 2006 ofwel eigendom van de groep (44 winkels) ofwel onder franchise (30 winkels).

1. Lonen onder het wettelijke minimum, buitensporige werkuren

Mainland Headwear Holdings Limited mag dan een beursgenoteerd bedrijf zijn dat het grootste deel van zijn winst haalt uit productie, het hanteert toch managementpraktijken en een maatschappelijke verantwoordelijkheid die op het niveau staan van de gemiddelde lokale sweatshop met een kleine winstmarge.¹⁹ De meeste arbeiders die door PlayFair geïnterviewd werden, verklaarden dat de lonen in de fabriek te Shenzhen in feite lager zijn dan het wettelijke minimumloon.

Zowel de uurloon- als de stukloonarbeiders werken normaal 13½ uur per dag, 26 dagen per maand (22 wekdagen plus 4 zaterdagen). Gemiddeld verdient een stukloonarbeider rond de 800 yuan per maand; wie per uur werkt, verdient ca. 1.200 yuan per maand. Beide getallen zijn inclusief gemiddeld overwerk en de volledige aanwezigheidspremie. Een stukloonarbeider verdient dus slechts 2,28 yuan per uur en een uurloonarbeider verdient ca. 3,42 yuan per uur.

Vanaf 1 juli 2006 hebben de arbeiders in de streek van Buji in Shenzhen Outlying District recht op een minimumloon van 700 yuan per maand of 4,02 yuan per uur, voor een werkdag van acht uur, vijf dagen per week. De wet stipuleert ook dat arbeiders voor elk uur overwerk van maandag tot vrijdag 1,5 maal het normale uurloon moeten krijgen, en tweemaal het normale uurloon tijdens het weekend. Volgens de meest recente aanpassing van het minimumloon door de overheid van Shenzhen, moet het maandloon van een arbeider die 13½ uur per dag en zes dagen per week werkt, het volgende zijn:

Loon (basis plus overwerk) volgens de wettelijke norm	Totaal (yuan/maand)
Basismaandloon voor de normale 8 uur, 5 dagen/week	700
Overwerk op wekdagen: 5½ uur x 22 wekdagen x 4,02 yuan/uur x 1.5	729,63
Overwerk tijdens weekend: 13½ uur x 4 zaterdagen x 4,02 yuan/uur x 2	434,16
	1.863,79

19 - Bron: www.hkma.org.hk/qa/Summary_Mainland.pdf, page 40.

Het bovenstaande maakt duidelijk dat zowel de stukloonaarbeiders als de uurloonaarbeiders erg uitgebuit worden.

- De stukloonaarbeiders worden het laagst betaald, 57% of 1.063,79 yuan onder het minimum maandloon;
- De uurloonaarbeiders zijn er een beetje beter aan toe. Hun loon ligt echter nog 35,6% of 663,79 yuan onder het minimumloon.

Daar komt bij dat Artikel 41 van de Arbeidswet bepaalt dat het maximum aantal overuren per dag niet meer dan 3 uur mag bedragen, en het maximum aantal overuren per maand niet meer dan 36 uur in totaal. In werkelijkheid is het gemiddelde aantal overuren 5½ uur per dag (inclusief de weekends) en het maandelijks aantal overuren kan meer bedragen dan 175 uren (5½ uur x 22 dagen = 121 plus 13½ uur x 4 dagen = 54), of vijftienmaal meer dan de wettelijke limiet.

Zelfs indien de arbeiders werkelijk overwerk wilden doen om geld te verdienen, dan is het tarief voor overwerk aanzienlijk lager dan het wettelijk tarief, en is het aantal overuren dat door de fabriek (zonder rust) wordt geëist veel te groot. Een ander probleem is dat er op het loonbriefje dat de arbeiders krijgen geen duidelijke berekening te vinden is. Ze kunnen dus niet nagaan hoe het management hun overuren juist heeft berekend.

2. Ontslag nemen moeilijk

Omdat de arbeidsomstandigheden uitbuitend zijn, willen veel arbeiders ontslag nemen, maar de fabriek weigert gewoonlijk het ontslag. Als het niet aanvaard wordt, verliest de arbeider door weg te gaan ten minste een maandloon (gemiddeld van 800 tot 1.200 yuan) en een waarborgsom van 100 yuan. Arbeiders vertelden dat dat een typische praktijk is in de fabrieken in de perifeer gelegen districten rond Shenzhen. Een mannelijke arbeider zei:



"Ik werk hier al 3 jaar en ik overhandigde mijn ontslagbrief vier of vijf maand geleden, maar het is nooit aanvaard. Ik had dus geen andere keuze dan in januari 2007 het werk te verlaten (de term in het Chinees is 'vrijwillig weggaan' zi yuan likai) en een maandloon plus 100 yuan waarborg te verliezen."

Een andere arbeider die 'vrijwillig wegging' vertelde PlayFair:



"Ik ben eindelijk vrij! In die fabriek moet je te veel overuren doen en het is te vermoeiend. Elke dag werken we tot 11u30 's nachts [en beginnen we om 7u30 's morgens]. Al de arbeiders in mijn eenheid zijn weggegaan!"

"Zelfs al wil je weggaan, het zal niet aanvaard worden, dus blijven veel arbeiders 3 dagen afwezig om ontslagen te worden. Dan krijg je tenminste je loon van de vorige maand [maar niet van de lopende maand]. Gewoon wegblijven is een gebruikelijke manier van doen om hier buiten te geraken."

3. Aanwervingspraktijk

Een arbeider die door PlayFair werd geïnterviewd, zei dat hij 16 jaar oud was (geboren in januari 1990) toen hij in de fabriek begon te werken. Eerst werd hij niet aangeworven wegens zijn leeftijd. Vervolgens verschaftte hij zich een valse identiteitskaart waarop hii ouder was en werd aanwervend. Hii zei:



"Er zijn er [minderjarigen] die hier werken die jonger zijn dan ik. Voor de fabriek is het moeilijk uit te maken hoe oud iemand is. Indien je een valse identiteitskaart hebt, kan je hier aangeworven worden."

De aanwerving van te jonge kinderen met een valse identiteitskaart is gangbaar in China. Het feit echter dat dit gebeurt door een beursgenoteerd bedrijf met een licentie voor de Olympische Spelen, is zeer teleurstellend.

4. Misleiding van inspecteurs en klanten

Een van de meest verrassende ontdekkingen van de PlayFair onderzoekers was dat deze beursgenoteerde onderneming arbeiders voorbereidt op wat ze moeten antwoorden aan inspecteurs die door klanten worden gestuurd om de fabriek te inspecteren. De arbeiders moesten liegen over:

- het basisloon bedroeg 700 yuan per maand (voor 8 uur en een vijfdaagse week), al was dat niet waar;
- het overwerk tarief bedroeg anderhalf maal het normaal tarief voor overuren op weekdays en tweemaal het normale tarief voor overuren tijdens het weekend, terwijl dat in feite veel lager was dan wettelijk bepaald;
- de wekelijkse rustdagen op 2 weekenddagen, terwijl er in

werkelijkheid slechts één rustdag was, op zondag, ofwel helemaal geen rustdag, vooral tijdens het hoogseizoen;

■ het arbeidscontract, terwijl de arbeiders geen kopie kregen van hun contract. Ze tekenen een document wanneer ze aangeworven worden maar het is niet het vrij goede standaardcontract dat goedgekeurd is door het Arbeidsbureau, en ze kregen geen kopie.

Men vertelde PlayFair dat bezoekende inspecteurs soms lukraak gekozen arbeiders interviewen en dat als de arbeiders de waarheid zeggen, d.w.z. niet de voorbereide antwoorden geven, ze dan onmiddellijk worden ontslagen en dat er dan van hun loon kosten voor al betaalde maaltijden worden afgetrokken. Indien de arbeiders de voorbereide antwoorden gaven aan de inspecteurs, kregen ze elk een beloning van 100 yuan.

5. Gezondheids- en veiligheidsrisico's

Het arbeidsritme is extreem hoog, wegens de zeer grote omzet in volume per maand. De nieuwe arbeiders hebben moeite met de frequente veranderingen aan de design van hoofddek-sels. In de ruimtes waar geweven, genaaid en geknipt wordt, is er zeer veel stof van al de verschillende weefsels in de lucht. De arbeiders vinden het zeer oncomfortabel werken in die ruimtes, zeker met een shift van 13 of 14 uur. Het ventilatiesysteem is ontoereikend om het stof en pluis te verwijderen.

6. Voeding en huisvesting

De arbeiders vinden het voedsel en de huisvesting in deze fabriek bevredigend. In de fabriekskantine worden dagelijks drie gratis maaltijden geserveerd. De arbeiders mogen ook buiten de fabriek eten.

De fabriek heeft slaapgelegenheid voor de arbeiders en daarvoor wordt enkel 10 yuan per maand huur afgehouden. Er zijn 8 personen per kamer, die in 4 stapelbedden slapen. De meeste arbeiders leven en eten binnen het fabriekscomplex, maar enkele gehuwde paren wonen buiten het complex. Er is een speciale vergoeding van 50 yuan per maand voor die gehuwde paren voor de huur van een woning buiten het fabriekscomplex.

7. Geen wettelijk bevallingsverlof

Er wordt geen wettelijk zwangerschapsverlof toegekend, wat nochtans verplicht is volgens de wet. Zwangere arbeiders kunnen alleen onbetaald verlof aanvragen. Volgens de Arbeidswet en de Reglementering over de Bescherming van Vrouwelijke arbeidsters, hebben vrouwelijke personeelsleden recht op niet minder dan 90 dagen bevallingsverlof.

8. Geen ondersteunende structuur, geen vakbondsvertegenwoordiging

Het wekt geen verwondering dat PlayFair moest vaststellen dat er in de fabriek geen arbeidersorganisatie, arbeiderscomité of –raad, of zelfs geen afdeling van de officiële vakbond, de ACFTU, was. De enige mogelijkheid voor de arbeiders om hun mening over de arbeids- en levensomstandigheden te geven, is die kenbaar te maken aan de lijnopzichter of de personeelsafdeling.

besluit



De bevindingen in dit rapport zijn zeer zorgwekkend – kinderarbeid, buitensporige werkuren, systematische onderbetaling van lonen en flagrante overtredingen van de Chinese arbeidswetgeving zijn geen kleine tekortkomingen die gemakkelijk goedgepraat kunnen worden.

Deze arbeidsvoorwaarden zijn gangbaar in de leveringsketens van de sportkleding-, speelgoed- en elektronische industrie. In die zin verschillen de arbeidsvoorwaarden in deze fabrieken die olympische producten verkopen, niet van deze die voorkomen in vele duizenden werkplaatsen verspreid over heel China. PlayFair eist ook van merken en inkopende bedrijven dat ze verantwoordelijkheid nemen voor de omstandigheden waarin hun producten worden gemaakt. De vier bedrijven die we in dit rapport onderzochten, produceren niet alleen voor de Spelen maar ook voor een reeks welbekende internationale bedrijven, waarvan er vele een gedragscode hebben die duidelijk niet toegepast wordt. Ook zij moeten goede arbeidsomstandigheden garanderen.

Wat zo in het bijzonder bezwarend is voor deze bedrijven, is dat ze officiële licenties hebben gekregen om goederen te produceren die de 'olympische geest' waardig zijn – goederen die bedoeld zijn om "de olympische Idealen en het olympische Merk te promoten".

Daarom eist PlayFair van het IOC om zich naar de start te begeven en bij de voorbereidingen voor de Olympische Spelen van 2008 in Peking het voortouw te nemen door ervoor te zorgen dat de Chinese arbeiders in de race om goud op de Spelen niet misbruikt worden. Het is voor het IOC tijd om eindelijk een mechanisme op te richten dat erover waakt dat de bedrijven waarmee het samenwerkt volledig het olympische Ideaal volgen.

PlayFair eist ook van de Chinese regering – en van regeringen over heel de wereld – dat ze ervoor zorgt dat arbeidsomstandigheden als deze uitgeroeid worden en dat ondernemingen die arbeiders uitbuiten tot de orde geroepen worden.

PlayFair 2008 roept daarom het Internationale Olympisch Comité op om:

→ *Van de gastlanden, te beginnen met China, te eisen dat productie met een olympische licentie voldoet aan de basisarbeidsnormen en, waar ze dat niet doet, om samen te werken met het gastland om de situatie recht te zetten*

→ *Als voorwaarde voor toekomstige Olympische Spelen te stellen dat het gastland de basisconventies van de IAO moet hebben geratificeerd, toepast en naleeft*

→ *Als een contractuele voorwaarde in zijn licentie-, sponsoring- en marketingcontracten te eisen dat de arbeidspraktijken en arbeidsomstandigheden bij de productie van goederen met het olympische logo aan de internationaal erkende arbeidsnormen voldoen*

→ *De nodige middelen te besteden aan pro-actief onderzoek van de arbeidsomstandigheden, aan mechanismen voor het elimineren van misbruik en uitbuiting in de leveringsketen van de IOC en de NOCs, en ook middelen voor het behandelen van gegronde klachten*

→ *Zich te engageren om publiek de eis te steunen dat een einde wordt gemaakt aan de uitbuiting en het misbruik in de sportkleding- en sportschoenensector*

→ *Ervoor te zorgen dat het respect voor arbeidsrechten een integraal deel wordt van het Olympisch Charter en de Ethische Code van het IOC*

→ *Inspanningen te steunen om de arbeidsrechten te doen naleven in andere vormen van olympische tewerkstelling*

Daarenboven doen we een oproep tot de Nationale Olympische Comités (NOCs) en de Organiserende Comités van de Olympische Spelen (OCOGs), inclusief Peking om:

→ *Via het IOC een mechanisme op te richten om een einde te maken aan misbruik en uitbuiting zoals hierboven beschreven*

→ *Hun invloed aan te wenden bij ondernemingen in hun land en de sponsors van nationale ploegen om de eisen van deze campagne te steunen*

→ *De namen van bedrijven waarmee het licentie-, sponsoring- en marketingakkoorden heeft afgesloten, publiek te maken*

→ *Als contractuele voorwaarde bij licentie-, sponsoring- en marketingovereenkomsten met bedrijven te eisen dat die hun productieplaatsen openbaar maken en garanderen dat de arbeidspraktijken en arbeidsomstandigheden bij de productie van producten met het logo van het NOC voldoen aan de internationaal erkende arbeidsnormen.*



ITUC CSI IGB

www.ituc-csi.org/
INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION



www.itglwf.org

Oorspronkelijke titel:
No medal for the Olympics on labour rights,
uitgegeven door Clean Clothes Campaign,
ITUC, ITGLWF, juni '07, www.fairplay2008.org

Vertaald en uitgegeven door
Schone Kleren Campagne, juni '07
www.schonekleren.be



www.cleanclothes.org/