



## DILEMMA VAN PUIJENBROEK TEXTIEL

# Leefbaar loon

Een leefbaar loon ofwel *living wage* is vaak besproken, maar zelden gerealiseerd. Het is een lastige kwestie, want een leefbaar loon ligt in het ene land hoger dan in het andere. Uitgaan van het lokale minimumloon biedt ook geen zekerheid, zolang dat niet jaarlijks door een regering wordt vastgesteld. Maar we hebben in Nederland een bedrijf waar alle partijen met goedkeuring naar kijken. Het is Van Puijenbroek Textiel, die Nederlandse klanten van bedrijfskleding voorziet. De fabrikant liet zijn toeleverende ateliers in arme landen *auditen* door de Fair Wear Foundation. Het bedrijf slaagde met glans.

**HET DILEMMA:** Een textielabrikant is goedkoper uit om de productie van het ene naar het andere goedkope land te verhuizen, maar in hetzelfde arme land blijven en daar een leefbaar loon betalen, voorkomt schade aan het merk.

✦ TEKST ASTRID VAN UNEN ✦ FOTOGRAFIE CHRIS DE BODE

Op het terrein van Van Puijenbroek Textiel in het Brabantse Goirle staan de historische restanten van wat eens een weverij, een spinnerij en een ververij waren. Ze hebben een andere functie gekregen. Het hoofdkantoorgebouw, dat uit dezelfde jaren dateert, is van buiten geen industrieel hoogstandje, maar van binnen in alle opzichten een verrassing. Prachtig houtwerk omlijst de deuren, afbeelden in glas-in-lood verwijzen naar de kern van de bedrijfsactiviteiten. Aan de muren hangen foto's van werknemers die vijftig dienstjaren volmaakten. Tegenwoordig stopt het bij de veertig.

Van Puijenbroek Textiel bestaat sinds 1865, opgericht door Hendrik van Puijenbroek, die zijn bedrijfskledinglijn HaVeP noemde. Deze lijn viert over enkele jaren zijn 150e verjaardag. Hendrik begon met thuiswevers die de stoffen kant-en-klaar naar zijn bedrijf brachten. Met de industriële revolutie werden de thuiswerkers naar het bedrijf gehaald, waar ze onder meer linnen voor behang en kleding weefden. In Tilburg werden een weverij en spinnerij opgericht.

“Ook op dit terrein in Goirle was tot voor kort nog een weverij en

Rob Kwaspen, directeur van Van Puijenbroek Textiel: “We hebben bedrijfskledingmerken die al lang bestaan en daar willen we geen smet op krijgen.”

ververij”, vertelt huidig directeur Rob Kwaspen (1967). “Maar dit hebben we onlangs moeten sluiten, met veel pijn in het hart. In 1992 was er eveneens een moeilijke periode. Toen hebben we Bucofa overgenomen, ook een werkkledingbedrijf met een merknaam die we nog gebruiken. In 2005 hebben we besloten alles op één locatie te brengen, dus zowel de Tilburgse weverij als Bucofa.” Van Puijenbroek Textiel heeft altijd een of meerdere familieleden in de directie gehad. Een paar jaar geleden is Eduard van Puijenbroek teruggetreden als directeur en is Kwaspen samen met de heer Huub Zegveld directeur geworden. De dochter van Eduard, Anna, is nu hoofd van de confectie. Het bedrijf is nog steeds familiebezit. Kwaspen werkt al zeventien jaar voor deze onderneming. Het zit, zegt hij, in de genen van het bedrijf om sociaal te ondernemen. “Maar we moesten dit najaar wel honderd man ontslaan en die zijn waarschijnlijk niet zo blij met ons.”

**Het bedrijf telt in Nederland** zo'n honderd werknemers. “In Tunesië, waar we al 35 jaar een atelier hebben, staan 240 mensen op de loonlijst”, zegt Kwaspen. “Dat zijn vaste krachten, geen contractwerkers. Ook daar hebben we al vele jubilea gevierd, omdat mensen lang in dienst blijven. Naast het eigen atelier in Tunesië werken we bijna twintig jaar samen met een ander atelier, waar nog eens 220 mensen in vast dienst zijn. In Macedonië werken we sinds 1968 met meerdere ateliers samen, die goed zijn voor 250 mensen. Zij staan dus niet bij ons op de payroll. We gaan voor duurzame relaties.”

Mevrouw van Puijenbroek, de moeder van de laatste directeur Eduard, legde 35 jaar geleden de eerste contacten met Tunesië. Het plaatsje El Kef ligt aan de grens met Algerije. “Op zoek naar productie in landen rondom de Middellandse zee is mevrouw Van Puijenbroek in Tunesië terechtgekomen. Daar heeft zij vervolgens gezocht naar een regio met een hoog werkloosheidspercentage om ons daar uit sociale overwegingen te vestigen. Het is eigenlijk een klein wonder, want de infrastructuur is daar niet geweldig en zeker niet in de tijd dat zij op zoek ging. In Vietnam hebben we twee keer met een atelier samengewerkt. Dat is incidenteel gebeurd, toen we grote runs hadden op winterkleding. Of we deze samenwerking gaan uitbouwen, hangt af van de hoeveelheid orders.”

In 2004 benaderde de toen net opgerichte Fair Wear Foundation (FWF) Van Puijenbroek Textiel met de vraag of het lid wilde worden. De FWF zet zich in voor goede arbeidsomstandigheden in de kledingproductie en werkt met een gedragscode die gebaseerd is op internationaal erkende arbeidsnormen van de ILO. Kledingbedrijven die deelnemer worden van FWF en de gedragscode ondertekenen, verplichten zich om de arbeidsomstandigheden, in de fabrieken waar zij kleding laten produceren, te inspecteren

### De ngo “Prijs kledingstuk paar procenten omhoog”

De ILO-conventie 131 is net als artikel 23 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens een goede leidraad in het streven naar eerlijke beloning, stelt Gerard Oonk, directeur van de Landelijke India Werkgroep (LIW) en deskundig op het gebied van leefbaar loon. Daarin staat onder meer: 'Een ieder, die arbeid verricht, heeft recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert, welke beloning zo nodig met andere middelen van sociale bescherming zal worden aangevuld.'

“De vraag is wel wat er dan in dat mandje van leefbaar loon moet”, zegt Oonk. “Wat mij betreft horen daarin drie maaltijden per dag, huisvesting, onderwijs (boeken en uniformen voor de kinderen), gezondheidszorg en een noodpotje. Het is per land verschillend wat dit allemaal kost en er worden wel vaak berekeningen van gemaakt, maar die zouden elk jaar moeten worden bijgesteld. Dat gebeurt niet altijd. In ontwikkelingslanden gaat vaak een groot deel van het loon naar voedsel. In Nederland is dat 11 procent, waaronder veel luxevoedsel, in derdewereldlanden is dat vaak minstens 50 procent en zelfs 87 procent in Bangladesh. Als de voedselprijzen gaan stijgen, moeten de arbeiders ook gecompenseerd worden.”

Oonk ziet al langer een tendens van *outsourcing*, waardoor multinationals in ontwikkelingslanden vaste krachten inruilen voor flexwerkers. De verantwoordelijkheid voor die medewerkers laten ze aan anderen over. “Maar ik vind dat wat internationaal is afgesproken binnen zowel de ILO als in de Verklaring over mensenrechten, dat een bedrijf moet nakomen. Het heeft een internationale verplichting.”

Onlangs heeft de LIW meegewerkt aan een onderzoek in de textielsector in de regio Delhi. Daaruit bleek dat de werknemers zwaar worden onderbetaald. Ze ontvangen 37 tot 51 euro per maand voor een zesdaagse werkweek van tien tot dertien uur per dag. “Uit berekeningen blijkt dat deze mensen 103 euro per maand moeten verdienen om een gezin van vier te kunnen onderhouden”, zegt Oonk. “Dat is het dubbele van wat ze nu krijgen. Ook is uitgerekend dat de productiekosten van een kledingstuk maar een paar procent stijgen als de arbeiders een leefbaar loon ontvangen. Dat gaat bijvoorbeeld maximaal om 1,50 euro op een jurk van dertig euro. Overheden hebben hierin eveneens een verantwoordelijkheid, inclusief de Nederlandse, om bedrijven op hun verantwoordelijkheden te wijzen en zo nodig maatregelen tegen bedrijven te nemen.”

[g.oonk@indianet.nl](mailto:g.oonk@indianet.nl)

*“In Tunesië spreken we steeds een cao voor drie jaar af, waarin de lonen ieder jaar 4 à 5 procent stijgen. Dat geldt voor alle functies: schoonmakers, inpakkers, naaisters, et cetera”*

en, waar nodig, te verbeteren. Inmiddels hebben zich ruim zeventig kledingmerken bij FWF aangesloten.

“Toen we benaderd werden door de Fair Wear Foundation hebben we meteen ja gezegd”, vertelt Kwaspen. “HaVeP en ook Bucofa zijn van oudsher familiebedrijven met bepaalde normen en waarden. We besteden veel werk uit en de textielsector heeft het imago van kinderarbeid, lange werkdagen en onderbetaling. We vinden het heel belangrijk dat we naar onze klanten toe kunnen garanderen dat we daar niets mee te maken hebben. We hebben bedrijfskledingmerken die best lang bestaan en daar willen we geen smet op krijgen.”

Een belangrijk aspect van het lidmaatschap van FWF is dat het bedrijf daarmee zichzelf bewijst een zuivere bedrijfsvoering te hebben, zegt Kwaspen. “Maar we hebben ook een commercieel belang: een goed imago trekt klanten. En ten slotte zijn de audits van de FWF onafhankelijk, dus geven die ons ook informatie over de gang van zaken in de toeleverende ateliers en de zekerheid dat het daar ook goed zit. De FWF maakt afspraken met werknemers. Ze nemen niet alleen het bedrijf door, de boekhouding en de werkomstandigheden, ze kijken ook naar het leven van de werknemers. En ze kijken wie er aanwezig zijn en of die op de loonlijst staan.” Het bedrijf voelde zich dan ook meteen thuis bij de FWF. “Hun manier van auditen is gedegen en open, transparant.”

**Het management van Van Puijenbroek** Textiel inspecteert het eigen atelier in Tunesië regelmatig zelf. Een team van de FWF doet daarop een controle-audit. De toeleverende ateliers in Tunesië en Macedonië staan allemaal onder audit van de FWF. Kwaspen: “Dat is tevens in ons commercieel belang. Door die audits kunnen we onze klanten garanderen dat ze niet voor rare verrassingen komen te staan.”

De FWF is meteen in 2004 met de audits gestart. Daaruit bleek onder meer dat het wat betreft de lonen wel goed zit binnen de buitenlandse ateliers. “Bijna ieder land heeft een minimumloon, maar dat is voor ons geen leidraad. Als een regering dat niet regelmatig bijstelt, kom je nog onder een leefbaar loon uit. In Tunesië spreken we steeds een cao voor drie jaar af, waarin de lonen ieder jaar 4 à 5 procent stijgen. Dat geldt voor alle functies: schoonmakers, inpakkers, naaisters, et cetera. Het loon in Macedonië ken ik niet, maar dat hebben we laten toetsen door de FWF en zij hebben geconstateerd dat het leefbaar is.”

In de gedragscode van de FWF staat hierover onder meer: ‘De lonen en uitkeringen die worden betaald voor een standaard werkweek zullen minimaal overeenkomen met de wettelijke minimumnormen of met de normen die in de bedrijfstak gebruikelijk zijn, en zullen altijd voldoende zijn om aan de basisbehoeften van de arbeiders en hun gezin tegemoet te komen en om te voorzien in een zeker vrij besteedbaar inkomen (ILO-conventies 26 en 131).’

“In ons eigen atelier in Tunesië doen we veel extra’s”, zegt Kwaspen. “Werknemers krijgen bijvoorbeeld een melkpremie. Vroeger kregen ze melk mee naar huis, maar dat is afgeschaft. Nu krijgen ze een maandelijks bedrag dat gelijk staat aan acht pakken melk. We betalen de bankkosten van de werknemers, zodat we hen niet contant



*“Over sociaal ondernemerschap denken we eigenlijk niet specifiek na. Heel veel dingen gebeuren vanzelf”*

hoeven uit te betalen. De aanschaf van de eerste twee brillen betalen wij en voor het Suikerfeest kunnen ze bij ons een lening afsluiten voor het kopen van een schaap. In Tunesië is het gebruikelijk 48 uur te werken, wij vragen van de werknemers 44 uur. We doen nog veel meer en dat is eigenlijk allemaal historisch zo gegroeid. We vinden dat dit bij een leefbaar loon hoort. Die extra's zijn onze secundaire arbeidsvoorwaarden.”

In de directie is maatschappelijk verantwoord ondernemen geen apart onderwerp van gesprek. “Over sociaal ondernemerschap denken we eigenlijk niet specifiek na. Heel veel dingen gebeuren vanzelf. Op een bepaald moment stijgen de lonen in een buitenland. Dan heb je als bedrijf twee mogelijkheden: snel naar een ander land hopen of efficiënter gaan produceren. Dus investeren we in die fabrieken, ook al zijn ze niet van ons. Dat geldt voor machines, voor hulpmiddelen en we sturen monteurs als dat nodig is. Omdat we liever voor duurzame relaties gaan die zekerheid bieden.” ■

[r.kwaspen@vptex.com](mailto:r.kwaspen@vptex.com)

### De werknemers “Liever met vaste, dan ingehuurde krachten”

Leidraad bij multinationals zijn te vaak de lokale wetten en gebruiken, constateert Karen Brouwer, coördinator van de FNV Company Monitor. Deze ondersteunt de opbouw van netwerken tussen Nederlandse werknemers van multinationals en hun buitenlandse collega's, maar doet ook onderzoek naar het sociale beleid van deze multinationals in ontwikkelings- en transitielanden. “Wat ons opvalt is dat Nederlandse multinationals het niet zo slecht doen als het gaat om het internationaal uitrollen van regelgeving en dit implementeren. Maar als het om sociaal beleid gaat, kan het nog wel beter. Ze hebben bijvoorbeeld geen visie op leefbaar loon. Daarin volgen ze blijkbaar liever de lokale wetten.”

Voor hun eigen werknemers zijn de Nederlandse bedrijven meestal een goede werkgever. Ze betalen boven het lokale minimumloon en investeren ook in secundaire arbeidsvoorwaarden. “Maar het aantal werknemers in loondienst wordt steeds kleiner. Veel werk wordt uitbesteed en daarmee vervalt de zorgplicht. We zijn bang dat mensen door die uitbesteding steeds slechter gaan verdienen. Ingeleende krachten kunnen vaak niet rekenen op een vast contract of een vast aantal uren, wat leidt tot grote onzekerheid voor een heel gezin.”

De FNV spreekt met de bevindingen van de Company Monitor bedrijven daarop aan. Brouwer: “Wij zeggen: met het inhuren van arbeidskrachten houdt de verantwoordelijkheid voor hun welzijn niet op. Er is ook nog zoiets als ketenaansprakelijkheid. Bedrijven horen te checken of hun ingehuurde krachten een leefbaar loon ontvangen en daarop te reageren.” Wat dat betreft kan de FNV nog geen vuist maken, constateert Brouwer. “Bedrijven schermen meestal met de plaatselijke wetgeving als we hen daarop aanspreken en leggen de bewijslast bij ons. Als wij oneffenheden ontdekken, dan horen ze dat wel, is een beetje de tendens. Maar we zien ook gelukkig goede ontwikkelingen. Heineken in Nederland bijvoorbeeld zegt expliciet liever met vaste dan met ingehuurde krachten te werken. Dat komt de kwaliteit van het product ten goede. Nu de andere landen nog.”

[karen@greenmonday.nl](mailto:karen@greenmonday.nl)