

GLOBALA STUDIÉR

Nr. 25



MATS WINGBORG

(RED)

DEN GLOBALA FABRIKEN

**OM ARBETSVILLKOR VID TILLVERKNING
AV SPORTKLÄDER, DÄCK, LÅS, KAFFE, VERKTYG
OCH HOBBYARTIKLAR**

DEN GLOBALA FABRIKEN

**GLOBALA
STUDIER**

*Detta är nr 25 i skriftserien **GLOBALA STUDIER.***

Skrifterna är underlag för enskilda organisationers idé- och opinionsarbete och tas fram i samverkan mellan deltagande organisationer.

Tidigare Globala studier kan beställas eller laddas ner från Forum Syd. Denna skrift har publicerats med ekonomiskt stöd av Sida, som dock ej medverkat vid utformningen och ej heller tar ställning till skriftens innehåll.

MATS WINGBORG

(RED)

DEN GLOBALA FABRIKEN

***OM ARBETSVILLKOR VID TILLVERKNING
AV SPORTKLÄDER, DÄCK, LÅS, KAFFE, VERKTYG
OCH HOBBYARTIKLAR***



Rena Kläder är ett nätverk av organisationerna Svenska Kyrkans Unga, Röda Korsets Ungdomsförbund, IF Metall, Handelsanställdas Förbund, Fair Trade Center, Förbundet Vi Unga, LO-TCO Biståndsnämnd, Kooperationen Utan Gränser/Rättviseakademin, SKTF och Emmaus Stockholm. Rena Kläder är en del av det globala nätverket Clean Clothes Campaign. Syftet är att förbättra villkoren för dem som är anställda i kläd- och skoindustrin. För mer information se: www.renaklader.org

FAIR TRADE CENTER

Fair Trade Center är en ideell förening som arbetar för en rättvis internationell handel. Fair Trade Centers fyra krav är Respekt för de mänskliga rättigheterna, Miljömässigt och socialt ansvar i hela produktionskedjan, Ett rättvist utbyte – mer betalt till producenten samt Insyn och demokratiskt inflytande. Medlemskap i Fair Trade Center kostar 100 kronor. För mer information se: www.fairtradecenter.se



SwedWatch är en förening som består av ett kansli och fem medlemsorganisationer; Svenska Naturskyddsföreningen, Lutherhjälpen, UBV/Latinamerika, Fair Trade Center och Miljöförbundet Jordens Vänner. SwedWatches syfte är att bidra till att svenska företag tar hänsyn till människor och miljö i sin verksamhet i utvecklingsländer. Detta uppnås genom att SwedWatches kansli granskar och publicerar rapporter och att SwedWatches medlemsorganisationer bedriver opinionsbildning och för en dialog med näringslivet. För mer information se: www.swedwatch.org



Forum Syd samlar mer än 200 svenska medlemsorganisationer och ett stort antal samarbetsorganisationer och nätverk över hela världen. Tillsammans är målet global rättvisa. Regionkontor finns i Nicaragua, Kambodja, Tanzania, Zambia och på Balkan. Huvudkontoret är placerat i Stockholm. Tillsammans med medlemsorganisationerna arbetar de för att stärka det civila samhället genom utvecklingssamarbete, opinions- och påverkansarbete samt kompetens och metodutveckling. För mer information se: www.forumsyd.org

DEN GLOBALA FABRIKEN

Författare (red): Mats Wingborg

Copyright: Forum Syd och Författaren

Redaktör Globala studier: Jerker Thorsell

Layout: Martin Johansson

Tryck: Katarina Tryck, 2006

Utgiven: Forum Syd förlag, box 15407, 104 65 Stockholm

Tel: 08-506 370 00 e-post: globalastudier@forumsyd.org

Hemsida: www.forumsyd.org

ISSN: 1404-7845

ISBN: 91-89542-23-1

INNEHÅLL

Förord	09
Den globala produktionsordningens nya låglönefabriker	12
De som svettas för att tillverka sportkläder.....	23
Trelleborg – lång väg till fackliga rättigheter i Sri Lanka	34
Assa Abloy bryter mot sin egen uppförandekod.....	41
Clas Ohlsons svala intresse för etik	45
Bitter verklighet bakom din kaffekopp	51
Strategier för att förbättra villkoren i låglönefabrikerna	59
Metoder för att påverka företagen	65

FÖRORD

Allt fler multinationella företag flyttar sin produktion av bland annat kläder, skor och leksaker till länder och regioner där kostnadsläget är lägsta möjliga. Våra konsumtionsvaror tillverkas till allt större del i så kallade låglöneländer. Detta globala skifte av produktionssystemet innebär att både företag och konsumenter i den rika världen har fått ett större moraliskt ansvar för villkoren i fattiga länders fabriker.

Den här skriften handlar om hur det ser ut för dem som arbetar i de fabriker som producerar mycket av det vi konsumerar. I fokus står fabriker och producenter som levererar varor åt multinationella företag. Budskapet är att de multinationella företag som säljer läder, skor, kaffe och mycket annat, har ett ansvar för villkoren i tillverkningen. Flera exempel i skriften visar att företagen också går att påverka. När de utsatts för påtryckningar har de förändrat sitt beteende.

För att påverka företag kan en rad olika verktyg och metoder användas. Detta är ett centralt tema – vilka metoder har varit mest effektiva? Och hur bör olika aktörer arbeta med dessa frågor? En målsättning med den här skriften är att den ska inspirera till ökad aktivitet och ytterst till att villkoren i den globala produktionen förbättras.



Foto: Mats Wingborg

Lokal facklig ledare, Shatedatchor, på textilfabrik i Dhaka

De företag som tas upp i skriften finns i branscherna sportkläder, däck, lås, kaffe samt verktyg och hobbyartiklar. De flesta av de företag som berörs har antagit så kallade uppförandekoder, det vill säga de har själva förbundit sig att efterleva vissa etiska normer. Ibland har uppförandekoderna inneburit att företagen på allvar försökt att förbättra villkoren i produktionen. I andra

fall har uppförandekoderna blivit kosmetiska. Att företagen inte automatiskt förbättrar villkoren i fabriken för att uppfylla de egna uppförandekoderna visar fallet Trelleborg. När det gäller Clas Ohlson ledde SwedWatch granskning av företaget till att arbetet med att ta fram en uppförandekod påskyndades.

Det inledande kapitlet i skriften ger en bakgrund till det nya globala produktionssystemet. Därefter följer flera kapitel som konkret beskriver villkoren inom olika branscher, ibland ligger tonvikten på fackliga rättigheter, i andra på löner och arbetsmiljö, i några fall tas också miljöaspekter upp. De två sista kapitlen handlar om hur det är möjligt att arbeta med frågorna och vad vi kan lära oss av de erfarenheter som gjorts.

De kapitel som beskriver villkoren inom olika branscher bygger på studier som tidigare har givits ut av Fair Trade Center, SwedWatch och nätverket Clean Clothes Campaign. Vissa uppdateringar har dock gjorts för denna skrift. Längst fram finns en kort presentation av dessa organisationer. I skriften finns också adresser för dem som vill beställa de längre studierna. För bearbetning av texter och det inledande och avslutande kapitlet svarar Mats Wingborg.

Stockholm, mars 2006

Forum Syd SwedWatch Rena Kläder Fair Trade Center

DEN GLOBALA PRODUKTIONSORDNINGENS NYA LÅGLÖNEFABRIKER

Under det senaste tjugo åren har den globala produktionen genomgått en dramatisk förändring. Avregleringar, billigare transporter, marknadsekonomins seger i Ryssland och Östeuropa, Kinas öppna ekonomiska politik och den elektroniska revolutionen har skapat större utrymme för företag att flytta produktion. Detta sker genom att allt fler multinationella företag etablerar egen produktion i nya länder. Men också genom att multinationella företag allt oftare lägger ut produktion på underleverantörer i utvecklingsländer.

Den globala konkurrensen har förändrat de multinationella företagen. De största bolagen har en omsättning som är långt större än många enskilda länder. De 500 största företagen i världen kontrollerar cirka 70 procent av världshandeln och står för 80 procent av utlandsinvesteringarna (FDI). En allt större andel av världshandeln består också av handel inom de stora företagen. Denna interna handel svarar idag för en tredjedel av den totala globala handeln.

Det finns en stark geografisk koncentration av de multinationella företagens hemvist. Av de 2000 största företagen i världen har de flesta sitt kontor i USA (821 stycken), i Europa (557

stycken) eller i Japan (326 stycken). Multinationella företag har sällan sin bas i utvecklingsländer. Ett undantag är Kina med ett växande antal multinationella koncerner. Men även om de multinationella företagens huvudkontor och utvecklingsenheter för det mesta ligger i den rika världen, sker produktionen ofta någon annan stans. Ett växande antal människor i utvecklingsländer tillverkar varor och utför tjänster åt de multinationella koncernerna, men utan att själva vara anställda av koncernerna. De jobbar istället åt leverantörsföretag, som ofta har sin bas i de egna hemländerna. Även en del leverantörsföretag är emellertid också multinationella koncerner. I södra Kina sker en omfattande produktion av kläder och leksaker åt globala kedjor, men fabriker ägs ofta av företag med huvudkontor i Taiwan och Hong Kong.

När huvudsyftet för ett företag är att komma in på nya marknader, som Ericsson i Kina, vill det multinationella företaget i regel äga fabriker själv. När huvudsyftet istället är att tillverka billigt för att sedan sälja varorna i Europa och Nordamerika föredrar för det mesta de multinationella företagen att anlita leverantörsföretag som utför produktionen. Då är det också lättare att snabbt flytta produktionen om företagen hittar billigare leverantörer. Detta gäller i synnerhet lättare konsumtionsindustri, som tillverkning av kläder, skor, leksaker och elektroniska apparater.

När det gäller kläder sker huvuddelen av tillverkningen i Asien. Allra mest produceras i Kina. Men också länder som Vietnam, Kambodja, Indien, Bangladesh och Indonesien har en omfattande textil- och klädbransch. I Bangladesh och Kambodja har klädproduktionen vuxit snabbast under det senaste decenniet. Bara i Bangladesh – och i huvudsak runt huvudstaden Dhaka – finns 4 000 klädfabriker med sammantaget 1,8 miljoner anställda.

Den nya internationella produktionsfördelningen har inneburit en snabb tillväxt av den globala industriarbetarklassen. På 20 år har antalet industriarbetare fördubblats. Den främsta orsaken är den snabba industrialiseringen i Asien. Enbart Kina står för hälften av ökningen av industriarbetarna i världen. Även handeln med tjänster ökar, flera svenska callcenterföretag har flyttat arbetsplatser till Spanien och Indien.

I andra delar av världen har dock investeringarna uteblivit – både inhemska och utländska – och ekonomierna går kräftgång. Det gäller i synnerhet Afrika söder om Sahara, men också delar av det andinska Latinamerika och det forna Sovjetunionen. Vissa branscher och vissa regioner har haft svårt att klara den ökande globala konkurrensen. Det har lett till en avindustrialisering (som i Zambia) eller en nedgång av produktionen (som den afrikanska textilindustrin). Det övergripande mönstret i världen är industrialisering och fler industriarbetare – men fläckvis finns motsatta tendenser. Resultatet är en värld som blir allt mer ojämlig. I länder och regioner som inte får del av

globaliseringens frukter finns en växande desperation över att de expansiva ekonomiernas välstånd går dem förbi.

Ett annat kännetecken på den nya globala industrialiseringen är den höga andelen kvinnor i produktionen. I klädindustrin är omkring 80 procent av de anställda i världen kvinnor. Men även inom leksaks-, sko- och elektronikindustrin är kvinnorna i majoritet. Under de senaste 20 åren har tiotals miljoner kvinnor flyttat från byar till industriområden nära städerna. Detta har på ett dramatiskt sätt förändrat villkoren för dessa kvinnor, inte bara när det gäller försörjning, arbete och bostäder utan också sociala relationer och familjemönster.

Den globala konkurrensen driver fram en ökad produktivitet inom industrin. Aldrig tidigare i världshistorien har det producerats så mycket kläder, leksaker, bilar, läkemedel och livsmedel. Effekterna är mångtydiga. Å ena sidan har industrialiseringen och produktionen bidragit till att höja den materiella standarden, framför allt i Sydostasien. Å andra sidan har miljöproblemen växt liksom de ekonomiska klyftorna mellan olika befolkningsgrupper.

I kölvattnet av industrialiseringen i länder som Sydafrika, Sydkorea och Brasilien har starka fackliga rörelser växt fram. I andra länder, som Indonesien och Sydkorea, har demokratiseringen öppnat för facklig organisering. Den globala fackliga rörelsen växer framför allt i utvecklingsländer, medan fackföreningarna i den rika världen, dock inte i Sverige, tappar medlemmar.

Detta har skapat en förändrad maktbalans inom den globala fackliga rörelsen, där organisationer från Syd fått ett ökat inflytande. Det har i sin tur inneburit att nya frågor fått större utrymme på agendan. Hit hör inte minst arbetsvillkoren i de fattiga ländernas låglönefabriker. De fackliga rörelserna har också fått draghjälp av allt fler konsumentorganisationer och andra NGO:s (icke-statliga organisationer) som börjat arbeta med dessa frågor.

Bakgrunden till engagemanget är de grava missförhållandena inom låglöneproduktionen:

- Det är mycket vanligt med trakasserier av fackligt aktiva. I värsta fall är facklig verksamhet uttryckligt förbjuden. Det gäller bland annat i många av världens så kallade ekonomiska frizoner. Varje år mördas hundratals människor därför att de är fackligt aktiva. Flest fackligt aktiva har under senare år mördats i Colombia.
- I flera länder är arbetsmiljö och säkerhet kraftigt eftersatt. I Asien har fabriksbränder dödat många hundra arbetare. Den 11 april 2005 omkom 64 textilarbetare i Bangladesh när en klädfabrik i Savar föll samman efter ett fuskbygge.
- I de flesta låglöneländer finns statligt reglerade minimilöner. Dessa är ofta extremt låga. I ett land som Bangladesh motsvarar minimilönerna 300-400 kronor i månaden. Väldigt ofta fungerar minimilönerna som riktmärke för lönesättningen. Det betyder att många anställda i utvecklingsländer tvingas arbeta till löner som det i realiteten är omöjligt att försörja sig

på. För att klara nödvändiga utgifter för bostad, livsmedel, sjukvård och skola blir de piskade att arbeta mycket övertid eller utföra ytterligare arbeten vid sidan av.

- På många arbetsplatser saknar de anställda anställningskontrakt. I Kina har fyra av fem privata företag inte några anställningskontrakt.
- Ett mycket återkommande problem är extrem övertid och utebliven övertidsersättning. I många länder ser myndigheterna mellan fingrarna på existerande arbetstidslagar för att istället tillfredsställa utländska investerares intresse av fri tillgång på arbetskraft.
- Inom mattproduktion, tegelindustri och jordbruk är det fortfarande vanligt att barn tvingas arbeta istället för att gå i skolan.

Genom att ställa krav på butiker och märkesföretag kan konsumenter i väst påverka villkoren i syd. Detta har varit grundvalen för det engagemang som växt fram bland en rad fackliga organisationer och folkrörelser i den rika världen. Detta engagemang har många riktningar: det handlar om att stödja facklig organisering i omvärlden, att använda konsumentmakten, att sprida information om missförhållanden till media och att driva opinionsarbete och folkupplysning.

Konsument- och opinionstrycket har givit vissa synbara resultat. Flera multinationella företag som lägger ut produktion i låglöneländer har tvingats att ställa krav på villkoren

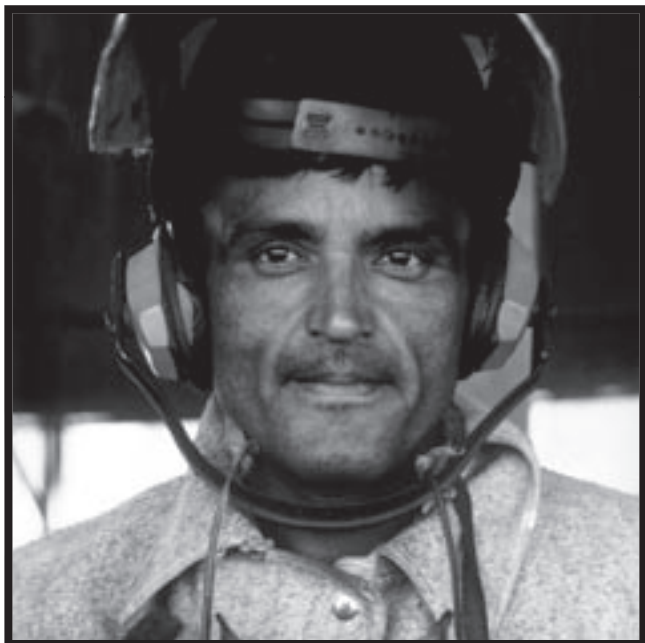


Foto: Mats Wingborg

Stålverksarbetare, utanför Asunción

i leverantörsfabrikerna. Ett skriftligt uttryck för företagens ambitioner är de så kallade uppförandekoderna, på engelska codes of conduct. Uppförandekoderna antas av företagen själva och anger den sociala standard som företagen vill uppfylla. Innehållet i uppförandekoderna varierar, men allt fler företag inkluderar de grundläggande ILO-konventionerna (däribland rätten att bilda fackliga organisationer, sluta avtal och förbud

mot barnarbete och diskriminering). Många företag, som exempelvis IKEA, har deklarerat att företagens uppförandekoder också reglerar verksamheten hos företagens leverantörer. Detta är helt grundläggande för kodernas trovärdighet.

Att företag antar uppförandekoder är dock ingen garanti för att de efterlevs. För det krävs att innehållet i koderna blir förankrat inom hela företaget. I den här skriften undersöks vad som behövs för att ett företags etiska ambitioner verkligen ska få genomslag i verksamheten. Ett viktigt element är systematisk utbildning av de anställda och inte bara av personer med chefsbefattning.

De första uppförandekoderna antogs av amerikanska företag under slutet av 1960-talet och början av 1970-talet. Under 1990-talet fick uppförandekoderna genomslag i Europa och Sverige. Fackliga organisationer har emellertid riktat kritik mot uppförandekoder just därför att de är ensidiga deklamationer av företagen. Ett alternativ är så kallade globala ramavtal, som sluts mellan globala fackliga organisationer på branschnivå (så kallade Global Union Federations) och de multinationella företagen. Idag existerar ett 40-tal sådana globala ramavtal, varav de flesta är antagna under de senaste fem åren. Ett ramavtal skapar förpliktelser på ett annat sätt än en uppförandekod. Om ett företag bryter mot ett ramavtal skapas också legitimitet för fackliga motåtgärder. Alla ramavtal gäller dock inte förhållanden hos underleverantörerna.

Sex multinationella företag med bas i Sverige har slutit globala ramavtal med fackliga organisationer; IKEA, Skanska, SKF, H&M, SCA och Duni. I de globala ramavtalen finns alltid hänvisningar till ILO:s grundläggande konventioner och för det mesta till OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Exakt vilken betydelse som de globala ramavtalen kommer att ha återstår dock att se. Hittills finns få exempel på att ramavtalen används som ett instrument vid konflikter. Det saknas också utvärderingar av avtalens effekter. De globala ramavtalen är emellertid ett nytt fenomen och inom den internationella fackföreningsrörelsen finns en stor tilltro till att avtalen kommer att bana väg för konkreta förbättringar för anställda.

Ett annat uttryck för att företagen tvingats föra upp frågan om samhällsansvar på dagordningen är uttrycket Corporate Social Responsibility (CSR), som i Sverige blev ett begrepp under slutet av 1990-talet. CSR innefattar företagets etiska ansvar för tillverkningen, även den som sker hos leverantörer, men också ansvar gentemot konsumenter och yttre miljö. Konkret handlar CSR om bland annat uppförandekoder, globala avtal, anställningspolitik, arbetsmiljö, infrastruktur för granskning och förbättring av leverantörsfabriker och policyarbete. Kring företagets CSR-arbete har det vuxit fram ett omfattande regelverk med olika initiativtagare med olika syften. Utöver engagemanget från NGO:s och fackliga organisationer finns mängder med kommersiella initiativ, exempelvis konsulter och advokatbyråer som arbetar med CSR-rådgivning. Därutöver finns en

rad internationella organisationer som arbetar med oberoende kontroll av leverantörsfabriker. De mest välkända är Fair Labor Association (FLA), Social Accountability International (SAI), Ethical Trading Initiative (ETI), Fair Wear Foundation (FWF) och Workers Rights Consortium (WRC). Gemensamt för dessa är att de alla styrs av företag, NGO:s och fackliga organisationer gemensamt, med undantag för FLA som inte har någon facklig representation i sin styrelse.

CSR-debatten varierar mellan olika delar av världen. Den fråga som står i fokus i Europa är de multinationella företagens ansvar för villkoren i leverantörsfabrikerna (gäller särskilt kläd-, sko- och leksaksbranschen). I USA handlar debatten om fackliga rättigheter och om hur företagen ska kunna skapa jobb på hemmaplan. I Sydafrika har frågan om företagens patenträtt stått i fokus efter att läkemedelsföretag försökt förhindra import av billig bromsmedicin mot HIV. I Asien är debatten splittrad, men två frågor som rönt stor uppmärksamhet är övertidsarbete och pirattillverkning.

Närbesläktat med Corporate Social Responsibility (CSR) är uttrycket Corporate Governance (CS). Ibland beskrivs CSR och CS som två grenar av affärsetik. Där CSR handlar om företagets relationer med yttre intressenter (anställda i leverantörsfabriker, konsumenter, medborgare som påverkas av dålig miljö etc) och CS handlar om företagets interna relationer (relation mellan bolag, ägare och anställda, ekonomiska oegentligheter etc).

I själva verket överlappar de två områdena varandra. Både CSR och CS innebär att företagen formulerar etiska förpliktelser – och för den som vill påverka företaget kan både formuleringar som härstammar från CSR och CS vara till nytta.

Det finns också en motrörelse mot företagens samhällsansvar, i Sverige bland annat företrätt av Timbro, som menar att företagen ska sköta affärer och inte ägna sig sociala frågor. Ett motargument mot detta synsätt är att de stora företagens verksamhet påverkar så många människors liv (anställdas, underleverantörers, konsumenters) att det blir ett demokratiskt anständighetskrav att företagen tar ett socialt ansvar.

Denna antologi utgår från synen att företag i en globaliserad ekonomi har ett ansvar som går utanför det rent affärsmässiga, och att det förpliktigar att agera för att förbättra villkoren för de människor som påverkas av produktionen. Människors väl måste gå före de multinationella företagens.

DE SOM SVETTAS FÖR ATT TILLVERKA SPORTKLÄDER

Sportklädeskedjorna försöker skapa sig en image av styrka och ungdomlighet. Men tillverkningen av sportkläder är inte lika glamorös. Den internationella kampanjen Play Fair at the Olympics har riktat strålkastarna mot arbetsvillkoren i de fabriker där arbetare syr sportkläder för brinnande livet. Kampanjen har också forskat kring situationen i produktionen och riktat konkreta krav på företagen för att förbättra villkoren. En utgångspunkt har varit att kräva att företagen efterlever de egna uppförandekoderna. För analysen står kampanjens initiativtagare Fria Fackföreningsinternationalen (FFI), Clean Clothes Campaign (CCC) och biståndsorganisationen Oxfam.

Tillväxten av den internationella handeln med sportkläder under ledning av storföretag som Nike, Adidas, Reebok, Puma, Fila, ASICS, Mizuno, Lotto, Kappa och Umbro, har dragit in miljontals människor – mest kvinnor – i arbetslivet. Från Kina och Indonesien till Turkiet och Bulgarien arbetar dessa människor med att klippa till, sy, montera och förpacka varorna som kommer att säljas i affärskedjor över hela världen.

Modellen bygger på prispress, krav på snabba och flexibla leveranser och ständiga byten av tillverkningsplatser i jakten på ständigt lägre produktionskostnader. De globala märkesföretagen

knyter ihop miljoner löntagare med konsumtionsmarknaderna genom långa leveranskedjor och komplicerade nätverk av fabriker och leverantörer. Märkesföretagens marknadskraft gör att de kan kräva att leverantörerna sänker priserna, förkortar leveranstiderna och snabbt anpassar sig till variationer i beställningarna. Den press som detta skapar förs oundvikligen vidare nedåt i kedjan, till löntagarna, med lägre löner, sämre villkor och kränkningar av löntagarnas rättigheter som resultat.

Många av dessa löntagare berövas också förmågan att försvara sig själva mot exploatering och övergrepp eftersom deras rättigheter att bilda och ansluta sig till fackföreningar och förhandla kollektivt förtrycks. Det finns fortfarande alltför många hinder som lämnar dem utsatta och sårbara för orättvis, omänsklig och ovärdig behandling i händerna på arbetsgivarna. De kan vara både administrativa och juridiska och i form av frånvaro av en tydlig eller legitim arbetsgivare som orsakas av komplicerade leverantörskedjor, eller helt enkelt rädsla för hot och trakasserier.

Genom intervjuer med 186 arbetare i sex olika länder – Bulgarien, Indonesien, Kambodja, Kina, Thailand och Turkiet – har villkoren i leverantörsfabrikerna kartlagts. Intervjuerna avslöjar ett mönster av extremt låga löner, skyldighet att arbeta oerhört långa arbetsdagar, ytterst ogynnsamma anställningsvillkor, mobbning, sexuella trakasserier och fysiska och verbala kränkningar. Medverkan i fackliga organisationers aktiviteter förbjuds effektivt. Bland kränkningarna av de anställdas rättigheter kan följande nämnas:

- ❑ Indonesiska arbetare har överfallits, hotats och trakasserats för att de deltagit i facklig verksamhet;
- ❑ Bulgariska arbetare har fått böta eller blivit avskedade när de vägrat arbeta övertid;
- ❑ Arbetare i alla de sex länderna syr sportkläder i upp till 16 timmar om dagen, sex dagar i veckan, i synnerhet under högsäsong, och
- ❑ Kinesiska arbetare får så lite som 12 dollar i månaden under lågsäsong.

En allt hårdare konkurrens har lett till stark prispress när företagen försökt öka sin marknadsandel med hjälp av priskonkurrens. Det genomsnittliga priset på ett par sport skor i USA har sedan 1997 fallit från 41 till 36 dollar. Leverantörerna har hamnat i en marknad som kännetecknas av sjunkande detaljhandelspriser och stigande produktionskostnader. Som exempel kan nämnas uppgifter från en honduransk leverantör av sportkläder till globala företag om att styckpriserna sjunkit med 23 procent på tre år. Det är oundvikligt att det blir arbetarna i slutet av leveranskedjan som får bära största delen av denna prispress när fabriksägarna driver dem hårdare för att de skall producera mer, på kortare tid och för mindre pengar.

Parallellt med prispressen har leverantörerna också tvingats anpassa sig till andra påtryckningar. Det traditionella systemet med beställningar av hela partier har ersatts med ett annat, där

fabrikerna nu måste leverera mindre mängder enligt beställningar som läggs en gång i månaden eller till och med en gång i veckan. Ledtiderna har förkortats. Till exempel Adidas strävar efter att minska sina ledtider för sportkläder från 120 till 90 dagar. På fabriksgolvet betyder det alltför lång arbetstid och obligatorisk övertid för att beställningen skall bli färdig i tid.

Många sportklädesföretag erkänner att det förekommer dåliga arbetsförhållanden i deras leverantörskedja. Det man inte erkänner öppet, är att företagen själva delvis orsakar problemen. Globala märkesföretag för sportkläder är noga med att slå ifrån sig anklagelser om att deras affärsmetoder – det sätt de lägger ut beställningar och förhandlar om prisnedskärningar på – får negativa effekter på arbetsplatserna. Som bevis för sina goda avsikter framhåller de uttalanden om företagets sociala ansvar och uppförandekoder. Men detta är ett klen försvar. Affärsmetoderna skickar i realiteten en motsatt signal till leverantörerna. Det som belönas är nyttjandet av lågavlönad, temporär arbetskraft utan fackliga rättigheter.

Regeringar som är angelägna om att dra till sig utländska investeringar ställer upp på modellen och urholkar löntagarnas rättigheter för att kunna erbjuda billigare och mer flexibel arbetskraft. Rätten att organisera sig fackligt och förhandla kollektivt tas som regel bort först, vilket lämnar arbetarna skyddslösa och sårbara för exploatering och övergrepp.



Foto: Martin Johansson

Sportsko

Det här är inget nytt. Problemen i tillverkningsindustrin, inte minst när det gäller kläder, har uppmärksammats ganska många år nu, ändå finns många av bristerna kvar, varför? Clean Clothes Campaign lyfter i rapporten fram tre skäl till att de omfattande globala kampanjerna kring rättigheter i leverantörsfabrikerna inte fått starkare genomslag:

- Företagens affärsmetoder stämmer inte med de etiska ställningstagandena. De etiska åtaganden som företagen gjort motverkas av deras aggressiva inköpsmetoder. Företagens personal med ansvar för inköp och beställning av varor är ofta omedvetna om (eller likgiltiga för) hur deras krav på lägre priser och kortare leveranstider och deras ständiga hot om omlokalisering påverkar löntagarna. När fabriksägarna tvingas välja mellan att behålla sina kunder eller skydda löntagarnas rättigheter, väljer de utan undantag det förstnämnda. I sin jakt efter låga priser och snabba leveranser, byter företagen ofta leverantör och främjar snarare kortsiktiga än långsiktiga relationer med leverantörer. Det alltid underliggande hotet om omlokalisering tillsammans med tillhörande förlust av arbetstillfällen innebär att företagens inköpsstrategier har en negativ inverkan på löntagarna.

- Modellerna för efterlevnad är bristfälliga. Vissa företag är helt enkelt inte ärliga när de förbinder sig att respektera arbetslivsnormerna. Rapporten avslöjar flera företag som antagit uppförandekoder i princip, men som gör mycket lite för att tillämpa dem i praktiken. Vissa företag har inte kunnat visa någon effektiv tillämpning av sina koder på arbetsplatserna. Bevisen avslöjar att vissa fabriksledare helt enkelt förfalskar bevis när sociala revisioner görs, och fortsätter som vanligt så snart inspektörerna lämnat fabriken. Det faktum att löntagarna inte på ett ändamålsenligt sätt deltar i den löpande efterlevnadsprocessen har lett till att få reella och hållbara förbättringar kommit till stånd.

- ▣ Ett företags dåliga metoder undergräver andra företags goda metoder. Många av de stora märkesföretagen har ofta samma leverantörer. Eftersom leverantörerna står under oerhört hårt tryck från industrin för att sänka priserna, korta ledtider och göra arbetskraften mer flexibel, marginaliseras inflytandet från de få märkesföretag i branschen som kräver att arbetslivsnormer respekteras, av de många som i sina normala affärsverksamhet inte fäster någon vikt vid sådana normer.

Kränkningar av fackliga rättigheter är inte ovanligt. Fackliga organisationer motarbetas antingen genom att arbetsgivarna använder sig av metoder för att slå sönder dem (ofta med regeringarnas tysta medgivande) eller gör det svårt att rekrytera medlemmar när de anställda är alltför rädda om sina jobb för att organisera sig, eller trakasseras och angrips fysiskt, eller är alldeles för trötta av de långa arbetstiderna. Under dessa omständigheter har arbetsgivarna fått fria händer att misshandla de anställda.

Övergången från försäljning av sportkläder som specialprodukter för idrottsutövande människor till att presentera dem som en del av det senaste modet för människor i allmänhet, har kraftigt gynnat industrin som producerar dem. Det har attraherat nya kunder, inte minst yngre, och vidgat konsumtionsbasen. Under år 2002 var marknaden för sportkläder och sport skor värd över 58 miljarder dollar. De tre största företagen gjorde vinster före skatt på 1 123 miljoner dollar (Nike), 195,5 miljoner (Reebok) och 408,9 miljoner dollar (Adidas).

Samtidigt är konkurrensen på den här marknaden stenhård. De främsta märkesföretagen kämpar intensivt med varandra om att få ut produkter till konkurrenskraftiga priser, och som uppfyller både mode- och kvalitetskraven samtidigt som de maximerar aktieägarnas vinster. För att klara konkurrensen har företagen investerat i starka varumärkes- och marknadsföringskampanjer för att fånga in och behålla kunderna. Nikes kostnader för annonsering och kampanjer uppgick till svindlande 1 028 miljoner dollar bara under år 2002. Andra har varit mer återhållsamma, men det handlar ändå om miljontals dollar. Adidas lägger ner 775 miljoner dollar, Puma 107 miljoner, Mizuno 81,6 miljoner och Fila 72 miljoner. En stor del av budgetarna går till sponsring och stödavtal med idrottare. Inför stora sportevenemang, som till exempel de olympiska spelen, lanserar toppmärkena spjutspetsprodukter och genomför enorma annonskampanjer för att de skall synas så mycket som möjligt. Marknadsföringskampanjerna handlar också om att sälja produkter som associeras med evenemangen, som kläder med de olympiska ringarna, utrusta de idrottare eller lag som man sponsrar och förse de olympiska funktionärerna med tjänster och produkter.

Och kunderna vill också göra goda affärer. Under de senaste fem åren har priserna på sportskor och kläder fallit för att både tillgodose kundernas krav och trycket från återförsäljare som Foot-Locker, Intersport, Decathlon m.fl. För att bibehålla och

öka lönsamheten på den hårdnande marknaden, har företagen gjort sitt yttersta för att minska kostnaderna i sina leverantörskedjor. Att lägga ut produktionen på andra och samtidigt behålla insatsvaror med högt värde (som t.ex. design och marknadsföring) fortsätter att vara den populäraste metoden. Avancerad informationsteknik och billigare transportkostnader har också gjort det möjligt för företagen att söka världen runt efter leverantörer som är beredda att erbjuda dem de lägsta priserna.

Långa och komplicerade produktionskedjor är typiska inom branschen, framför allt för produktion av kläder och mindre grad när det gäller skor. Sportklädesföretagen lägger ut många beställningar genom ett alltmer begränsat antal agenter och leverantörskedjechefer, som i sin tur lägger ut dem i ett omfattande nätverk av tillverkare och underleverantörer. De olika aktörerna har mycket varierande förhandlingsstyrka. Vissa av spelarna i leverantörskedjan är själva stora multinationella företag. Den taiwanesiska skofabrikanten Pou Chen, till exempel, har omkring 16 procent av den globala skomarknaden och tar emot beställningar från 30 olika globala märkesföretag, bland annat Nike, Reebok, Adidas, ASICS och Puma. Under år 2002 hade företaget omkring 205 000 anställda och bedrev verksamhet på en lång rad platser i framförallt östasiatiska länder.

Den affärsmodell som i dag är typisk för de globala märkesföretagen för sportkläder är utformad för att:

- effektivt och snabbt leverera produkter till försäljningsstäl-
lena;
- hålla produktionskostnaden låg – inklusive lönekostnaderna
– för att maximera vinsten;
- minimera kostnaderna för lagerhållning genom att flytta
förpackning, lager och transportfunktioner till leverantören;
och lägga över riskerna för dåliga bedömningar av konsu-
mentefterfrågan på leverantören.

Modellen lever på den oerhörda makt och förhandlingsstyrka som ett litet antal globala märkesföretag (och i viss mån några få mäktiga aktörer i mitten av leveranskedjan) har över de många potentiella leverantörerna, och särskilt över dem som befinner sig i slutet av leverantörskedjan. En viktig ny tendens att ta hänsyn till, är att många av de sydostasiatiska företagen högre upp i leverantörskedjan själva har blivit stora transnationella företag som äger fabriker och som i sin tur lägger ut beställningar över hela världen. Tillverkare av kläder och skor, i många fall baserade i utvecklingsländerna, är desperata för att få in en fot på den globala marknaden och kämpar för att erbjuda de stora märkesföretagen de billigaste avtalen, de kortaste tillverknings-
tiderna och de mest flexibla arbetsformerna.

Det traditionella systemet med stora inköp för att täcka efterfrågan under de fyra stora säsongerna har förändrats dramatiskt. För det första har antalet modesäsonger ökat. För det andra används system med streckkoder för att hålla kontroll på konsumenternas inköp, vilket gör att återförsäljarna automatiskt kan beställa fler varor när det börjat ta slut i affären. Istället för att beställa större kvantiteter från leverantörerna och sedan hålla dem i lager, antingen i affären eller i en lagerbyggnad, till höga kostnader, kräver inköparen att leverantören skall leverera mindre mängder för att fylla på affärshyllorna när och om de blir tomma.

* * *

Skriften *Play Fair at the Olympics – Support the Workers' Rights* kan beställas på svenska från Rena Kläder (www.renasklader.org). Texten ovan är ett bearbetat utdrag ur skriften. För att läsa mer om vad kampanjen ledde till och hur sportföretagen reagerade, gå till: <https://www.cleanclothes.org/campaign/olympics2004-eval-company-response.htm>

TRELLEBORG

- LÅNG VÄG TILL FACKLIGA RÄTTIGHETER I SRI LANKA

I Sri Lankas ekonomiska frizoner har de fackliga rättigheterna kränkts i decennier. Hösten 2003 bildade några anställda vid Trelleborgs fabrik i frizonen Biyagama i Sri Lanka en lokal fackförening. Föreningen anslöt sig till Sri Lankas största fackförbund för anställda i frizoner. Det blev upptakten till en lång konflikt mellan fackförbundet och Trelleborgsföretaget. Först efter en dramatisk konfrontation erkände Trelleborg fackförbundet. Detta trots att fackliga organisationer ska erkännas enligt företagets egen uppförandekod. Här följer en genomgång av händelseförloppet. Underlaget är en rapport av Mats Wingborg, publicerad för SwedWatch i augusti 2005.

Den 11 januari 2004 skickade fackförbundet FTZ&GSEU (Free Trade Zone & General Service Employees Union) ett brev till ledningen för Trelleborgsfabriken i frizonen Biyagama och meddelade att en lokal fackklubb hade bildats på företagets fabrik. De flesta av de 250 anställda arbetarna ville ansluta sig.

För att dialog och förhandlingar ska kunna ske måste företagsledningen godkänna existensen av fackklubben. Men ledningen för Trelleborgsföretaget – Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd – svarar inte på brevet.

Fackklubben och förbundet FTZ&GSEU fortsätter att sända brev till företagsledningen för att få fackklubben erkänd. Den 27 maj 2004 skickade fackklubben och förbundet en femte skriftlig begäran om att få den lokala klubben erkänd. Men ledningen för Trelleborgsföretaget svarar inte.

Sommaren 2004 kontaktade förbundet i Sri Lanka det svenska förbundet Industrifacket och påtalade svårigheterna med att få klubben på Trelleborgsföretaget erkänd. FTZ&GSEU kontaktade även den svenska kampanjen Rena Kläder. De flesta av medlemmarna i förbundet i Sri Lanka är textilarbetare, även om arbetarna vid Trelleborgsfabriken tillverkar däck, därav kontakten med Rena Kläder.

Både Industrifacket och Rena Kläder svarade med att hänvisa till Trelleborgs uppförandekod, enligt vilken de anställda vid alla Trelleborgs företag har rätt att organisera sig.

Förbundet i Sri Lanka tillhör den fackliga internationalen för textilarbetare med säte i Genève. Även internationalen kontaktades av de fackligt aktiva i Sri Lanka. Internationalen skickade i sin tur ett brev till ledningen för Trelleborgsföretaget i Sri Lanka med en förfrågan om varför den lokala fackklubben inte hade erkänts. Företaget svarade inte på brevet.

Under sommaren 2004 anordnades två möten med den statliga Arbetskommissionen i Sri Lanka. Vid mötena representeras Trelleborgsföretaget av en advokat. Enligt mötesprotokollet deklarerade advokaten att "han accepterar arbetarnas fackförening". Den 11 oktober 2004 har dock fackklubben fortfarande inte erkänts av Trelleborg och förbundet kontaktade Styrelsen för investeringar, den myndighet i Sri Lanka som ansvarar för verksamheten i frizonerna.

Frilansjournalisten Mats Wingborg besöker Sri Lanka i november 2004. Den 4 november uppger Bernt Nilsson, chef vid Trelleborgsföretaget, i en intervju med Mats Wingborg, att "företagsledningen kan förhandla direkt med de anställda och att det därför inte finns något behov av en fackklubb".

Vid en ny intervju med Nilsson den 11 november hävdar Trelleborgschefen att han inte har något emot fackföreningar som sådana, men att "den här specifika fackföreningen är väldigt militant". Därför tror han inte att fackföreningen är bra för de anställda.

I januari 2005 har fackklubben ännu inte erkänts. David Nunan, chef för Trelleborg i Sri Lanka, hävdar vid ett möte att företaget inte är berett att erkänna fackklubben därför att "fackförbundet genom sina aktioner stängt flera fabriker i Sri Lanka och fått dem att flytta till Kina". Han kan inte exemplifiera påståendet.



Foto: Mats Wingborg

Trelleborgsfabriken i Sri Lanka

Den 24 februari 2005 skickar förbundet i Sri Lanka ett nytt brev till Arbetskommissionen där man begär att myndigheten ska ingripa så att den lokala fackklubben erkänns. Arbetskommissionen kallar till tre möten. De fackliga företrädarna kommer varje gång, men Trelleborg uteblir.

Den 10 mars 2005 skriver Viktoria Bergman, biträdande informationsdirektör vid Trelleborgskoncernen i Sverige, ett mejl till Mats Wingborg där hon hävdar att förbundet i Sri Lanka, enligt de informationer hon fått, är ”militant och uppmanar till vissa olagliga åtgärder”.

Anton Marcus, generalsekreterare för förbundet, svarar att förbundet kompromisslöst kommer att försvara sina fackliga rättigheter, men aldrig använder olagliga metoder. Den 15 mars, när Trelleborgsföretaget ska betala ut lönerna, hävdar företagsledningen att grundvalen för utbetalning av bonuslöner varit felaktig och att de anställdas löner måste sänkas. Företagsledningens argument är att arbetsinsatsen från bemanningsföretagets anställda måste dras av när bonusen ska fördelas till de Trelleborgsanställda. Arbetarna svarar att de är beredda att diskutera bonussystemet, men att lönen inte kan ändras samma dag som den ska betalas ut.

Vad som sedan hände råder det delade meningar om. Enligt företagsledningen tågar de anställda ut från fabriken helt opåkallat. De anställda uppger att de gjorde detta sedan företagsledningen sagt att fabriken ska stängas. Under två dygn sitter de anställda på företagets mark utanför fabriken. Den 16 mars skickar generalsekreteraren för den fackliga internationalen i Genève ut ett pressmeddelande där han anklagar Trelleborg för ett ”oacceptabelt beteende”. Nyheten tas upp i media i Sri

Lanka. I Sverige publiceras en artikel på LO-TCO Biståndsnämnds hemsida där Trelleborg anklagas för att visa ”dåligt omdöme”. I övrigt tar inga svenska medier upp fallet. Den 21 mars meddelar företagsledningen vid Trelleborgsfabriken att tillverkningen kommer att återupptas. Företaget är berett att godkänna den lokala fackklubben och lovar att diskutera bonuslönerna. Men 18 arbetare är inte välkomna att fortsätta arbeta. De 18 utpekade arbetarna utgör kärnan i den nybildade fackklubben: ordföranden, vice ordföranden, och övriga styrelseledamöter. Arbetarna vid företaget godtar inte förslaget. De vägrar att återgå till jobbet.

Företagsledningen motiverar suspenderingen av de 18 arbetarna med att de har åsamkat företaget skada genom konflikten. Men en av de sparkade arbetarna visar sig ha varit ledig under konflikten. I Sverige tar förbundsordföranden för Industrifacket, Leif Ohlsson, kontakt med Sören Andersson, personaldirektör i Trelleborgskoncernen. Tre gånger pratar de med varandra. Leif Ohlsson hänvisar till Trelleborgs uppförandekod. Även Kim Davidsson, ordförande för den lokala fackklubben vid Trelleborg i Sverige och ordförande för det europeiska koncernfacket, utövar påtryckningar. Den 30 mars träffas så en uppgörelse. Företaget tar tillbaka suspenderingen av de 18 arbetarna, lovar att diskutera bonussystemet och erkänner den lokala fackklubben. På en punkt tvingas fackklubben till en eftergift. De får skriva på ett brev där de ber om ursäkt för sitt uppträdande under

konflikten, dock med förbehållet att brevet aldrig får användas mot fackklubben. Efter ett år och tre månader av stridigheter erkänns äntligen fackklubben av företaget. 146 arbetare anmäler att de är medlemmar. De lokala fackliga företrädarna kallar utgången för en ”seger”.

I maj 2005 besöker Mats Wingborg återigen Sri Lanka och intervjuar fackliga företrädare och myndigheter. Ledningen för Trelleborgsföretaget vill dock inte prata med honom. I en uppföljande intervju med Sören Andersson, personaldirektör i Trelleborgskoncernen, den 18 maj, hävdar han att Trelleborg är mån om att efterleva företagets uppförandekod och att konflikten vid företaget i Sri Lanka berodde på ”olyckliga omständigheter”. Fackförbundet i Sri Lanka fortsätter att växa och har för närvarande omkring 15 000 medlemmar i Sri Lanka. Förbundet organiserar anställda i landets ekonomiska frizoner. I flera decennier har det förekommit återkommande kränkningar av de fackliga rättigheterna i frizonerna.

* * *

Studien *Lång väg till självklara rättigheter – Trelleborgs försök att hindra bildandet av en fackförening på Sri Lanka*, Mats Wingborg (2005) kan laddas ner från SwedWatchs hemsida: www.swedwatch.org. Texten ovan bygger på studien.

ASSA ABLOY BRYTER MOT SIN EGEN UPPFÖRANDEKOD

Assa Abloy är världsledande på att tillverka låsprodukter. Företaget har expanderat kraftigt de senaste tio åren och har för närvarande produktion i uppemot 35 länder, däribland flera lågkostnadsländer. Detta innebär större risker för arbetsvillkor som strider mot internationella konventioner och etiska riktlinjer. Här granskas villkoren vid Assa Abloys fabriker i Rumänien och Mexiko. En fråga är huruvida företaget efterlever sin egen uppförandekod. Texten bygger på SwedWatches studie av Assa Abloy som publicerades i september 2005.

De anställda i Assa Abloys fabrik i Bukarest, Rumänien, berättar att de utsätts för skadliga kemikalier utan fullgod skyddsutrustning och att de inte får tillräcklig hälso- och säkerhetsutbildning. Bland annat används fortfarande klorerade lösningsmedel som är förbjudna i Sverige. Flera arbetare berättar att de mår fysiskt illa av sin arbetsmiljö. Till exempel vittnar en anställd om att han känner både smak- och synrubbingar när han arbetat i ångorna från lösningsmedel och bensin. Fem av tio intervjuade arbetare klagar på att ventilationen fungerar dåligt. Arbetarna omfattas endast av de obligatoriska statliga sjukdoms- och olycksfallsförsäkringarna som inte fungerar i praktiken.

På fabriken i Rumänien finns det två fackföreningar, Metal Urbis Union och Free Union Urbis Security. Båda tillhör metallarbetarförbundet Solidaritatea Metal. I mars 2004 skickade förbundet ut ett protestbrev till internationell och svensk fackföreningsrörelse där de riktade skarp kritik mot Assa Abloy Rumänien. Facket anklagade fabriksledningen för ohälsosam arbetsmiljö, diskriminerande behandling och antifackligt beteende. Bakgrunden till brevet var bland annat att fabriksledningen avskedat ordföranden i Metal Urbis Union i början av 2004. Fackföreningsordföranden är numera återanställd, efter att en rumänsk arbetsrättsdomstol tvingat företaget att återanställa honom. En del andra klagomål har åtgärdats och stämningen mellan facket och fabriksledningen är betydligt bättre. Flera av de intervjuade arbetarna vittnar dock om en fortsatt hälsofarlig arbetssituation. Chefen för hållbar utveckling på Assa Abloy, Karin Ekberg, anser att fabriken i Rumänien följer företagets uppförandekod och säger till SwedWatch att företaget har genomfört omfattande investeringar i arbetsmiljön sedan man köpte fabriken 1998.

På en av Assa Abloys fabriker i Mexiko fanns sedan länge ett fackförbund som är knutet till Mexikos ledande fackliga organisation, Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM). CTM betraktas i Mexiko som ett fack som har stor politisk makt och som är tätt knutet till eliten i landet, men ofta saknar förankring hos medlemmarna. I intervjuerna med de anställda på fabriken ansåg tio av tolv att CTM inte representerade dem, utan var mer att betrakta som ett stöd för fabriksledningen.

Cirka 90 procent av kollektivavtalen i Mexiko beräknas vara så kallade skyddsavtal, som fackförbund har avtalat med företagsledningen utan de anställdas kännedom. Ett sådant skyddsavtal fanns sedan 1960 på Assa Abloys fabrik i Mexiko City. I januari 2002 vände sig några anställda på fabriken till ett oberoende fack, Frente Autentico del Trabajo (FAT), med klagomål om dåliga arbetsvillkor. De framförde också sin vilja att organisera sig. Sedan dess har FAT försökt stödja de anställda, men än så länge tvingas facket arbeta i hemlighet utanför fabriken på grund av fabriksledningens motvilja mot en oberoende facklig organisering. Flera av de intervjuade arbetarna upplever att fabriksledningen är emot det oberoende facket och de vågar inte uttrycka sina sympatier för FAT öppet. Enligt FAT har åtminstone 24 anställda avskedats på grund av att de velat organisera sig i en ny fackförening. Mellan april och augusti 2005 har över hundra anställda avskedats på grund av generella neddragningar i Mexiko. Detta har ytterligare ökat pressen på de anställda. FAT önskar att det organiseras en anonym omröstning om huruvida majoriteten av de anställda stödjer FAT eller CTM. För att detta ska bli möjligt har FAT efterfrågat stöd från Assa Abloys koncernledning. Assa Abloy menar dock att detta vore att blanda sig i fackliga angelägenheter och hänvisar till skyddsavtalet med CTM. Några anställda berättar även att sexuella trakasserier förekommer på fabriken. Samtliga klagar på godtycklig och diskriminerande behandling från förmännen.

Assa Abloy har antagit en etisk uppförandekod som gäller för hela koncernen. Uppförandekoden fastställer bland annat alla

anställas rätt att fritt få organisera sig fackligt och rätten till en hälsosam arbetsmiljö. Uppförandekoden antogs i oktober 2004.

SwedWatchs rapport visar att Assa Abloys uppförandekod hittills inte haft genomslag i fabriker i Rumänien och Mexiko. I Mexiko känner åtta av tolv intervjuade arbetare till koden, men sex av dessa anser att koden inte följs på fabriken. SwedWatchs slutsats är att uppgifterna från de anställda tyder på att Assa Abloys verksamhet i både Rumänien och Mexiko strider mot internationella konventioner och företagets egen uppförandekod. Fair Trade Center och SwedWatch riktar därför flera rekommendationer om åtgärder till Assa Abloy. Assa Abloy har i sina kommentarer tillbakavisat en stor del av kritiken. Företagets chef för hållbarhetsfrågor, Karin Ekberg, lovar dock att företaget ska undersöka klagomålen om diskriminering och sexuella trakasserier vid fabriken i Mexico City och se över hälso- och säkerhetsutbildningarna på båda fabriker. Frågan om anti-fackligt beteende och kritiken mot arbetsmiljön har företaget däremot inte för avsikt att undersöka vidare.

* * *

Studien *Expansion i låglöneländer med etiska risker – Assa Abloy i Rumänien och Mexiko*, Kristina Bjurling (2005) kan laddas ner från SwedWatchs hemsida: www.swedwatch.org.
Texten ovan bygger på denna studie.

CLAS OHLSONS

SVALA INTRESSE FÖR ETIK

Clas Ohlson är en framgångssaga i klass med Hennes & Mauritz och Ikea. Liksom dessa bolag har inte Clas Ohlson någon egen produktion, utan lägger ut den på leverantörer runt om i världen. I växande utsträckning återfinns producenterna i Asien och då framförallt i Kina. Medan Hennes & Mauritz och Ikea har granskats offentligt och tvingats till ett omfattande arbete för att tillse goda arbetsvillkor hos leverantörerna, har Clas Ohlson och andra företag inom verktygs- och hobbybranschen knappt påbörjat sitt etikarbete. Ett steg i rätt riktning är dock att några av företagen antagit uppförandekoder. Analysen har gjorts av SwedWatch och Fair Trade Center.

Verktygs- och hobbybranschen har under de senaste åren expanderat snabbt. Clas Ohlson, Biltema och Julia är några av företagen som säljer allt från verktyg och hobbyartiklar till elektronik, VVS, mobiltelefon-, dator-, hushålls-, och båtutrustning.

De har länge varit förskonade från konsumenters granskande blick. Därför saknar också de flesta av företagen en uppförandekod som ställer krav på att deras leverantörer och underleverantörer ska ha bra arbetsvillkor.

Verktogs- och hobbybranschen ligger också långt efter när det gäller socialt ansvar. Bara ett av nio företag kontrollerar idag sina leverantörer. En undersökning från Fair Trade Center visar på fortsatt otillräckligt ansvarstagande. Endast tre av nio granskade företag har en uppförandekod och endast ett av företagen kontrollerar om koden följs. Detta trots att många av produkterna i denna bransch tillverkas i låglöneländer med ofta bristande arbetsmiljö och fackliga rättigheter.

Många av de verktyg och varor som säljs av dessa företag tillverkas i Asien. Allra störst är tillverkningen i de sydöstra provinserna i Kina. De anställda vid fabrikerna är ofta gästarbetare från andra provinser som arbetar under hårda arbetsvillkor. Inom exportindustrin i södra Kina arbetar framförallt unga kvinnor i åldrarna mellan 16-30 år. De vanligaste kränkningarna är extremt långa arbetstider (uppemot 90 timmars arbetsveckor är inte ovanligt), låga löner, osäkra arbetsvillkor, bristande eller obefintliga sociala försäkringar och hälsovådlig arbetsmiljö.

Men många av företagen inom branschen verktyg och hobby vet inte om var deras varor produceras. Det beror på att företagen i sin tur köper in varorna från leverantörer i Sverige och Europa eller via handelshus i Asien. Handelshuset är den sammanförande länken mellan de europeiska företagen och de asiatiska fabrikerna och lämnar ogärna ifrån sig information om sina leverantörer av rädsla att förlora sin roll som mellanhand.



Foto: Mats Wingborg

Textilarbetare i Shenzhen

Oavsett om produkterna köps in via europeiska leverantörer eller handelshus känner företaget inte till vem som har producerat varorna eller under vilka förhållanden varorna har tillverkats. Även om företaget skulle ställa krav på goda arbetsvillkor finns det ingen möjlighet att kontrollera hur det ser ut i verkligheten.

Clas Ohlson har ingen egen produktion utan köper samtliga varor från leverantörer runt om i världen. Företaget har över 800 leverantörer fördelat på 30 olika länder. Leverantörerna består av handelshus utan egen tillverkning, leverantörer med egen tillverkning och märkesleverantörer. Clas Ohlsons egen uppskattning är att mer än hälften av företagets varor kommer från Asien, främst Kina. Direktimporten, som är omkring 30 procent, sker främst via tio handelshus i Asien som i sin tur lägger ut produktionen på hundratals fabriker i Kina. ”Vi vet ofta inte själva vilka underleverantörer våra leverantörer använder. Delvis beror detta på att våra handelshus inte vill lämna ut tillverkarna. Uppskattningsvis känner vi till adresser till ungefär hälften av tillverkarna”, säger Mats Bortas, inköpschef på Clas Ohlson.

SwedWatch har intervjuat Clas Ohlsons handelshus i Hong Kong och dessa bekräftar att Clas Ohlson inte ställer några etiska krav på tillverkarna. Ko Tang, VD för Ko Tang Trading, som har Clas Ohlson som enda kund, berättar för SwedWatch att Clas Ohlson aldrig frågat om vilka arbetsvillkor som råder i produktionen av dess varor. ”Vi letar efter bättre produkter och bättre pris. Det är allt. Tillverkningen och fabrikenas policies lägger vi oss inte i”, säger Ko Tang.

För att få ökad kontroll över vilka arbetsvillkor som gäller vid tillverkningen av Clas Ohlsons varor behöver företaget känna

till tillverkningsadresserna. Mats Bortas håller med om det, men förklarar att flera av handelshusen är ovilliga att lämna ut den informationen, eftersom de är rädda att förlora sin roll som mellanhand.

På miljösidan har Clas Ohlson gjort mycket kring framförallt företagets transporter, men när det gäller produkternas innehåll har företaget bristande kunskap. Även när det gäller miljöaspekter blir det tydligt att det är ett problem för Clas Ohlson att företaget ofta inte känner till vilka som tillverkar dess varor. I Clas Ohlsons miljöpolicy står det vidare att företaget aktivt ska välja ”produkter med känd och låg miljöpåverkan”. Clas Ohlsons miljöchef, Per Hedberg, kan inte ge några exempel på när detta har skett i Kina.

Fair Trade Center kräver att Clas Ohlson lägger fram en trovärdig handlingsplan för ökad kontroll av sina inköp i Kina. ”Om Clas Ohlson och andra detaljister menar allvar med sitt etikarbete måste de omedelbart skaffa information om var deras tillverkning sker”, säger Henrik Lindholm på Fair Trade Center.

Några av företagen inom branschen har idag påbörjat ett arbete med att utveckla uppförandekoder för att i framtiden kunna kontrollera arbetsförhållanden. Bland annat har Jula börjat arbeta för att få fram riktlinjer som reglerar hur produktionen ska ske.

Clas Ohlson presenterade i december 2005 en uppförandekod på sin hemsida. Det är uppenbart att företaget påverkats av den tidigare kritiken som bland annat gick ut på att man saknade etiska koder. Fair Trade Center har dock i en särskild promemoria kritiserat Clas Ohlsons uppförandekoder för att vara alltför vaga. Fair Trade Center anser bland annat att Clas Ohlson tydligare måste ta avstånd från alla former av diskriminering och ge information till konsumenterna om hur produkterna har tillverkats. Vidare anser Fair Trade Center att Clas Ohlson uttryckligt bör hänvisa till ILO:s kärnkonventioner. Hittills har Clas Ohlson inte svarat på kritiken. ”Det är ändå mycket positivt att flera företag nu börjar engagera sig kring arbetsvillkor i produktionen, även om de kommer igång sent. Om företagen inom branschen agerar kan det leda till att levnadsvillkoren förbättras för tusentals människor”, säger Henrik Lindholm.

* * *

Studien *Handelskung med bristande etik – en rapport om Clas Ohlsons inköp i Kina, Kristina Bjurling (2005)* kan laddas ner från SwedWatches hemsida: www.swedwatch.org. Texten ovan bygger på denna studie.

Ytterligare underlag om verktygs- och hobbybranschen finns på Fair Trade Centers hemsida www.fairtradecenter.se. Se även Etikbarometern, www.fairtradecenter.se/etikbarometern.

BITTER VERKLIGHET BAKOM DIN KAFFEKOPP

Kaffeplockare som lever på existensminimum och saknar socialt skydd, samtidigt som intensiva odlingsmetoder skadar miljön. SwedWatch har undersökt vad som döljer sig bakom en kopp Gevalia och Zoégas. Båda företagen brister i sitt etikarbete. Gevalia ägs av Nestlé och Zoéga av Kraft Foods. Båda företagen har antagit uppförandekoder, även om Nestlés är mer långtgående. Däremot har inget av företagen möjlighet att garantera att tvångs- och barnarbete inte förekommer i produktionen av deras kaffeböner. Rapporten om den svenska kaffeimporten har tagits fram av SwedWatch, i samarbete med Lutherhjälpen/ Svenska Kyrkan och Svenska Naturskyddsföreningen.

Medan människor i Sverige dricker sitt morgonkaffe och kaffe latte-kulturen präglar varje västerländskt land kämpar kaffearbetare i Syd för drägliga löner och grundläggande rättigheter. Deras verklighet är avlägsen vår.

Brasilien är det land som Sverige importerar i särklass mest kaffe ifrån. Zoégas och Gevalia köper, precis som de flesta andra svenska kafferosterierna, sitt brasilianska kaffe från det kaffebälte som sträcker sig över den södra delen av den brasilianska delstaten Minas Gerais och delar av savannlandskapet Cerradon i samma delstat.

Trots vissa sociala förbättringar, till följd av de fackliga organisationernas arbete och ett fungerande samarbete mellan dem och myndigheterna, präglas den brasilianska kaffeindustrin av oacceptabla etiska brister. Många lantarbetare inom kaffeindustrin i södra delen av delstaten Minas Gerais lever på existensminimum. De flesta är säsongarbetare och saknar formella anställningskontrakt. De försöker hanka sig fram på olika typer av jobb under året för att få ekonomin att gå ihop. Majoriteten tjänar aningen mer än en minimilön. Under skördesäsongen arbetar de på ackord, vilket leder till hög press men en möjlighet till högre lön under goda skördeår. Småbönder som har möjlighet att odla egen mat och ha egen boskap har ofta lättare att få ekonomin att gå ihop.

Landsorganisationen CUT uppskattar att en tredjedel av landets kaffearbetare saknar carteira assinada, det kort som registrerad arbetskraft får och som är nyckeln till landets sociala skyddssystem. Utan den registreringen har den anställda inga sociala rättigheter som pension, semesterersättning, sjuklön och föräldraledighet. Ofta är det arbetsgivare på små och medelstora gods som avstår från att registrera sina anställda, eftersom arbetskraftskostnaderna då blir lägre.

Tidigare bodde en stor del av arbetarna på plantagerna. Numera gör endast en liten minoritet det i södra Minas Gerais, eftersom det har skett en kraftig inflyttning från landsbygden till städerna. Förändringen har lett till att godsägarnas makt har

minskat, men arbetarnas möjligheter att försörja sig har samtidigt försvårats, eftersom de inte längre kan odla grödor för husbehov och inte heller kompenseras lönemässigt.

Transporterna av arbetare till storgodsen har blivit säkrare, men transporterna till de mindre och mellanstora godsen är fortfarande många gånger livsfarliga och olagliga på grund av bristande säkerhet.

Kvinnorna tjänar ofta mindre än männen, eftersom alla går på ackord och kvinnorna är de som måste ta hand om barnen vid sjukdom och liknande. I många områden saknas dagis. De personer SwedWatch har intervjuat vittnar om att gravida inte anställs och att många kvinnor inte kan utnyttja sin lagliga rätt till föräldraledighet, eftersom arbetsgivaren underlåter att registrera dem i socialförsäkringssystemet.

Fall av tvångsarbete inom det brasilianska jordbruket rapporteras varje år. År 2004 räddades kaffearbetare på en farm i Minas Gerais av myndigheterna efter att ha levt i så kallat skuldslaveri (debt peonage). Skuldslaveri är en form av tvångsarbete som förekommer i Brasilien och flera andra länder och innebär att arbetaren försätts i skuld och tvingas arbeta bara för att betala av skulderna. Arbetsgivaren tar ut orimliga avgifter för boende, mat, arbetskläder, med mera. Systemet fördöms av FN:s arbetsrättsorgan ILO och klassas i den brasilianska lagen som slavarbete. Mest utsatta är kaffeindustrins många migrantarbetare.



Foto: Mats Wingborg

Lokal facklig företrädare, Pará

Tvångsarbetet är vanligast i de områden där regeringsmakten är svag. Så är fallet i till exempel delstaterna Bahia och Espírito Santo, där det billigare robustakaffet odlas. Brasilianskt robustakaffe används exempelvis i de svenska lågpriskedjornas billiga kaffe, för att tillverka espressokaffe samt i snabbkaffe som Nescafé.

Ett annat område som svenska rosterier importerar kaffe från är savannlandskapet Cerradon, i sydvästra Minas Gerais. Precis som i södra Minas Gerais är majoriteten av de anställda säsongsarbetare. De tillfälliga anställningarna, i kombination med de låga lönerna, gör att många arbetare har svårt att få ekonomin att gå ihop. Facken har framgångsrikt arbetat för bättre livsvillkor för arbetarna (rabatterad tandvård, privata sjukförsäkringar, med mera), men fortfarande avstår många arbetsgivare på de små och medelstora gårdarna från att registrera sina anställda.

På Cerradon har en massiv mekanisering skett med ökad konkurrenskraft men också negativa sociala effekter som följd. Mindre bemedlade bönder har haft svårt att hänga med i utvecklingen och behovet av arbetskraft har minskat.

Den brasilianska kaffeproduktionens historia kantas av en allvarlig miljöförstörelse. Den fortsätter än idag. Det biologiskt viktiga savannlandskapet Cerradon förstörs i snabb takt när kaffeodlingar och andra jordbruksaktiviteter breder ut sig. Här finns en ovärderlig biologisk mångfald som nu hastigt utarmas.

Kaffeproducenterna har skapat ett högeffektivt, konkurrenskraftigt jordbruk. Stora monokulturer av kaffe sträcker sig över dagens södra Minas Gerais och Cerradon. Odlingarna kräver en stor användning av bekämpningsmedel och konstgödsel. Konstgödslet bidrar till övergödning av vattendrag i de kaffeproducerande områdena.

På Cerradon minskar grundvattennivåerna till följd av det intensiva jordbruket. Bortröjningen av ursprungsvegetation leder till allvarlig jorderosion. Vissa av bekämpningsmedlen som används i kaffeodlingarna riskerar att ansamlas i mark, förgifta grundvattnet och påverka exempelvis fisk- och fågellivet negativt. På småjordbruken förekommer det fortfarande att giftbehållare dumpas i naturen.

Bekämpningsmedel utsätter även människan för allvarliga risker. Miljö- och hälsofarliga medel med ingredienser som parakvat, disulfoton, 2,4-D och endosulfan används, samtidigt som skyddsutrustningarna brister på framför allt de små och mellanstora odlingarna. Fackliga representanter och arbetsmiljöinspektörer rapporterar om såväl akuta förgiftningar som kroniska effekter. Mer forskning behövs för att slå fast bekämpningsmedlens effekter på människa och miljö, i såväl Minas Gerais som andra kaffeproducerande regioner i Syd. Alternativ finns, som ekologisk odling. För närvarande är dock endast 0,2 procent av Brasiliens totala kaffeproduktion registrerad som ekologisk.

Den globala kaffemarknaden präglas av djupa orättvisor. Medan rosterierna i Nord går med vinst har intäkterna till producenterna i Syd minskat kraftigt de senaste åren. I slutet på 1980-talet hade de kaffeproducerande länderna i Syd exportinkomster på runt 10-12 miljarder USD om året. 2004 hade de halverats. Återförsäljningsvärdet i kaffekonsumerande länder nära nog tredubblades under samma tid, från 30 miljarder USD till 80 miljarder USD.

Sedan 1999 har en kaffekris pågått med allvarliga ekonomiska och humanitära konsekvenser i kaffeproducerande länder. En överproduktion av kaffe ledde till extremt låga priser. Värst har småbönderna drabbats och alltfler hushåll kom under kaffekrisens år att leva under fattigdomsgränsen. Under kaffekrisens tuffaste år ökade Nestlé, Zoégas ägare, sin vinst före skatt med nästan 9,2 miljarder SEK.

Kaffepriserna har nu återhämtat sig för den här gången. Många faktorer begränsar dock de kaffeproducerande ländernas möjligheter till utveckling. För Brasiliens del är EU:s tullar för förädlad (rostat) kaffe ett hinder. Den brasilianska kaffeindustrins främsta konkurrensfördel förblir istället de låga lantarbetarlönerna, frånvaron av självklara mänskliga rättigheter samt den pågående mekaniseringen av arbetet.

Kraft Foods, som äger Gevalia, anser att företaget betalade för lite för kaffet som det köpte in under kaffekrisen. Nestlé, Zoégas ägare, anser däremot inte att det betalade för låga priser. Inget av företagen vet idag vilka odlingar merparten av deras kaffe kommer från, vilket gör att de inte känner till om exempelvis tvångs- och barnarbete används i produktionen av deras kaffebönor. Bristen på spårbarhet begränsar också starkt möjligheten till ett effektivt etikarbete. Företagen utför heller inga systematiska leverantörskontroller av aspekter som gäller arbetsförhållanden och effekter på miljön.

Nestlé har efter flera års motstånd beslutat att erbjuda kunderna en Rättvisemärkt version av Zoégas med start 2006. Kraft Foods avstår dock. Istället satsar företaget på att köpa in kaffe som är certifierat enligt Rainforest Alliance. Certifieringar leder till positiva effekter. Rainforest Alliances certifiering är dock ingen ekologisk märkning som KRAV och odlarna saknar det garanterade minimipris och den sociala premie som Rättvisemärkt ger.

Vad som framför allt behövs är högre etiska krav på vanligt, omärkt kaffe. Det nylanserade etikinitiativet 4C, som förenar rosterier, producenter, fackföreningar samt enskilda organisationer i Nord och Syd, skulle kunna vara ett steg i en sådan riktning. Initiativet testas fram till slutet av 2006. För att det ska få en verklig effekt i Syd krävs dock att de stora kafferosterierna och konsumenterna bidrar, inte minst ekonomiskt.

* * *

Studien *Bitter verklighet bakom din kaffekopp*, Örjan Bartholdson och Sara Nordbrand (2005) kan laddas ner från SwedWatchs hemsida: www.swedwatch.org. Studien kan även beställas från SwedWatch, Svenska Kyrkan/Lutherhjälpen och Svenska Naturskyddsföreningen. Texten ovan bygger på denna studie.

STRATEGIER FÖR ATT FÖRBÄTTRA VILLKOREN I LÅGLÖNEFABRIKERNA

Trycket på kläd-, sko- och leksaksföretag har fått allt fler att utföra etiska granskningar av leverantörsfabriker. I rapporten Looking for a quick fix – How weak social auditing is keeping workers in sweatshops, utgiven av Clean Clothes Campaign 2005, genomförs en kritisk analys av företagens etiska granskningar. Ett budskap är att etiska granskningar inte med automatik leder till några förbättringar. Det beror på hur granskningarna genomförs. I skriften beskrivs granskningarna som ett ”spel” mellan företaget och leverantörer, där båda aktörerna kan lära sig hur de ska agera och vad de ska säga för att båda parter till sist ska bli nöjda. Här sammanfattas de viktigaste punkterna för en fungerande etisk granskning och vad granskningarna måste kompletteras med.

Etisk granskning av leverantörsfabriker leder i sig själv inte till förändringar – den resulterar bara i en lista på frågor som ska bli ihågkomna. För att åstadkomma förändring behövs en mer djuplodande strategi. Vad kan då en sådan gå ut på? Enligt nätverket Clean Clothes Campaign bör granskningarna vara en del av ett brett och långsiktigt program där en central komponent är utbildning av de anställda om arbetsmiljö och fackliga rättigheter. Det leder också till att de anställdas självförtroende ökar.

Ogenomtänkta etiska granskningar kan till och med få negativa konsekvenser. Det handlar bland annat om när granskningarna resulterat i att det satts upp ”arbetarkommittér” för de anställda vid sidan av facket, det vill säga där facklig verksamhet riskerar att konkurreras ut av ”gula fackföreningar” kontrollerade av arbetsgivare eller stat.

En uppenbar risk är att ytliga granskningar endast leder till att företagen genomför kosmetiska förändringar. Om det vittnar flera arbetare i rapporten *Looking for a quick fix*:

”Etiska kontroller handlar mer om att säkra nya beställningar än om att förbättra villkoren för de anställda. Det är därför som företagsledningen endast genomför kosmetiska förändringar för att imponera på kontrollanterna och inte för att förbättra förhållandena för arbetarna.”

– *Citat från arbetare i Factory A som tillverkar för Wal-Mart och Sears i Kenya*

Många anställda har påpekat att arbetsgivarna försöker gömma undan nyanställda och kritiska arbetare när de etiska kontrollanterna dyker upp på företagen.

”Så snart en kontrollant dyker upp får vi ledigt.”

– *Citat från arbetare i Indien som tillverkar varor för bland annat KarstadtQuelle.*



Foto: Mats Wingborg

Facklig demonstration utanför frizonen Katunayake, Sri Lanka

”Nya och unga arbetare får betald ledighet under kontrollerna.”

Citat från arbetare i Kina som tillverkar kläder åt bland annat Warner Bros.

Ett annat problem är att leverantörsföretag ofta döljer uppgifter om arbetsvillkor. I synnerhet när det gäller arbetstider. Så här uttalar sig en chef för en större klädfabrik i Kina:

”Jag säger till kontrollanterna att jag inte kan svara sanningsenligt på några av deras frågor. Då ler de och fortsätter med en annan fråga.”

Ett centralt budskap är att lokala fackliga organisationer måste involveras i arbetet med att genomföra uppföljningen av de etiska granskningarna. När de anställda finns med i arbetet blir det inte styrt uppifrån och ned. Arbetarnas medverkan leder också till att deras krav och missnöje kommer upp på dagordningen. Om de anställda ska delta krävs dock ofta utbildning för de anställda. Det är också avgörande att de anställda som deltar i sådana processer inte blir bestraffade av företaget, oavsett vilka krav och åsikter de framför.

Etiska granskningar måste följas upp med möjligheten för anställda att föra fram klagomål. I första hand bör detta ske genom fackliga organisationer. Men där fackliga organisationer saknas kan det vara aktuellt att bygga upp andra mekanismer. På denna punkt finns också globala initiativ för att stödja klagomålsmekanismer för anställda. Ett sådant initiativ är The Workers Rights Consortium (www.workersrights.org).

Det kan också behövas mekanismer för att uppmuntra respektive bestraffa leverantörer som uppfyller eller inte uppfyller

uppförandekoderna. En möjlig sådan mekanism är att beställarföretagen ökar eller minskar beställningar. Det är en modell som bland annat Hennes & Mauritz tillämpar. Om leverantörsföretagen grovt bryter mot uppförandekoderna – om de förbjuder fackföreningar eller använder barnarbete – måste alla beställningar helt upphöra.

Uppförandekoder är inte effektiva om de anställda inte känner till att de existerar. Cleans Clothes Campaign konstaterar i rapporten Looking for a quick fix att många företag som haft uppförandekoder under en lång tid inte tagit ett enda steg för att informera de anställda om att koderna existerar.

Det är emellertid avgörande att utbildning av anställda inte kommer att kontrolleras av arbetsgivaren eller av myndigheter. Den bästa formen av utbildning organiseras av de fackliga organisationerna själva. Enligt FN-organet ILO har det också visat sig att de anställda har störst tilltro till utbildning som deras egna organisationer själva ansvarar för.

Företagen måste tydligt redovisa uppförandekoderna, men också syftet med innehållet. Avgörande är vidare att inköpsstrategierna är sammankopplade med uppförandekoderna. Om beställarföretag har en inköbspolicy som är helt fristående från den etiska policyn undergrävs uppförandekoden. Öppenheten och informationen bör inte bara gälla leverantörsföretagen och de anställda, utan även myndigheterna i berörda länder.

Clean Clothes Campaign sammanfattande synpunkter går ut på att de etiska granskningarna måste kompletteras med:

- ❑ ett samarbete med lokala fackföreningar och andra organisationer
- ❑ mekanismer som uppmuntrar och bestraffar leverantörer som efterlever respektive bryter mot uppförandekoden
- ❑ utbildning av de anställda
- ❑ en attityd som välkomnar facklig organisering
- ❑ redovisning av affärs- och inköpsstrategier
- ❑ aktivt stöd till den fortsatta processen samt
- ❑ öppenhet, där både företag och kontrollanter redovisar vad de gör och vilka syften de har

* * *

Studien *Looking for a quick fix – How weak social auditing is keeping workers in sweatshops* är utgiven av Clean Clothes Campaign. Studien kan laddas ner från Rena Kläders hemsida, www.renaklader.org. Den kan också beställas från rena Kläder. Texten ovan bygger på uppgifter i studien, i synnerhet kapitlet *Social auditing that matters*.

METODER FÖR ATT PÅVERKA FÖRETAGEN

De multinationella företagens utveckling är tvetydig. Å ena sidan sker snabba fusioner av företagen. De största företagen har blivit allt större. Detta har ökat företagens makt och ekonomiska resurser för att bedriva lobbying och påtryckningar. Å andra sidan har företagen blivit allt mer beroende av sitt varumärke.

Varje år satsar företagen enorma belopp på reklam för att stärka sin image. I synnerhet gäller detta företag som tillverkar konsumentvaror som kläder, sportartiklar, skor, elektronik och livsmedel. Detta har i sin tur gjort företagen mer känsliga för påtryckningar. Konsumentaktioner, kritik i media och juridiska tvister kan snabbt ödelägga marknadsföring som kostat miljontals kronor. Av rent kommersiella intressen tvingas företagen att ta hänsyn till fackliga rättigheter, miljöpåverkan etc. Men även företag som tillverkar industrimaskiner, byggmateriel eller sjukvårdsutrustning, påverkas av negativ kritik. Företag som får dåligt rykte kan få en lägre aktiekurs, särskilt om så kallade etiska fonder agerar aktivt och säljer ut kritiserade företags aktier. Inom offentlig sektor får policys kring etisk upphandling allt större betydelse. Oetiska företag riskerar att tappa marknadsandelar om de inte efterlever grundläggande rättigheter i produktionen.



Foto: Mats Wingborg

Facklig cirkel för textilarbetare, Dhaka

Globaliseringen innebär att produktionssystemen blivit allt mer integrerade och inflettade i varandra. Det betyder samtidigt att protester mot företag får globala konsekvenser. Erfarenheterna från det senaste årtiondenas strider med stora företag visar att det finns stora möjligheter att påverka dem – trots att de blivit kolosser. Exempelen på framgångsrika påtryckningar är många. Klädföretaget Hennes & Mauritz har byggt upp en omfattande kontroll av leverantörsfabrikerna för att få bort barnarbete och

kränkningar av fackliga rättigheter, IKEA avbröt under en period beställning av mattor från Pakistan efter upptäckt av att det förekom barnarbete i produktionen, oljebolaget Shell har efter en global opinionsstorm tvingats sluta dumpa oljeplattformar i havet, Coca Cola fick avsätta sin ledning på fabriken i Guatemala efter att den anlitat paramilitär för att attackera fackklubben vid fabriken.

Tidigare nämnda ”Play Fair at the Olympics”, som startades i samband med olympiaden i Athen 2004, är ett annat framgångsrikt initiativ. Bakom kampanjen står FFI (Fria Fackföreningsrörelsen), CCC (Clean Clothes Campaign) och biståndsorganisationen Oxfam. Den breda organisatoriska uppslutningen har givit kampanjen en stark legitimitet. Kampanjen har också tydligt definierade krav på vad sportklädesföretagen bör göra. Kraven tar bland annat upp fackliga rättigheter, dräglig levnadslön, arbetsmiljö, säkerhet och globala fackliga ramavtal. Kampanjen inriktar sig framför allt på de sportklädesföretag som släpat efter när det gäller att ta fram uppförandekoder och förbättra villkoren på leverantörsfabrikerna.

I samband med olympiaden i Athen fick kampanjen ett stort genomslag. Aktiviteter arrangerades över hela världen. I Sverige var Röda Korsets ungdomsförbund särskilt aktivt. Flera sportklädesföretag reagerade genom att formulera uppförandekoder och ställa mer preciserade krav på leverantörerna. Sportklädesföretagen kände också konkurrens från varandra – inget vill bli utpekad som företaget med sämst etik. Enligt Henrik Lindholm

vid Fair Trade Center i Sverige visade det sig till och med vara lättare att påverka klädföretagen än Internationella Olympiska Kommittén. Företagen upplevde ett ansvar mot sina kunder, men olympiska kommittén struntade i sin ryktbarhet och agerade inte alls. Kampanjen Play Fair at the Olympics fortsätter. Nu förbereds kampanjer inför olympiaden i Beijing 2008. Utförlig information om arbetet idag och erfarenheterna från den tidigare kampanjen finns på hemsidan *www.fairolympics.org*.

Ett annat verktyg som visat sig effektivt för att påverka företagens agerande är organisationen Fair Trade Centers Etikbarometer. Med hjälp av barometern kan konsumenter jämföra olika företags arbete inom etisk handel. Tabeller visar vilka företag som har etiska uppförandekoder, hur koderna kontrolleras och vilka brister som finns. Företag inom sju branscher har undersökts (datorer, etiska fonder, frukt & grönt, kläder, skor, sport och verktyg/hobby). I Etikbarometern jämförs företags etiska agerande med varandra. Det är kärnan i påtryckningen. Företag vill inte hamna långt ner på listan och många anstränger sig för att bli bättre än sina konkurrenter. Det blir en tävlan i god etik och gott uppförande – något som inte minst de anställda på leverantörsfabrikerna vinner på. För mer information se: *www.fairtradecenter.se/etikbarometern*.

Både kampanjen Play Fair at the Olympics och Etikbarometern är exempel på effektiv opinionsbildning. Men verktygen för att påverka företagens agerande är många och kan grovt sätt delas in i följande grupper.



Foto: Mats Wingborg

Män aktiva i fackförening för fiskare, Dar es Salaam

1 *Fackligt agerande.* Trelleborg i Sri Lanka tvingades till sist att godkänna den lokala fackklubben efter en två veckors lång strejk. Strejken är ett klassiskt fackligt verktyg som ofta haft och fortfarande har stor betydelse för framväxten av fackliga rörelser. Utan strejkrörelser hade det knappast funnits stora fackliga organisationer i länder som Brasilien, Sydafrika och

Syd Korea. Strejker i Syd kan följas upp av fackliga sympatiaktioner i andra länder. Det kan handla om blockader, bojkotter och punktstrejker. Ofta behövs inte ens strejken för att påverka ett företag. Bara vissheten om att en strejk kan komma att utlösas får ofta en företagsledning att agera. För att överhuvudtaget bedriva lokala fackliga förhandlingar och ytterst hota med strejkvapnet behövs dock starka lokala fackliga organisationer. Om de anställda inte är organiserade finns inte några fackliga vapen att nyttja. Därför är stöd till lokalt fackligt arbete ett strategiskt mål för att påverka företagens agerande. Med starka lokala fackliga organisationer kan de anställda själva formulera krav på företagsledningen – kraven får därigenom en annan demokratisk förankring än om de enbart formulerats av företagets själva eller av olika självutnämnda etikexperter. En annan väg som stärker det fackliga manöverutrymmet är när globala fackliga organisationer sluter globala ramavtal med multinationella företag. Om företagen bryter mot dessa överenskommelser blir det lättare att vidta fackliga stridsåtgärder. För mer information se LO-TCO Biståndsnämnd (www.lotcobistand.org) och Fria Fackföreningsinternationalen (www.icftu.org).

- 2** *Konsumentverktyg.* Konsumenter och konsumentorganisationer kan ställa krav på hur kläd-, sko-, leksaksföretag osv. producerar sina varor. Detta kan ske på olika sätt. Ett är att enbart köpa varor med särskild etisk märkning som ska garantera att de är tillverkade på ett etiskt- och miljömässigt

försvarbart sätt. I Sverige finns Rättvisemärkt som betonar mänskliga rättigheter och ekologiska odlingar. Rättvisemärkt saluför bland annat apelsiner, bananer, honung, juice, kaffe, kakao, ris, snacks med mera. På internationell nivå finns många etiska märkningar, med varierande krav på produktionen. Därutöver finns olika former av miljömärkningar. En drastisk form av konsumentaktion är att uppmana till bojkott av varor. Innan bojkotter proklameras bör det finnas en dialog med de anställda i den berörda produktionen. Ofta anser de anställda att bojkotter ska vara ett sista medel att ta till. Risken är att bojkotten slutar med att de anställda förlorar jobben. Men det finns flera exempel på när bojkotter varit framgångsrika, som den som under 1980-talet riktade sig mot Coca Cola efter övergreppen på arbetare i Guatemala. En annan form av konsumentpåtryckning är att fråga i butiker om var och hur varor har producerats. Ett stöd för sådana påtryckningar är bland annat Fair Trade Centers Etikbarometer. Nära kopplat till konsumentpåtryckningar är frågan om oberoende kontroll av leverantörsfabriker. Idag finns en handfull internationella organisationer som erbjuder oberoende kontroller av framför allt klädföretags leverantörer. Ett sätt för företag att öka sin trovärdighet kan vara att tillåta oberoende kontroller och ibland certifiering av företagens sätt att arbeta med att förbättra villkoren på leverantörsfabrikerna. För mer information se bland annat Rättvisemärkt (www.rattvisemarkt.se) och Fair Trade Center (www.fairtradecenter.se).

3 *Juridiska anmälningar.* Det har blivit allt vanligare, särskilt i USA, att företag stäms i domstol för att de kränker de mänskliga rättigheterna. På global nivå finns särskilda organ som behandlar företags och länders agerande. FN-organet ILO (International Labour Organisation) har beslutat om ett stort antal konventioner för det internationella arbetslivet. Åtta av dessa konventioner har givits status av mänskliga rättigheter. Hit hör rätten att bilda fackliga organisationer, rätten att sluta kollektivavtal och förbud mot diskriminering och barn-, tvångs- och slavarbete. Stater som tillhör ILO har förbundit sig att efterleva dessa rättigheter. Varje sommar behandlar ILO klagomål om brott mot de grundläggande konventionerna. Stater som gör sig skyldiga till brott pekars ut i ILO:s protokoll. Ett annat organ med riktlinjer för multinationella företags agerande är OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). Samtliga företag med huvudkontor i något av OECD:s 30 medlemsländer är skyldiga att efterleva riktlinjerna varhelst företagen har verksamhet. I varje OECD-land finns en så kallad nationell kontaktpunkt dit organisationer och allmänheten kan lämna in anmälningar om att företag bryter mot OECD:s riktlinjer. I Sverige sorterar kontaktpunkten under utrikesdepartementet. För mer information om OECD:s riktlinjer och kontaktpunkten se: (www.regeringen.se/sb/d/2657)

4 *Etiska fonder och fondplaceringar.* I Sverige och omvärlden finns en rad etiska fonder som förvaltar aktier. Fondernas riktlinjer skiljer sig från varandra, men själva idén är att leverera

påtryckningar för att påverka företagens agerande. Somliga fondförvaltare har flera etiska fonder med olika inriktning, exempelvis med inriktning på miljö, kultur etc. Fonderna köper och säljer aktier i enlighet med fondernas etiska regler. Bancos etiska fonder har exempelvis sålt aktier i Clas Ohlson eftersom företaget inte bedriver någon etisk kontroll av underleverantörerna i Kina. Ytterligare ett sätt att använda fondplaceringar som påtryckning är att företrädare för folk rörelser i exempelvis de stora pensionsfonderna kräver att det ska tas etiska hänsyn vid placeringar. Om svenska löntagare, via sina fackliga organisationer som har representanter i styrelserna för pensionsfonderna, började använda sitt ägande mer aktivt skulle maktförhållandena i samhället förskjutas. Ett första steg vore att använda ägandet till att främja fackliga rättigheter i det globala arbetslivet. För mer information se under fliken ”Etiska fonder” i Fair Trade Centers Etikbarometer: (www.fairtradecenter.se/etikbarometern).

- 5** *Etisk upphandling.* Både företag och offentlig sektor köper varor och tjänster från leverantörer på den globala marknaden. Om praxis för etisk upphandling utvecklas och får ett generellt genomslag skapas en press på leverantörer att efterleva grundläggande rättigheter. Det blir också svårt att etablera sig som ny leverantör utan att följa fastslagna normer. Hittills har frågan om vilka krav som privata företag ställer på leverantörer stått i fokus, men under senare år har allt fler också börjar intressera sig för offentlig upphandling. Se bland annat: (www.renaker.org).

6 *Påverkan via media.* Företag är beroende av image och varumärke. Negativa uppgifter i media om ett företag kan slå sönder årtal av marknadsföring. Detta utnyttjas medvetet av NGO:s som har som uttalat mål att granska företag och påtala eventuella brister för massmedia. I Sverige använder sig SwedWatch av denna strategi. SwedWatch har granskat flera svenska företag och branscher. Flera av organisationens avslöjanden har blivit stora nyheter i svenska medier. I Norge och Finland finns motsvarande organisationer som heter Norwatch respektive FinnWatch. Även i en rad andra länder finns NGO:s uppbyggda med samma syfte. Till de mer kända hör den holländska organisationen Somo. För mer information se: (www.swedwatch.org) och (www.somo.nl).

7 *Annan opinionsbildning.* Det finns opinionsbildning som inte omedelbart passar in under någon av de andra rubrikerna. Hit hör demonstrationer, direktaktioner, torgmöten, osv för att påverka allmänheten. Men också studier och seminarier för att öka kunskaperna hos dem som arbetar med rättvis handel inom olika folkrörelser. Väldigt mycket kan också göras av skolor och elever. Uppsatser, analyser, diskussioner som sprider ökade kunskaper om villkoren i den globala produktionen bidrar till att stärka opinionstrycket. Väldigt mycket information kan hämtas från nätet, se exempelvis Attac (www.foretagtillsvars.org/lankar.php), SwedWatch (www.swedwatch.org), Forum Syd (www.forumsyd.org) och Exportrådet (www.swedishtrade.se).

8 *Bistånd och utvecklingsarbete.* Ytterligare en väg för att uppnå förändringar är att aktivt stödja fackföreningar och organisationer i utvecklingsländer som försöker förbättra villkoren i arbetslivet. Ett framgångsrikt arbete kommer aldrig bli möjligt om inte de anställda som står i produktionen själva reagerar och blir aktiva för att förbättra sina villkor. Bistånd och utvecklingsprojekt kan också bidra till nya kontakter och till att stärka globala nätverk. För mer information om biståndsprojekt se LO-TCO Biståndsämnd (www.lotcobistand.org) och Forum Syd (www.forumsyd.org).

De olika verktygen för att påverka företagens agerande samspekar med varandra. Fackliga konflikter kan leda till utspel i media som i sin tur kan leda till att konsumenter och etiska fonder agerar etc. I själva verket finns ingen tydlig rågång mellan de olika verktygen. En slutsats är dock avgörande: globaliseringen har bidragit till att göra de multinationella företagen både mer mäktiga och mer sårbara.

Grov exploatering av arbetskraft och skövling av miljön är gigantiska problem. I alltför många fall agerar storföretagen hänsynslöst. Samtidigt finns många vägar att påverka företagen. Konsumentaktioner, facklig solidaritet och mediegranskning är effektiva verktyg. En poäng är att företagen ofta tvingas att förändra sig – därför att dålig publicitet skadar företagets anseende och ytterst hotar att minska företagets vinster. Sådana påtryckningar biter effektivt.

GLOBALA STUDIER

Nr 4: *Trade and hunger – an overview of case studies on the impact of trade liberalisation on food security. John Madeley. Oktober 2000*

Nr 5: *Jordbruket och WTO – kan avreglering förenas med trygg livsmedelsförsörjning och ekologisk uthållighet? Peter Einarsson. Maj 2001*

Nr 6: *Svensk export och skuldfrågan – möjligheter och utmaningar för exportkreditgarantier. Dennis Pamlin. Januari 2001*

Nr 7: *Löftenas årtionde – en sammanfattning av 1990-talets FN-konferenser. Johan Romare. Februari 2001*

Nr 8: *Det globala kasinot och dess kritiker från Keynes till Tobin. Kenneth Hermele. Mars 2001*

Nr 9: *Globala företag – globalt ansvar? En studie om Volvo och Ericsson. Kristina Bjurling och Helena Bergh de Medeiros. Oktober 2001*

Nr 10: *TRIPS – vad betyder WTO:s patentavtal för de fattiga ländernas människor och miljö? Marie Byström och Peter Einarsson. April 2002*

Nr 11: *Skuldkrisen – en liten bok om Syds stora låns. Kenneth Hermele. November 2001*

Nr 12: *Fattigdomsbekämpning på de fattigas villkor? En studie om Poverty Reduction Strategies – Världsbankens och IMF:s nya initiativ för fattigdomsbekämpning. So.a Walan. April 2002*

Nr 13: *Ekologisk skuld – ett hinder för utveckling. Klas Rönnbäck. Juni 2002*

Nr 14: *Hur den fattiges .sk hamnar på den rikes bord. EU:s gemensamma .skeripolitik och dess effekter för länder i Syd. Staffan Danielsson. Oktober 2002*

Nr 15: *Har världen blivit bättre? Fakta om välfärd och miljö. Mats Wingborg och Markus Larsson. Januari 2003*

Nr 16: *Att handla för jämställdhet – ett genderperspektiv på global handel och WTO. Klas Rönnbäck. Mars 2003*

Nr 17: *Vägar ut ur skuldfällan. Kenneth Hermele. Mars 2003*

Nr 18: *Ställ företag till svars! Förslag till globalt bindande regelverk. Tove Zetterström. Juni 2003*

Nr 19: *Investera för utveckling – fakta och myter om utländska investeringar och investeringsavtal. Mattias Söderberg och Maud Johansson. September 2003*

Nr 20: *Världens oordning, 60 år med Världsbanken och IMF. Kenneth Hermele. September 2004*

Nr 21: *Miljön på undantag, de internationella miljöavtalen och WTO. Göran Eklöf. September 2004*

Nr 22: *Billig, snabb och lydig - en rapport om kinesiska leksaksarbetare och företagens ansvar. Kristina Bjurling. Oktober 2004*

Nr 23: *Genteknik - ett svar på hungern i världen? Röster för och emot. Fatima Grönblad. Mars 2005*

Nr 24: *Utbildning för alla - För alla? Ulf Fredriksson. April 2005*

BESTÄLL

Rapporterna kan beställas från Forum Syd (från 50 kr/styck) eller laddas ner gratis från www.forumsyd.org. Om du vill prenumerera på Globala Studier eller få information om nya nummer per e-post, meddela Forum Syd på globalastudier@forumsyd.org eller 08-506 370 00.

DEN GLOBALA FABRIKEN

Att det inte är roligt att jobba i fabrikerna som tillverkar våra skor, datorer, tröjor, kaffe och skruvmejslar, det vet de flesta. Vittnesmål och rapporter om omänskliga arbetsvillkor har fått stort genomslag de senaste åren. Samtidigt är det, på grund av konsumenttryck och medieuppmärksamhet, fler och fler företag som arbetar med sitt sociala ansvar.

Uppförandekoder och etiska granskningar leder dock inte automatiskt till förbättringar. För att nå resultat krävs att de anställda informeras och görs delaktiga, helst genom att de bildar lokala fackliga organisationer. Och uppköparna måste bestraffa leverantörer som inte följer uppförandekoderna och belöna de som gör det. Det är en viktig slutsats i "Den globala fabriken".

Den här boken samlar och sammanfattar ett antal studier som i olika branscher och delar av världen tittat närmare på hur arbetet med uppförandekoder och etiska policies fungerar i praktiken. Flera av de granskade företagen är svenska. Slutsatserna är blandade – grov exploatering av arbetskraft är ett gigantiskt problem samtidigt som en mängd konkreta fall från olika länder visar att det går att få företag att ta sitt ansvar.

Vi i den rika världen kan göra mycket för att öka trycket och förbättra möjligheterna för fabriksarbetarna att ställa krav och organisera sig fackligt. Boken ger en mängd förslag på vilka metoder och strategier man kan använda.

MATS WINGBORG är journalist och författare. Han är specialiserad på förhållandena i Asien, internationell ekonomi, globala fackliga frågor och integration. Mats har skrivit flera böcker om fattigdom och globala utmaningar.