Swedwatch uppföljningsrapport #53

Rundabordssamtal med hobbyföretagen:

FLERA STEG MOT BÄTTRE BRANSCH

PEACE & LOVE FOUNDATION

SWEDWATCH

Swedwatch är en allmännyttig och partipolitiskt obunden organisation som granskar svenska företag som verkar i utvecklingsländer. Swedwatchs syfte är att minska sociala och miljömässiga missförhållanden i syd, att uppmuntra föredömen, sprida kunskap samt driva på och i en öppen dialog samverka med företag i Sverige så att näringslivet ägnar större uppmärksamhet åt dessa frågor. Swedwatchs rapporter finns att ladda ner på www.swedwatch.org.

Rundabordssamtalet modererat av: Kristina Areskog Bjurling
Författare: Théo Jaekel
Ansvarig utgivare: Viveka Risberg
Foton: Swedwatch
Layout: Fredrik Karlsson
Publicerad i november 2012

Denna rapport har publicerats med ekonomiskt stöd från Sida, som dock ej medverkat vid utformningen och ej heller tar ställning till rapportens innehåll.

Innehållsförteckning

Bakgrund 4

Inledning..... 5

Vad har företagen vidtagit för åtgärder?..... 7

- Genomförda åtgärder 2012 8
- Ansvar för produktionskedjan 9
- Stärkta uppförandekoder med rätt till organisering 10
- Integrerat inköps- och CSR-arbete 11
- Utbildning för de anställda 11
- Klagomålsmöjlighet..... 12
- Dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare..... 12
- Förbättrat hälso- och säkerhetsarbete 13

Slutsats..... 14

Bakgrund

Första gången Swedwatch granskade hobby- och verktygsbranschen var 2005 med rapporten *Clas Olsson – handelskung med bristande etik*. Rapporten visade på stora brister vad gäller kontroll av arbetsvillkor och miljöhansyn, inga uppförandekoder fanns och inga fabriksinspektioner gjordes. En uppföljning gjordes i juni 2012, med rapporten *Från noll koll till full kontroll?*, där Swedwatch besökte fem fabriker i Guangdong i sydöstra Kina och granskade hur Clas Olsson, Biltema, Jula och Rusta utvecklat sitt arbete med leverantörsansvar. Företagen uppgav att de påverkats av Swedwatchs rapport från 2005 vilket har lett till att uppförandekoder upprättats och CSR-strategier utvecklats.

Det har skett märkbara förbättringar vad gäller företagens kontroll av och dialog med sina leverantörer i Kina. 2005 visste man knappt var fabrikerna låg, de flesta inköpen skedde via agenter och företagen ansåg inte att det fanns någon anledning att besöka fabrikerna av andra skäl än affärsmässiga.

På våren 2012 kunde Swedwatch konstatera att fabrikerna, i större utsträckning än tidigare, lever upp till nationell lagstiftning, bland annat tack vare krav ställda från köparna. Det som fortfarande är bekymmersamt är att ett flertal fabriker visar brister ur hälso- och säkerhetssynpunkt. Ett av de viktigaste kraven i Swedwatchs rapport från juni 2012 var att hobby- och verktygsföretagen ska verka för att de anställda känner till sina rättigheter och har möjlighet att klaga om dessa kränks.

Tre månader efter junirapporten, i september 2012, arrangerade Swedwatch ett rundabordssamtal med hobbyföretagen, fackförbund och andra intressenter i syfte att följa upp rapporten. Inbjudna till mötet var samtliga ovan nämnda hobby- och verktygsföretag. Alla tackade ja och deltog i mötet utom Biltema, som istället tillhandahöll en skriftlig redogörelse för vidtagna åtgärder. Närvarade gjorde också Coop och ICA - som visade sig göra inköp från en del av de tillverkare som granskades av Swedwatch - samt representanter från Fair Trade Center och fackföreningarna IF Metall, Unionen och Handelsanställdas förbund. Slutligen deltog även May Wong från Globalization Monitor och Helena Magnusson från konsultfirman Globalworks. Globalization Monitor är en Hong Kong-baserad intresseorganisation som verkar för att värna om och förbättra arbetares mänskliga rättigheter i Kina. Globalworks är en konsultfirma specialiserad på arbetsrätt i Kina.

En viktig del i Swedwatchs uppföljningsarbete består av att genom dialog med företagen undersöka hur tidigare rapportresultat och rekommendationer hanteras. Att bedriva ansvarsarbete i diktaturer ställer särskilda krav på organisation och resurser. Företagen uttrycker ofta ett behov av dialog gällande best practice, långsiktiga lösningar och gemensamma initiativ. Swedwatch ser därför rundabordssamtalen som en viktig uppföljande aktivitet och tillfälle till ömsesidigt lärande.

Informationen i denna uppföljningsrapport bygger till stora delar på vad som framkommit under rundabordssamtalet i september. Samtliga berörda företag har fått läsa rapporten och givits tillfälle att korrigera eventuella sakfel innan publicering.

FAKTA

Avvikelserna i rapporten *Från noll koll till full kontroll?* (juni 2012)

- Olagligt hög arbetstid
- Bristande hälso- och säkerhetsrutiner
- Högt arbetstempo utan raster
- Inget medbestämmande
- Dold produktion hos underleverantörer
- Inga klagomålsmekanismer
- Ingen dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare
- Bristande integrering av CSR-arbetet i inköpsrutinerna

Swedwatchs rekommendationer i samma rapport

- Åtgärda avvikelserna
- Ta ansvar för hela produktionskedjan
- Förbättra uppförandekoderna så att de stärker rätten till organisering
- Integrera inköpskraven med CSR-kraven
- Satsa på utbildning för de anställda
- Inför klagomålsmöjlighet
- Verka för meningsfull dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare
- Förbättra hälso- och säkerhetsarbetet

Inledning

Rundabordssamtalet inleddes med att arbetsrättsaktivisten May Wong och kina-experten Helena Magnusson tecknade en bild av den arbetsrättsliga situationen i Kina idag. De två presentationerna gav en delad bild. Å ena sidan ställer den nya generationens arbetare större krav på arbetsgivarna vad gäller arbetsvillkor, å andra sidan arbetar kommunistregimen aktivt med att stävja oroligheterna som råder till varje pris – bland annat genom att förbjuda aktivistgrupper. Båda var överens om att det just nu finns ett utrymme för utländska köpare att verka för meningsfull dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare hos tillverkarna, eftersom regimen delvis uppmuntrar ökad dialog för att förhindra öppna protester. May Wong och Helena Magnusson poängterade att en av de viktigaste frågorna som måste hanteras är lönenivån. Den måste höjas så att levnadslönenivåer uppnås.

May Wong från Globalization Monitor i Hongkong.

Det råder för tillfället kraftiga spänningar mellan arbetstagare och arbetsgivare i Kina. De anställda visar tydligt sitt missnöje över arbetsvillkoren, vilket resulterar i att små konflikter på fabrikerna lätt kan blossa upp och bli till stora kriser. Bara i Shenzhen, en av de största industristäderna i Guangdong, är i genomsnitt omkring 3 000 individer inblandade i olika typer av protester på arbetsplatser varje dag. Dessa vilda strejker och arbetsstopp har delvis varit framgångsrika, eftersom de tvingat fram högre löner och bättre arbetsvillkor.

Den kinesiska regeringen satsar idag på att stärka arbetares rättigheter för att stävja det utbredda missnöjet, exempelvis genom att sända skarpare signaler till arbetsgivarna att dessa måste upprätthålla arbetsrättslagstiftningen samt genom att uppmuntra till kollektiva konsultationer mellan arbetsgivare och arbetstagare.

May Wong poängterade att det företag som använder sig av leverantörer i Kina kan göra är att i första hand alltid följa den kinesiska lagstiftningen, som fastställer vissa grundläggande rättigheter för anställda. Fokus måste också skifta från genomförande av fabriksrevisioner – som identifierar symtomen men inte grundläggande problem – till utbildning och dialog. Ökad utbildning i arbetsrättslagstiftning och köparnas etiska koder behövs på alla nivåer från fabriksledning till fabriksarbetarna. För att uppnå resultat rekommenderade May Wong att utländska köpare samarbetar med organisationer i Hong Kong eller Guangdong som kan genomföra utbildningar i arbetsrätt samt hälsa- och säkerhet.

Det är viktigt att komma ihåg att den officiella fackföreningen i Kina styrs av kommunistregimen och inte värnar om arbetarnas intressen, menade May Wong. Därför krävs det att utländska köpare, så långt det är möjligt, försöker se till att arbetstagarna själva får välja sina egna representanter för att få en chans till inflytande åtminstone på fabriksnivå.

Helena Magnusson påpekade att det under 2012 har gjorts flera nedslag av den politiska ledningen mot organisationer och aktivister som värnar om arbetares rättigheter. Samtidigt försöker kommunistpartiet i Kina att stävja oroligheterna genom att få till stånd kollektiva konsultationer. Men dessa är sällan effektiva då de drivs av det partistyrda fackförbundet och fabriksarbetarna saknar egna representanter. Dessa kollektiva konsultationer blir därför ofta bara en formalitet som inte leder till några praktiska förbättringar av arbetsvillkoren.

Det är den lokala politiska makten som implementerar de nationella lagarna och därför ser juridisk praxis olika ut i hela Kina. Detta urholkar givetvis tilltron till lagarna och skapar rättsosäkerhet.

Helena Magnusson menade att ansvaret för att säkerställa hållbara arbetsvillkor på leverantörsfabrikerna i stor utsträckning vilar på företagen som köper från dessa leverantörer. Som köpare måste man ställa krav och utarbeta tydliga standarder.

Vad har företagen vidtagit för åtgärder?

Swedwatchs granskning av fabrikerna som hobby- och verktygsföretagen använde som leverantörer visade följande resultat i rapporten *Från noll koll till full kontroll?*:

Leverantörer		A Luft-madrasser	B Dusch-detaljer	C Kökssprylar	D Solstolar	E Vågar
		Biltema	Clas Ohlson	Clas Ohlson (Ica, Coop[1], Fiskars)	Jula (Ica)	Rusta, Jula, Clas Ohlson
Olaglig övertid	Enligt arbetarna	Ja, långt över	Ja, men inte extremt	Ja, men inte extremt	Ja, långt över	Ja, men ej extremt
	Enligt ledningen	Fabriken fått undantag beviljat	Nej	Fabriken fått undantag beviljat	Nej	Nej
En dags-ledighet i veckan	Enligt arbetarna	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja
	Enligt ledningen	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Korrekt övertidser-sättning	Enligt arbetarna	Oftast	Ja	Osäkert	Ja	Nej
	Enligt ledningen	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Valda fackliga represen-tanter	Enligt arbetarna	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
	Enligt ledningen	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja
Övriga klagomål	Enligt arbetarna	Bestraff-ningssystem med böter och avdrag från övertid		Fördelar ges till anställda från vissa områden	Tar ej raster pga att de endast får betalt per ackord	

Uppgifterna bygger på de 46 intervjuer som genomförts utanför fabrikerna samt Swedwatchs besök på fabrikerna och intervjuer med fabriksledningen.

Leverantörer		A Luft-madrasser	B Dusch-detaljer	C Köksprylar	D Solstolar	E Vågar
		Biltema	Clas Ohlson	Clas Ohlson (Ica, Coop[1], Fiskars)	Jula (Ica)	Rusta, Jula, Clas Ohlson
Årlig hälso-kontroll	Enligt arbetarna	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
	Enligt ledningen	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Hälso- och säkerhets-utbildning	Enligt arbetarna	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
	Enligt ledningen	För förmännen, samt påminnelser om skydds-utrustning	För förmännen, samt påminnelser om skydds-utrustning	För förmännen, samt påminnelser om skydds-utrustning	För förmännen, samt påminnelser om skydds-utrustning	För förmännen, samt påminnelser om skydds-utrustning
Arbets-miljö-problem	Observationer av SW & enligt arbetarna	Risk för förslitningsskador pga brist på rotation och raster, stående hela arbetsdagen	Hantering med plastdamm och thinner, brist på adekvata masker	Höga ljud & hög värme, brist på öronskydd	Risker för förslitningsskador pga brist på rotation & raster, faror i ytbehandlingen	Farliga maskiner utan skyddsanordningar, brist på öronskydd
	Enligt ledningen	Nej, inga problem	Erbjuder skyddsutrustning	Erbjuder skyddsutrustning, planerar investeringar i arbetsmiljön	Erbjuder skyddsutrustning, planerar investeringar i arbetsmiljön	Erbjuder skyddsutrustning, planerar investeringar i arbetsmiljön

1. Coop gjorde sista inköp mars 2011.

Genomförda åtgärder 2012

På grund av att Julas CSR-arbete är i utvecklingsstadiet kommer det dröja innan konkreta åtgärder på fabriksnivå kommer vidtas. Jula har begärt en ny revision av förhållandena vid de underleverantörer som granskades av Swedwatch i rapporten från juni 2012, och företaget inväntar svar för att se hur man ska agera.

ICA, som delar en av leverantörerna med Jula, leverantör D, påpekade att denna tillverkare har stängts ner till följd av ekonomiska skäl. Fokus för ICA ligger för tillfället på att förbättra hälso- och säkerhetsaspekterna hos leverantör C.

Clas Ohlson har vidtagit åtgärder vid samtliga av de granskade underleverantörerna, även utifrån avvikelser som företaget funnit i sina egna inspektioner. Leverantör B har lovat att under 2013 se till att tillhandahålla försäkringar till samtliga anställda. Clas Ohlson ser även över möjligheten till samarbete med externa organisationer för att utbilda lokalanställda, främst i hälsa och säkerhet. Leverantör C har slagit fast att det inte kommer krävas mer än 60 timmars övertid per månad av arbetarna på fabriken. Leverantörens nästa mål är att komma ner till 54 timmars total arbetstid per vecka. Leverantören har även avskaffat arbete på ackord och infört timlön. För att förbättra arbetsmiljön har luftkonditionering installerats på fabriken. Vad gäller leverantör E har åtgärder vidtagits för att förbättra hälso- och säkerhetsaspekter. Vidare arbete krävs för att minska övertidsarbetet och tillhandahålla försäkringar åt samtliga anställda.

Coop använder sig inte längre av leverantören som Swedwatch granskade i rapporten från juni. Dock blev företaget uppmärksammat på att uppföljningen av fabriksrevisioner brast i och med Swedwatchs granskning. För närvarande sker ett arbete med att se över hur Coop ska inhämta information från leverantörerna angående vidtagna åtgärder till följd av revisioner.

Rusta har sett till att maskinerna som används i fabriken, leverantör E, har förbättrats ur säkerhetssynpunkt samt att arbetarna får full övertidsersättning. Mer allmänt har Rusta delvis lagt om sitt fokus på CSR-arbetet utifrån Swedwatchs rekommendationer. Företaget har beslutat att genomföra en initial revision av leverantörer när en affärsrelation inleds. Därefter skapas årliga förbättringsplaner tillsammans med leverantören. Rustas inköpare och tekniker diskuterar sedan ett antal CSR-frågor med leverantörerna vid varje fabriksbesök. Rusta ska även satsa på utbildning och information till de anställda.

Biltemas inköpsföretag Birgma planerar att anställa en CSR-koordinator som ska ha i uppdrag att kontinuerligt utbilda leverantörer och företagets egen personal.

Swedwatchs kommentar

Clas Ohlson och Rusta har tydligt tagit till sig av Swedwatchs rekommendationer och genomfört seriösa satsningar för att uppnå förbättring. Swedwatch välkomnar Rustas satsning på kapacitetsstärkning snarare än fabrikskontroll, det är en utveckling som leder bort från den katt- och råtta lek som fabriksinspektioner ofta utvecklas till. Att istället bygga kapacitet och kompetens hos sina leverantörer ger goda förutsättningar för långsiktiga partnerskap som gynnar båda parter. Vad gäller Jula och Biltema återstår att se om några mer praktiska åtgärder kommer att genomföras i och med de nya CSR-satsningarna.

Ansvar för produktionskedjan

Idag satsar samtliga företag framförallt på kontroller av första ledet i tillverkningen. Clas Ohlson och Rusta har inlett kontroller även av underleverantörer, och efter

Swedwatchs rapport i juni 2012 utlovade även Biltema att företaget skulle påbörja detta arbete.

Jula framhöll att det för närvarande inte finns resurser inom företaget att kontrollera hela leverantörskedjan, men att uppförandekoden som leverantörerna ska följa förutsätter att samma krav ställs på deras underleverantörer. Målet är att kunna utöka CSR-verksamheten inom Jula och då utöka kontrollen även till underleverantörer.

Även Coop meddelade att man kan ställa krav på att leverantörerna riktar krav nedåt i kedjan genom det avtal som ingås mellan företaget och tillverkarna. Det är däremot oklart hur långt ansvaret att kontrollera sträcker sig för exempelvis andra företags produkter som säljs i butikerna.

Clas Ohlson hävdade att man överlag har stött på en ovilja från leverantörernas sida att ge ut information om sina underleverantörer. Detta på grund av att leverantörerna ser informationen som affärshemligheter och är rädda att köparna skulle gå direkt till underleverantörerna om de tillhandahöll informationen.

ICA uppgav att man har stött på problem med att leverantörerna visar upp modellfabriker vid revisoner där den faktiska produktionen inte äger rum, endast för att leva upp till revisionskraven. En handlingsplan för att hantera detta ska upprättas.

Rusta har, efter kontroller av underleverantörer av animaliska och kemiska produkter, beslutat att flytta delar av inköpen till globala varumärken där sannolikheten att produktionen lever upp till företgets hälso- och miljökrav är större.

Birgma (Biltema) planerar att i samarbete med leverantörerna nu påbörja revisioner även av underleverantörerna.

Swedwatchs kommentar

Swedwatch framhåller att företagen ska följa FNs ramverk för företag och mänskliga rättigheter[1], där det framgår att företag har ett ansvar för hela sin leverantörskedja. Detta innebär kartläggning av och kunskap om underleverantörsled, strategier att kommunicera uppförandekoden genom leden samt ett gradvist kontrollarbete nedåt i leden.

Stärkta uppförandekoder med rätt till organisering

Birgma har tagit fram ett förslag till uppförandekod som ska ses över tillsammans med Biltema. Uppförandekoden kommer beröra arbetsvillkor, hälsa och säkerhet, miljöansvar, etiska riktlinjer samt transparens.

Rusta framhöll att man kommer att implementera krav på att införa levnadslön i företagets uppförandekod, men att det inte räcker för att faktiskt uppnå detta.

1 http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Clas Ohlson meddelade att företaget ska göra satsningar på att i större utsträckning undersöka levnadsförhållandena för migrantarbetarna på fabrikerna, och deltar idag i Rädda barnens projekt kring migrantarbetare.

Swedwatchs kommentar

Det saknas initiativ vad gäller att uppnå levnadslön för samtliga arbetare. Här bör företagen samarbeta för att kunna ställa krav på leverantörerna att höja lönerna för de anställda. Swedwatch noterar att Birgma inte nämner specifikt att deras uppförandekod ska innehålla krav på att arbetarna ska ha rätt att organisera sig, vilket är oroande.

Integrerat inköps- och CSR-arbete

Inte sällan är företags CSR-arbete något vid sidan av, inte integrerat med övriga inköpskrav på snabb och billig produktion. En integrering av företagets sociala och miljömässiga krav i form av internutbildning av inköpspersonal samt att faktorer så som arbetsvillkor tillmäts lika stor betydelse som pris och leveranstider är därför nödvändigt för att effektivisera företagens CSR-arbete.

Clas Ohlson har inkorporerat CSR-krav i sina inköpsbeslut. Detta innebär att inköparna och de som arbetar med CSR utbyter information och låter CSR-prestandan hos leverantörerna styra var man lägger mer order. Även ICA integrerar sina inköpsbeslut med CSR-krav.

Coop arbetar för närvarande med att strukturera om sin globala inköpsverksamhet och ser då även över frågan hur CSR-arbetet kan inkorporeras i inköpsbesluten. Coop framhöll att när man köper in produkter via agenter har man mindre kontroll över villkoren på fabrikerna, man vill därför utbilda båda inköpspersonal och agenter i CSR-frågor.

Swedwatchs kommentar

Det är med viss förvåning som Swedwatch konstaterar att, med undantag för Clas Ohlson och ICA, flera företag brister på denna punkt. Att förankra CSR-arbetet i inköpsprocesserna är av yttersta vikt för att uppförandekoderna ska följas och vara hållbara. Inte minst är det förvånande att Coop, som arbetat länge med uppförandekoder och uppföljning, inte kommit längre vad gäller denna grundläggande aspekt.

Utbildning för de anställda

Medvetenheten vad gäller arbetares rättigheter ökar i Kina, vilket ger arbetarna större möjligheter att ställa krav på sina arbetsvillkor. Det ligger därför i företagens intresse att utbilda de lokalanställda, då detta underlättar arbetet med att uppnå de krav som ställs på leverantörerna.

Rusta meddelade att man planerar att producera filmer i syfte att informera de anställda om bland annat hälsa och säkerhet.

Clas Ohlson meddelade att man planerar att utöka sina satsningar på utbildning, utöver det samarbete som redan sker med Rädda barnen som syftar till att utbilda unga arbetare på fabrikerna i frågor rörande bland annat deras privatekonomi. Clas Ohlson tänker i detta arbete ta hjälp av lokala organisationer med kunskap av att genomföra utbildningar i bland annat hälsa- och säkerhet.

Birgma kommer att utbilda sin inköpspersonal när företagets nya uppförandekod är antagen. Även utbildning av underleverantörer kommer ske. Dock planerar företaget fortfarande inte någon konkret utbildning som riktar sig direkt till fabriksarbetarna.

Swedwatchs kommentar

Rusta och Clas Ohlson visar att man nu vill satsa på utbildning och har kommit längre i sitt CSR-arbete än övriga företag. Då medvetenhet hos de anställda vad gäller deras rättigheter är av yttersta vikt för att uppnå förbättring, behövs det här ökade satsningar. Produktion och distribution av filmer i utbildande syfte är en aktiv satsning som Swedwatch välkomnar. Företagssamarbeten kring sådana satsningar ger ännu större möjlighet till spridning och goda effekter.

Klagomålsmöjlighet

För närvarande har inget av företagen ett fungerande klagomålssystem som de anställda kan använda sig av i fall deras rättigheter kränks. Clas Ohlson är det enda av företagen som överhuvudtaget gett en möjlighet att genom en e-postadress skicka in klagomål, men detta har visat sig inte fungera. Clas Ohlson ser för närvarande över möjligheten att istället införa en jourtelefon som de fabriksanställda kan vända sig till vid klagomål eller när man behöver hjälp med information om sina rättigheter.

Swedwatchs kommentar

Swedwatch välkomnar Clas Ohlsons initiativ och konstaterar att övriga företag snarast bör införa klagomålsmöjligheter för de anställda.

Dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare

Något som alla företag med verksamhet i Kina måste förhålla sig till är att den grundläggande rättigheten att få organisera sig fritt och förhandla kollektivt är inskränkt i kinesisk lagstiftning. Grundprincipen när internationella ramverk inte respekteras i nationell lag är att företag då ska försöka upprätthålla internationella ramverk så långt det är möjligt, utan att inhemsk lagstiftning överträds.[2]

2 OECDs riktlinjer för multinationella företag: Kap 1, Begrepp och principer, punkt 2, sid 17 (i engelska orginalet).

Företagen bör därför kontrollera att arbetstagarna får välja sina egna representanter och om möjligt se till att dessa val ledsagas av utomstående – gärna i samarbete med lokala organisationer som värnar om arbetarnas rättigheter. Företagen bör sedan uppmuntra leverantörerna att genomföra kollektiva förhandlingar om löner och övriga arbetsvillkor.

Företagen framhöll att det var komplicerat att få tillstånd och kräva dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare på grund av de rådande strukturerna i Kina som i princip inte tillåter regelrätta fackföreningar. Bland annat framfördes att man måste förstå fabriksledningens oro över att tillåta ökad medbestämmanderätt från de anställdas sida. Men argument om att man istället kan peka på de vinster som kan göras genom stabilitet och nöjda arbetare, fördes också fram. Facken undrade hur företagen idag ser till att kontrollera hur leverantörerna verkligen ser till att arbetstagarna ges möjligheter till åtminstone kollektiva konsultationer och val av egna arbetstagarrepresentanter. Rusta meddelade att företaget nu fört in som standard att leverantörerna ska tillfrågas om hur arbetarna har haft möjlighet att välja sina egna fackliga representanter.

Övriga företag framhöll att de säkert kan bli bättre på detta och efterfrågade goda exempel på hur de kan arbeta med dessa frågor i Kina, för att på så sätt kunna tillhandahålla information och ställa konkreta krav på leverantörerna.

Swedwatchs kommentar:

Det kan konstateras att inget av företagen verkar för en meningsfull dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare. Mer fokus på detta är därför nödvändigt. Eftersom arbetsgivarna idag är fullt medvetna om faran med vilda strejker och protester, finns det stor möjlighet att företagen kan få gehör om att en ökad dialog är nödvändig på arbetsplatserna. I och med att Kinas regering idag uppmuntrar till dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare öppnas möjligheter till att skapa en meningsfull dialog med fabriksledningen upp. Företagen bör ta vara på denna möjlighet.

Förbättrat hälso- och säkerhetsarbete

Clas Ohlson, som hittills har satsat på information och förebyggande åtgärder genom att utbilda fabriksledningen i hälsa och säkerhet, tänker nu även satsa på utbildning direkt till de anställda i samarbete med externa organisationer.

Som nämnts ovan satsar Rusta på att använda sig av informationsfilmer och bilder för att utbilda de anställda om hälsa och säkerhet.

Swedwatchs kommentar

Även i detta fall ligger Clas Ohlson och Rusta i framkant. Några konkreta satsningar från övriga företag saknas.

Slutsats

Utvecklingen i Kina är svår att förutse. De skeenden och strömningar som kan iakttas ger en delvis motsägelsefull bild och går att tolka på två sätt; å ena sidan verkar den nya generationen arbetare stärkta genom höjd medvetenhet och ökade krav på sina arbetsgivare. Många strejkar och har bättre möjligheter än tidigare att få sina krav tillgodosedda. Å andra sidan slår regimen tillbaka hårt för att stävja oroligheterna, aktivistgrupper förbjuds och människor fängslas.

Men den kinesiska regimen har också börjat förstå att de måste verka för ökad fredlig dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare. Den kinesiska regeringen propagerar idag uttalat för ökade kollektiva avtal på arbetsplatserna. Här finns ett tillfälle för utländska köpare att verka för meningsfull dialog om arbetsvillkor och löner hos sina leverantörer. Många företag som länge köpt in varor från Kina med etiska uppförandekoder och revisioner av dessa krav, är idag trötta på återkommande avvikelser och leverantörer som snarare hittar på nya sätt att kringgå kontrollerna än att åtgärda problemen. Många är överens om att det behövs nya metoder för att komma tillrätta med grundorsakerna till bristande arbetsvillkor. Fokus måste flyttas från att kontrollera enskilda felaktigheter till att kontrollera att leverantörerna har rutiner för bra arbetsvillkor i enlighet med de krav man ställt som köpare.

Några av de viktigaste frågorna som företagen har att hantera är höjda lönenivåer, att stödja arbetares rätt att välja sina representanter samt uppmuntra dialogarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare. En satsning på kapacitetsstärkande genom utbildning, träning och dialog är, sammanfattningsvis, vad Swedwatch rekommenderar företagen.

Swedwatch välkomnar de initiativ och åtgärder som företagen vidtagit för att förbättra sitt leverantörsansvar och kan konstatera att det överlag finns en vilja hos företagen att utöka sitt CSR-arbete. Jula och Biltema ligger fortfarande efter och uppmanas att snarast se över hur de kan påverka arbetssituationen och levnadsförhållandena för de anställda hos leverantörerna.

Swedwatch vill framhålla att Jula och Biltema/Birgma som nu inleder sitt CSR-arbete har alla möjligheter att utveckla nya lösningar och lära av de satsningar som har genomförts tidigare. Det framgick tydligt under rundaborssamtalet att ett ökat samarbete kring leverantörsansvar företagen emellan både är önskvärt och realistiskt. Det finns ett behov av ett forum, likt Ethical Trading Initiative[3], där företagens CSR-arbete kan diskuteras och gemensamma krav ställas. Swedwatch skulle stödja ett sådant initiativ.

3 http://www.ethicaltrade.org/

Rapporter publicerade av Swedwatch

52. Vi konsumerar – De kompenserar – En granskning av Sveriges köp av utsläppskrediter (2012)
51. Mors lilla Olle III (2012)
50. Från noll koll till full kontroll? – en ny granskning av Clas Ohlson, Jula, Rusta och Biltema i Kina (2012)
49. A lot of gold a lot of trouble – A study of humanitarian impacts of the gold industry in DR Congo (2012)
48. Mera soja – Mindre mångfald – En uppföljningsrapport om soja i Brasilien (2012)
47. A lost revolution? – Women in the garment industry in Bangladesh want more. (2012)
46. Vet du vad din middag åt till frukost? En rapport om fiskmjöl (2012)
45. Allt är inte guld som glimmar – den sanna historien om den smutsiga guldkedjan (2011)
44. Out of Focus – Labour rights in Vietnam's digital famera factories (2011)
43. Mors lilla Olle II (2011)
42. Rena guldgruvan – AP-fondernas investeringar har en smutsig baksida (2011)
41. Mors lilla Olle – så exploateras asiatiska bärplockare i de svenska skogarna (2011)
40. Dyrare kaffe är bra (2011)
39. Leksaksföretagen har agerat efter kritiken (2011)
38. Passive observers or active defenders of human rights? (2010)
37. Konfliktmineraler i våra mobiler (Voices from the inside) (2010)
36. Namibias uran bakom svensk kärnkraft (2010)
35. Etik för dyrt för svenska kaffebolag (2010)
34. Mer kött och soja – mindre regnskog (2010)
33. Olaglig övertid i mobilfabriker (2009)
32. Skoföretag har dålig kontroll på miljön (2009)
31. Hårt arbete bakom barnens julklappar (2009)
30. Vägar till ett bättre arbetsliv (2009)
29. Oädel handel: En rapport om import av tropiskt trä (2009)
28. Out of Control: E-waste trade flows from the EU to developing countries (2009)
27. En brännande fråga: Hur hållbar är den etanol som importeras till Sverige? (2009)
26. En exkluderande resa: En granskning av turismens effekter i Thailand och Brasilien (2008)
25. Ett kaffe som märks: Vilka effekter har certifieringar för kaffeodlare? (2008)
24. Illegal Ground: Assa Abloy's business in occupied Palestinian territory (2008)
23. Den blinda klädimporten: Miljöeffekter från produktionen av kläder (2008)
22. Silenced to Deliver: Mobile phone manufacturing in China and the Philippines (2008)
21. Utveckling på vems villkor? Skanskas verksamhet i ecuadorianska Amazonas (2008)
20. Risky Business. The Lundin Group's involvement in the Tenke Fungurume Mining project in the DRC (2008)
19. Improving Working Conditions at Chinese Natural Stone Companies (2008)
18. Powering the Mobile World. Cobalt production for batteries in the DR Congo and Zambia (2007)
17. Svenska textilier – ren vinst, smutsig produktion (2007)
16. Vita rockar och vassa saxar. En rapport om landstingens brist på etiska inköp (2007)
15. Bristande miljö – och etikkontroll. En rapport om Clas Ohlsons och Biltemas inköp (2006)
14. Arbetarnas situation på varven i Kina (2006)
13. Sandvik och Freeport – Två företag i konflikten om Papua (2006)
12. Chokladens mörka hemlighet. En rapport om arbetsvillkoren på kakaoodlingarna i Västafrika (2006)
11. The Price of Oil. Nordic participation in violations in Oil and Gas development on Sakhalin in Russia (2006)
10. Kaffe från Brasilien — en bitter smak av orättvisa (2005)
9. Expansion i låglöneländer med etiska risker – Assa Abloy i Rumänien och Mexiko (2005)
8. Lång väg till rättigheter – Trelleborgs försök att hindra en fackförening på Sri Lanka (2005)
7. En vara bland andra? – migrantarbetarnas situation och svenska företag i Saudiarabien (2005)
6. Handelskung med bristande etik – en rapport om Clas Ohlsons inköp i Kina (2005)
5. Swedish pulp in Brazil – The case of Veracel (2005)
4. Människor och miljö i fruktindustrin – två fallstudier från Chile och Sydafrika (2005)
3. Billig, snabb och lydig–en rapport om kinesiska leksaksarbetare och företagens ansvar (2004)
2. Svensk handel med Burma (2004)
1. Fallstudie om pappersmasseproduktion i Indonesien (2003)