



FAIR TRADE CENTER

EN RAPPORT OM

SOCIALT ANSVAR I LEVERANTÖRSLEDET

– PROBLEM, LÖSNINGAR OCH VÄGAR FRAMÅT

Rapport om socialt ansvar i leverantörsledet

INLEDNING	4
HUR JOBBAR FÖRETAG MED LEVERANTÖRSLEDET?	6
PROBLEMEN I PRODUKTIONEN	9
FABRIKSKONTROLLER – BARA EN DEL AV LÖSNINGEN	10
RÅD VID FABRIKSKONTROLLER	12
HÖJ LÖNERNA OCH SÄNK ÖVERTIDEN	15
UPPMUNTRA FACKLIG ORGANISERING	15
RÄKNA PÅ LEVNADSLÖNER	16
UPPMUNTRA LEVERANTÖRER SOM BETALAR BRA LÖNER	18
STÄRK LEVERANTÖRERNAS KAPACITET: LEVERANTÖRSUTBILDNINGAR	18
UTBILDNING I EFFEKTIVITET, PERSONALHANTERING & KOMMUNIKATION	19
LEAN MANUFACTURING VISAR ATT BRA ARBETSFÖRHÅLLANDE KOSTAR	22
SLUTSATSER	25
LITTERATUR OCH LÄNKAR	26

FAIR TRADE CENTER December 2008
Henrik Lindholm

Fair Trade Center är en ideell förening vars övergripande mål är att främja rättvis handel med låglöneländer och därmed ge alla länder möjlighet att uppnå en hållbar utveckling. Föreningen granskar och för dialog med svenska företag och arbetar med konsumentupplysning och kampanjer. www.fairtradecenter.se

Denna publikation är framställd med ekonomiskt bidrag från Sida genom Forum Syd. Innehållet i skriften är dock helt Fair Trade Centers ansvar och kan inte anses visa Sidas eller Forum Syds uppfattning.

Inledning

Fair Trade Center har i över tio år jobbat med att försöka påverka företag att ta ansvar för arbetsförhållandena hos sina leverantörer. Från början var många enskilda företag, och framförallt branschorganisationer, mycket skeptiska.

1 996 hade inget svenskt företag en policy eller uppförandekod som på ett genomgripande sätt tog ansvar för arbetsförhållandena i leverantörsledet. 2009 är situationen nästan den omvända, nu är det i princip praxis för företag att ha en policy för arbetsförhållandena i delar av leverantörskedjan. Exempelvis har samtliga tre stora dagligvaruhandlare i Sverige, de tio största svenska klädföretagen och nästan alla svenska leksaksimportörer antagit regler för lägsta accepterbara nivå när det gäller arbetsförhållanden.¹

Organisationer som arbetar för en förbättrad handel behöver numera inte diskutera om företagen har ett ansvar. Fokus ligger istället på om företagen tar det ansvaret och hur de bäst kan göra det. I den diskussionen ställs organisationer ofta inför att lösa problem som företagens egna affärsmetoder till stor del har skapat. Men hur ska vi hitta lösningar på premissen att företag har rätten att ständigt jaga efter de bästa priserna medan arbetsgivaransvaret ligger på de ofta pressade leverantörerna. Om inte anständiga arbetsvillkor kan garanteras med nuvarande affärsmetoder så kanske företagen borde välja att göra sina affärer på ett annat sätt? Goda arbetsförhållanden är ju trots allt något som de flesta företag skriver att de garanterar i sina policys.

Företagen å sin sida pekar ofta på hur komplexa orsakerna till problemen är och hur svårt det är för ett enskilt företag att göra något. Givetvis är flera av de problem som företagen står inför svåra att hantera. Många faktorer samverkar när det gäller arbetsförhållanden i leverantörsledet och för att åstadkomma hållbara förbättringar måste köpare, fabriker, fackföreningar, konsumenter och fungerande nationella regelverk tillsammans bidra.

Men faktum är att de flesta företag inte har ett systematiskt arbete med att säkra arbetsförhållandena i sitt leverantörsled. För dem handlar det fortfarande om att införa ett fungerande system för att arbeta med frågorna, att få hela företaget att dra åt samma håll, att följa upp och arbeta för förbättringar. Framförallt handlar det om att involvera leverantörer och deras anställda, samt att vara beredda att betala för de förbättringar som krävs.

Fair Trade Center har i den här rapporten försökt samla information om hur grundläggande arbete med leverantörskedjan kan se ut, samtidigt som vi ger

1. För en översyn hur företag i olika branscher arbetar med dessa frågor, se Fair Trade Centers Etikbarometer, www.fairtradecenter.se/etikbarometern

exempel på hur företag kan ta detta arbete vidare. Vi hoppas att dessa goda exempel bidrar till en mer konstruktiv diskussion om hur arbetsförhållandena kan förbättras. Rapporten är skriven för företag, organisationer, fackföreningar och andra som arbetar för bättre arbetsförhållanden i produktionen av konsumtionsvaror i låglöneregioner.

Fair Trade Center kommer under de närmaste åren fortsätta att titta på nya metoder för att komma vidare i arbetet för bättre arbetsförhållanden bland dem som tillverkar de varor vi köper. Rapporten *Problem, lösningar och vägar framåt* som du håller i din hand är startskottet i det arbetet. Många initiativ och referenser saknas, vi skulle till exempel gärna haft utförliga exempel på företag och organisationer som satsat på arbetarutbildningar och klagomålsmekanismer. Fair Trade Center kommer därför under 2009 samla in ytterligare exempel och ta in feedback från läsare. Därför uppmanar vi alla läsare av rapporten att delge oss tankar som den väcker och goda exempel som ni tycker saknas.

Hur jobbar företag med leverantörsledet?

På Fair Trade Center får vi ofta förfrågningar om hur företag jobbar med att säkra goda arbetsförhållanden hos sina leverantörer. Företag, konsumenter, studenter och andra frågar vad som är en bra uppförandekod, hur kontroller sker, hur etikarbetet redovisas eller hur företag kan hitta en leverantör som de kan veta är bra.

Vi ger här en översikt av hur företag ofta arbetar med socialt ansvar i leverantörsledet. Detta skall snarare ses som en beskrivning än en anvisning av hur företag skall jobba.

För den som vill ha en ingående handledning rekommenderas *Ethical trade - a comprehensive guide for companies* som kan beställas på Ethical Trading Initiatives hemsida². Guiden har tagits fram av Ethical Trading Initiative (ETI) i England som är en organisation som samlar företag, enskilda organisationer och fackföreningar som tillsammans försöker hitta bättre sätt att arbeta med problem i leverantörskedjan.

1. FORMULERA KRAV PÅ LEVERANTÖRERNA

Det vanligaste första steget som företag tar är att formulera en uppförandekod för samtliga leverantörer. En uppförandekod är av företaget ensidigt antagna regler som anger lägsta accepterade standard vad det gäller arbetsförhållanden hos deras leverantörer.

Ett absolut minimikrav på en uppförandekod är att den omfattar ILO:s kärnkonventioner, men den bör givetvis också innehålla bland annat krav på löner, arbetstider och arbetskontrakt. Nedan finns ett exempel på en uppförandekod som Fair Trade Center anser är bra. Den är fri att använda och sprida. Att ställa sig bakom minimikraven i den borde vara det enklaste och snabbaste steget i ett företags arbete med socialt ansvar. Det enda i uppförandekoden som är omstritt är referensen till

levnadslön, något som få företag inkluderar i sin uppförandekod, men det är något vi återkommer till senare i rapporten.

RENA KLÄDERS EXEMPEL PÅ UPPFÖRANDEKOD

1. Employment is freely chosen.
There shall be no use of forced, including bonded or prison, labour (ILO Conventions 29 and 105). Nor shall workers be required to lodge "deposits" or their identity papers with their employer.

2. There is no discrimination in employment. Equality of opportunity and treatment regardless of race, colour, sex, religion, political opinion, nationality, social origin or other distinguishing characteristic shall be provided (ILO conventions 100 and 111).

3. Child labour is not used.
There shall be no use of child labour. Only workers above the age of 15 years or above the compulsory school-leaving age shall be engaged (ILO Convention 138). Adequate transitional economic assistance and appropriate educational opportunities shall be provided to any replaced child workers.

4. Freedom of association and the right to collective bargaining are respected.
The right of all workers to form and join trade unions and to bargain collectively shall be recognised (ILO Conventions 87 and 98). Workers'

2. Ethical Trading Initiatives hemsida www.ethicaltrade.org

representatives shall not be the subject of discrimination and shall have access to all workplaces necessary to enable them to carry out their representation functions (ILO Convention 135 and Recommendation 143). Employers shall adopt a positive approach towards the activities of trade unions and an open attitude towards their organisational activities.

5. Living wages are paid.

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

6. Hours of work are not excessive.

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

7. Working conditions are decent.

A safe and hygienic working environment shall be provided, and best occupational health and safety practice shall be promoted, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry and of any specific hazards. Physical abuse, threats of physical abuse, unusual punishments or discipline, sexual and other harassment, and intimidation by the employer is strictly prohibited.

8. The employment relationship is established.

Obligations to employees under labour or social security laws and regulations arising from the regular employment relationship shall not be avoided through the use of labour-only contracting arrang-

ements, or through apprenticeship schemes where there is no real intent to impart skills or provide regular employment. Younger workers shall be given the opportunity to participate in education and training programmes.

2. KARTLÄGGNING AV LEVERANTÖRER

För att kunna börja arbeta med att säkra arbetsförhållandena i leverantörsledet krävs att företaget vet var dess leverantörer finns och i möjligaste mån även underleverantörer. Det kan tyckas att företag borde veta detta, men många företag har en dålig samlad översikt av sina leverantörer innan de påbörjar sitt arbete med etiska krav. För vissa som köper in varor genom agenter och handelshus kan det dessutom vara mycket svårt att få reda på var produktionen faktiskt sker. Det kan visa sig att företag måste välja andra sätt att handla för att få full insyn i var produktionen sker.

3. LAND OCH RISKANALYS

För att få en generell bild av människorättsläget och de mest relevanta problemområdena bör företag titta närmare på situationen i de länder och regioner som de köper från. Då är det också viktigt att ta reda på hur relevant lagstiftning i aktuella länder ser ut. Informationen som tas fram kan sedan användas i dialogen med leverantörerna.

För de flesta länder är detta redan gjort, informationen hittas på till exempel ETI:s hemsida³ eller i de landriskrapporter som flerpartsinitiativet Fair Wear Foundation har gjort.⁴ För den fackliga situationen i olika länder publicerar Internationella Fackliga Samorganiseringen årligen en översikt som går att läsa på LO TCO Biståndsnämnds hemsida.⁵ Det borde också vara en självklarhet för företag att tala med organisationer och fackföreningar i leverantörslandet med god insyn i produktionen. Tyvärr görs detta sällan. För att komma i kontakt med lokala fackföreningar kan företag till exempel vända sig till fackförbund i motsvarande sektor i Sverige och be om kontakter i landet.

4. UPPLYS LEVERANTÖRER OM KRAV

I bästa fall upplyser företagen leverantörerna om sina krav genom en dialog med ledningen på leverantörsfabrikerna. Detta för att försäkra sig om att leverantörerna har en förståelse för de förändringar som sker och kan ge sin respons på kraven. Vanligtvis upplyses dock leverantören

3. Ethical Trading Initiatives hemsida www.ethicaltrade.org/d/countryinfo

4. På Fair Wear Foundations hemsida www.fairwear.org finns landriskanalyser av Bangladesh, Bulgarien, Kina, Indien, Laos, Makedonien, Ukraina, Polen, Rumänien, Tunisien, Thailand, Turkiet och Vietnam.

5. Fackliga kränkningar på LO TCO Biståndsnämnds hemsida www.lotcobistand.org/krankningar

om att företaget har antagit en uppförandekod genom att företaget skickar ut uppförandekoden tillsammans med frågor rörande koden till alla leverantörer. Erfarenheter har visat att självvärderingar som skickas ut sällan ger en bra bild av verkligheten och inte bidrar till leverantörens förståelse av kraven. Ofta fylls självvärderingar i av till exempel fabriken agent. En bättre förutsättning för en självvärdering är att den görs i direkt dialog mellan köpare och fabrik. Uppförandekoden skrivs sedan in i nästa leveransavtal mellan köpare och fabrik.

5. INSPEKTION/KONTROLL

Många företag försöker följa upp efterlevnaden av koden genom inspektioner och kontroller av fabriken. Kontrollerna genomförs av företagets egen personal eller en extern part (revisions företag). Tiden för inspektioner bokas nästan alltid i förväg. Det är ovanligt med oannonserade fabriksinspektioner. Kritiker hävdar att detta bidrar till att många problem inte upptäcks. Företag å sin sida vittnar om att det är svårt rent praktiskt att genomföra oannonserade inspektioner och att sådana kan skada relationen till leverantören. Att rent generellt säga att oannonserade kontroller är bättre går inte, det beror på vilken del i processen företaget är i. Om köparen misstänker att leverantören fuskar vid kontroller eller för köparen bakom ljuset kan oannonserade kontroller vara ett bra alternativ.

EN FABRIKSKONTROLL INNEHÅLLER VANLIGTVIS TRE PUNKTER:

1. Genomgång av dokument: lönelistor, tidslistor, dokumentation om anställda, osv.
2. Inspektion av arbetsplats: visuell inspektion av fabriken för att undersöka om det finns problem med hälsa och säkerhet och observera hur arbetet utförs.
3. Intervjuer: vanligtvis intervjuas ledningen, ibland förmän, i bästa fall arbetare, fackföreningsrepresentanter och lokala organisationer.

Den sista punkten är mycket viktig, men samtidigt krävs att de som intervjuas har möjligheter att prata öppet, utan rädsla för repressalier och framförallt att de förstår varför de intervjuas. Ofta är arbetare dessutom ovilliga att tala med inspektörer då de är rädda för att svara ”fel” på frågorna. Omvända situationen förekommer också, på Fair Trade Center har vi träffat arbetare som begärt att få tala med inspektörer men hindrats av sina förmän. En rapport skrivs efter inspektionen och i bästa

fall diskuteras också resultaten med ledningen för fabriken. Fair Trade Center har träffat ledningen för fabriker som kontrollerats många gånger men aldrig ens har fått se rapporterna från dessa inspektioner. De vet i princip bara att de ”klarade” kontrollen. Resultatet från inspektioner borde givetvis också delges representanter för arbetarna, men detta är i princip aldrig fallet idag

6. ÅTGÄRDSPLAN OCH UPPFÖLJNING

Utifrån resultatet av kontrollerna upprättas en åtgärdsplan som slår fast vad som skall åtgärdas och tidsramar för detta. Många kontrollanter skriver bara vad som ska rättas till och tills när. Men mycket mer effektivt är att diskutera orsakerna till problemen med leverantören. Då kan en åtgärdsplan skrivas som försöker hantera orsakerna till problemen. Det kan också vara en idé att låta leverantören själv vara med och skriva planen så att de blir delaktiga och kan bidra med sin kunskap.

7. RAPPORTERING

Det blir vanligare och vanligare att företag rapporterar om sitt hållbarhetsarbete till intressenter som konsumenter och investerare. Detta är till stor del ett svar på konsumenter och enskilda organisationers intresse, men även för att kunna svara på frågor från etiska investerare och visa företagets egen personal vad företaget gör. Oftast rapporterar företag hur de jobbar med att säkra arbetsförhållandena, men sällan redovisas vilka resultat de nått. De beskriver hur kontrollerna har genomförts, inte vad som hittats eller hur företagets leverantörskedja har utvecklats sedan tidigare. Det finns dock företag som öppet redovisar vilka problem de hittar hos sina leverantörer. Ett bra exempel på ett företag som gör detta är H&M i sin hållbarhetsrapport för 2007.⁶

. En svaghet är att mycket av det så kallade etiska arbetet som beskrivs ovan görs frikopplat från företagets övriga verksamhet, som till exempel inköp. Det gör att alla delar av organisationen inte är med och bidrar. I värsta fall kan till och med olika delar av företagets aktiviteter motverka varandra, till exempel genom att leveranstider förhandlas ner så att fabriken inte kan leverera utan att tillämpa för hög övertid. Ett annat exempel kopplat till arbetstider är när designavdelningen kommer med sena ändringar utan att vara medvetna om att det kan leda till tidspress för arbetarna i produktionen.

6. Se H&M:s CSR rapport för 2007

Problemen i produktionen

Företagen rapporterar ständigt att det vanligaste problemet som framkommer genom inspektioner är att arbetstiderna är för höga. Rapporten från organisationer och fackföreningar å andra sidan visar oftast på att lönerna är för låga. Många företag säger att de höga arbetstiderna kan förklaras av kulturella skillnader och olika utvecklingsnivå i länderna.

Organisationer och fackföreningar pekar istället på de låga lönerna som den främsta orsaken bakom de höga arbetstiderna och förtryck eller frånvaro av facklig organisering som en av de viktigaste orsakerna till de låga lönerna. Diskussionen är relevant och intressant, men för tillfället kan vi nöja oss med att konstatera att höga arbetstiderna och låga lönerna är utbredda problem i låglöneländernas exportindustri.

Lönerna som många arbetare tjänar på de fabriker där våra konsumtionsvaror produceras räcker inte till ett drägligt liv om de enbart jobbar heltid. Till en viss del kan det förklaras med att i många produktionsländer råder brist på rent vatten, utbildning och bra boende för nästan alla, oberoende vad de jobbar med. Men när vi med enkel matematik kan se att lönen som en arbetare tjänar på en normal arbetsvecka inte täcker mat, boende och arbetsresor för ens en person, förstår vi att det inte står rätt till med lönenivåerna. I flera länder ligger minimilönerna till och med under vad som ses som nationell fattigdomsgräns, några exempel på detta är Bangladesh, Sri Lanka och Indonesien.⁷

Problemen med långa arbetstider är utbredda i låglöneländer och väldokumenterade. I Fair Trade Center och SwedWatches studie av mobiltelefonfabriker kunde vi konstatera att alla sex undersökta fabriker hade olagligt långa arbetstider. Många tvingades arbeta sju dagar i veckan upp till 14 timmar per dag.⁸ H&M:s egna kontroller av leverantörer visade att 187 av 300 kontrollerade fabriker bröt mot övertidsregler⁹ och vid Fair Wear Foundations kontroller i Kina fick nio av tio fabriker anmärkningar på arbetstider.¹⁰ Ytterligare en undersökning som gjordes av arbetslivs och socialdepartementet i Guangdong visade att 85

procent av migrantarbetarna i provinsen arbetade 10 till 14 timmar per dag och att nästan hälften av dem inte hade någon ledig dag i veckan. För de flesta betalades inte heller någon övertidsersättning.¹¹

Varför arbetar de som gör våra produkter så länge? Och är det ett problem? Diskussioner mellan företag och organisationer kring denna fråga kan te sig absurd. Båda parter hävdar ofta att de vet vad arbetarna vill, men sällan tillfrågas arbetarna själva. Det har dock gjorts flera undersökningar som undersöker arbetarnas egna förklaringar till de höga arbetstiderna.

Verité, en ideell organisation som bland annat arbetar med fabrikskontroller, gjorde en undersökning av orsakerna till övertiden från arbetares och fabriksledningars synvinkel i Kina. Sammanlagt intervjuade Verité 768 arbetare och 44 personer ur fabriksledningen vid 41 fabriker inom exportindustrin. Undersökningar visar att den största anledningen bakom viljan att jobba övertid är behovet av att tjäna mer pengar. 53 procent av dem som svarade uppgav behovet av pengar som största anledningen till övertid. Vidare svarade 73 procent att inkomsten från övertiden var viktig, mycket viktig eller avgörande för deras försörjning. Men 78 procent av respondenterna som uppgav att de arbetade övertid för att tjäna mer pengar föredrog att inte arbeta mer än 20 övertidstimmar per vecka.

Intressant är dock att över en tredjedel, 36 procent, av arbetarna uppgav att de arbetar övertid för att det krävs av fabriken och ytterligare fem procent sa att de gör det för att undvika bestraffning eller för att hinna klart sin kvot. Undersökningen visade också att få arbetare säger sig vilja arbeta mer än 60 timmar per vecka (vilket är begränsningen i de flesta uppförandekoder).

7. Se H&M:s CSR rapport för 2007

8. MakeITFair, Silenced to Deliver: Mobile phone manufacturing in China and the Philippines (2008), www.fairtradecenter.se/sites/default/files/Mobile%20Phone%20ReportFINAL0924.pdf

9. H&M CSR-resultatrapport 2007 www.hm.com/static/csreports/2007/pdf/Performance.pdf

10. Fair Wear Foundations Årsrapport 2006 www.fairwear.nl/imagesprocent20site/File/Bibliotheek/Foldersprocent20enprocent20jaarverslagen/jaarverslag-fwf-2006-EN.pdf

11. China Daily (2003) Companies urged to allow trade unions, 14 Augusti 2003 www2.chinadaily.com.cn/en/doc/2003-08/14/content_254678.htm

Fabrikskontroller – bara en del av lösningen

Det är värt att uppehålla sig vid kontroller eftersom de ofta är den centrala delen i företags arbete med socialt ansvar. Kontroller är givetvis inget syfte i sig själv, målet är att skapa förbättrade arbetsvillkor, till exempel sänka arbetstiderna och höja lönerna.

Men kontroller har blivit en mass-industri som beräknas omsätta närmare 400 miljoner kronor varje år och företag spenderar ungefär 80 procent av sin budget för arbetsförhållanden i leverantörsledet på kontroller.¹³ Det gör frågan om kontrollers effekt i högsta grad berättigad. Kontroller kan hitta problem men löser dem inte.

Fair Trade Center har bland annat pratat med en fristående konsult som gör kontroller av ett stort europeiskt företags kinesiska leverantörsfabriker

Hon berättade att så länge inte barnarbete, eller någon annan allvarlig överträdelse, förekom så gjordes inget med de rapporterna hon tog fram till dem. De ”mindre” problem som hon hittar med till exempel övertidsersättning är ointressanta att åtgärda.

TONFISK VÄCKTE TANKAR

Fair Trade Center undersökte 2007 arbetsförhållandena vid tre thailändska fabriker som tillverkar konserverad tonfisk för den svenska marknaden. Tillsammans med en lokal fackförening genomfördes intervjuer med arbetare på de tre konser-

veringsfabrikerna. Intervjuerna visade att den låga lönen tvingade de anställda vid samtliga fabriker att arbeta tio timmar om dagen eller mer, sex dagar i veckan. Vid två av fabrikerna var övertidsarbetet obligatoriskt och ledningen hade olika sätt att straffa dem som inte ville arbeta övertid.

Produktionen av konserverad tonfisk är arbetsintensiv och många migrantarbetare, framförallt från Burma, arbetar i de thailändska fabrikerna. Vid två av fabrikerna hade migrantarbetarna betalt mellanhänder för att bli anställda.

En av de tre fabrikerna utmärkte sig genom att vara mycket sämre än de andra i undersökningen. På den fabriken berättade arbetarna om verbala och fysiska övergrepp, förbud mot att gå på toaletten mer än en gång per dag och olika former av bestraffningar. Av tio intervjuade arbetare på fabriken uppgav nio att de tvingades arbeta övertid, åtta berättade om verbala övergrepp och fem sa att de hade utsatts av våld från förmän. En av de som svarade på frågorna var 16 år och hade arbetat i fabriken i två år.

På Fair Trade Center trodde vi först att vi hittat en industri som ännu inte kommit under

13. Ethical Trading Initiative, Getting smarter at auditing: Tackling the growing crisis in ethical trade auditing (2006), www.eti2.org.uk/Z/lib/2006/11/smart-audit/eti-smarter-auditing-2006.pdf

14. SocialAccountability 8000 (SA8000) är en standard som bygger på konventionerna om mänskliga rättigheter, barnens rättigheter och rättigheter i arbetslivet. De fabriker som lever upp till kraven får marknadsföra sig som SA8000 fabriker. Standarden verifieras av revisionsbyråer världen över. För mer info se www.sa-intl.org.

företagens CSR-lupp, men det visade sig snabbt att fabriken vi undersökte redan var kontrollerad av en rad stora internationella köpare. Trots det verkade det som att missförhållandena var okända. De stora svenska dagligvaruhandlarna var mycket öppna med information och vi fick även ta del av inspektionsprotokoll från fabriken skrivna av internationellt kända revisionsbyråer. Protokollen visade inte mycket mer än problem med för hög övertid. Den allmänna uppfattningen var att fabriken skulle ha kunnat SA8000 certifieras¹⁴ om det inte vore för de höga arbetstiderna.

När vi släppte vår rapport reagerade de flesta av de svenska köparna. Ica reagerade snabbast. De åkte ner och besökte fabriken, träffade den lokala fackliga organisationen som vi samarbetade med och lyckades få till ett direkt möte mellan parterna vid fabriken som hade mest problem. Efter detta följde företagen upp med frågor till alla inblandade. Kort därefter fick vi också rapporter om att situationen hade förbättrats på fabriken. Framförallt hade förmännen börjat behandla de anställda bättre. Vi såg det som en idealisk lösning på situationen. Köparen hade börjat tala med den lokala fackföreningen, direkta förhandlingar hade genomförts och redan kunde förbättringar ses.

Fair Trade Center behöll kontakten med den lokala fackföreningen som uppdaterade oss om situationen. Bara ett halvår efter de rapporterade förbättringarna hade situationen förvärrats igen på vissa avdelningar.

Detta är ett exempel på en situation där de konventionella metoderna för att kontrollera leverantörer har missat grova brott mot de anställda och där företag trots att de har identifierat problemen har misslyckats med att lösa dem.

KONTROLLER HITTAR VISSA PROBLEM, MEN LÖSER DEM SÄLLAN

Fair Trade Center var givetvis inte ensamma om att se dessa problem. 2005, två år innan undersökningen om tonfisk offentliggjordes, publicerades studien *Looking for a quick fix* av Clean Clothes Campaign. Studien visade att inspektioner systematiskt missade problem med till exempel förtryck av fackföreningar och diskriminering. En av studiens slutsatser var att inspektioner måste kompletteras med andra sätt att arbeta, som exempelvis

utbildningar för leverantörers anställda, klagomålsmekanismer och förändrade inköpsmetoder. Året därefter, 2006, publicerade Ethical Trading Initiative (ETI) *The ETI code of labour practice: Do the workers really benefit?* Studien är en undersökning av vilken effekt arbetet med uppförandekoder har haft. Det är antagligen den mest omfattande studie som gjorts för att undersöka hur väl företagsarbete med uppförandekoder har lyckats. Studien är gjord under tre år av Institute for Development Studies vid University of Sussex på uppdrag ETI. Studien baseras på 418 arbetarintervjuer gjorda på 23 fabriker, som bland annat tillverkar skor och kläder i Indien, Vietnam, Sydafrika och Storbritannien.

ETI KUNDE KONSTATERA ATT ARBETET MED UPPFÖRANDEKODER OCH KONTROLLER BIDRAGIT TILL VISSA POSITIVA FÖRÄNDRINGAR. DESSA SYNTES FRAMFÖRALLT NÄR DET GÄLLDE:

- ▶ Hälsa och säkerhet
- ▶ Barnarbete
- ▶ Betalning av laglig minimilön
- ▶ Arbetstider

DÄREMOT FRAMKOM FÅ POSITIVA RESULTAT INOM OMRÅDEN SOM:

- ▶ Föreningsfrihet
- ▶ Diskriminering
- ▶ Fast anställning
- ▶ Dålig behandling av arbetare
- ▶ Betalning av en lön som täcker levnadskostnaderna

ETI konstaterade också att flera grupper inte omfattades av förbättringarna i samma utsträckning som de fastanställda, exempelvis säsongarbetare och tillfälligt anställda, migrantarbetare, inhyrd arbetskraft och hemarbetare.

15. Clean Clothes Campaign, Looking for a quick fix - How weak social auditing is keeping workers in sweatshops (2005), http://www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf

16. Hela rapporten går att ladda ner på: www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/09/impact-report/index.shtml

Råd vid fabrikskontroller

I dagsläget behövs ofta kontroller för att hitta problem och följa upp förbättringsplaner. Görs kontrollerna på rätt sätt kan de vara en viktig del av arbetet med att höja lönerna och sänka arbetstiderna. Men det är en stor skillnad mellan hur bra olika sorters inspektioner är. Dåliga inspektioner kan till och med leda till försämringar.

Det finns idag mycket erfarenheter från kontrollarbete och detaljerade anvisningar finns att få. Förutom den tidigare nämnda ETI workbook finns det även råd i Fair Wear Foundations *Audit Manual* som går att ladda ner på deras hemsida.¹⁷ Fair Trade Center har här sammanställt punkter som kan hjälpa företagen i arbetet med fabrikskontroller. Rekommendationerna är hämtade från våra egna erfarenheter, kommentarer vi fått från företag och organisationer, samt två rapporter: *Getting smarter at auditing - tackling the growing crisis in ethical trade auditing* och *Beyond Monitoring: A New Vision for Sustainable Supply Chains*.¹⁸

VÄLJ RÄTT KONTROLLANT

Första frågan som företag ställs inför är vem som ska göra fabrikskontrollerna. Fördelen med att någon inom företaget gör kontrollen är bland annat att företaget självt får en djupare kunskap om situationen hos leverantören och personen kan också föra en mycket mer direkt dialog med leverantören kring deras relation.

Ofta berättar företag för Fair Trade Center att de har svårt att kontrollera anställningsavtal, arbetstider och löner hos leverantörer då de inte pratar det lokala språket. Därför är det bra om företaget har lokalanställd personal eller har möjlighet att anställa lokal personal som kan medverka vid fabrikskontrollerna.

För företag som just har inlett processen ligger det nära till hands att välja externa revisionsföretag. Tyvärr har det visat sig att dessa gör kontroller av mycket varierande kvalitet. Dessutom är det svårt för en tredjepartsinspektör att diskutera och förhandla om förbättringar när de genomför inspektioner. Om ett företag väljer en tredjepartsinspektör är det därför en bra idé att själva följa med. Det kommer också att ge företaget en bättre uppfattning om ifall inspektören håller måttet.

Om företaget väljer att använda externa kontrollanter, bör de också aktivt välja kontrollanten. Det är inte bara att välja ett revisionsföretag med ett känt namn, det gäller att välja individen som kommer att genomföra kontrollen och försäkra sig om att denne har rätt kompetens och delar företagets inställning till kontroller. Det kan till och med behövas att företaget själv ser till att kontrollanten från revisionsföretaget får rätt träning. När klädesföretaget Levi's använder externa kontrollanter låter de dem först genomgå en utbildning som Levi's själva håller i för att försäkra sig om god kvalitet.

INVOLVERA ARBETARNA I KONTROLLARBETET

Den part som bäst känner till arbetsförhållandena på fabriken är arbetarna, därför kan det aldrig tillräckligt poängteras hur viktigt det är att de är delaktiga i kontrollarbetet. Detta kan till exempel

17. Fair Wear Foundations Audit Manual finns tillgänglig på deras hemsida

www.fairwear.nl/images%20site/File/Bibliotheek/Voor%20bedrijven/FWF-Auditmanual-EN.pdf

18. Ethical Trading Initiative, *Getting smarter at auditing, Tackling the growing crisis in ethical trade auditing*, Report from ETI members' meeting (2006) www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/11/smart-audit/index.shtml och *Beyond Monitoring: A New Vision for Sustainable Supply Chains* (2007), Business for Social Responsibility www.bsr.org/reports/BSR_Beyond-Monitoring-Report.pdf

ske genom intervjuer med arbetare, samtal med fackföreningen lokalt eller vid fabriken. Det kan också finnas andra organisationer med bra kontakt med arbetare på fabriken som kan vara bra källor till information. När det gäller arbetarintervjuer är det av största vikt att de som intervjuas inte riskerar att bestraffas för problem som de lyfter.

UPPMUNTRA ÄRLIGHET OCH DIALOG

Vid första kontakten med leverantören ska företaget göra klart för leverantören att det handlar om att tillsammans hitta lösningar på problemen. Kontroller är inte en process där leverantörerna får godkänt eller underkänt, utan handlar om att hitta lösningar på problem och en kontinuerlig förbättringsprocess. Attityden att leverantören ska ”klara” kontrollerna, eller kastas ut, har lett till ett omfattande system med fusk hos leverantörer och har därmed i vissa fall bidragit till försämringar för arbetarna.

STÄLL RÄTT FRÅGOR

Det finns en stor risk att fabriksledningen svarar det de tror är rätt svar på frågor kring arbetsförhållanden. Företagen bör därför förklara att det inte handlar om att de måste ge rätt svar för att få sälja. Det är bättre att låta leverantörerna förklara hur de arbetar och vilka rutiner de har. Istället för att fråga om de betalar olycksfallsförsäkringar, fråga vilka försäkringar de betalar för att få ett grepp om hur väl de känner till de lagliga kraven i landet. Vissa andra frågor kan ge en indikation på hur situationen generellt är på fabriken. Genom att till exempel fråga leverantörer hur stor personalomsättning de har kan man få en bild av hur nöjda de anställda är. Svaret på en sådan fråga måste dock tolkas utifrån den specifika bransch som undersöks, viss jordbruksproduktion är mycket säsongsbetonad och har naturligt en hög personalomsättning. I sådana fall kan det vara mer relevant att fråga vilka villkor säsongarbetarna får för att kunna jämföra det med de fast anställda och lagliga krav.

GÖR FÄRRE KONTROLLER AV BÄTTRE KVALITÉ

Dåliga och ytliga kontroller kan uppmuntra till fusk. Genom att göra färre och mer ingående kontroller får företaget också mer resurser till att följa upp varje kontroll. Viktigt är då också att fokusera på leverantörer där det finns flest problem eller där risken för kränkningar av arbetarnas rättigheter är som störst. Företag undrar ofta hur långt ner i

leverantörskedjan de ska kontrollera, ett enkelt svar på den frågan är att fokusera på de delar av leverantörskedjan där de flesta problem finns. När Fair Trade Center och SwedWatch undersökte tillverkningen av enklare kirurgiska instrument visade sig att de största problemen fanns hos underleverantörer till fabriken. I en sådan situation är det viktigaste att företagen kontrollerar den del av leverantörskedjan där problemen finns.

EFFEKTIVA FÖRBÄTTRINGSPLANER

Utan förbättringsplaner som leverantören förstår och ställer sig bakom kommer inga förbättringar ske. Förbättringsplaner måste givetvis också titta på orsakerna till problemen och inte bara konstatera att de ska lösas. Ett sätt att få leverantören mer delaktig är att be dem utarbeta förbättringsplanen och förklara hur de kan komma till rätta med eventuella problem. Det samma gäller givetvis arbetarna på fabriken. I Fair Trade Centers undersökningar har vi sällan stött på att arbetarna på fabriken informerats om förbättringsplanen eller varit med att utforma den trots att de borde vara en central part i förbättringsarbetet. Företag borde därför försäkra sig om att de involveras i arbetet med att ta fram förbättringsplaner, eller åtminstone informeras om den. Detta kan göras genom att fackföreningen får ta del av förbättringsplanen, eller i de fall där en fackförening saknas genom att exempelvis hälso- och säkerhetskommitté får ta del av den.

KOORDINERA KONTROLLER, DELA KONTROLLRAPPORTER OCH SAMARBETA KRING FÖRBÄTTRINGSPLANER

Många fabriker kontrolleras flera gånger per år och får därmed också olika förbättringsplaner. Det tar tid och slösar med resurser för både köpare och fabriker. Företag skulle kunna samarbeta vid kontroller av fabriker, eller åtminstone dela med sig av inspektionsprotokoll och samarbeta kring förbättringsplaner. Det finns flera initiativ för att dela inspektioner, två exempel är Fair Factories Clearinghouse¹⁹ och Sedex, Supplier Ethical Data Exchange.²⁰

SAMARBETA MED LOKALA AKTÖRER

Samarbeta då det är möjligt med myndigheter, lokala fackföreningar och relevanta enskilda organisationer vid inspektioner. Samarbeta med lokala fackföreningar och enskilda organisationer

19. Fair Factories Clearinghouse www.fairfactories.org

20. Sedex, Supplier Ethical Data Exchange www.sedex.org.uk

gör att chanserna att hitta missförhållanden ökar väsentligt och hjälper det också till att skapa förutsättningar för att problemen ska lösas lokalt. Behovet och möjligheten att arbeta tillsammans med lokala myndigheter och offentliganställda arbetsplatsinspektörer är något som sällan utforskas av företag i kontrollarbetet. I till exempel Brasilien har lokala inspektörer av kaffeplantager bidragit till stora förbättringar på plantagerna, trots det har de stora kaffeköparna valt att arbeta med sina egna inspektioner och certifieringar istället för att samarbeta med myndigheterna och på så sätt också stärka den lokala kontrollen.²¹

Utöver dessa råd kan det vara värt att nämna de nycklar till ett framgångsrikt arbete med kontroller som identifierats i den tidigare nämnda rapporten *The ETI code of labour practice: Do the workers really benefit?*²²

1. Informera hela företaget om arbetet – I de företag där alla var informerade om det etiska inköpsarbetet och delade ansvaret att nå målen lyckades bättre.

2. Kritisk massa och gemensamma mål – När olika köpare vid en fabrik ställde samma krav, arbetade på liknande sätt och tillsammans köpte en stor del av fabriken produktion så var det lättare att få gehör hos fabriksledningen.

3. Möjligheter för arbetarna lyfta problem – I de fabriker där de anställda involverades i arbetet med att säkra goda arbetsvillkor, antingen genom intervjuer eller genom att det fanns fungerande kanaler för kommunikation på fabriken, till exempel en fackförening eller fungerande hälso- och säkerhetskommitté, identifierades och löstes problemen snabbare.

4. Lokalanställda gör kontroller och uppföljning – Företag som använde lokalanställda för kontroller fick oftast en mer korrekt bild av situationen på fabriken.

5. Ge feedback från inspektioner – Köpare som bemödade sig om att ge fabriken feedback från inspektionen och diskutera resultaten med fabriksledningen lyckades bättre.

6. Ekonomiska incitament – Köparna belönade förbättringar hos leverantören med fler beställningar och ett långvarigt affärsförhållande var mer framgångsrika i förbättringsarbetet.

7. Inköpskraft – De köpare som köpte en större del av sina leverantörers produktion hade lättare att nå resultat med sina kontroller.

21. SwedWatch, Kaffe från Brasilien - en bitter smak av orättvisa (2005), <http://www.swedwatch.org/swedwatch/content/download/324/1656/file/Kafferapport%20051117%20ny.pdf>
22. Hela rapporten går att ladda ner på: www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/09/impact-report/index.shtml

Höj lönerna och sänk övertiden

Bra kontroller och effektiva förbättringsplaner kan vara en viktig del i att förbättra arbetsförhållandena i leverantörsledet. Trots det nås inte de resultat vi stävar efter, speciellt när det gäller det som företag och organisationer ofta utpekar som huvudproblemen, arbetstider respektive löner.

Det kan låta naivt och trivialt, men lösningen på problemet med orimligt långa arbetstider och låga löner är att höja lönerna och sänka arbetstiderna. Men ofta är företag så upptagna med att föra statistik över kontroller och olika CSR-program att de tappar bort målet på vägen. Den viktigaste måttstocken för att se framgång borde ju vara att titta på levnadsstandarden för de som arbetar i fabriker.

Nedan kommer exempel på några metoder för att komma närmare det målet, det vill säga goda arbetsförhållanden.

UPPMUNTRA FACKLIG ORGANISERING

Vi har konstaterat att det finns problem med kontroller och att det inte alltid är lätt att åtgärda de brister som faktiskt hittas. Att köpare i Europa har svårt att ha insyn i arbetsförhållandena på fabriker i Asien säger ju egentligen sig självt. Många av de problem vi står inför borde ju lösas lokalt i produktionsländerna. Och fria fackföreningar är det bästa sättet att reglera arbetsförhållandena lokalt. Det är fackföreningar som har den bästa kontrollen av arbetsförhållandena på plats. När det gäller problem som löner och arbetstider är det på många ställen just genom kollektivförhandlingar som situationen kan förbättras.

Med tanke på vilken viktig roll fackföreningar kan spela är det absolut minsta som företag kan göra är att klart och tydligt ta ställning för organi-

sationsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar i exempelvis sin uppförandekod. Detta har långt ifrån alla företag gjort, många nämner inte ens rätten till kollektiva förhandlingar trots att det är en av ILO:s kärnkonventioner.

Ännu färre företag har skrivit under så kallade globala ramavtal. Ett globalt ramavtal är ett avtal mellan fackföreningar och företag som fastslår minimikrav för arbetsförhållanden i företagets leverantörskedja. Avtalet ska tecknas mellan ett företag och den fackliga organisation som företräder arbetarna inom den sektorn, till exempel Textilinternationalen (International Textile, Garment and Leather Workers Federation) när det gäller kläder och skor.²³

Företag som arbetar med CSR pratar istället ofta om intressentdialoger. Intressant nog verkar det sällan som att de som tillverkar företagets produkter, eller de organisationer i produktionslandet som representerar arbetarna, är en av intressenterna. Till exempel listar inte Astra Zeneca de anställda hos sina leverantörer som en av sina intressenter.²⁴ Det anses vara viktigare för företag vars varor, eller komponenter till produkterna, tillverkas i så kallade låglöneländer att föra en dialog med organisationer i nord än de som faktiskt tillverkar deras produkter.

Det finns dock ett flertal exempel på företag som aktivt försöker hitta vägar att jobba med organisering exempelvis klädtillverkaren GAP.

23. Det första globala ramavtalet för textilarbetare slöts 2007 mellan ITGLWF och det spanska företaget Inditex som bland annat äger klädkedjan Zara. För fler exempel på globala ramavtal inom andra branscher, se

Global Unions hemsida: www.global-unions.org/spip.php?article241&var_recherche=framework

24. Se Astera Zenecas hemsida om företagets intressenter www.astrazeneca.se/VartAnsvar/Intressentdialog-881392.aspx?mid=171

I de regioner där GAP har många leverantörer arrangerar de möten mellan leverantörer och lokala fackföreningar, först på en regional nivå för att sedan göra samma sak på en nationell nivå. Under mötena får fackföreningar och fabriksledningarna chansen att tillsammans tala om de problem som finns i regionen eller landet. På detta sätt försöker GAP underlätta bättre relationer mellan arbetsgivare och fack.

Ett annat exempel är sportklädesföretaget Russell Athletic som tidigare hade problem med leverantörsfabriken Jerzees Choloma i Honduras där fackligt aktiva sparkats under 2007. Russell Athletic lyckades tillsammans med de lokala fackföreningarna få fabriken att återanställa de fackligt aktiva arbetare som hade avskedats och de fick ekonomisk kompensation för den tid de inte haft ett arbete. Efter detta bestämde sig Russell Athletic för att gå ut med meddelande till samtliga anställda på fabriker som producerar deras varor där företaget intygade att de ska verka för att arbetarnas rätt att organisera sig respekteras. Liknande ”rätt att organisera sig garantier” skulle fler företag gå ut med till de arbetare som producerar deras varor.²⁵

Ett viktigt steg i utvecklingen skulle vara att företag vägrade in frågor som fackföreningsfrihet redan i inköpsstadiet. Bland flera företag pratas det nu om att införa så kallade balanserade styrkort för inköp (”balanced score cards”) där arbetsförhållanden hos leverantörer vägs in genom till exempel fabriken betyg vid senaste inspektionen av uppförandekoden. Balanserade styrkort används redan av flera företag vid inköp för att väga in faktorer som kvalitet och leveranstider tillsammans med priser när företagen tar beslut om vilken leverantör de ska välja. I sådana system borde givetvis också fackföreningsfrihet väga tungt. Även om inte företag utvecklar ett sådant system skulle de ändå kunna välja att placera fler beställningar i fabriker med fackföreningar, ha längre och stabilare relationer med dessa fabriker och även betala en premie på det styckepris de betalar till fabriker där ett kollektivavtal finns.

I vissa länder och regioner är dock fria fackföreningar förbjudna, och på andra platser är de obefintliga eller motarbetas. Många fabriker som tillverkar för export ligger exempelvis i ekonomiska frizoner där fackföreningsfriheten

är begränsad. När produktionen ligger i sådana områden vilar ett större ansvar på köparen att se till att de som arbetar åt företagets leverantörer har en möjlighet att göra sin röst hörda utan att utsättas för repressalier. En viktig del i ett sådant arbete är att upplysa arbetarna om de rättigheter som de faktiskt har i den aktuella regionen. Ett flertal företag har redan genom flerpartsinitiativ och i samarbete med oberoende organisationer genomfört utbildningar i till exempel Kina av de anställda på fabrikena.

Ett exempel på ett projekt kring arbetarutbildningar är ETI:s projekt i Kina, Code Implementation in China. I det projektet ingår flera stora företag som Asda, Debenhams, Marks & Spencer, Next, och Tesco tillsammans med organisationer och internationella fackföreningsrörelsen. Syftet med projektet är att utbilda arbetarna om deras rättigheter och hälsa och säkerhet. På ETI:s hemsida finns projektet närmare beskrivet.²⁶

En annan möjlighet i länder där fackföreningsfriheten är begränsad är att upprätta klagomålsmekanismer genom vilka arbetarna hos leverantörerna kan lyfta problem som dyker upp. På bland annat Clean Clothes Campaigns hemsida går det att läsa mer om klagomålsmekanismer och hur de kan fungera.²⁷ Det finns idag inte många bra exempel på företag som lyckats inrätta fungerande klagomålsmekanismer för de anställda hos sina leverantörer. Några företag har arbetat med ”workers hotlines” i industriområden i Kina och Fair Wear Foundation arbetar för att ha fungerande klagomålsmekanismer i alla medlemmars produktionsländer.²⁸

RÄKNA PÅ LEVNADSLÖNER

Det har länge pågått en debatt kring levnadslöner. En levnadslön är en lön som räcker till mat, husrum, kläder, sjukvård, skolgång samt till att lägga undan lite pengar. Många företags invändning har varit att det inte finns en definition av vad en levnadslön är. Det stämmer, det finns inte en definition, det finns många och ingen av dem är perfekt. I faktarutan nedan redovisas några. Att en entydig definition saknas är dock en dålig ursäkt för att inte höja lönerna alls. Och definitionsdiskussionen ter sig bagatellartad när det är uppenbart att i många produktionsländer täcker inte minimilönerna ens arbetarnas mest basala

25. Play Fair 2008, Clearing the Hurdles: Steps to Improving Wages and Working Conditions in the Global Sportswear Industry. (2008) www.playfair2008.org/docs/Clearing_the_Hurdles.pdf

26. ETI:s projekt Code Implementation in China www.ethicaltrade.org/Z/actvts/exproj/china/index.shtml

27. Clean Clothes Campaign, Complaint Mechanisms Explained, Newsletter 19, July 2005 <http://www.cleanclothes.org/news/newsletter19-09.htm>

28. Information on Complaints procedure på Fair Wear Foundations hemsida www.fairwear.nl/index.php?p=44

behov. Debatten måste flyttas från vad den exakta nivån på en levnadslön är till hur löner kan höjas generellt till skäligare nivåer.

Detta tankesätt har man tagit fasta på inom Jo-In projektet i Turkiet.²⁹ Jo-In var ett samarbetsprojekt mellan olika flerpartsinitiativ i Turkiet, bland annat Fair Labor Association, Fair Wear Foundation och Workers Rights Consortium, där organisationerna tillsammans försökte hitta de bästa sätten att nå resultat på i fabrikena. Istället för att slå fast en definitiv gräns för levnadslöner tog samarbetsorganisationerna inom Jo-In fram en lönestege för regionen.³⁰ På den satte de in fattighedsgräns, minimilöner, praxis för löner i branschen, best practice från kollektivavtal och

levnadslöner. Genom att skapa en sådan lönestege kunde köpare och fabriker se var deras anställda låg rent lönemässigt för att sedan uppmantra fabrikena att röra sig uppåt längs lönesteget. Förutom problemet med att definiera exakt vad en levnadslön är, hänvisar företag ofta till rent praktiska problem med att verka för höjda löner hos sina leverantörer. Det vanligaste som nämns är att företagen bara är en av många köpare vid fabriken och de därför inte kan påverka lönenivån i fabriken generellt. Att företag ofta är små köpare minskar givetvis deras inflytande, men det är inget som hindrar dem att ta upp lönefrågan till diskussion med fabriksledningen, och framförallt visar det på behovet av att samarbeta med andra köpare.

LEVNADSLÖNER³¹

Det finns redan idag flera företag som tillämpar tanken på levnadslön i sin produktion. Ett företag som fått mycket uppmärksamhet i Sverige kring detta är klädtilverknaren Dem Collective. De skriver i sin policy: "En levnadslön innebär att en heltidsanställd ska kunna äta tre mål mat om dagen, betala hyra och el för bostad, skolavgifter till sina barn, sjukvård, transport till och från jobbet, samt ha möjlighet att avsätta ett spar-kapital varje månad. I dag har alla anställda ett eget sparkonto."³² Rent praktiskt har Dem Collectives levnadslön beräknats genom att ägarna tillsammans med de anställda på fabriken på Sri Lanka har gått igenom vilka levnadskostnader arbetarna har och därefter gemensamt kommit fram till vad som är en levnadslön.

Dem Collective hamnade de på en lön som är tre gånger så hög som minimilönen på Sri Lanka. Det speciella i detta fall var att Dem Collective själva äger produktionsenheten och därför inte behövde förhandla med en leverantör när lönerna sedan skulle höjas. Ett liknande synsätt har ETI som också har levnadslöner som en del av sin uppförandekod. I en förklaring till hur deras medlemsföretag ska komma fram till vad en levnadslön är skriver de: "Företag ska konsultera brett i det lokala samhället kring den lämpliga nivån på en levnadslön för att sedan förhandla fram den precisa nivån med representanter för arbetarna på ett sätt som är förenligt med ILO:s konventioner 87 och 98 om rätten till organisering och kollektivförhandlingar."

I situationer där förhandlingsförmågan är svag hos den lokala arbetsstyrkan på grund av att facklig organisering är obefintlig eller för att det finns ett stort överskott på arbetskraft ligger ett större ansvar på företaget att komma fram till en rimlig levnadslön genom studier och konsultationer."³³

Det finns också flera försök att komma fram till vad en levnadslön är på ett mer systematiskt sätt som kan tillämpas i många länder. 1998 hölls en Living Wage Summit på University of California där man tog en formel som kallas "full market basket approach". Formeln tar hänsyn till det genomsnittliga antalet familjemedlemmar och vuxna inkomsttagare per familj i en region, och kostnader för denna. Formeln utgår från att det totala behovet möts av den lön de vuxna tjänar efter avdrag och före övertid är inräknat.³⁴

$$\text{Halv genomsnittlig familjestorlek} \times \text{Kostnader för en person} / \text{genomsnittligt antal inkomsttjänare per familj} + \text{10 procent av inkomsten för att spara}$$

Social Accountability International som står bakom SA8000 märkningen av fabriker utgår från hur mycket som krävs för att försörja en familj om det är två personer med inkomster i den. Denna siffra multipliceras sedan med andelen av total inkomst som spenderas på mat i regionen, för att ge den totala försörjningen familjen behöver. Till detta läggs ytterligare en bit för att spara.

29. Jo-In projektets hemsida har utmärkta resurser för företag som har leverantörer i Turkiet www.jo-in.org/english/index.html

30. För mer information se Jo-In Explanatory Note on the Treatment of the Living Wage Common Code Element during the Jo-In Pilot Project in Turkey's Garment Industry www.jo-in.org/pub/docs/Jo-In-%20Explanatory%20Note%20for%20Living%20Wages.pdf

31. Faktarutan är till största del hämtad från Labour Behind the Label, Let's Clean Up Fashion - The state of pay behind the UK high street, (2006) s. 14

32. Hämtat från Dem Collectives policy för goda arbetsförhållanden, se www.demcollective.com

33. Steele, D, Ethical Trading Initiative, The Living Wage Clause in the ETI Base Code - How to implement it, (2000) www.ethicaltrade.org/Z/lib/2000/06/livwage/index.shtml

34. Labour Behind the Label (2000): Wearing Thin: the state of pay in the fashion industry; GLA (2006) och A Fairer London: The Living Wage in London. PPP-data från Världsbanken baserat på 2002 år värden.

LEVNADSLÖNER FORTS.

$$\text{Halv genomsnittlig familjestorlek} \times \text{Kostnader för mat per person} \times \text{(totala utgifter)/(utgifter för mat)} + \text{Pengar för sparande}$$

Detta sätt att räkna kan dock bli missvisande i områden med stora inkomstskillnader och Social Accountability International betonar att denna metod inte utesluter eller ersätter konsultationer med arbetare om vilken lönenivå som är lämplig.³⁵

I London har staden räknat ut att en levnadslön är £7,05 per timme. Myndigheterna har kommit fram till denna siffra genom två olika sätt att räkna. Den första metoden utgår från en behovskorg och den andra från inkomstdistribution där fattigdomsstrecket sätts vid 60 procent av medianinkomsten. Dessa två sätt att räkna ger £6.00 respektive £6.30. Adderar man 15 procent till detta för att ge utrymme för oförutsedda utgifter och möjligheter att spara så blir det i genomsnitt £7.05 per timme. Ett sätt att räkna ut levnadslönen i olika länder är att tillämpa köpkraftsindex (purchasing power parity index - PPP) på uträkningen som gjordes i London. PPP jämför de relativa kostnaderna för att leva i olika länder och genom de uträkningarna kan man se vad £7.05 per timme skulle bli i olika länder. Till exempel skulle detta ge £1.45 i Bangladesh, £1.53 i Kina, £1.10 i Kambodja, och £1.14 i Lesotho.³⁶

UPPMUNTRA LEVERANTÖRER SOM BETALAR BRA LÖNER

Det finns givetvis många fabriker som redan betalar anständiga löner.³⁷ Företag kan därför redan nu börja premiera de leverantörer som betalar bättre löner genom att lägga mer beställningar hos dessa, ha längre kontrakt med dem och/eller betala en premie till dem. Företag kan också visa sina leverantörer att det finns vinster med att höja lönerna. Personalomsättningen minskar och därmed sänks kostnaden för upplärningsprocessen för nya arbetare och kvalitén höjs på det utförda arbetet. Men då måste köparen också vara beredd att fortsätta ha fabriken som sin leverantör efter att förbättringarna genomförts.

De flesta företags uppförandekoder slår fast att minst lagenlig minimilön ska betalas ut. Men redan vid uppföljningen av denna del brister det ofta. Om löner till exempel betalas efter ackord måste det kontrolleras att det är möjligt att uppnå åtminstone minimilön på normal arbetstid. Vidare bör det också undersökas om arbetarna har möjlighet att komma upp i lagstadgade nivåer under hela året, alltså även under perioder med färre beställningar.

Ett viktigt steg för att höja lönerna är att fabriker betalar ut lagstadgad övertidsersättning.

För många arbetare utgör övertidsersättningen deras möjlighet att överleva på sitt jobb. Ungefär 40 procent av de intervjuade arbetarna i Verités studie sa att de inte kände till vilken den lagstadgade övertidsersättningen är och visste inte heller om lönerna betalades enligt den.³⁸ Vid Fair Wear Foundations kontroller under 2006 visade det sig att ingen av de kontrollerade fabriker i Kina betalade korrekt övertidsersättning.³⁹

Även om det inte är direkt kopplat till lönen så utgör försäkringar betalda av arbetsgivare en viktig del i att täcka levnadskostnader. Det är därför av yttersta vikt att se till att alla försäkringar betalas av fabriken. Ett återkommande problem som bland andra Fair Trade Center, SwedWatch och Clean Clothes Campaign har upptäckt i fabriker de undersökt har varit att fabriker inte betalat alla försäkringar som krävs. I Kina till exempel rör det sig om socialförsäkring (pension), sjukdoms och olycksfallsförsäkring, invalidiseringsförsäkring och mödrarförsäkring.⁴⁰

STÄRK LEVERANTÖRERNAS KAPACITET: LEVERANTÖRSUTBILDNINGAR

Att stärka leverantörers kapacitet (capacity building in the supply chain) framhålls exempelvis i The

35. Ibid.

36. Ibid.

37. I många låglöneländer råder det brist på kvalificerad arbetskraft därför kan de som har någon speciell kompetens ofta snabbt få en bättre lön.

38. Kinesisk lag fastslår att övertidstimmar ska betalas med 150 procent av normal timlön på normala arbetsdagar, 200 procent av normal timlön för arbete på lediga dagar och 300 procent av normal timlön på röda dagar.

39. Fair Wear Foundationa årsrapport 2006

www.fairwear.nl/imagesprocent20site/File/Bibliotheek/Foldersprocent20enprocent20jaarverslagen/jaarverslag-fwf-2006-EN.pdf

40. Clearing the Hurdles: Steps to Improving Wages and Working Conditions in the Global Sportswear Industry. Play Fair (2008) www.playfair2008.org/docs/Clearing_the_Hurdles.pdf

ETI code of labour practice: Do the workers really benefit? som ett viktigt steg för att förbättra arbetsförhållandena i leverantörsledet. Om inte fabriken har kunskap så kommer de flesta försök att förändra situationen att misslyckas. Det låter kanske dyrt och komplicerat att stärka leverantörers kapacitet, men det kan ofta vara både enklare och billigare att genomföra än en fabrikskontroll.

Redan idag arbetar vissa fabrikskontrollanter med att stärka leverantörernas kunskap kring arbetsförhållandena. Vid inspektioner av fabriker lägger de mycket tid på att föra en dialog med ledningen, förklara relevant lagstiftning och ge dem råd hur fabriken kan jobba med olika förbättringsprogram.

Om ett företag istället vill göra en regelrätt utbildning för sina leverantörer kan det vara en bra idé att samla flera i samma region samtidigt. En sådan utbildning av leverantörer ska helst ske på det lokala språket så att personer från flera befattningar på fabriken kan delta och diskutera. Frågor som bör tas upp vid ett sådant utbildningsprogram är relevant lagstiftning, anställningskontrakt, försäkringar, hur köparen och fabriken kan arbeta tillsammans och exempel på hur andra fabriker arbetat med frågorna.

Syftet är också att visa att köparna vill jobba tillsammans med fabriken kring dessa frågor. Genom att samla flera leverantörer visar köparna också att leverantörerna inte är ensamma i arbetet och ger dem en möjlighet att dela erfarenheter.

En stor del av utbildningen är att visa leverantörerna att uppförandekoderna ofta bara handlar om att följa lagen.⁴¹ Konkreta exempel kan också visa att fabriken kan tjäna på att jobba med bättre arbetsförhållanden, både när det gäller kvalitet, produktivitet och pengar. Det skall dock understrykas att vissa förbättringar faktiskt också kommer att kosta pengar, som till exempel att betala ut korrekt övertidsersättning.

Initiativ för etisk handel i Norge har tillsammans med några av sina medlemsföretag genomfört sådana leverantörsutbildningar i bland annat Vietnam. Ett resultat av en av utbildningarna som hölls var att leverantörerna tillsammans i ett öppet klimat kunde diskutera faktorer som orsakade övertid. Resultatet av diskussionen kring detta listas nedan.

FAKTORER ORSAKADE AV KÖPARNA

- ▶ Korta ledtider
- ▶ Straff vid förseningar (fabriken måste till exempel betala för flygfrakt vid förseningar)
- ▶ För många beställningar vid samma tid under högsäsong
- ▶ Köparna ger sena svar på provproduktionen
- ▶ Oklara kvalitetsdirektiv

FAKTORER ORSAKADE AV FABRIKERNAS SJÄLVA

- ▶ Beställningarna överstiger fabriken kapacitet
- ▶ För få anställda
- ▶ Dålig översikt av produktion och planering

FAKTORER ORSAKADE AV MATERIALLEVERANTÖRER OCH UNDERLEVERANTÖRER

- ▶ Sena leveranser av material
- ▶ Strömavbrott

UTBILDNING I EFFEKTIVITET, PERSONALHANTERING OCH KOMMUNIKATION

Ett exempel på mer ingående åtgärder för att stärka leverantörers möjlighet att förbättra arbetsförhållanden är nedanstående projekt som genomfördes kring arbetstider i Kina.⁴²

2001 gick elva märkesföretag och återförsäljare (nedan refererade till som företagen) samman i ett treårigt projekt som leddes av konsultfirman Impactt.⁴³ Syftet var att se om man kunde minska arbetstiden i de kinesiska fabriker som fanns i företagets leverantörskedja samtidigt som arbetarna behöll sina totala löner, inklusive övertidsersättningar och produktionsbonus. Impactts övertidsprojekt involverade elva företag, lika många fabriker i Kina samt lokala organisationer under en period av tre år. Under den tiden testade Impactt och företagen om de genom att förbättra fabrikenas produktivitet, personalhantering och interna kommunikation, gradvis kunde sänka arbetstiderna medan lönenivåerna behölls. Försöken genomfördes på fabriker med produktion av många olika sorters produkter, bland annat kläder och skor.

I Kina, precis som i många andra exportländer i Asien, överstiger övertiden ofta ländernas lagliga nivåer. Vid studiens start kunde Impactt konstatera att övertiden i fabriken var mycket hög. Ofta arbetade de anställda 12-13 timmar per dag, sju

41. Den som är intresserad av olika länders lagstiftning kan enkelt hitta den i ILO:s databas Natlex som finns gratis tillgänglig på nätet: <http://natlex.ilo.org>

42. Labour Behind the Labels projekt Fashioning an Ethical Industrys Factsheet 11 Reducing overtime hour <http://fashioninganethicalindustry.org/resources/factsheets/progress/reducingovertime/>

43. Hela rapporten om projektet finns att ladda ner på www.impacttlimited.com/wp-content/uploads/2007/12/impactt-overtime-report.pdf.

dagar i veckan. Den främsta anledningen till att arbetarna accepterade övertiden var att de ville öka sin låga lön.

Utgångspunkten för projektet var att för mycket övertidsarbete leder till minskad effektivitet, högre olycksfrekvens, missnöje bland de anställda och hög personalomsättning. Projektet försökte därför angripa det som antogs vara de underliggande orsakerna till övertiden, nämligen:

- ▶ Intern faktorer, som ineffektiva produktions-system, dålig personalhantering och dålig kommunikation.

- ▶ Externa faktorer, som köparnas inköpsmetoder och dålig kvalitet på och/eller sena leveranser av material.

INTERNA FAKTORER

Impactt fann att flera interna faktorer bidrog till behovet av övertid. Produktiviteten och arbetarnas motivation var låg i fabrikena. Dessutom förekom mycket lite utbildning av personalen. I fabrikena fanns knappt metoder för att mäta effektivitet eller system för att mäta anställdas produktivitet och begränsade insatser för att höja arbetarnas färdigheter. Detta betydde att i genomsnitt fick fem procent av alla produkter arbetas om, men det fanns även fabriker där uppemot 50 procent fick omarbetas.

Relationen och kommunikationen mellan arbetare och förmän samt ledning var dålig och få arbetsledare såg något värde i att behålla personal. Istället för att arbeta med belöningar för dem som presterade bra hade fabrikena system med bestraffningar och böter för de som gjorde fel eller inte levde upp till produktionsmål. Inställningen från förmännen var att det inte var deras problem om någon slutade, då skulle personalavdelningen bara hitta nya personer att anställa.

Allt detta bidrog till lågkvalificerad, underutbildad och omotiverad arbetskraft vilket ledde till hög personalomsättning. I vissa fabriker var personalomsättningen, det vill säga hur många som slutar i förhållande till antalet anställda, upp mot 140 procent. Fabriksledningarna verkade omedvetna om att den låga produktiviteten ledde till ökade kostnader på grund av låg kvalitet, extra kostnader för att ha fabriken igång fler timmar och för övertidsersättning.

EXTERNA FAKTORER

Impactts projekt visade också att behovet av övertid till stor del orsakades av köparna. Exempel på detta var korta ledtider, det vill säga tiden från det en order placeras tills produkterna erhålls, sent godkännande av prover, dålig kommunikation av produktspecifikationer och ändringar i sista minuten. Det är intressant att notera att dessa mycket väl överensstämmer med de orsaker som kom fram i Initiativ för Etisk Handels leverantörsutbildning som refererades ovan.

Även de leverantörer av material och annat som fabriken använde sig av visade sig bidra till problemet. Endast vid 45 procent av fallen fanns allt material på plats vid planerad produktionsstart.

PROJEKTAKTIVITETER

Varje företag som deltog i projektet arbetade med en av sina leverantörsfabriker. Hur mycket företagen köpte av fabriken produktionskapacitet varierade mellan två och 90 procent. Impactt besökte samtliga fabriker vid början av projektet och vid slutet av projektet följdes undersökningen upp igen på samma sätt för att kunna mäta förändringar.

Projektet genomfördes genom att fabrikena fick genomgå tre olika program. Det första programmet gick ut på att öka produktiviteten. Det andra programmet var en utvärdering av fabriken personalhantering som följdes upp med utbildning av personalcheferna. Det sista programmet var en workshop för att förbättra kommunikationen i fabriken. Under denna del samlades ledningen, arbetarna och förmännen för att tillsammans diskutera, föra fram respektive grupps synpunkter och komma fram till lösningar.

Lokala organisationer och konsulter deltog i projektets olika program för att genomdriva förändringarna, bland andra Hong Kong Productivity Council som arbetar med att hjälpa företag utveckla effektivare produktionssystem. Det lokala arbetsmarknadsdepartementet var också med vid starten av projektet för att delge sina åsikter. Eftersom fria fackföreningar är förbjudna i Kina deltog inga sådana i projektet, men om projektet hade genomförts i ett annat land skulle fackföreningar ha varit en viktig part.

PROJEKTRISULTAT

Impactts projekt visade att lämplig träning, möjligheter till befordran, belöningar och bättre kommu-

FALLSTUDIE: ACCESSOARFABRIK I KINA

En av fabrikerna som deltog i Impactt-projektet var en fabrik i Dongguan med 2500 arbetare. Vid projektets start var arbete på lördagar norm och ansågs inte vara övertid (vilket det är enligt kinesisk lag) och 38 procent av de anställda arbetade mer än 132 övertidstimmar per månad (lagen begränsar övertid till 36 timmar per månad).⁴⁴ De anställda tjänade inte ens minimilön under sin ordinarie arbetstid och det fanns ingen fackförening eller annat representativt organ för de anställda på arbetsplatsen. Förmännen hade vanligtvis en aggressiv attityd mot arbetarna och skrek ofta åt dem. Förmännen kände inget ansvar för att få arbetarna att stanna och såg inget värde i att utbilda dem. Fabriken hade dock ett väl fungerande system för att registrera arbetstider, anställda hade underskrivna anställningskontrakt och fick tydliga lönebesked. Ledningen var dessutom positiv till förändringar.

KVALITET OCH PRODUKTIVITET

Som en del av projektet genomfördes utbildningar för att öka produktivitet och kvalitet. Nya idéer och tekniker ledde till bättre produktionsplanering. Fabriken startade en centraliserad inköpsavdelning som introducerade ett system för att utvärdera leverantörer av råmaterial. Detta ledde till förbättrade inköp och att allt material var på plats när produktionen skulle starta vilket tidigare varit ett stort problem.

Fabriksledningen satte också upp en databas över produktionstider och gjorde kompletta provkörningar av alla nya produkter för att kunna planera bättre. Vidare infördes ett produktionssystem där produkterna direkt slussades vidare till nästa arbetsmoment för att undvika att halvferdiga produkter samlades vid flaskhalsar i tillverkningen. Även vissa nya maskiner köptes in, som till exempel en ny torkmaskin som under vissa förhållanden minskade torktiden från två dagar till sju minuter.

PERSONAL

Genom projektet utvecklades rekryteringen av anställda så att allas kunskapsnivå kontrollerades. Även anställd personal utvärderades årligen och de som var kompetenta erbjöds svårare uppgifter och de som behövde träning erbjöds det. Endast fem procent av arbetarna som genomgått en utbildning lämnade fabriken efter ett år vilket var en betydande minskning av personalomsättningen. Samtidigt introducerades även intervjuer med alla som slutade på fabriken för att ledningen skulle få en uppfattning om vad arbetarna var missnöjda med och på så sätt kunna förebygga att fler slutar.

Förmännen fick ledarskapsträning och lärde sig hur de skulle jobba genom att uppmuntra arbetarna istället för att bestraffa. Istället för böter när arbetare missat eller inte hunnit klart infördes en produktionsbonus som gjorde det möjligt för anställda att få bonus om de överträffade sina kvoter inom ordinarie arbetstid. Vid slutet av projektet kom 32 procent av de anställdas lön från denna bonus och arbetarnas grundlön var anpassad till deras erfarenhetsnivå.

KOMMUNIKATION

För arbetare, förmän och ledningen för fabriken genomfördes workshops, både gemensamt och separat, för att förbättra kommunikationen. För första gången kände arbetarna att de kunde lyfta sina åsikter med ledningen. Anställda upplevde att de nu arbetade bättre tillsammans. Regelbundna möten mellan produktionschefer och förmän introducerades också då det tidigare varit ett problem att alla inte informerades i tid om produktionsförändringar och problem som uppstått.

RESULTATEN VID PROJEKTETS SLUT

- ▶ Minskad omarbetning och högre produktivitet
- ▶ Minskad arbetstid och fler lediga dagar per månad (inget arbete på söndagar eller efter klockan 20 på vardagar)
- ▶ Arbetarna var tvungna att höja kvalitén på sitt arbete men fick hjälp med att göra det
- ▶ 95 procent av arbetarna kunde tjäna ihop till minimilönen på ordinarie arbetstid mot 40-50 procent tidigare
- ▶ Produktionsbonusarna som introducerades bidrog till väsentliga löneökningar men det var uppenbart att dessa främst gynnade mer händiga arbetare.

Projektet på denna fabrik visade att det är möjligt minska arbetstider med bibehållna löner, eller till och med ökade löner, om produktiviteten ökar OCH förtjänsterna kommer arbetarna till godo.

44. Kinesisk lag fastslår att en normal arbetsvecka är 40 timmar med fem dagar och med åtta timmars arbetsdag. Maximal övertid är tre timmar per dag, 36 timmar per månad och 432 timmar per år.

nikation gjorde det möjligt för fabriker att följa lagen och köparnas etiska krav och samtidigt skapa en skickligare och mer motiverad arbetsstyrka. Arbetarna fick minskade arbetstimmar, fler dagar ledigt per månad och i några fall bättre betalt. I vissa fabriker förbättrades även kommunikationen med ledningen. Generellt kan sägas att på de flesta fabriker konstaterades det att:

- ▶ Övertiden minskade
- ▶ Produktiviteten ökade
- ▶ Lönerna ökade
- ▶ Från bestraffningar till belöningar
- ▶ Kommunikationen förbättrades
- ▶ Personalomsättningen minskade

Hur väl Impactt-projekt lyckades på de olika fabriker varierade. Framgången berodde på fabriksledningarnas öppenhet för nya sätt att arbeta, hur engagerat det köpande företaget varit och öppenheten mellan alla parter inblandade i projektet. Framförallt skedde mest förbättringar i de fabriker som genomfört förändringar inom alla projektområden, inte bara gällande produktiviteten.

Viktigt var att förändringarna kommunicerades tydligt till alla på fabriken. Fabriksledningen behövde få alla på fabriken att förstå varför förändringarna genomfördes, snarare än att bara påtvinga förändringarna. När arbetarna involverades bidrog de med många nya idéer. Men inte alla fabriker lade ner tillräckligt mycket kraft på att förbättra personalhantering och kommunikation och det gjorde omställningarna av produktionssystemet mycket svårare. Arbetarna i dessa fabriker kände sig orättvist behandlade när de tvingades byta arbetsuppgifter utan att ledningen förklarade varför.

Allra störst förbättringar kunde ses på fabriker som förstått att vinster i kvalitet och produktivitet skulle föras vidare till arbetarna genom minskade arbetstider och ett bonussystem som lät dem tjäna mer inom ordinarie arbetstid. Men för att detta skulle ske var det ofta nödvändigt att köparna bibehöll ett tryck på fabriker för att hålla nere övertid och se till att förbättringar i produktivitet inte ledde till sänkta ackord för arbetarna eller att fabriken tar in mer beställningar när effektiviteten ökar.

Impactt kunde också konstatera att för att projektet skulle lyckas så krävdes att tillräckliga resurser måste finnas tillgängliga och att fabriken hade ordnad ekonomi och förutsåg stabil ordergång, vilket kan förklara varför större fabriker var mer framgångsrika än små fabriker.

För att projektet skulle lyckas så krävdes att köparna gjorde regelbundna besök till och hade

telefonmöten med fabriker för att diskutera hur projektet framskred. En lång affärsrelation med fabriken visade sig också avgörande då detta bidrog till att leverantörerna kände sig säkra och uppmuntrade förändringarna.

Förtroende och öppenhet behövs också från båda parter. För att möjliggöra detta krävdes att det köpande företaget hade inställningen att förbättringar måste komma gradvis. Fabriksledningen uppskattade då möjligheten att öppet kunna prata om svårigheter med köparna något som räddslan för konkurrenter vanligtvis omöjliggör. Projektet ledde också till ökad öppenhet mellan fabriken och köparna och gav dem möjligheter att arbeta bättre tillsammans.

En viktig erfarenhet från projektet som säkert är tillämpbar även på andra sorters samarbetsprojekt var att köparna märkte av förbättrade relationer med sina leverantörer och större öppenhet och ökat förtroende. Projektet förbättrade också kvalitén och leveranser blev punktligare.

LEAN MANUFACTURING VISAR ATT BRA ARBETSFÖRHÅLLANDE KOSTAR

Att de kontroller som företag gör inte löser alla problem med arbetsförhållanden som finns i leverantörskedjan, till exempel låga löner och höga arbetstider, är känt. Därför har många företag också letat efter ett sätt att nå de förbättringar som krävs, helst en lösning som inte påverkar företagets inarbetade sätt att sköta sina affärer på. På senare år har produktionseffektivisering lyfts fram som en sådan lösning och framförallt "lean manufacturing" har blivit ett modeord inom CSR trots att systemet har funnits en längre tid. Många stora internationella företag som till exempel Nike framhäver lean manufacturing som lösningen för att komma åt problem med löner och arbetstider.

Det positiva med företagets anammande av lean manufacturing är att de har insett att det kostar att förbättra arbetsförhållandena. För att få ner arbetstiderna och höja lönerna krävs att fabriker har en högre vinstmarginal. Problemet är att företagen inte är beredda att betala priset för förbättringarna. Istället vill de att leverantörerna ska öka sina marginaler genom att införa effektivare produktionssystem. Fabriken ökade vinstmarginaler ska sedan användas för att förbättra de anställdas löner och minska arbetstiderna. Men frågan är om leverantörerna är beredda att avstå från en större vinstmarginal till förmån för sina anställda när inte ens företag som Nike, som gjorde en vinst på \$18,6 billioner under förra året,⁴⁵ verkar vara beredda att betala ett högre pris.

Lean manufacturing är ett arbetssätt som började utvecklas i Japan efter andra världskriget. Målet var att sänka ledtider, förbättra kvaliteten och minska kostnaderna.⁴⁶ Sett från arbetarnas situation kan lean manufacturing beskrivas som produktion där arbetare är organiserade i små grupper som färdigställer hela produkten från råmaterial/komponenter till färdig produkt. Systemet ersätter allt fler ”löpande band” (så kallad linjeproduktion). Många idéer från lean manufacturing användes även i Impactts studie som refererades ovan.

Vid två fabriker i Mexiko som tillverkade en nästan identisk produkt åt Nike, en t-shirt, studerades effekterna av introduktionen av lean manufacturing på ena fabriken. Resultat visade att

fabriken där arbetare jobbade i grupper med att färdigställa en produkt (lean manufacturing) hade mycket högre effektivitet än fabriken där arbetare jobbade i vanlig linjeproduktion där var och en ansvarade för ett moment. Tabellen nedan visar att förutom att lönen ökade med lean manufacturing (fabrik A), så minskade också produktionskostnaden per T-shirt jämfört med fabriken med vanlig linjeproduktion (fabrik B).⁴⁷ Studier som denna demonstrerar att effektiviseringssystem som lean manufacturing har en verklig potential att förbättra situationen för arbetarna.

Men precis som vi konstaterade i början av detta kapitel så kan lean manufacturing och andra produktionseffektiviseringar användas antingen för att ge ökad vinst till fabriken – eller för att skapa

JÄMFÖRELSE AV LEAN MANUFACTURING OCH LINJEPRODUKTION VID TVÅ MEXIKANSKA FABRIKER

	Fabrik A	Fabrik B
Antal arbetare - i en grupp (fabrik A) eller en produktionslinje (fabrik B)	6	10
T-shirts per dag - per grupp (fabrik A) och per produktionslinje (fabrik B)	900	800
Lön per dag för arbetarna	17,20 USD	13,60 USD
T-shirts per arbetare	150	80
Kostnad för varje T-shirt	0,11 USD	0,18 USD

45. BusinessWeeks företagsprofil för Nike <http://investing.businessweek.com/businessweek/research/stocks/financials/financials.asp?symbol=NKE>

46. Lean Manufacturing beskriver produktionsprocess i vilken: 1. Produkter, en åt gången eller i små partier, befinner sig i rörelse. 2. Det finns minimalt med produkter i produktion, råvarulager, mellanlager och färdigvarulager. 3. Produkterna tas fram vid behov av kunder. 4. Självstyrande, flexibla lag producerar färdiga produkter.

47. Richard Locke and Monica Romis, Beyond Corporate Codes of Conduct: Work Organization and Labor Standards in Two Mexican Garment Factories (2006)

utrymme för höjda löner för arbetarna. Arbetsättet kritiserades också för att öka stressen. När Fair Trade Center 2006 deltog på ett möte med den lokala fackföreningen på en av Mölnlyckes fabriker i Thailand var lean manufacturing något fackföreningsmedlemmarna ivrigt diskuterade. Mölnlycke hade infört detta produktionssystem på sin fabrik som tillverkade sjukvårdsartiklar. Medlemmarna i fackföreningen var mycket oroad över det nya arbetssystemet som ansågs ha ökat stressen för arbetarna. De berättade att vissa arbetare nu kunde tjäna mer pengar, men att andra bara upplevde arbetsättet som en stor påfrestning. Fackföreningen berättade att arbetarna i produktionsgrupperna hetsade varandra att jobba snabbare för att få bonus. Några av de äldre kvinnorna blev flyttade till andra uppgifter för att inte dra ner tempot i sin grupp och kände sig isolerade.

Det finns många fler exempel på negativa effekter för arbetarna när lean manufacturing har införts. Vid en studie av lean manufacturing som genomfördes på en skofabrik i Kina med 13 000 anställda kunde man också se att systemet inte endast var av godo.⁴⁸ Undersökningen visade att produktionssystemet ökade arbetarnas exponering för hälso-

och säkerhetsrisker, samt att den ökade arbetsintensiteten ledde till högre frekvens av ergonomiska skador och stressrelaterade problem. Vid studien konstaterades också att utbildning av arbetarna och deras deltagande i att identifiera risker och lösa problem skulle vara avgörande för att komma till rätta med problemen på fabriken men att detta är svårt att säkerställa i Kina.

Att stärka leverantörers produktionskapacitet och fabriksledningens kompetens betonas ofta ensidigt av företag på bekostnad av riktade åtgärder för att stärka arbetarnas möjlighet att föra sin egen talan. Oberoende av vilka åtgärder som görs för att öka producenters effektivitet, så måste arbetarna i produktionen ges en aktiv roll i arbetet med att säkra anständiga arbetsvillkor. Produktionseffektivisering kan spela en viktig roll i arbetet med att förbättra arbetsförhållandena, men bara om arbetarna själva involveras och det finns ett uttalat mål att verkligen ge dem en del av de vinster som görs.

48. BusinessWeeks företagsprofil för Nike <http://investing.businessweek.com/businessweek/research/stocks/financials/financials.asp?symbol=NKE>

Slutsatser

Vi slutar där vi började, med att konstatera att alla aktörer behövs för att åstadkomma hållbara förbättringar när det gäller arbetsförhållanden i låglöne-regioner. Stat, köpare, fabriker, fackföreningar och konsumenterna har alla ett ansvar och en roll att fylla. Denna studie har mest handlat om köparnas ansvar och möjligheter.

Företag som köper sina produkter från fabriker i låglöneländer kan inte bara förändra sitt eget beteende, utan har också ett ansvar och för att ge sina leverantörer möjlighet att leva upp till internationella konventioner och lokal lagstiftning. Företagen har också ett ansvar gentemot konsumenterna att informera om hur deras etiska krav följs. Om de gör det kan konsumenterna ta medvetna beslut när de handlar. Företag kan också betala mer för de produkter de köper för att utrymme ska finnas för höjda löner och lägre arbetstider.

Problemet är att företagen ofta inte gör så mycket mer än att ställa krav på sina leverantörer och säga åt fabriker att rätta till felen de hittar. Därför måste fokuset sättas på hur bästa resultat nås i förbättringsarbetet. I vissa fall kan det vara utbildningar för arbetare och ledningen på fabriker, i andra fall dialog med den lokala fackföreningen och i ett tredje fall att försäkra sig om att godkänna varuprov i tid. Och på de flesta fabriker handlar det om att ge arbetarna möjligheter att göra sina egna röster hörda.

Grunden i allt detta måste vara att hela det köpande företaget är involverat i och känner till arbetet för att säkra goda arbetsförhållanden i produktionen. Det måste finnas ett systematiskt arbete med leverantörskedjan inom företaget.

Fair Trade Center hoppas att denna rapport har gett några idéer om hur ett sådant arbete kan se ut, och exempel på vilka ytterligare metoder företag kan använda. Genomgången är inte på något sätt heltäckande, men visar att det inte finns någon anledning att invänta nya verktyg. Det finns redan idag mycket som kan göras.

Vi på Fair Trade Center vill gärna ha feedback och åsikter om de frågor som lyfts i rapporten. Oberoende om du är en aktivist eller inköpare på ett företag, tveka inte att höra av dig med dina tankar till oss.

Litteratur och länkar

- ▶ Beyond Monitoring: A New Vision for Sustainable Supply Chains (2007), Business for Social Responsibility
www.bsr.org/reports/BSR_Beyond-Monitoring-Report.pdf
- ▶ Clearing the Hurdles: Steps to Improving Wages and Working Conditions in the Global Sportswear Industry. Play Fair (2008)
www.playfair2008.org/docs/Clearing_the_Hurdles.pdf
- ▶ ETI Workbook, Ethical trade - a comprehensive guide for companies, 2nd Edition, kan beställas från www.ethicaltrade.org
- ▶ Ethical Trading Initiative, Getting smarter at auditing, Tackling the growing crisis in ethical trade auditing, Report from ETI members' meeting (2006)
www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/11/smart-audit/index.shtml
- ▶ Etikbarometern, Fair Trade Center, www.fairtradecenter.se/etikbarometern
- ▶ Fair Factories Clearinghouse www.fairfactories.org
- ▶ Fair Wear Foundation www.fairwear.org
- ▶ Fair Wear Foundations Audit Manual
www.fairwear.nl/images%20site/File/Bibliotheek/Voor%20bedrijven/FWF-Auditmanual-EN.pdf
- ▶ Garrett Brown och Dara O'Rourke, International Journal of Occupational and Environmental Health, Vol.13, No.3, July-September 2007, Lean Manufacturing Comes to China: A Case Study of Its Impact on Workplace Health and Safety",
http://mhssn.igc.org/IJOEH_1303_Brown.pdf
- ▶ ILO:s databas Natlex listar olika länders lagstiftning: <http://natlex.ilo.org>
- ▶ Impactt Limited, Changing Over Time - Tackling supply chain labour issues through business practice The Impactt Overtime Project
www.impacttlimited.com/wp-content/uploads/2007/12/impactt-overtime-report.pdf
- ▶ Jo-In Explanatory Note on the Treatment of the Living Wage Common Code Element during the Jo-In Pilot Project in Turkey's Garment Industry
www.jo-in.org/pub/docs/Jo-In-%20Explanatory%20Note%20for%20Living%20Wages.pdf

- ▶ Kränkningar av fackliga rättigheter 2008, LO TCO Bistånds nämnds hemsida
www.lotcobistand.org/krankningar
- ▶ Labour Behind the Label (2000): Wearing Thin: the state of pay in the fashion industry,
www.labourbehindthelabel.org/resources/reports/68-wearing-thin
- ▶ Labour Behind the Label, Let's Clean Up Fashion - The state of pay behind the UK
high street, (2006) www.labourbehindthelabel.org/images/pdf/letscleanupfashion.pdf
- ▶ Labour Behind the Labels projekt Fashioning an Ethical Industrys Factsheet 11
Reducing overtime hour <http://fashioninganethicalindustry.org/resources/factsheets/progress/reducingovertime>
- ▶ MakeITfair, Jenny Chan, Esther de Haan, Sara Nordbrand and Annika Torstensson,
Silenced to Deliver: Mobile phone manufacturing in China and the Philippines (2008),
www.fairtradecenter.se/sites/default/files/Mobile%20Phone%20ReportFINAL0924.pdf
- ▶ Portal for Responsible Supply Chain Management www.csr-supplychain.org
- ▶ Richard Locke and Monica Romis, Beyond Corporate Codes of Conduct:
Work Organization and Labor Standards in Two Mexican Garment Factories (2006)
- ▶ Sedex, Supplier Ethical Data Exchange www.sedex.org.uk
- ▶ Steele, D, Ethical Trading Initiative, The Living Wage Clause in the ETI Base Code -
How to implement it, (2000) www.ethicaltrade.org/Z/lib/2000/06/livwage/index.shtml
- ▶ Verité Research Paper, Excessive Overtime in Chinese Supplier Factories
- Causes, Impacts, and Recommendations for Action (2004)

