

Rena Kläders Rapport #5

HUR SKOR VI OSS?

En rapport om hur skoföretag på den svenska marknaden ser på socialt och miljömässigt ansvar i produktionen



Text: Andreas Lönnqvist och Niclas Rolander
Text på sid 4–5 och 32–40: Nätverket Rena Kläder
Företagen har skrivit sina egna kommentarer:
Vagabond sid 41, ANWR sid 42, Scorett sid 43
ECCO sid 44
Korrektur: Per Axelsson
Layout: Ellinor Algin



Innehåll

4. Förord

6. Inledning

8. Problem i produktionen

10. Verktyg och initiativ för bättre villkor

- 10. Uppförandekoder
- 11. Uppföljning av uppförandekoder
- 13. Globala ramavtal

15. Skoindustrin

- 15. Skotillverkning

17. Skobranschen i Sverige

- 18. Urval
- 19. Eurosko/Wedins/Skokanonen
- 22. Vagabond
- 24. Nilson Group
- 26. ANWR
- 28. Scorett
- 30. ECCO

32. Rena Kläders rekommendationer

- 41. Vagabonds kommentarer till rapporten
- 42. ANWR:s kommentarer till rapporten
- 43. Scoretts kommentarer till rapporten
- 44. ECCO:s kommentarer till rapporten

45. Källor

Bilagor:

- Euroskos uppförandekod
- Vagabonds uppförandekod
- BSCI:s uppförandekod
- ANWR:s uppförandekod
- Scoretts uppförandekod
- ECCO:s uppförandekod



Förord

Rena Kläder är ett internationellt nätverk av fackföreningar och organisationer som vill förbättra arbetsförhållandena i kläd- och skoindustrin. I Sverige består nätverket av Svenska Kyrkans Unga, Röda Korsets Ungdomsförbund, IF Metall, Handelsanställdas Förbund, Fair Trade Center, Förbundet Vi Unga, LO-TCO Biståndsnämnd, Kooperation Utan Gränser/ Rättviseakademien, SKTF och Emmaus Stockholm.

Debatten om socialt ansvar i klädindustrin har pågått sedan mitten av nittiotalet. Rena Kläder har under flera års tid publicerat granskande rapporter om svenska klädföretags strategier och agerande när det gäller att förbättra arbetsvillkoren i klädindustrin.

Skobranschen har däremot nästan helt undgått denna typ av granskning och diskussion. För två år sedan gjordes en studie av Fair Trade Center som tydligt visar att stora skoföretag i Sverige låg långt efter klädindustrins arbete. Nu är det dags att se vad som har hänt de senaste åren när det gäller etiska frågor på skoföretagen.

I denna rapport granskar vi de sex största aktörerna på den svenska skomarknaden: Eurosko, Vagabond, Nilson Group, ANWR, Scorett och ECCO. De flesta av dessa namn känner du säkert igen. Andra är mer anonyma. I Eurosko-gruppen ingår förutom Eurosko-butikerna bland annat kedjorna Wedins och Skokanonen. ANWR är en inköpsorganisation för skohandlare som också har egna märken som Crispin, Lino Moda och Sidewalk.

Frilansjournalisterna Niclas Rolander och Andreas Lönnqvist har författat rapporten med undantag av Rena Kläders rekommendationer till företagen och skoföretagens egna kommentarer till rapporten. Rapporten samlar information om skoindustrin generellt och innehåller intervjuer med ovan nämnda företag. Informationen om företagen har de själva delgett oss i muntlig eller skriftlig form.

Det är viktigt att påpeka att några besök på skofabriker inte har gjorts inför denna studie. Rapporten belyser företagets strategier för att arbeta med att förbättra arbetsvillkor och miljö, eftersom problem på båda dessa områden är mycket vanligt förekommande inom skoindustrin globalt. Rena Kläder har sedan gjort en analys av företagets strategier och sammanställt rekommendationer kring vad vi anser att de bör förbättra.

Vi vill tacka skoföretagen för att de har varit tillmötesgående och valt att delta i rapporten. Att ha en dialog med andra parter i samhället och vara transparent med vad man gör är en bra början. I arbetet med denna rapport är det dock tydligt att det krävs ett djupare engagemang från alla företag med uppföljning och verifiering av uppförandekoderna. Detta gäller inte minst rätten till fri organisering och hur man tillgodoser en lön som går att leva på. Dessutom är kemikalierna i skoindustrin ett stort problem för både miljö och människor som behöver regleras och belysas ytterligare.

Inköpsorganisationen ANWR utmärker sig tydligt genom att inte erkänna ett ansvar för arbetsvillkor och miljö gällande sina avtalsleverantörer. ANWR:s etiska krav gäller enbart

leverantörer till de egna märkena, men även dessa krav är undermåliga och förbjuder exempelvis inte barnarbete. På detta område har ingenting hänt sedan 2006 och detta är anmärkningsvärt. Vi uppmanar nu allmänheten att agera och ställa krav på att ANWR tar sitt ansvar för att säkerställa goda arbetsvillkor och en bra miljö i produktionen av de skor som produceras hos de leverantörer som de förmedlar till sina medlemmar.

Nätverket Rena Kläder
November 2008

Inledning

Den svenska skobranschen har gått mycket bra de senaste åren – försäljningsrekorden har slagits gång på gång. Mikael Sandström, ordförande för Svensk Handel Stil, berättade i maj 2007 för Göteborgs-Posten att konsumenterna i allt högre grad börjat betrakta sina skor som en viktig modeaccessoar.¹ Många av oss byter uppenbarligen ut våra skor snarare i takt med modets växlingar än i takt med att de slits ut.

Medan skoföretagens omsättning har ökat har skoimporten från framför allt Kina exploderat. Mellan 2000 och 2007 steg importen av skor tillverkade i Kina från 2 645 ton till hela 14 251 ton.²

Samtidigt är det allmänt känt att arbetsförhållandena på kinesiska fabriker ofta ligger långt efter vad de flesta av oss skulle betrakta som värdiga. Dessutom är fria fackföreningar förbjudna i det land som tillverkar allt fler av de skor vi använder.

På senare år har kläd- och textilimportörer i allt högre grad börjat ställas till svars för hur deras produkter producerats. Många företag har utsatts för hård kritik då det visat sig att de haft mycket dålig – eller ingen – kontroll över situationen på sina leverantörsfabriker. Ofta har kritiken handlat om att arbetare tvingas till omänskligt långa arbetsdagar för löner som det är omöjligt att leva ett drägligt liv på. Men det har också handlat om usla arbetsförhållanden, brist på fackliga rättigheter, barnarbete och direkt farliga arbetsmiljöer.

Med tiden har dock många av de stora klädföretagen tvingats anpassa sig efter att såväl enskilda konsumenter som internationella organisationer avkräver dem ett moraliskt ansvar. De flesta storföretag har därför börjat arbeta efter uppförandekoder, där man listar vilka regler som ska gälla inom företaget och bland deras leverantörer i etiska frågor.

Även om dessa uppförandekoder ofta är bristfälliga så innebär riktlinjerna att företagen åtminstone erkänner att de har ett moraliskt ansvar för hur deras produkter produceras. De betyder också att företagen förmedlar en försäkran till sina konsumenter om att deras produkter har tillverkats under någorlunda kontrollerade omständigheter.

Det är dock inte självklart att man kan lita på denna försäkran. I värsta fall handlar det i huvudsak om att skapa god PR för företagen.

Skoindustrin har på senare år gått igenom en liknande utveckling som textilindustrin – en allt större del av produktionen har flyttat utomlands, medan de flesta svenska och många sydeuropeiska fabriker har tvingats slå igen. Flyttlassen har främst gått till låglöneländer där arbets- och miljölagarna är sämre och där korruptionen ofta är utbredd. I en del länder kan de nationella lagarna se bra ut på papperet, medan de i praktiken inte betyder någonting, eftersom de inte efterlevs.

Trots att skotillverkningen är behäftad med precis samma problem som textilindustrin så har skoimportörerna hittills undgått att bli granskade lika hårt som deras kollegor i textilbranschen. Detta trots att skoföretagen rimligen bär ett lika tungt ansvar för hur

1. Göteborgs-Posten, *Skor säljer som aldrig förr*, 2007-05-05

2. SCB

människor och miljö påverkas av deras verksamhet som klädindustrins företrädare.

Denna rapport bygger främst på uppgifter från skoföretagen själva och på intervjuer med deras representanter. Rena Kläder och rapportförfattarna har inte haft någon möjlighet att besöka fabriker eller på annat sätt kontrollera hur väl uppgifterna stämmer överens med verkligheten.

Sommaren 2007 genomförde medlemmar av Föreningen Världsbutiken i Malmö en undersökning av 24 skobutiker i Malmö med omnejd, där man frågade personalen om vilka förhållanden som gäller där deras varor producerats. Antalet svar var "fåtaliga" och enligt föreningen visade såväl butikspersonal som butikschefer en "påtaglig brist på kunskap" om frågorna. Vanligtvis hänvisade personalen till ansvariga på huvudkontoret.¹ Även om Världsbutikens undersökning är liten kanske den kan ses som ett tecken på hur svårt det är för en enskild konsument att få svar på de mest grundläggande frågorna om hur den sko man överväger att köpa har blivit producerad.

1. Läsarnas Fria Tidning, *Vad trampar du med och vem trampar du på?*, 2007-08-06

Problem i produktionen

FAKTA Kingmaker Footwear¹

På fabriken Kingmaker tillverkades skor åt bland andra den stora brittiska skokedjan Clarks. I en rapport från China Labor Watch beskrivs de urusla förhållanden som rådde på fabriken, och den internationella textil- och läderarbetarfederationen ITGLWF skrev i ett pressmeddelande att ledningen lyckats undanhålla övergreppen på ett sätt som gjorde alla typer av uppförandekoder värdelösa. De 7 000 arbetarna behandlades enligt ITGLWF "marginellt bättre än slavar". De flesta anställda var kvinnliga migranter som arbetade från 7.30 till klockan 21 på kvällen, vanligtvis sex dagar i veckan. Den vanliga timlönen låg på dryga 3,37 yuan, som är ungefär lika mycket i kronor. Övertidsättningen var till och med lägre än normallönen – i strid mot de kinesiska arbetslagarna. Lönen betalades alltid ut en månad i efterskott och det var mycket svårt för en arbetare att säga upp sig. Många lämnade därför fabriken utan att meddela ledningen, vilket betydde att de förlorade en månadslön. Cheferna trakasserade ofta personalen och det förekom även misshandel av arbetarna. De anställda hade ingen betald ledighet och någon facklig verksamhet existerade inte på fabriken. Enligt rapporten instruerade företagsledningen personalen hur de skulle besvara frågor när inspektörer besökte fabriken, och de som inte följde instruktionerna riskerade att avskedas.

Skoindustrin är en av de mest globaliserade industrierna i världen. Försäljning, produktion, formgivning och materialframställning sker på många olika platser i världen. I alla led av skoproduktionen används en rad olika kemikalier, vilket kan leda till särskilda problem för arbetarna i skoindustrin. Det gäller till exempel vid garvning av läder och limning av skosulor.

Och precis som i textilindustrin använder sig många tillverkare av en rad leverantörer som i sin tur anlitar andra underleverantörer. Ju längre bort i produktionsledet dessa underleverantörer finns, desto mindre insyn i verksamheten har de beställande skoföretagen.

De stora sportskoföretagen har under lång tid granskats och ifrågasatts för de problem som finns i samband med produktionen, och därför är det i dag livsnödvändigt för dem att vara aktiva i att förhindra övergrepp och missförhållanden. Inom modeskobranschen är situationen delvis annorlunda. Produktionen av modeskor är mindre uppmärksam, och den är sällan så storskalig som produktionen av sportskor. Medan de stora jättarna på sportskomarknaden köper skor från leverantörsfabriker med tiotusentals anställda så produceras modeskor ofta i betydligt mindre fabriker, som inte kontrolleras i samma utsträckning.

Neil Kearney, generalsekreterare för International Textile, Garment and Leather Workers' Federation, ITGLWF, menar att arbetsförhållandena ofta är värre i skobranschen än i andra branscher, dels på grund av de farliga kemikalier som används, men också eftersom läder är ett hårt material som kräver vassa verktyg – vilket ofta leder till svåra skärskador.

1. China Labor Watch, 2005

Neil Kearney har sett en rad exempel på de allvarliga missförhållanden som råder inom den globala skoindustrin. I en skofabrik som han besökte i Pakistan var cirka hälften av de 600 arbetarna minderåriga. På fabriken syddes ovandelen av skor ämnade för den europeiska marknaden, och arbetarna använde inga handskar då de med fingrarna strök lim på skorna. På små garverier i Indien och Pakistan trampar arbetare, som ofta är mycket unga, djurhudar barfota i tunnor fulla av kemiska lösningar, och på andra håll i Asien utnyttjas migrantarbetare under slavliknande förhållanden då skrupellfria rekryteringsfirmor kräver skyhöga avgifter av arbetare och lägger beslag på arbetarnas pass tills de har betalat av det som de är skyldiga.

Neil Kearney säger att skor med handsydd broderier som tillverkats av indiska underleverantörer är en typisk varningsklocka. Den typen av arbete utförs ofta av barn.

Men problemen i skoindustrin är inte begränsade till låglöneländer i Asien. Ett problem som förekommer över hela världen är hemarbete med låga löner och obefintligt socialt skyddsnät. Hemarbetarna, som vanligtvis är kvinnor, bearbetar och sammanfogar delar av skor på uppdrag av olika företag i produktionskedjan. De är sällan organiserade, och även om en del länder har lagar för att skydda deras rättigheter så är det långt ifrån säkert att reglerna har någon effekt i praktiken.

Hemarbetet är ett typiskt exempel på hur arbetsuppgifter inom skoindustrin läggs utanför de fabriker som säljer skorna, vilket ställer stora krav på den importör som vill ha kontroll över alla led i produktionen. Hemarbetarna arbetar inte sällan med skor av hög kvalitet som säljs dyrt i Sverige och andra västländer, samtidigt som deras arbetssituation präglas av låga och osäkra inkomster och dåliga arbetsförhållanden.¹

I juni år 2005 publicerade den USA-baserade organisationen China Labor Watch en rapport om förhållandena på det Taiwan-ägda företaget Kingmaker Footwears skofabrik i Zhuhai i Guangdong-provinsen i Kina (se faktaruta). Rapporten bör ses som en fallstudie, men enligt Neil Kearney är branschen "nedlusad" med liknande fabriker. Det som gjorde att Kingmakers fabrik uppmärksammades var att den levererade skor till välkända märken.

Kingmaker hade, liksom många andra fabriker, antagit en uppförandekod, men den hade väldigt liten betydelse i praktiken.

ITGLWF:s generalsekreterare Neil Kearney säger att förhållandena på just den här fabriken förbättrades efter att rapporten kommit ut. Men han menar samtidigt att det snarare är regel än undantag att tillverkare bryter mot de uppförandekoder som de har förbundit sig att följa. Framför allt gäller det föreskrifter om löner, övertidsarbete och rätten att organisera sig – rättigheter som är svåra att kontrollera.

1. Homeworkers Worldwide, 2008

Verktyg och initiativ för bättre villkor

Uppförandekoder

De flesta uppförandekoder utgår från ILO:s kärnkonventioner. ILO är ett FN-organ som har till uppgift att främja goda arbetsvillkor för alla arbetare i hela världen, och organisationens åtta kärnkonventioner är en sammanfattning av de grundläggande mänskliga rättigheter som ska gälla i arbetslivet.

För att uppförandekoderna ska få något genomslag måste företagens ledning se till att producenter och underleverantörer i hela produktionskedjan får ta del av dem. Alla anställda, på alla nivåer, ska dessutom genomgå den utbildning som krävs för att riktlinjerna ska kunna följas.

Förutom ILO:s kärnkonventioner menar många organisationer och fackförbund att frågan om så kallade levnadslöner – löner som det går att leva ett drägligt liv på – samt specificerade arbetstider bör ingå i de grundkrav man bör ställa på alla arbetsgivare oavsett var produktionen sker.

Uppförandekoder har blivit företagens vanligaste svar på frågor om etik, arbetsvillkor och miljöpåverkan. Men erfarenheten visar att det finns tydliga begränsningar i vad som kan uppnås genom uppförandekoder och uppföljning.

Uppförandekoder är aldrig någon garanti mot undermåliga arbetsförhållanden. Kritiker framhåller att uppförandekoder i vissa fall faktiskt kan leda till sämre förhållanden för arbetarna, då företagsledningarna låter de anställda arbeta mer för att kompensera för de kostnader som det kan innebära att leva upp till uppförandekodernas arbetsmiljökrav.

Yttre faktorer som skyddsutrustning och säkerhet på arbetsplatsen är långt mycket lättare att kontrollera än exempelvis övertidsarbete. Därför kan uppförandekoder i värsta fall leda till kosmetiska förändringar, medan grundläggande strukturella problem består.



ILO:s kärnkonventioner

- Nr 29 Om tvångs- eller obligatoriskt arbete
- Nr 87 Om föreningsfriheten och organisationsrätten
- Nr 98 Om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten
- Nr 100 Om lika lön för män och kvinnor
- Nr 105 Om avskaffande av tvångsarbete
- Nr 111 Om diskriminering vid anställning och yrkesutövning
- Nr 138 Om minimiålder för arbete
- Nr 182 Förbud mot värsta formerna av barnarbete

Uppföljning av uppförandekoder

Att anta en uppförandekod kan vara ett första steg mot att försäkra sig om godtagbara förhållanden i produktionsledet, men för att uppförandekoderna ska vara trovärdiga krävs ett målmedvetet arbete med uppföljning och kontroll av leverantörer.

Kontrollen av att leverantörer följer företagens uppförandekoder kan ske på olika sätt. Vissa företag har egna kontrollanter som besöker fabriker, och andra anlitar externa revisionsbolag som genomför inspektioner. Dessutom finns det initiativ som genom att samla olika aktörer vill effektivisera och förbättra arbetet med uppförandekoder.

De initiativ som samlar företag, fackliga organisationer och det civila samhället brukar kallas flerpartsinitiativ, medan initiativ som enbart tillåter företag som fullvärdiga medlemmar kallas branschinitiativ.

Branschinitiativ

Bland de internationella sammanslutningar av företag som samarbetar kring en gemensam uppförandekod är Business Social Compliance Initiative, BSCI, det som väckt störst intresse bland de företag som förekommer i den här rapporten. Ett av företagen, Nilson Group, ingår i BSCI, medan ett par andra företag uppger att de överväger att ansluta sig.

BSCI startades 2004 av lobbyorganisationen Free Trade Association, FTA. FTA hade länge arbetat mot bindande EU-regler för företagens sociala ansvar, och när EU-kommissionen förde fram planer på ett europeiskt ramverk på området tog FTA initiativ till ett branschsamarbete som skulle minska behovet av bindande regler och ge företagen möjlighet att själva definiera vilket ansvar de har för villkoren i produktionen.¹

BSCI:s inspektioner utförs av externa revisorer och bekostas vanligtvis av leverantörerna. Det företag som beställer inspektionen – antingen en leverantör eller ett medlemsföretag – får välja mellan de tolv revisionsfirmor som BSCI använder sig av, och leverantörerna informeras i förväg om när inspektionen ska ske.

Lorenz Berzau, verkställande direktör vid BSCI:s huvudkontor, medger att diskriminering på arbetsplatsen och hinder för rätten till organisering tillhör de problem som kan vara svåra att upptäcka. För att få större möjlighet att få en inblick i mer svårgripbara problemområden har BSCI skrivit in i riktlinjerna till revisionsbolagen att de ska genomföra intervjuer med arbetare utanför arbetsplatsen.

BSCI har blivit hårt kritiserat av organisationer och fackföreningar för bristen på insyn i dess arbete och för att resultaten från inspektionerna inte offentliggörs.

Internationellt beslutade sig Rena Kläder tidigt för att inte samarbeta med initiativet. Rena Kläder menade att det visserligen var bättre att företagen samarbetade med BSCI än att de förhöll sig helt passiva, men var mycket kritiska till att organisationer och fackföreningar inte spelar någon betydelsefull roll i BSCI:s arbete.

BSCI vill få med organisationer och fackföreningar i en rådgivande funktion, men är inte beredda att ge dem formella möjligheter att påverka BSCI:s beslut. Lorenz Berzau är medveten om den kritik som riktats mot initiativet, men han betonar att BSCI är ett branschsamarbete, och att det inte utformades för att vara ett flerpartsinitiativ.

1. Egels-Zandén & Wahlqvist, 2007

Sammanlagt 29 svenska företag är för närvarande medlemmar i BSCI, och det är en siffra som hela tiden ökar. Lorenz Berzau menar att de stora fördelarna för medlemsföretagen är att de får tillgång till gemensamma verktyg och till BSCI:s databas, vilket innebär att man kan undvika att samma leverantör behöver inspekteras flera gånger för olika företags räkning.

De svenska medlemsföretagen samlas några gånger per år i "nationella kontaktgrupper" för att diskutera arbetet inom BSCI, och BSCI erbjuder medlemsföretagen utbildningar i Bryssel.

Flerpartsinitiativ

Flerpartsinitiativ som Fair Wear Foundation och Ethical Trading Initiative, ETI, engagerar även det civila samhället och fackliga organisationer i arbetet med uppförandekoder. Fackliga organisationer och människorättsorganisationer har påpekat flera viktiga problem med inspektioner som utförs av externa revisionsbolag och företagsinitiativ som inte involverar andra parter än företagen själva. För att upptäcka missförhållanden på mer svårgripbara områden, exempelvis rätten till organisering, trakasserier på arbetsplatsen och övertidsarbete, behövs delaktighet från fackliga organisationer, folkrörelser och NGO:s som arbetar för bättre arbetsförhållanden. Därför strävar initiativ som Fair Wear Foundation och ETI efter att involvera ett brett spektrum av företag, organisationer och fackförbund.

Fair Wear Foundation är ett holländskt initiativ bestående av branschorganisationer inom textilsektorn, fackföreningar och organisationer som gemensamt arbetar för förbättrade arbetsvillkor. De företag som är medlemmar antar Fair Wear Foundations uppförandekod, och stiftelsen får även kontrollera förhållandena i deras fabriker.

ETI bildades i Storbritannien 1998 och är ett samarbete mellan företag, organisationer och fackföreningar kring frågor om uppförandekoder och deras tillämpning. Målsättningen är att företagen ska följa eller gå längre än gällande internationella standarder för arbetsvillkor, och medlemmarna inkommer varje år med en rapport om hur de har arbetat med att se till att uppförandekoderna följs. Tyngdpunkten ligger på lärande och man genomför inga inspektioner.

Ett effektivt arbete med kontroller och uppföljning kommer att leda till att man upptäcker missförhållanden, eftersom få fabriker fungerar problemfritt. Därför bör överträdelser mot uppförandekoden inte leda till att man slutar att anlita leverantören och beställer varor av någon annan. Istället bör företaget samarbeta med leverantören och andra intressenter för att lösa de problem som finns på arbetsplatsen och bara överväga att säga upp samarbetet i de fall leverantören inte visar sig villig eller förmögen att lösa problemen.

Företagen kan även utvärdera vilka negativa effekter deras inköpsstrategier har på arbetsförhållanden i leverantörsledet. Korta ledtider kan exempelvis leda till att leverantörerna får svårt att leva upp till krav på begränsning av övertidsarbetet, och hård prispress kan gå ut över arbetarnas redan låga löner.

Globala ramavtal

Det finns en risk för att uppförandekoder och uppföljning används som ett bekvämt alibi för företag som vill framstå som ansvarstagande utan att egentligen ta itu med grundläggande problem som gäller exempelvis löner och arbetstider. Därför menar många att det vore ett bättre alternativ att arbeta för att få företagen att ingå avtal med fackliga organisationer, istället för dagens fokusering på uppförandekoder och uppföljning.

Uppförandekoder utformas av företagen på egen hand, utan att de arbetare som berörs vanligtvis har något inflytande över formuleringarna. Detta är ytterligare ett argument för att fackliga avtal kan vara ett bättre och mer demokratiskt alternativ.

Ett globalt ramavtal är en bindande överenskommelse som kan slutas mellan internationella fackförbund och multinationella företag. Genom dessa avtal förbinder sig företagen att respektera mänskliga rättigheter i arbetslivet, oavsett var i världen företagen bedriver sin verksamhet. För närvarande finns det drygt 40 globala ramavtal.

Avtalen syftar till att slå fast enhetliga regler för alla arbetsplatser och underleverantörer som är knutna till ett stort företag. Avtalen bygger främst på ILO:s kärnkonventioner samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Genom avtalet förbinder sig företaget bland annat att respektera arbetarnas rätt att bilda fackföreningar och att förhandla kollektivt. Även företagens underleverantörer ska följa avtalets regler.

Ett globalt ramavtal tecknas av två parter, vilket betyder att om en av parterna anser att den andre har brutit mot avtalet så kan man vidta motåtgärder. Att det heter just ramavtal beror på att överenskommelserna ska kompletteras och konkretiseras på lokal nivå.

Hans Palmqvist, internationell sekreterare vid IF Metall, menar att själva tanken med globala ramavtal är att det ska öppna upp för lokala avtal på varje enskild arbetsplats. Eventuella regelöverträdelse ska hanteras av lokala kommittéer med arbetare och representanter för företagsledningen. Om dessa inte lyckas lösa problemen ska frågan skickas vidare uppåt i organisationen.

– Detta leder till ett system där man kan undanröja problemen på lokal nivå istället för att skicka ut utomstående konsulter, som både är dyrt och osäkert, säger Hans Palmqvist.

Inom skoindustrin skulle ramavtal kunna slutas mellan företagen och det globala branschfacket för textil- och läderarbetare, ITGLWF. Förra året ingicks ett sådant ramavtal mellan ITGLWF och butikskedjan Zaras ägare Inditex, som är ett av världens största klädföretag.

ITGLWF:s ramavtal med Inditex har bland annat resulterat i att närmare 1 500 arbetare på olika platser i världen har fått tillbaka sina jobb efter att ha blivit avskedade för sitt fackliga engagemang. ITGLWF diskuterar just nu ett liknande ramavtal med ett annat av världens största klädföretag, Gap.

Länder som Kina utgör en särskild utmaning, eftersom fria fackföreningar är förbjudna där. ITGLWF:s generalsekretare Neil Kearney menar att det i dessa länder behövs särskilda åtgärder i form av krav på utbildningssatsningar där arbetarna informeras om vilka rättigheter de har och hur dessa ska kunna utökas och skyddas. Dessa utbildningar bör enligt honom lägga tyngdpunkten på att se till att arbetarna får en demokratisk representation.

Hans Palmqvist vid IF Metall menar att det trots förbudet mot fria fackföreningar i Kina inte finns något som hindrar att lokala kommittéer bildas.

– Frågan om arbetsmiljö har alltid varit ett sätt att ta sig in i länder där de fackliga rättigheterna är svaga, eftersom man inser att denna fråga måste lösas gemensamt. Och där kan det finnas ett frö till en fri fackföreningsrörelse, säger Hans Palmqvist.

Några svenska företag har ingått globala ramavtal, däribland IKEA och Hennes & Mauritz. Deras ramavtal gäller dock inte för textilarbetare. H&M:s ramavtal med den internationella fackliga organisationen Union Network International, UNI, gäller butiksanställda, och IKEA:s avtal med Building and Wood Workers' International gäller träarbetare.

Inget av de företag som förekommer i denna rapport har för närvarande några konkreta planer på att ingå ett globalt ramavtal. ITGLWF anser dock att alla företag som lägger ut sin produktion i andra länder bör engagera sig för att ingå internationella fackliga avtal. Neil Kearney säger att det kanske är ännu viktigare för företag som – liksom de svenska skoföretagen – inte är jättestora på den globala marknaden. Detta eftersom det är mer resurskrävande för mindre företag att kontrollera att arbetsreglerna följs.

Neil Kearney menar att svenska företag generellt borde bli bättre på att värna om samma regler som man är vana vid att respektera på hemmaplan.

– Svenska företag som är verksamma i Sverige anses vanligtvis tillhöra de bättre i en global jämförelse. Men när det gäller deras engagemang utomlands brukar de inte uppföra sig bättre än andra, säger Neil Kearney.

Skoindustrin

Skotillverkning

Skor kan bestå av en mängd olika material – tyg, läder, metall och olika typer av plast och gummi. Det viktigaste materialet är dock läder, som tillverkas av djurhudar. För att kunna använda djurhudar till skor behöver hudarna en omfattande behandling. Man måste avlägsna hår och köttrester, tvätta hudarna och döda alla mikroorganismer.

Därefter garvas hudarna för att man ska få ett läder som är tåligt och möjligt att färga. Vid industriell garvning sänks hudarna ner i en kromlösning. Det går även att garva med vegetabiliska ämnen, men det är dyrare och mer tidskrävande, så nästan allt skinn som används till skor är kromgarvat.

Ur det färdigbehandlade lädret skär man ut stycken som används till skons överdel. De olika delarna av överdelen sys ihop genom så kallad nåtling.

Därefter använder man en läst, som skorna sätts ihop kring. En läst är en enkel modell av en fot, och den tillverkas vanligen av plast. En bindsula spikas fast vid lästen och överdelen sträcks ner runt sulan och limmas fast. Skons undersida slipas sedan jämn innan yttersulan limmas fast. När sulan är på plats tas lästen ut ur skon, och skorna rengörs från lim och putsas för att få en jämn och blank yta.^{1,2}

Kemikalier i tillverkningen

En rad skadliga kemiska ämnen används i skotillverkningens olika led. Krom, som används vid garvning, är en tungmetall som kan förorena miljön och orsaka kontaktallergi. Krom-6 är en mycket farlig variant, som är cancerframkallande. Många garverier gör inte tillräckligt för att rena sitt avloppsvatten, och därmed kan omgivningarna förorenas av krom, men även av kemikalier som saltsyra, svavelsyra, sulfider, ammoniak och bekämpningsmedel.³

I Naturvårdsverkets riskklassning av verksamheter i olika branscher finns garverier liksom textilindustrier i riskklass 2. Det är samma riskklass som exempelvis oljeraffinaderier, färgindustri och tillverkning av bekämpningsmedel.⁴

En undersökning som gjordes på uppdrag av Göteborgs-Posten i maj 2008 visade att flera skomodeller innehöll relativt höga halter av arsenik, bly, kadmium och krom. Några skor innehöll höga halter av lösningsmedel, och vissa modeller innehöll även perfluorerade ämnen, som inte bryts ner i naturen. De perfluorerade ämnena påverkar hormon- och ekosystem och är cancerframkallande.⁵

Skorna i GP:s undersökning innehöll upp till 9 400 milligram krom-3 per kilo läder. Man fann även låga halter av den betydligt farligare varianten krom-6. Krom-6 är kraftigt allergiframkallande och bör över huvud taget inte förekomma i mätbara halter. Enligt en

1. Sjöblom, 2001

2. Göthberg, 2007

3. Sjöblom, 2001

4. Länsstyrelsen i Stockholms län, 2006

5. Göteborgs-Posten, *Ämnena kan ge allergier och cancer*, 2008-05-29

dansk studie får 200–300 personer i Danmark varje år kromallergi på grund av skor.¹

Höga halter av metaller och kemikalier kan även innebära en ökad risk för arbetarna i nästa led av produktionen, då de riskerar att andas in damm av läder i skofabrikerna. Dammets innehåller även andra hälsofarliga ämnen, och flera studier som visar på en ökad risk för cancer bland arbetare inom skoindustrin pekar på att det huvudsakligen beror på att arbetarna exponeras för damm från läder.²

Sulor innehåller vanligen plast eller gummi, och vid tillverkning och sammanfogning av skons olika delar används lim, mjukgörare och färg.

I lim, härdningsmedel och rengöringsmedel finns en rad hälsofarliga lösningsmedel som toluen, bensen, aceton, n-hexan, metyletylketon och etylacetat. Lösningsmedlen kan ge en rad olika symtom, från hudirritation och akut yrsel till leukemi och förlamning. Det engelska begreppet "shoemaker's paralysis" (skomakarförlamning) har använts för att beskriva en mer eller mindre allvarlig förlamning som kan uppstå då man inandas ångor av lösningsmedel.

✂-----

1. Rydin, 2002
2. Tiwari, 2005

Skobranschen i Sverige

Historik

Fram till mitten av 1800-talet tillverkades skor på beställning av enskilda skomakare. Byskomakare gick runt på gårdarna och tog mått på kunderna, och i städerna fanns skomakarmästare som tillverkade måttbeställda skor. I och med den industriella revolutionen uppstod de tekniska möjligheterna för en mer storskalig och mekaniserad skoproduktion. Den första skofabriken i Sverige var A.F. Carlssons skofabrik, som grundades 1873 i Vänersborg.¹ Skoindustrin växte snabbt under 1900-talets första decennier. Under första halvan av århundradet var de allra flesta skor som såldes i Sverige tillverkade i landet, men det förändrades i mitten av 50-talet, då importen släpptes fri, och importen av skor från Italien ökade kraftigt. De svenska skoföretagen såg snart möjligheten att flytta produktionen till den tidens europeiska låglöneländer som Portugal och Spanien, och senare även till östasiatiska länder som Sydkorea och Taiwan.

Under 60-talet mångdubblades importen av skor till Sverige, och 1969 var en sko tillverkad i Sverige i genomsnitt dubbelt så dyr som en importerad.² De allra flesta skofabriker i Sverige klarade inte av konkurrensen och tvingades lägga ner.

Under den tid då Sverige fortfarande hade en stor produktion av skor var Kumla och Örebro centrum för den svenska skoindustrin. På den tiden sades om Kumla att där fanns "mer skomakare än folk". Det finns fortfarande en viss produktion kvar i Kumla, främst i form av företagen Kavat och Arbesko, som tillverkar barn- respektive yrkesskor.

Den importinriktade skobranschens centrum finns dock på västkusten, i Varberg. Företag som ECCO, Vagabond, SthlmDG, Scorett och Nilson har alla sina svenska huvudkontor där. Det har sin förklaring i företaget Skodon, som etablerade sig i Åskloster 1955. Skodon var början till det som idag är Nordens största skokoncern, Nilson Group AB. Det har under åren byggts upp en stark skotradition i Varberg, och många mindre företag i skobranschen har startats av tidigare anställda hos Nilson Group.

Länderna i Sydeuropa var länge de viktigaste exportörerna av skor till Sverige, men under 1900-talets sista årtionden förflyttades allt mer av skoproduktionen till nya låglöneländer i Asien och Östeuropa, och den utvecklingen har accelererat under 2000-talet. Framför allt har importen av billiga skor från Kina ökat explosionsartat. Under 2000-talet har skoimporten från Kina ökat med mer än 500 procent, och idag kommer ungefär hälften av de skor som importerats till Sverige från Kina.

Skobranschen i Sverige har genomgått en stark utveckling med kraftigt ökad försäljning under 2000-talet. Värdet av den totala skokonsumtionen ökade från 6,5 miljarder kronor 1996 till 10,7 miljarder kronor 2007.³

1. Esbjörnsson, 1986

2. Börjesson & Mårtensson, *Tretornhistorik under 100 år*

3. Sko&Mode 4/2008

Urval

De företag som har granskats i rapporten är sex av de största aktörerna på den svenska skomarknaden. Det finns betydande skillnader mellan företagen, såväl vad gäller verksamhet som storlek och geografisk inriktning. Scorett är till exempel en butikskedja som endast finns i Sverige och har förhållandevis liten egen tillverkning, medan Vagabond har en relativt blygsam omsättning i Sverige men säljer skor i ett 20-tal länder och är, med svenska mått mätt, en stor producent.

Företagen kan delas in i tre kategorier: producenter, butikskedjor och inköpsorganisationer.

Producenterna är ECCO och Vagabond. Nilson Group och Scorett är butikskedjor med egen tillverkning, medan Eurosko och ANWR främst är inköpsorganisationer för skohandlare.

Eurosko

I norska Eurosko-gruppen ingår förutom Eurosko-butikerna även kedjorna Wedins, Økonomisko, dna, Skoby och Skokanonen. Eurosko bedriver även verksamhet i Norge, Danmark, Island och i Baltikum.

Omsättning 2007: 1,35 miljarder kr
Antal butiker i Eurosko-gruppen: 368 i Norge, 133 i Sverige
samt 59 före detta Wedinsbutiker.
Ägare: Cirka 100 medlemsföretag

Den norska sko­jätten Eurosko har under de senaste åren blivit en allt större aktör på den svenska marknaden, och sommaren 2008 tog bolaget ännu ett stort kliv genom köpet av den förlustdrabbade svenska skokedjan Wedins. Sortiment och namn på de tidigare Wedinsbutikerna kommer enligt planerna att bytas ut efter julen 2008. Arbetet med etik och miljö är ganska nytt på Eurosko, men företaget antog en uppförandekod 2004.

Produktion

Upp emot 70 procent av Euroskos tillverkning sker i Asien, främst i Kina men även i Vietnam och Indonesien. En mindre volym tillverkas i Kambodja. En stor del av företagets inköp i Asien sker via agenter. En av de största agenterna är tyska Novi Footwear, som levererar drygt en halv miljon par skor till Eurosko varje år. Novi är medlem i BSCI, och Euroskos marknadsdirektör Johan Storvik sätter stor tilltro till deras arbete med arbetsvillkor hos producenterna och säger att man genom att köpa från dem "även köper trygghet".

Problem och utmaningar

Johan Storvik menar att förhållandena på fabrikerna generellt blir bättre och bättre. Men att personalen tvingas till för mycket övertid är ett bestående problem. En av orsakerna till detta kan vara att inköparna ställer hårda krav på att leveransen ska komma på uppgjort datum, vilket leder till att de anställda är tvungna att arbeta övertid. Därmed kan det uppstå en intressekonflikt mellan dem inom företaget som har till uppgift att se till att uppförandekoden efterföljs och inköparna, som vill ha snabba leveranser till låga priser. Johan Storvik medger att det kan uppstå problem och att leveransen då går före uppförandekoden.

– Ja, det blir ju så. Om vi inte pressar på så får vi ingen användning av skon och då får ordern annulleras.

Han tror inte att det går att komma ifrån den typen av konflikter, men framhåller att Eurosko försöker att undvika att sätta allt för hård press på leverantörerna. Ett sätt att göra det är att använda en fraktmetod som kallas sea-air, en kombination av flyg- och båtfrakt. Det är lite dyrare än med vanlig båt, men frakttiden kan kapas från sex till tre veckor.

Verktyg

Eurosko är sedan år 2004 medlem i Initiativ for etisk handel, IEH, ett norsk initiativ som fungerar som resurscenter för företag. IEH ger stöd till medlemmarnas etikarbete men gör inga kontroller på leverantörsfabriker, och medlemskapet i IEH innebär ingen märkning eller någon garanti för att företaget uppfyller en viss standard. IEH skriver själva att medlemskapet snarare betyder att medlemmen söker IEH:s kompetens, förbinder sig att arbeta med problemen och rapportera öppet om vad den gör.

För bara några år sedan var arbetet med arbetsvillkor i leverantörsledet i stort sett obefintligt hos Eurosko. De första impulserna kom från en anställd som tidigare hade arbetat för KappAhl, och när man bestämde sig för att utforma en uppförandekod tog man hjälp av Novi och IEH.

– Ja, vi var helt "blanka på området". Vi inhämtade Novis uppförandekod och tog kontakt med IEH och diskuterade med dem om vilka krav man borde sätta upp, säger Johan Storvik.

Ett av de krav som finns med i Euroskos uppförandekod är att lönerna ska vara tillräckliga för att täcka arbetarnas grundläggande behov. Att så sker kontrolleras dock inte, och de agenter som är medlemmar i BSCI ställer inte detta krav på leverantörerna.

Johan Storvik säger att det är självklart att det etiska arbetet diskuteras i styrelsen. I företagets strategiska plan för de kommande fem åren finns ett eget kapitel om företagets samhällsansvar, och han säger sig inte möta något större motstånd inom företaget, men däremot bristande kunskap på området.

Johan Storvik menar att frågorna om etik blir allt mer framträdande, och företaget planerar att innan årets slut tillsätta en tjänst för att arbeta inom det området.

– Men jag ska vara ärlig och säga att det fortfarande återstår väldigt mycket att göra, säger han.

Euroskos arbete har inte granskats tidigare, men Johan Storvik ser positivt på granskningen och anser att det ger ett tillfälle för företaget att lära sig mer om området.

– Inom allt det vi snackar om är både potentialen och behovet stort. Man har gjort för lite på området under många år. Men jag är säker på att man kommer att göra mer, också från vår sida. Jag tror inte att det är många som får frågor om detta som sitter med helt gott samvete, oavsett hur mycket man jobbar med det.

Skokanonen

Ett av de svenska företag som sedan ett par år tillbaka ingår i Eurosko-koncernen är Skokanonen, som sedan år 2006 till 70 procent ägs av Eurosko. Omsättningen för de lågprisbutiker Skokanonen driver på 26 orter i Sverige steg ordentligt under 2007 och landade på dryga 161 miljoner.

På Skokanonens hemsida meddelar företaget att affärsidén är "kvalité till lågt pris", och att man "köper stora delar av sortimentet direkt hos fabriken utan några fördyrande mellanled". Större delen av produktionen är förlagd till Asien, främst till Kina.

Men några krav på leverantörerna i form av en uppförandekod har man inte, medger företagets inköpschef Lars Sandqvist. Han hävdar istället att man för en "muntlig dialog" om frågorna när man besöker leverantörerna.

– Vi har ingen utskrivna uppförandekod, men håller just nu på att utarbeta en där vi arbetar en del efter Euroskos modell.

Enligt Lars Sandqvist ska uppförandekoden vara klar inom de närmaste månaderna.

– Jag ska vara ärlig och säga att vi är rätt nya på detta och inte alls har kommit lika långt som de stora organisationerna. Vi har köpt våra skor via grossister fram till för bara något år sedan, så vi är fortfarande under utbildning.

Knappt två månader senare meddelar Lars Sandqvist via mail att Skokanonens uppförandekod är färdig och kommer att börja användas i november 2008.

Vagabond

Vagabond var ursprungligen ett varumärke i Nilson Groups utbud. 1993 grundades företaget Vagabond och idag säljer företaget nästan två miljoner par skor årligen i 30 olika länder.

**Omsättning 2007: 145 miljoner kr (Sverige), 431 miljoner kr (hela koncernen)
Antal anställda: 97 i Sverige, totalt i världen 239
Ägare: Familjen Nilsson**

Varumärket Vagabond grundades i slutet av 60-talet och hade från början sitt huvudkontor i Italien. När Vagabond blev ett självständigt företag gick flyttlasset tillbaka till den importorienterade skoindustrins huvudsäte i Sverige – den lilla västkuststaden Varberg. Produktionen av Vagabondskor har däremot tagit en annan väg, och idag tillverkas majoriteten av skorna i Vietnam och Kina.

Produktion

Vagabond International använder mellan sju och tio leverantörsfabriker. Företaget äger en egen fabrik i Vietnam, men den står bara för tre till fyra procent av produktionen.

Sedan EU införde nya importtullar på skinnskor från Kina och Vietnam har en större del av Vagabonds produktion hamnat i Vietnam, eftersom tullavgiften på skor från Vietnam ligger på 10 procent, jämfört med 16,5 procent på skor från Kina. Vagabonds egen fabrik låg tidigare i Kina, men den avvecklades och man öppnade en ny i Vietnam.

De vietnamesiska fabrikernas viktigaste underleverantörer är de garverier som förser dem med skinn. Majoriteten av garverierna väljs ut av Vagabond, som alltså bestämmer vilka underleverantörer som fabrikerna ska använda sig av. De garverier som används finns i Indien.

Problem och utmaningar

Mats Nilsson, vd för Vagabond International, menar att Vagabond verkar i ett segment av skoindustrin där problemen är mindre än på andra håll. Företaget säljer främst dyra skor i skinn, och tillverkningen av dessa skor kräver dyra maskiner och bra organisation. Han säger att han har sett mycket i branschen som inte fungerar bra men upplever att de fabriker som Vagabond använder är väl fungerande.

Vagabond har i vissa fall upptäckt arbetsmiljöproblem som har varit så allvarliga att man har sagt upp avtal med leverantörer. Om man upptäcker sådana problem, menar Mats Nilsson, så kan man även misstänka att det finns andra problem, till exempel med löner och arbetstider. Det brukar hänga ihop, säger han.

När det gäller problem som handlar om arbetstider och löner medger Mats Nilsson att det är något som Vagabond inte kan kontrollera.

– Den som vill föra en bakom ljuset kan göra det. Man är lite chanslös med språket.

Verktyg

Vagabond har en uppförandekod som antogs 2004, och alla leverantörer måste skriva under på att de avser att leva upp till den. Däremot förekommer ingen formell uppföljning, och inga regelrätta inspektioner görs i fabrikerna. Mats Nilsson menar att man ändå har en bra inblick i hur det fungerar i produktionen genom de 15–20 anställda i Asien som arbetar med att följa upp kvalitét och produktion. Men han medger att företaget skulle kunna göra mer för att kontrollera hur leverantörerna lever upp till kraven i uppförandekoden.

– Där kan vi nog bli lite bättre. Vi kan införa mer byråkrati och ett dokument som innebär att man följer upp olika punkter. Det har vi inte idag. Där finns en potential att göra det bättre.

Vagabond uppger att de skinnleverantörer som företaget väljer ut får skriva under på deras uppförandekod, men inte heller i garverierna genomför man några formella inspektioner.

Företaget har ingen direkt kontakt med arbetare i fabriken, och Mats Nilsson känner inte till om de är organiserade på något sätt. Han utgår dock från att den fackliga organisationen är "sparsam", men hänvisar samtidigt till att det nog har bedrivits någon form av facklig verksamhet eftersom det "har förekommit en del strejker".

Sedan två-tre år testar Vagabond material och skor beträffande kemiska ämnen. Företaget blev medvetet om riskerna via den tyska marknaden, när det fick frågor och krav från kunder i Tyskland, som enligt Mats Nilsson är långt före Sverige när det gäller miljömedvetenhet.

Nilson Group

Nilson Group AB är det största svenska företaget inom skodetaljist-handeln med 199 butiker. I koncernen ingår Din Sko, Jerns, Skopunkten, Nilson och Radical Sports. Nilson är även verksamma i Finland, Danmark och Norge med sammanlagt drygt 50 butiker.

Omsättning 2007: 2 115 miljoner kr

Antal anställda: 1 298

Antal butiker: 199

Ägare: AMM Holding AB, som ägs av familjen Nilsson

Nilson Group är giganten på den svenska skomarknaden. Enligt företaget kommer mer än var fjärde sko som säljs i Sverige från någon av bolagets välkända butikskedjor. Företaget startades av Rolf Nilsson 1955, och under åren har flera tidigare medarbetare startat egna framgångsrika skoföretag. Nilson Group antog en uppförandekod 2003 och blev två år senare medlemmar i BSCI.

Produktion

Närmare 70 procent av Nilson Groups skor tillverkas i Kina. Företaget har även viss tillverkning i Vietnam och Indien. En mindre mängd skor i det högre prissegmentet tillverkas i Italien, Spanien och Portugal. Nilson Groups direktleverantörer har cirka 20 000 anställda fördelade på ungefär 150 fabriker. Man beräknar att två av tre anställda i produktionsledet är kvinnor.

Malin Kemi, chef för avdelningen för inköpsutveckling, säger att företaget har insyn i förhållandena på leverantörsfabrikerna, bland annat genom sina kvalitetskontrollanter och andra anställda som står i ständig kontakt med producenterna. Nilson Group har även anställt en person i Kina som på heltid arbetar med frågor gällande Corporate Social Responsibility.

Problem och utmaningar

Om man upptäcker dåliga arbetsförhållanden hos en leverantör kan företaget besluta sig för att dra ner volymen på en order. Dels som ett slags varning gentemot fabriken. Men det handlar också om att minska riskerna för andra problem, säger Malin Kemi.

– Om etiken inte fungerar kanske det finns andra problem också. Har man en god etik med bra arbetsmiljö för arbetarna, så leder det också till andra saker – att fabriken helt enkelt blir duktigare på kvalitet, ledtider och allt annat, säger Malin Kemi.

Nilson Group menar att man har god kontroll över sina direktleverantörer. Värre är det med garverier och underleverantörer. Genom BSCI begär Nilson Group att även alla underleverantörer ska få ta del av uppförandekoderna, men det görs inga uppföljningar av att så sker, och några inspektioner görs heller inte, vare sig hos underleverantörer eller garverier.

Verktyg och metoder

När Fair Trade Center och tidningen Råd & Rön granskade den svenska skobranschen 2006, var Nilson Group ett av de företag som hade kommit längst med etikarbetet. Företaget antog en uppförandekod 2003. Den ersattes av BSCI:s kod när man blev medlem där två år senare.

Nilson Group genomför egna inspektioner på fabrikerna. Detta görs alltid innan man lägger en order hos en ny leverantör. Catherine Nasser, som är ansvarig för företagets arbete med CSR-frågor, följer då ett protokoll som bland annat omfattar brandsäkerhet, standarden på eventuella arbetarbostäder och om det finns säkerhetsspärrar på maskinerna.

Någon kontroll av personaldokumentationen – det vill säga hur det ser ut med arbetstider och löner – görs dock inte. Och det är där brister senare kan uppdagas, medger Malin Kemi.

– När vi kommer ut är det svårt att gå igenom all dokumentation. Det blir mer det man kan se med ögonen som man kontrollerar.

Alla fabriker ska på sikt granskas av BSCI:s externa inspektörer, och det är då man också går igenom dokumentationen, berättar Malin Kemi.

När Catherine Nasser besöker fabrikerna brukar det vara andra frågor hon trycker på, exempelvis att leverantörerna ska ha regelbundna träningsmoment med arbetarna och att säkerhetsföreskrifterna ska följas.

Nilson Group är nöjda med samarbetet inom BSCI. Catherine Nasser menar att den gemensamma koden förenklar tillvaron för leverantörerna eftersom det bara finns ett regelverk som ska efterlevas. Hon anser också att samarbetet i sig är utvecklande genom de möten som hålls fyra gånger om året vid sekretariatet i Bryssel, samt de möten som de svenska medlemmarna själva anordnar några gånger om året.

Angående den kritik som många organisationer och fackförbund riktar mot BSCI, som bland annat går ut på att det är ett initiativ där enbart branschens egna representanter deltar och har insyn samt att inspektörernas oberoende kan ifrågasättas, säger Malin Kemi att hon "har hört vad kritikerna säger". Men det viktigaste enligt henne är att man som företag tar ett beslut som fungerar för den egna verksamheten.

En stor del av företagets skor tillverkas i Kina, ett land där fria fackföreningar är förbjudna. Därför skulle Nilson Group kunna verka för någon annan form av arbetarinflytande, men några sådana initiativ har man inte tagit. Nilson Group känner heller inte till om man inom BSCI gjort något för att förbättra arbetarnas möjligheter att utöva fackligt inflytande.

Catherine Nasser säger att man skulle vilja jobba mer med att förbättra kommunikationen med arbetarna på fabrikerna, kanske genom någon form av workshops där personal från alla leverantörens avdelningar deltar. Hon avvisar inte tanken på att ingå ett globalt ramavtal, utan säger att det är en fråga som "är under diskussion".

ANWR

Ariston Nord West Ring, ANWR, är ett tyskt företag, med en filial i Sverige. Det tyska moderbolaget är Europas största inköpsorganisation för skor.

Antal butiker i Sverige: 135

Försäljning 2007: 869 miljoner kr

ANWR är en inköpsorganisation för skohandlare med 80 medlemsföretag och 135 butiker över hela Sverige. Medlemskapet ger de anslutna skobutikerna tillgång till en gemensam inköps- och marknadsorganisation. ANWR framhåller i sin broschyr till skohandlarna att de butiker som ingår i samarbetet får pressade inköpspriser och får ta del av "en lång rad skokollektioner, främst ANWR:s egna, men också från en uppsjö av kända och populära skovarumärken". Bland ANWR:s egna varumärken finns Lino Moda och Sidewalk.

Produktion

Jan Persson, vd för ANWR i Norden, anser inte att företaget har något ansvar för de förhållanden som råder hos de externa leverantörerna.

– Vi är inte en skoproducent, vi är ett företag som sköter förmedlingen av skor. Vi jobbar genom att ha avtal med dem som producerar skor och avtal med våra medlemmar i vår inköpsorganisation, säger Jan Persson.

Fritz Terbuyken, styrelsemedlem i det tyska moderbolaget, understryker att ANWR inte anser sig ha något ansvar för de beställningar som medlemsbutikerna gör. Detta eftersom medlemmarna är "fria att köpa vad de själva vill", och eftersom företaget inte lägger några egna beställningar från märkesleverantörerna. Av det skälet diskuteras aldrig frågor om produktionen med dessa leverantörer.

Han beskriver ANWR mer som ett finansieringsföretag som inte har något inflytande över vad medlemsbutikerna väljer att köpa in. Fritz Terbuyken hänvisar dock till att de gällande handelsreglerna och lagarna inom EU är "mycket strikta" på området, och att vissa av medlemmarna dessutom har egna uppförandekoder som de arbetar efter.

Förutom förmedlingen av andra leverantörers märkesskor har ANWR också en egen produktion som erbjuds alla medlemmar i inköpsorganisationen.

Genom det egna butikskonceptet Crispin säljer ANWR skor från olika leverantörer men även företagets egna märken Crispin, Lino Moda och Sidewalk. Jan Persson hävdar att försäljningen av egna märken utgör en "försvinnande liten" del av butikernas försäljning. Han har inga uppgifter om var skorna tillverkas men säger att han "förstår" att det är i "Fjärran Östern".

Vid en senare kontakt meddelar ANWR via huvudkontoret i Tyskland att den egna produktionen motsvarar mindre än fem procent av företagets omsättning. Men med tanke på att ANWR på den europeiska marknaden omsätter motsvarande flera miljarder kronor utgör även dessa fem procent en ganska stor försäljning. De enskilda svenska ANWR-medlemmar som vi talat med uppskattar dessutom att den genomsnittliga försäljningen av företagets egna märken i skobutikerna är betydligt högre än fem procent.

Fritz Terbuyken berättar att ANWR:s egna skor tillverkas av 36 olika leverantörer i Europa och Asien, men att en större del av produktionen troligen kommer att flyttas till Europa, eftersom "efterfrågan på europeiska skor ökar".

Problem och utmaningar

När vi i början av september träffar Jan Persson från ANWR Norden på kontoret i Huddinge, har han fått ta del av de frågor som intervjun gäller i förväg. Han har även fått frågorna översatta till engelska för att kunna inhämta information från moderbolaget i Tyskland. Men när vi intervjuar honom kan han trots det inte svara på några frågor angående förhållandena hos ANWR:s leverantörer – vare sig företagets egna eller de externa leverantörerna.

Jan Persson uppger även att han inte har fått några frågor eller märkt något intresse från medlemsbutikerna angående arbetsförhållanden eller miljöhänsyn.

I samband med att rapporten ska sammanställas i mitten av oktober får Jan Persson ta del av ett utkast till texten om ANWR. I en kommentar från det tyska moderbolaget påpekar då ANWR att man genomför kontroller av de leverantörer som producerar företagets egna märken.

I den kompletterande intervju som görs med Fritz Terbuyken säger han att företaget upptäckt flera problem ute i fabrikena – exempelvis ohälsosamma arbetsförhållanden och att fabrikena inte följt de regler som ska följas för kemikaliehantering.

Verktyg

När vi intervjuar Jan Persson visar han upp en mall för avtal med de egna leverantörerna som föreskriver att skorna inte får innehålla vissa farliga kemikalier och att varorna inte har producerats under villkor som innebär "utnyttjande, slavliknande förhållanden, fara för barns hälsa, tvångsarbete eller utnyttjande av fångar". Han påpekar också att "det är ett sätt för oss att hjälpa till och påverka, för det här är viktigt".

De kortfattade formuleringarna i avtalet beskrivs av ANWR som en uppförandekod som de egna leverantörerna, som alltså uppges stå för fem procent av företagets omsättning, måste följa.

Fritz Terbuyken berättar att företaget kontrollerar att denna kortfattade uppförandekod följs med hjälp av externa kontrollanter. I de fall där allvarliga problem upptäckts meddelar ANWR leverantören att dessa genast måste åtgärdas – annars annulleras ordern.

När det gäller övriga märkesskor understryker dock både Jan Persson och Fritz Terbuyken flera gånger att ANWR inte anser sig ha vare sig några möjligheter eller något ansvar för att försöka påverka hur dessa tillverkas.

I den granskning som Fair Trade Center gjorde i samarbete med Råd & Rön 2006 fick ANWR hård kritik. Fair Trade Center konstaterade att företaget skulle kunna utöva ett inflytande på de märkesskotillverkare som de sluter avtal med. Men ANWR ansåg sig inte ha något ansvar för produktionen. Två år senare är bilden densamma.

Scorett

Scorett bildades som en kedja av butiker med ett gemensamt inköpsbolag 1988. År 2000 blev företaget en helintegrerad skokedja, och under 2000-talet har företaget växt kraftigt. 2008 var Scorett ett av två företag från kläd- och skobranschen som kom med på Ahrens lista över de svenska bolag som har haft högst tillväxt de senaste sex åren.

Omsättning 2007: 287 miljoner kr

Ägare: Lennart Grebelius, Pål Frankenius, Leif Gustavsson och grundaren Peter Blomquist

Antal anställda: 154

Antal butiker: 69

Scorett granskades av Fair Trade Center i samarbete med tidningen Råd & Rön 2006 och fick då svidande kritik. Företaget saknade en uppförandekod, och enligt granskningen hade man aldrig egentligen reflekterat över sitt ansvar för situationen hos leverantörerna. Idag säger Scorett att granskningen fungerade som en väckarklocka som ledde till att de började arbeta med etik- och miljöfrågor. Men mycket återstår att göra.

Produktion

Scorett har 60–70 leverantörer. Den största delen av produktionen sker i Europa, men sedan några år använder man sig även av leverantörer i Asien och för närvarande tillverkas cirka 25 procent av skorna där. Tillverkningen i Asien sker framför allt i Kina, men även hos ett par leverantörer i Indien. Scoretts leverantörer i Europa finns huvudsakligen i Italien, och de italienska leverantörerna har man samarbetat med under lång tid och har stort förtroende för.

Enligt Scoretts representanter använder de italienska producenterna inga underleverantörer i Asien.

Problem och utmaningar

Scorett tycks i allmänhet ha en positiv bild av de villkor som råder hos leverantörerna. Den bild som deras anställda har förmedlat är att det inte förekommer barnarbete, att arbetarna är fackligt organiserade, att arbetstidsregler följs samt att boende- och matförhållanden är bra. Företaget kan dock inte svara på hur arbetarnas påstådda fackliga organisering ser ut, och man har inte aktivt gjort något för att på andra sätt öka personalens inflytande.

Scorett säger sig vara medvetna om att det skulle behövas någon form av oberoende kontroller för att få en tillförlitlig bild av förhållandena.

– Vi har gjort vad vi har kunnat men vi känner att det inte är tillräckligt, och därför vill vi förstärka det, säger Pernilla de Filippo, som är CSR- och kvalitetsansvarig på Scorett.

Verktyg och metoder

En uppförandekod utarbetades och antogs strax efter Fair Trade Centers granskning. Men Scorett gör fortfarande inga oberoende kontroller av villkoren i produktionen och har inga möjligheter att ta del av arbetarnas erfarenheter. Företaget distribuerar sin uppförandekod till leverantörerna, som ska skriva under på att de avser att följa den och fylla i ett formulär där de får beskriva hur de ska se till att koden följs. När inköpare besöker leverantörer sätter man sig med respektive företags representant och går med hjälp av ett protokoll tillsammans igenom ett antal punkter som ska kontrolleras.

– Vid besöken har vi tittat så gott vi har kunnat. Vi har inte noterat något speciellt, men vi tror att det kan finnas problem med arbetstider, säger Pernilla de Filippo.

Scorett har vuxit kraftigt under de senaste åren, och företagets representanter ser det som en anledning till att man ännu inte har kommit särskilt långt i arbetet med arbetsvillkor i leverantörsleden. Att växa så kraftigt tar mycket fokus från alla andra områden, menar Anna Martinsson, marknadsansvarig på Scorett.

– Vi har växt ifrån oss själva, och det är först nu organisationen börjar sätta sig, säger Pernilla de Filippo.

Martinsson och de Filippo betonar att det är svårt för ett så relativt litet företag som Scorett att på egen hand kontrollera leverantörer ingående. Vid intervjutillfället säger de att företaget planerar att gå med i något samarbete, och det lutar åt BSCI. Det som är lockande med BSCI är att "det startades av branschfolk", att flera andra företag i branschen är medlemmar och att man enligt Scoretts uppfattning får mycket feedback och hjälp.

Scorett meddelar senare att de nu har gått med i BSCI. Företaget kommer därmed att anta BSCI:s uppförandekod. I Scoretts egen uppförandekod finns ett krav på att lönen ska vara "tillräcklig för att täcka basbehoven hos de anställda och deras familjer", det vill säga levnadslön. Något motsvarande krav finns inte i BSCI:s uppförandekod.

ECCO

Den danska skokoncernen ECCO grundades i den lilla danska byn Bredebro 1963 av Karl Toosbuy. Sedan dess har företaget vuxit till en global skokoncern som idag tillverkar cirka 17 miljoner par skor per år. Det svenska huvudkontoret finns i Varberg.

Omsättning 2007 (i Sverige): cirka 450 miljoner kr

Antal anställda (globalt): cirka 15 000

Ägare: Hanni Toosbuy Kasprzak, dotter till grundaren Karl Toosbuy

ECCO lägger ner mycket kraft på att marknadsföra sig som en miljömedveten och ansvarstagande skotillverkare. I annonser utlovar ECCO kvalitet och etik genom att hänvisa till företagets kontroll över tillverkningsprocessen. Men trots att företaget antog sin första uppförandekod redan 1999 är inspektioner av arbetsvillkor en relativt ny verksamhet för ECCO, och inspektörerna kommer aldrig oanmälda.

Produktion

Till skillnad från många andra skotillverkare äger ECCO fortfarande en stor del av sin produktion. Företaget har garverier i Holland, Kina, Thailand och Indonesien samt skofabriker i Portugal, Slovakien, Kina, Indonesien och Thailand.

Cirka 20 procent av produktionen kommer från externa leverantörer, som främst finns i Kina.

Problem och utmaningar

Claus Kjærsgaard, vice president för Corporate Communication, vill helst inte tala om problem. Han är mer intresserad av att tala om vilka förbättringar som har åstadkommit och nämner att underleverantörer har börjat använda rätt typ av skyddsutrustning, att de upprättar ordentlig statistik över arbetsplatsolyckor, att de har blivit bättre på att förutse riskmoment och att leverantörer har begränsat tillträde till kemikalielager till dem som har utbildning för kemikaliehantering.

Fel typ av skyddsutrustning, bristande statistik och brister i kemikaliehanteringen – exemplet handlar uteslutande om säkerhet och arbetsmiljö. Claus Kjærsgaard erkänner att företaget inte är särskilt aktivt med att kontrollera löner och arbetstider. Man förväntar sig att leverantörerna följer de regler som finns.

ECCO:s uppförandekod slår fast att företaget ska följa lokala lagar vad gäller arbetstid och att man inte ska tvinga anställda till "överdriven" övertid, men i koden finns ingen specifik gräns för hur mycket övertid som är acceptabelt. När det gäller löner hänvisar ECCO till att de inte ska understiga lagens minimilöner och att de ska vara i paritet med branschens standard, men företaget kan inte utlova levnadslöner.

Claus Kjærsgaard säger att i de länder där det är möjligt är de anställda fackligt organiserade, och det har företaget inte några problem med. När det gäller Kina, där fria

fackföreningar inte är tillåtna, anser han att ECCO istället kan påverka genom att visa ett annat sätt att driva en fabrik.

– Vi försöker inte tala om för dem hur de ska göra, men genom vår kultur visar vi hur en danskinspirerad fabrik kan fungera.

Verktyg

Företaget har en relativt lång historia av att arbeta med frågor om arbetsvillkor och miljöansvar. ECCO har valt att gå sina egna vägar när det gäller socialt ansvarstagande och hantering av miljöfrågor. Ett exempel på det är ECCO:s uppförandekod, som inte följer ILO:s riktlinjer.

– Vi har gjort vår egen uppförandekod, eftersom vi känner att det passar bättre till våra värden. Med hänsyn till vår historia, kultur och erfarenhet har vi tagit oss friheten att formulera den på vårt sätt, säger Claus Kjærsgaard.

ECCO har tidigare genomfört miljöutvärderingar, men 2006 bytte man namn på dem till Code of Conduct-granskningar, för att visa att granskningen även handlar om arbetsvillkor. Inspektioner görs såväl på egna fabriker som hos externa leverantörer.

ECCO gör inga oanmälda inspektioner och man träffar inte arbetare utanför arbetsplatsen. Istället betonar företaget "samarbete" och "partnerskap", och Claus Kjærsgaard talar om en "konstruktiv dialog" som det mest fruktbara sättet att ta sig an de problem man stöter på.

– Vi vill inte så mycket agera polis utan vi vill ha mer av en konstruktiv dialog och försöka hitta en förnuftig balans mellan "att lyfta pekfingret" och att komma med konstruktiva förslag om vad som kan göras bättre.

Förutom företagets egna inspektioner har man även anlitat externa revisorer. Claus Kjærsgaard säger att man har upplevt att en del av de externa revisorerna är mer inställda på att kontrollera processer och pappersexercis, medan ECCO:s inspektörer är mer intresserade av vad som händer ute på verkstadsgolvet, och därför tror han att det är nödvändigt med en kombination av externa och interna granskningar.

ECCO kan inte säga exakt hur stor del av de externa leverantörerna som har inspekterats. Enligt Claus Kjærsgaard gör man en riskvärdering där man försöker identifiera vilka leverantörer som det är störst risk att det uppstår problem hos.

– Snarare än att granska alla leverantörer så tar vi dem där risken är störst. De får regelbundet besök eftersom vi har ett sourcingkontor i Kina som ofta besöker underleverantörer.

Rena Kläders rekommendationer

Rena Kläder är ett internationellt nätverk av fackföreningar och organisationer som vill förbättra arbetsförhållandena i kläd- och skoindustrin. Vårt syfte med att skriva rapporter om företag är att få fart på det etiska arbetet hos företag, få en fördjupad dialog med företag men också föra ut information till konsumenter.

Nedan följer tolv rekommendationer om hur Rena Kläder anser att man som företag kan arbeta för att förbättra arbetsvillkoren i sitt produktionsled. Dessa rekommendationer är inte heltäckande men tar upp några av de viktigaste stegen på vägen mot ett etiskt medvetet företag och en hållbar handel enligt Rena Kläder. Under varje punkt sammanfattas först mer generell information, vilket följs av kommentarer kring varje företag.

1. Öka kunskapen internt

Första steget mot ett hållbart etikarbete innebär att företaget måste höja kunskapsnivån när det gäller förhållandena för arbetare och miljö i klädindustrin generellt och inte minst undersöka hur det ser ut i det egna leverantörsledet. Det kan vara bra att försöka skapa sig en bild av villkoren i fabriken genom att ta kontakt med lokala oberoende fackföreningar och människorätts- och miljörättsorganisationer. Ett etikarbete bör genomsyra hela organisationen.

Eurosko/Skokanonen, Vagabond, Nilson Group, Scorett och ECCO: Dessa företag har tagit steg inom sitt etikarbete, något som vi välkomnar. Som alla företag kan man dock förbättra detta arbete. Fördjupad kunskap om de länder och kulturer där man verkar är alltid värdefullt.

ANWR: ANWR har både egna märken och agerar inköpsorganisation åt sina medlemmar, där man har 180 avtalsleverantörer som man förhandlar om priser med. Omsättningen av de egna märkena omfattar enbart fem procent. De kan inte svara på några av de frågor gällande arbetsvillkor och miljö hos sina avtalsleverantörer som Rena Kläder ställer. De vill heller inte erkänna sitt ansvar för detta. Rena Kläder anser att detta är en mycket förlegad syn. ANWR fick svidande kritik av Fair Trade Center 2006, och nu ställer man vissa krav på sina egna leverantörer, men man fortsätter att hävda att man inte har ansvar som inköpsorganisation. En så stor aktör på marknaden skulle kunna göra skillnad men väljer att stoppa huvudet i sanden.

2. Anta en uppförandekod

En uppförandekod är etiska principer som ett företag upprättar för att göra tydligt vilka villkor som man vill ska gälla på sina leverantörsfabriker. Uppförandekoden bör också vara trovärdig och referera till och omfatta ILO:s åtta kärnkonventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet som reglerar rätten till fri organisering, rätten till att förhandla kollektivt, förbud mot barnarbete, slav- och tvångsarbete och diskriminering.

Dessutom bör koden ställa krav på en lön som går att leva på, reglerade arbetstider och säkra arbetsplatser utan hälsorisker. Självklart ska nationell lagstiftning följas; om den skiljer

sig från ILO:s konventioner ska man följa den reglering som ger arbetarna störst skydd. För att koden ska vara ett användbart verktyg ska anställda känna till den, och den bör även vara tillgänglig för allmänheten. Arbetare på leverantörsfabriker ska informeras om koden, som ska översättas till det lokala språket.

Det är dock viktigt att komma ihåg att en uppförandekod är ett ensidigt antaget policydokument där enbart företaget är involverat. En naturlig fortsättning på en uppförandekod är enligt Rena Kläder därför ett samarbete med andra parter som fackföreningar och ideella organisationer. Man bör därför involvera de anställda på leverantörsfabrikerna och deras representanter i sitt arbete med att utveckla, bevaka och säkerställa rimliga arbetsvillkor.

Eurosko/Skokanonen, Vagabond, Scorett och ECCO: Dessa företag har utarbetat egna uppförandekoder med olika struktur och innehåll. Rena Kläder anser att det är bra att företagen förtydligar sitt ansvar genom att anta uppförandekoder. Generellt efterlyser vi dock en standardisering av uppförandekoder för att tydliggöra kraven för alla parter, från konsumenter till leverantörer och arbetare. I dagsläget finns en uppsjö av uppförandekoder inom kläd- och skoindustrin, vilket försvårar för leverantörer att leva upp till olika krav som ställs från olika beställare. Arbetare och deras representanter har också svårare att använda sig av uppförandekoderna när de inte följer en given standard.

Vagabond, Scorett och ECCO hänvisar inte till alla ILO:s åtta kärnkonventioner i sina uppförandekoder. Konventionerna har ett specifikt och detaljerat innehåll som är viktigt att referera till. Annars blir innehållet lätt godtyckligt.

Skokanonen, som ingår i Eurosko-koncernen, håller på att utarbeta en uppförandekod efter Euroskos modell. Vid tidpunkten då denna rapport skrevs har den inte presenterats offentligt. Vi ser fram emot detta. Eurosko och Scorett skriver i sina uppförandekoder att lönen ska vara tillräcklig för att täcka de grundläggande behoven för de anställda, vilket är ett viktigt åtagande. Inget av företagen har dock system för hur detta ska säkerställas i praktiken, och detta behöver utvecklas för att uppförandekoden ska bli trovärdig. (Se punkt 8 om levnadslön.)

Nilson Group: Som medlem i BSCI har Nilson Group antagit BSCI:s uppförandekod, som är en bra kod i jämförelse med många andra. Den tar upp alla ILO:s kärnkonventioner inklusive rätten till organisering. I BSCI:s kod finns även en uppmaning till leverantörsföretagen att betala ut en lön som går att leva på. Rena Kläder anser att det är bra att levnadslönen tas upp, men det borde vara ett krav som man ställer på fabriken och inte bara en uppmaning. Dessutom behöver man ha en strategi för hur lönerna ska höjas till att motsvara en levnadslön. (Se punkt 8 om levnadslön.)

ANWR: ANWR har några krav som man ställer vid avtal med leverantörer som gäller sina egna märken. Detta kallar man sin uppförandekod, och i den förbjuder man vissa typer av kemikalier i de färdiga skorna. Man ställer också krav på att varorna inte har producerats under villkor som innebär "utnyttjande, slavliknande förhållanden, fara för barns hälsa, tvångsarbete eller utnyttjande av fångar". Frågor som rätten till fri organisering, rätten att förhandla kollektivt, levnadslön och diskriminering tas inte upp. Inte heller arbetstider och övertid nämns, och ANWR förbjuder inte barnarbete i sina krav. Man hänvisar inte till några av ILO:s kärnkonventioner. ANWR:s krav gäller inte de avtalsleverantörer som står för större delen av omsättningen. Här ställer ANWR inga krav alls och tycker inte heller att man har ett ansvar. ANWR bör utveckla en trovärdig uppförandekod snarast som gäller alla leverantörer, både sina egna och avtalsleverantörerna.

3. Lagg tyngdpunkten på fackliga rättigheter

De största problemen för arbetare i skoindustrin är för långa arbetsdagar och för låga löner. Rena Kläder anser att det enda sättet att långsiktigt komma till rätta med dessa problem är att tillåta fria fackföreningar. De absolut viktigaste rättigheterna i arbetslivet enligt oss är alltså rätten till organisering och rätten till kollektiva förhandlingar, eftersom de ger arbetare makt och möjlighet att påverka sin situation. Arbetarna är de enda som befinner sig på fabriken varje dag och kan kontrollera att inte deras rättigheter åsidosätts. Det är därför viktigt att involvera löntagarna och deras fackliga organisationer i arbetet med att säkerställa bra arbetsvillkor och att utveckla samverkansformer i företagen. Dock är det inte en uppgift för företag att organisera arbetare eller starta fackföreningar. Detta är den fackliga rörelsens ansvar. Men ett företag kan och ska alltid underlätta för fackliga organisationer och arbetarna på fabriken att komma i kontakt med varandra.

Att placera produktion i länder som inte tillåter fria fackföreningar som Vietnam och Kina är problematiskt. Men det finns sätt för företag att påverka situationen i dessa länder i en positiv riktning. Företaget kan bland annat utbilda arbetare i mänskliga rättigheter och företagets uppförandekod. Företaget bör dessutom föra en dialog med regeringsföreträdare gällande rätten till fri organisering och kollektiva förhandlingar. Detta kan också ske i samarbete med andra företag.

Som alltid är det också viktigt att se till att nationell arbetsrättslagstiftning såväl som ILO:s kärnkonventioner efterlevs.

Eurosko/Skokanonen, Vagabond, Nilson Group, Scorett och ECCO:

Alla dessa företag köper in och/eller producerar själva skor i Kina. Eurosko uppger att Kina är ett stort producentland, majoriteten av Vagabonds skor produceras i Kina och Vietnam, och man har dessutom en egen fabrik i Vietnam. Nilson Group köper 70 procent av sina skor från Kina. Scorett köper 30 procent från Asien och då främst Kina. ECCO har egen produktion i Kina och köper även in från externa leverantörer i Kina. Eftersom alla företagen har krav på rätten till fri organisering i sin uppförandekod är detta något man bör påtala vid besök hos sina egna eller externa fabriker. I andra länder där företagen har produktion och där fria fackföreningar verkar ser vi gärna att företagen undersöker om det finns facklig organisering på fabriken och i så fall har en ökad kontakt med dessa för att försäkra sig om att deras uppförandekoder efterlevs. För att rätten till fri organisering ska kunna säkerställas krävs att företaget har en proaktiv inställning till fackföreningar.

ANWR: ANWR har inte svarat på våra frågor om var skorna till deras egna märken produceras eller var avtalsleverantörerna har produktion. Vi uppmanar dem att vara transparenta med detta i framtiden.

4. Utbildning av arbetare

Många arbetare har liten eller ingen kunskap om sina rättigheter eller vart man ska vända sig om rättigheterna kränks. Därför är en viktig del av arbetet med uppförandekoderna själva utbildningen av arbetarna. Det handlar om både skriftlig och muntlig information, om innehållet i uppförandekoden och om grundläggande nationell arbetsrättslig lagstiftning. Utbildning ska genomföras i samverkan med fackliga organisationer om sådana finns att tillgå. Företagen bör även underlätta för facklig utbildning genom att ge tid för utbildnings- och informationsaktiviteter samt tillåta att fackliga representanter får tillträde till fabriken och möjlighet att prata med de anställda.

Eurosko/Skokanonen, Vagabond, Nilson Group, Scorett och ECCO:

Vi har inte fått någon information om att dessa företag arrangerar utbildningar i respektive företags uppförandekod eller arbetares rättigheter. Detta är en fråga för samtliga att ta tag i. Så länge uppförandekoden bara är ord på ett papper gör den ingen skillnad. Alla medarbetare på företagens olika nivåer ska vara informerade om vilken policy som gäller. För att arbetare ska kunna försvara sina rättigheter krävs att de är informerade om dessa saker.

ANWR: ANWR har inte erkänt något ansvar för att utbilda arbetare hos sina egna leverantörer eller sina avtalsleverantörer. Detta bör man ta tag i genast.

5. Ingå ett globalt ramavtal

Ett globalt ramavtal är ett avtal som slutits mellan en internationell facklig branschfederation och ett företag; i skoindustrin heter denna organisation Internationella textil-, beklädnads-, sko- och läderarbetarefederationen (ITGLWF). I ramavtalet kommer parterna överens om grundläggande rättigheter för arbetare som berörs av företagets produktion. Avtalet fungerar som en ram för att möjliggöra fortsatta fackliga förhandlingar lokalt samt att skapa kollektiva avtal. Innehållet i ett globalt ramavtal kan vara detsamma som i en uppförandekod med skillnaden att det här finns två parter som skriver under avtalet. Arbetarna representeras av den fackliga internationella federationen. I klädindustrin finns ett sådant avtal mellan ITGLWF och klädföretaget Inditex, som äger bland annat kedjan Zara. I skoindustrin finns ännu inget liknande avtal, men vi rekommenderar alla skoföretag i rapporten att söka dialog med ITGLWF om denna fråga.

6. Samarbeta med andra i etiskt flerpartsinitiativ

Problemen gällanden arbetares villkor och miljön i skoindustrin är komplexa och kan vara svåra för ett enskilt företag att lösa på egen hand. Det finns ofta olika parter som arbetar med samma typ av frågor fast med olika utgångspunkt. Därför finns ett stort behov av att samarbeta med andra företag, fackföreningar och människorätts- och miljörättsorganisationer. Det finns flera internationella samarbetsorganisationer där alla dessa parter ingår, så kallade etiska flerpartsinitiativ. Några exempel är Etical Trading Initiative, ETI, i Storbritannien, Initiativ for Etisk Handel i Norge, Fair Wear Foundation i Nederländerna och Fair Labour Association och Social Accountability International i USA. Dessa forum är plattformar för diskussion och erfarenhetsutbyte. Vissa initiativ, som Fair Wear Foundation, arbetar också med kontroller av fabriker. I Sverige finns ännu inget etiskt flerpartsinitiativ. Rena Kläder ser etiskt flerpartsinitiativ som ett bra komplement till de globala ramavtalen.

Det finns även initiativ där enbart företag ingår, däribland BSCI. Rena Kläder anser att det är bra att företag samarbetar med varandra och att detta har en positiv inverkan på den globala handeln. Dock ersätter det inte samarbete med andra parter, särskilt de parter som ännu inte finns representerade inom BSCI: fackföreningar och människorättsorganisationer. Den bristande transparensen gör det också svårt att avgöra i vilken grad man lever upp till sina föreskrifter. Rena Kläder är också kritiska till att BSCI enbart använder sig av externa revisionsföretag vid kontroller, eftersom dessa i många fall inte upptäcker de kränkningar av mänskliga rättigheter som sker i produktionen.

Eurosko/Skokanonen: Eurosko är med i IEH sedan 2004. Rena Kläder anser att detta ger företaget en bra möjlighet att engagera sig i arbetsvillkor och miljöfrågor tillsammans med andra parter. När man går med i ett etiskt initiativ är det viktigt att komma ihåg att medlemskapet i sig inte löser problemen utan enbart skapar bättre förutsättningar. Det är sedan upp till företaget att faktiskt förändra sin verksamhet till det bättre i alla led, även i Sverige, något som ingen utomstående kan göra.

Tyvärr ställer inte IEH några höga krav på sina medlemmar. Företag som Eurosko kan vara medlemmar utan att ha någon uppföljning av sin uppförandekod. Vi anser att man bör vara tydligare med att medlemmarna måste ta tydliga steg i rätt riktning om det ska göra skillnad. Annars blir medlemskapet bara ett pr-trick

Vagabond, ANWR, Scorett, ECCO: Dessa företag är inte med i något etiskt flerpartsinitiativ. Detta anser vi är något som man i längden förlorar på, då man genom att samarbeta med andra i ett etiskt flerpartsinitiativ inte bara får tillgång till en stor kunskapsbas utan också nya kontakter och perspektiv och kan därmed utveckla sitt etiska arbete.

Nilson Group: Nilson Group är med i BSCI sedan 2005. Rena Kläder räknar inte detta initiativ som ett flerpartsinitiativ, eftersom enbart företag kan vara medlemmar, men ser ändå att man inom ramen för BSCI har uppmärksammat frågornas betydelse och försöker arbeta mot en mer hållbar handel. Dessvärre är det omöjligt för utomstående som konsumenter, fack och organisationer att bedöma BSCI:s kontrollarbete, eftersom protokollen från kontrollerna inte är offentliga. Detta gör att trovärdigheten minskar för denna typ av initiativ. Ett medlemskap i BSCI bör också kompletteras med andra samarbeten med fackföreningar och organisationer eftersom dessa inte ingår.

7. Ändra inköpsstrategierna

Idag är det fler och fler företag som ställer etiska krav på sina leverantörer men samtidigt behåller de gamla inköpsmetoderna. De fortsätter att pressa priserna och ställa krav på allt snabbare leveranstider. På detta sätt förflyttas ansvaret längre och längre ner i kedjan av leverantörer, och företagen som till sist säljer varorna går till synes fria från ansvar. Ett företags inköpsstrategier kan i värsta fall underminera hela dess etiska arbete. Om ett företag ställer krav på bättre arbetsvillkor måste man också vara beredd på ett antal åtgärder. Det handlar exempelvis om att betala ut en lön som går att leva på, garantera ett system för reglerade arbetstider samt utveckla ett miljöledningssystem.

Genom att ändra sina inköpsmetoder löser företaget inte alla problem gällande exempelvis löner och arbetstider, men man skapar förutsättningar för att de etiska krav man ställer på leverantören ska kunna efterlevas.

Eurosko/Skokanonen, Vagabond, Nilson Group, Scorett och ECCO: Vi har inte sett att något av dessa företag har en strategi för hur etik och inköpsstrategier kan länkas samman. I Euroskos uppförandekod står att de är villiga att arbeta med sina leverantörer för att nå de standarder som anges i uppförandekoden. I intervjun med Eurosko i denna rapport uppger företaget tvärtom att "leveransen går före uppförandekoden". Här behöver Eurosko tydliggöra vad som faktiskt gäller. Eurosko bör se till att mänskliga rättigheter alltid går först. Det kan få allvarliga konsekvenser för arbetare att deras rättigheter inte prioriteras högre.

Scorett: Scorett uppger att de har ett långsiktigt samarbete med sina leverantörer. Detta är en bra förutsättning för att analysera inköpsstrategiernas inverkan på arbetsvillkoren hos sina leverantörer. Att se över sina inköpsstrategier och utarbeta en policy kring dessa så att de

inte går stick i stäv mot uppförandekoden är dock grundläggande för att förbättringar ska gå att genomföra. Vi uppmantrar därför företagen att påbörja detta arbete.

ANWR: ANWR har inte erkänt något ansvar för sina inköpsstrategier men bör göra detta. Som inköpsorganisation har man stor möjlighet att påverka och därmed ett stort ansvar som man inte tar i nuläget. På ANWR:s hemsida står att man erbjuder sina medlemmar "pressade inköpspriser tack vare att ANWR förhandlar med 180 avtalsleverantörer för alla sina medlemmars räkning på en gång". ANWR bör se över vad detta får för konsekvenser för arbetsvillkor och miljö hos sina leverantörer och se till att detta inte leder till undermåliga villkor.

8. Betala ut en levnadslön

De låga lönerna i skoindustrin är ett av de största problemen för arbetarna. I de flesta uppförandekoder ställer företag bara krav på att fabriken betalar ut den lagstadgade minimilönen till arbetarna. Denna lön täcker inte alltid de mest grundläggande behoven och kan vara svår att leva på. Minimilönerna revideras ofta mycket sällan och urholkas i takt med inflationen. Detta leder till ett omfattande övertidsarbete och extremt långa arbetsdagar. Därför anser Rena Kläder att företag måste betala ut en lön som går att leva på och som täcker utgifter för mat, boende, kläder, skolgång till barnen, sjukvård samt möjlighet att skapa ett mindre sparkapital. Hur stor en sådan lön är bör fastställas tillsammans med arbetare eller deras företrädare.

Eurosko/Skokanonen och Scorett: Eurosko skriver i sin uppförandekod att löner minst ska uppgå till nationell minimilön eller den rådande lönen i industrin, vilken som är den högsta, samt att lönen alltid ska vara tillräcklig för att möta grundläggande behov. Scorett skriver att "våra leverantörer skall betala minst minimilöner till sina anställda, dock skall lönen vara tillräcklig för att täcka basbehovet hos anställda och deras familjer". Dessa skrivningar innebär att företagen åtagit sig att betala ut en lön som går att leva på. Frågan återstår dock hur företagen arbetat med att se till att det genomförs. Rena Kläder skulle vilja se riktlinjer för detta.

Vagabond och ECCO: Vagabond ställer endast krav på att som minimum ska den nationella minimilönen betalas ut. ECCO har samma policy med tillägget att lönen ska motsvara den lokala industrins praxis. Inget av företagen ställer krav på en lön som går att leva på, vilket vi därför ser att de behöver arbeta mot i framtiden. De låga lönerna i skoindustrin är ett av de största problemen, och konkreta åtgärder från köpande och tillverkande företag behövs för att åtgärda detta.

Nilson Group: Enligt BSCI:s uppförandekod bör leverantören uppmantras att betala ut en lön som täcker nödvändiga utgifter. Detta är något som Rena Kläder välkomnar men vill utveckla. För att bli trovärdigt bör det i framtiden bli ett krav snarare än en uppmantran.

ANWR: ANWR ställer inte krav på att en lön som går att leva på ska betalas ut varken hos deras egna leverantörer eller hos deras avtalsleverantörer. Detta bör åtgärdas snarast.

9. Utarbeta klagomålsmekanismer och hållbara kontroller

För att arbetare ska kunna rapportera kränkningar av deras rättigheter och brott mot uppförandekoden är det viktigt med ett system för rapportering, där arbetare kan göra anonyma anmälningar på det lokala språket. Om fabrikskontrollanter ska upptäcka missförhållanden måste anställda kunna göra anmälningar utan risk för repressalier. Fackföreningar är den bästa garanten för att arbetarnas röst blir hörd och att missförhållanden uppdagas.

Klagomålsmekanismer har stor betydelse för att kontroller av leverantörsfabriker ska komma till rätta med kränkningar. Många företag väljer att anlita externa revisionsbyråer för att genomföra kontroller av sina underleverantörer. Rena Kläder ställer sig kritiska till användandet av externa revisorer, eftersom de ofta har svårt att upptäcka kränkningar av organisationsfriheten, omfattande övertidsarbete och diskriminering. Sådana kränkningar är svåra att bli varse enligt den checklistmodell som många revisionsföretag använder. Arbetare och deras företrädare är marginaliserade i processen, och utan deras deltagande tas inte deras intressen till vara. Det förekommer också ett i vissa fall systematiskt fuskande av fabriksägare, där man förfalskar dokument och talar om för anställda vad de ska säga vid intervjuer.

Eurosko/Skokanonen och Vagabond: Inget av dessa företag har några systematiska uppföljande kontroller av arbetsvillkoren på leverantörsfabrikerna. Klagomålsmekanismer är inte heller utvecklade. Rena Kläder uppmanar företagen att utveckla detta i framtiden.

Nilson Group: Nilson Group gör egna kontroller som främst fokuserar på säkerheten i fabrikerna. Inga kontroller görs dock när det kommer till löner och arbetstider. Eftersom det i industrin generellt förekommer förfalskande av dessa typer av dokument, är det något som bör införlivas med de egna kontrollerna. På sikt ska BSCI kontrollera leverantörsfabrikerna. Rena Kläder rekommenderar att man kompletterar och utvecklar de metoder som finns genom att tillfråga de fria fackföreningar som finns representerade på fabrikerna vid externa och interna inspektioner samt upprättar en klagomålsmekanism.

ANWR: När det gäller sina egna leverantörer utförs kontroller av extern personal men vi har inte fått någon djupare information om hur det går till eller om de då har några klagomålsmekanismer. När allvarliga problem upptäcks meddelar ANWR att dessa måste åtgärdas, annars annulleras orden.

ANWR har däremot varken klagomålsmekanismer eller kontrollarbete när det gäller avtalsleverantörerna. Detta bör åtgärdas tillsammans med övriga punkter.

10. Fokusera på genus

Merparten av arbetarna i skoindustrin är kvinnor. Att vara medveten om att kvinnor utgör en så stor del av arbetstagarna i denna industri är avgörande för att man ska kunna ta fram fruktbara strategier och mål, menar Rena Kläder. Därför är det viktigt att företag för in genusaspekter i sitt etiska arbete och i uppförandekoderna. Eftersom kvinnor har huvudansvaret för hem och barn i många länder där skor produceras, är det viktigt att se till att detta går att förena med arbete. Företag kan underlätta detta genom att exempelvis bistå med barnomsorg, amningsrum, och garantera rätten till föräldraledighet. I skoindustrin där många farliga kemikalier används är det viktigt att se till att det finns skyddsutrustning för gravida kvinnor och att de inte hanterar kemikalier eller har arbetsuppgifter som kan skada fostret.

Eurosko/Skokanonen, Vagabond: Både Eurosko och Vagabond skriver i sina uppförandekoder att kvinnliga arbetare ska garanteras sin rätt till föräldraledighet. Detta är en bra början men bör kompletteras med fler genusrelaterade krav samt ett system för att kraven ska efterlevas.

Nilson Group, Scorett och ECCO: Att ha en offentlig uppförandekod samt att kunna erbjuda transparens och insyn är viktigt för att skapa trovärdighet inom även detta område. Rena Kläder anser att dessa företag nu bör komplettera sin uppförandekod med genusrelaterade krav.

ANWR: ANWR ställer inga genusrelaterade krav och har inte något genusarbete som vi har fått kännedom om, och detta bör utvecklas.

11. Förbättra miljö och arbetsmiljö

Miljöproblemen i skoindustrin är, som tidigare beskrivits i rapporten, mycket stora, och detta är också någonting som företag bör ha i åtanke när man väljer att placera produktion i andra länder. Kemikalierna som används i skoindustrin är farliga både för människor och för miljön. En av de största miljöeffekterna sker då djurhudar garvas till läder och sedan färgas, torkas och poleras. Första steget för att kunna påverka miljön i leverantörsledet är därför att skaffa sig kontroll över vilka garverier som används. Först när man vet var produktionen sker och under vilka villkor går det att ställa krav på förbättringar. **Leverantörer och underleverantörer bör informeras och utbildas om vilka miljökrav som gäller och hur man gör det.** Nästa steg är att begränsa användningen av farliga kemikalier och se till att arbetare som hanterar dessa har skyddsutrustning och utbildning.

Inte sällan finns tekniska lösningar att använda sig av men som inte har spridit sig till leverantörer i fattigare länder. Därför är det viktigt att beställande företag också stödjer sina leverantörer i miljöarbetet och hjälper till att bära kostnaderna som detta innebär. Företagen bör titta närmare på avfallshanteringen samt rening av det vatten som används.

Sedan behöver kraven som ställs följas upp och verifieras. Inom skoindustrin finns i dagsläget EU-blomman som miljöcertifiering. Den ställer miljökrav på produktionen från garverierna i underleverantörsledet till halter av kemikalier i den färdiga skon. EU-blommans kriterier reglerar användning av skadliga ämnen, utsläpp i produktionen, rester av tungmetaller i slutprodukten, återvunnen förpackning och information till konsumenter. Rena Kläder rekommenderar att skoföretag använder sig av denna miljöcertifiering. Det behövs också en miljöpolicy och en miljöplan med tydliga och tidsbestämda mål.

ECCO: Har ingen miljömärkning men säger sig vilja vara marknadsledande på miljöområdet i skoindustrin. Enligt uppförandekoden ställer man krav på vilka halter av farliga kemikalier som skorna får innehålla samt försöker minska volymerna av material, energiresurser och avfall som förbrukas. Vidare strävar man efter att utbilda sina anställda i miljöfrågor. Eftersom ECCO äger merparten av sina leverantörer har man en stor möjlighet att ställa miljökrav och kontrollera att dessa följs upp. Man behöver också arbeta med att kartlägga även sina externa underleverantörer. Rena Kläder rekommenderar ECCO att miljöcertifiera sin produktion för att utveckla miljöarbetet ytterligare.

Vagabond: Har ingen miljömärkning men ställer krav på vilka typer av kemikalier som den färdiga skon får innehålla och i vilka halter men ställer inte krav på vilka kemikalier som får hanteras i tillverkningsprocessen. Eftersom Vagabond väljer ut vilka garverier som används har man också bättre kontroll på underleverantörerna jämfört med många andra.

Möjligheten för att kunna påverka sina leverantörer i rätt riktning är större men kräver fortsatt engagemang, och Rena Kläder rekommenderar här en miljömärkning.

Eurosko/Skokanonen, Nilson Group, Scorett: Har ingen miljömärkning men ställer krav på att leverantörerna ska följa miljölagstiftningen i landet där de verkar. Eurosko lägger också till att förbjudna kemikalier inte får användas i produktionen, och Scorett vill att leverantörerna ska minimera sin miljöpåverkan så långt det är möjligt. Många länder vill inte riskera att gå miste om exportmöjligheter genom att anta en alltför hård miljölagstiftning. Därför bör företagen ställa samma krav på miljö oavsett produktionsland. Eftersom företagen inte vet vilka underleverantörer de har, finns risk för att man inte kommer åt den allvarligaste miljöpåverkan. Det är därför viktigt att man vet vilka underleverantörerna är, att man även ställer krav på dessa och att man kontrollerar att kraven uppfylls.

ANWR: Ställer krav på att de färdiga skorna som levereras till sina egna märken inte får innehålla vissa typer av kemikalier, men inte på vilka kemikalier som får hanteras i processen. De ställer heller inga miljökrav på sina avtalsleverantörer. Eftersom miljöproblemen i skoindustrin generellt är mycket stora, bör ett skoföretag och en inköpsorganisation som ANWR ta detta på allvar och ta sitt ansvar genom att miljöcertifiera sina egna märken och ställa miljökrav på sina avtalsleverantörer.

12. Var transparent

Rena Kläder anser att transparens är A och O för att ett företags etiska arbete ska vara trovärdigt. Utan transparens kan inte anställda på företaget och dess leverantörer samt utomstående parter ta del av verksamheten och ge sin syn på saken. Transparens bör genomsyra hela företagets verksamhet från uppförandekod till inköpsstrategier och leverantörsadresser samt information till anställda och konsumenter. En offentlig leverantörslista är viktig för att arbetsrättsorganisationer såväl som det civila samhället och den enskilda konsumenten ska ha största möjliga chans att få veta under vilka förhållanden ett specifikt företags varor tillverkas. I klädindustrin, som ligger före skobranschen när det handlar om ansvarstagande, har flera stora företag som Levi's och Nike valt att offentliggöra vilka leverantörer man använder sig av. Många av de stora klädföretagen har offentliggjort sina leverantörslistor utan att detta har påverkat deras försäljningssiffror nämnvärt. Detta visar att det går att vara transparent även när det gäller leverantörer.

Eurosko/Skokanonen, Vagabond, Nilson Group, Scorett och ECCO: Att företagen har valt att vara med i vår undersökning visar att de har en vilja till förändring och anser sig betjänta av en dialog med Rena Kläder. Vi välkomnar detta och anser att transparens är en förutsättning för ett gott etikarbete. Vi hoppas att nästa steg blir ett offentliggörande av var dessa företag har sina leverantörsfabriker.

ANWR: Även ANWR har valt att vara med i vår rapport men har kunnat svara på få av de frågor som Rena Kläder skickade ut i förväg. Rena Kläder ser mycket allvarligt på detta, eftersom vi anser att konsumenter som köper varor från dessa företag har rätt att få veta under vilka förhållanden de är producerade. De uttalanden som ANWR gjort tyder på att man i dagsläget inte ser sitt ansvar för vare sig arbetsvillkor eller miljön hos avtalsleverantörerna.

På sina egna leverantörsfabriker ställer man vissa krav och genomför externa kontroller, vilket är ett steg i rätt riktning, även om dessa krav behöver utvecklas för att vara trovärdiga. I och med detta ligger ANWR långt efter alla andra företag i denna rapport. Rena Kläder anser att det är mycket beklagligt och vi hoppas på en förändrad inställning till dessa frågor i framtiden.

Vagabonds kommentarer till rapporten

Ekologi inom skobranschen

En sko innehåller en mängd komponenter och kedjan av underleverantörer till en färdig sko är lång. Förutom sula, ovandel och foder används enheter som mellaninlägg, bindsulor, tå- och häl förstärkning. Till det kommer spännen, snören och öljetter, vilket gör att det används en hel del icke-skin i tillverkningen av en sko. I sammansättningen används sedan lim, tråd och finish av ytan. Det är därmed ett system av underleverantörer som alla bidrar till komfort, hållbarhet och den slutgiltiga produkten.

För långsiktig ekologisk utveckling innebär detta att vi måste ta ett ansvar utöver bara skinn och sula. Vi måste kartlägga alla delarna och jobba för att varje bit ska bli bättre, visa efterfrågan och påverka så att utveckling sker inom varje del. Skotillverkning är ett komplicerat hantverk, men samtidigt en industri med låga marginaler, där normalt små resurser avsätts för produktutveckling.

Som en av Nordens ledande leverantör av skomode har vi på Vagabond ett stort ansvar i den här utvecklingen. Eftersom vi styr över hela produktions- och distributionskedjan, har vi även bra möjligheter. Varje Vagabondsko designas och prototyp tillverkas i vår workshop i Varberg, härifrån gör vi mönster och tillverkningsinstruktioner, vilket ger oss god inblick i alla komponenter. Våra mönster skickas sedan vidare till vår egen fabrik i Vietnam, som i sin tur ser till så att övriga samarbetspartners får rätt instruktioner.

Vi är långtifrån i hamn och vi lär oss hela tiden. Våra ekologiska kängor togs väl emot, dock inte med någon volym att tala om. Vi tror att efterfrågan håller på att växa fram och kommer ändå att fortsätta erbjuda dessa produkter, samtidigt som vi arbetar för att förbättra varje komponent och göra varje Vagabondsko lite mer ekologisk, inte bara vissa kampanjartiklar.

ANWR:s kommentarer till rapporten

Code of Conduct för Ariston Nord West Ring

ANWR är ett inköpskooperativ och inte en inköpsförening, vilket innebär att alla medlemmar gör sina inköp hos den eller de skoleverantörer de själva önskar samarbeta med. Vår affärsidé är att vi är en finansiell partner mellan våra medlemmar och de leverantörer som vi har ett kontraktsförhållande med.

I våra avtalade kontrakt framgår det tydligt att vi kräver att man följer regelverk för mänskliga rättigheter, barnarbete, användandet av ohälsosamma kemikalier.

Eftersom ANWR inte har något ägandeförhållande till våra medlemmar kan vi endast lämna rekommendationer.

När det gäller produktion av våra egna varumärken, vilket motsvarar mindre än 5% av vår totala omsättning, har vi en mer omfattande överenskommelse med våra leverantörer. Vi kontrollerar ingående att man följer europeisk lag och vår egen "Code of Conduct". För att följa upp att våra skrivna överenskommelser med våra leverantörer följs, använder vi internationella revisionsföretag som på plats gör kontroller.

Finns det fler frågor rörande detta ber jag er vänligen att kontakta mig direkt.

Fritz Terbuyken
Styrelsen
Ariston Nord West Ring eG
Mainhausen, Tyskland

Scorett's kommentar till rapporten

På Scorett har vi ett ansvar gentemot våra kunder, anställda och övriga intressenter att minimera vår påverkan på omvärlden. Därför är det enormt viktigt att arbeta aktivt med miljö- och etikfrågor. Målsättningen för vårt miljö- och etikarbete är att verksamheten på bästa möjliga sätt ska bedrivas i samklang med affärsidén och vårt ansvar för miljö och människor.

Scorett har en miljö- och etikpolicy för alla anställda inom företaget. Varje vecka jobbar vi regelbundet med att genom intern info ge alla medarbetare miljötips och råd. Tillsammans med Code of Conduct bildar miljö- och etikpolicyn vår gemensamma värdegrund.

Scorett köper cirka 75% av sina skor i Europa, och då främst i Italien. Många av de italienska leverantörerna har varit med sedan starten på 80-talet och ett ömsesidigt förtroende har byggts upp under årens lopp. Fabrikerna besöks regelbundet och man kan med egna ögon se att förhållandena är mycket bra och lever upp till de krav vi ställer i vår Code of Conduct.

Resterande del har köpts i Asien men pga. valutor och kvalitet har kvantiteten minskats betydligt under senare tid.

Scorett har till sin hjälp en anställd från Kina som sköter kontakten med de kinesiska leverantörerna. På så vis får man en bättre inblick i och även förståelse för hur det ser ut och vilka problem som kan finnas. Att tala samma språk underlättar också framförandet av de krav vi ställer på våra leverantörer.

Vi jobbar långsiktigt och med långa ledtider för att inte pressa leverantörerna. Eftersom kvalitén är en mycket betydelsefull faktor i vår affärsidé är det viktigt att leverantören ej producerar varor av sämre kvalitet pga. tidspress.

Scorett har gått med i BSCI för att på ett bra sätt kunna göra oberoende inspektioner av fabrikerna och få en bild av vad som behöver förbättras. Vi tror att vi kan bli bättre på sikt genom att få hjälp av andra medlemsföretag med mer erfarenhet. Vi tror på idén att många företag som går samman gemensamt ska kunna påverka förhållandena i fabrikerna.

ECCO:s kommentarer till rapporten

ECCO er glade for, at der generelt bliver mere og mere fokus på miljø og sundhed verden over. Det er et område, som ECCO arbejder meget med og som aldrig må gå i stå. Derfor hilser vi altid kritik velkommen fra både omverdenen og egne medarbejdere, så vi kan blive endnu bedre til at leve op til ECCO:s Code of Conduct. Der er dog nogle forhold i Rena Kläder rapporten, som vi gerne vil kommentere.

Det er rigtigt, at ECCO producerer 80 procent af de færdige sko, mens 20 procent bliver produceret af eksterne fabrikker, men hvad der ikke kommer tydeligt frem i rapporten er, at samtlige fabrikker, også de eksterne, bliver kontrolleret i forhold til miljø og sundhed. Kontrollen foregår ved hjælp af interne audits, hvor ECCO har uddannet et globalt audit team, der står i spidsen for arbejdet. Samtidig benytter ECCO sig også af eksterne auditører, der foretager stikprøver, som skal sikre, at de interne audits er retvisende og har den nødvendige kvalitet.

Auditprogrammet afspejler ECCO:s Code of Conduct, der er et statement med ti forpligtelser. Der stilles blandt andet skarpt på affaldshåndtering, ressourceforbrug, håndtering af kemikalier, forebyggelse af arbejdsulykker, diskrimination, arbejdsforhold, religionsfrihed mm. Auditteene foregår ved en grundig rundgang på hele fabrikken – lige fra produktionslinier og lagerfaciliteter til kantineforhold. Ligeledes bliver centrale dokumenter set igennem og medarbejdere bliver interviewet som suppleres med øvrige indtryk fra fabrikken. På baggrund af dette afholdes et møde med ledelsen og de ansvarlige for miljø- og arbejdsforhold, hvor der udarbejdes handlings- og tidsplaner for de forhold, der skal forbedres.

Som fortalt auditerer ECCO både interne og eksterne skofabrikker, der producerer sko og overdele (uppers) til ECCO, men med hensyn til underleverandører af materialer og komponenter som snørebånd, metalkomponenter og lignende, er ECCO endnu ikke så langt som på skofabrikkerne. Men i 2006 begyndte ECCO med opbygningen af et systematisk audit system i forhold til underleverandørerne af mindre materialer, og det bliver fortsat trinvis udbygget år for år, så audits bliver til en naturlig del af samarbejdet.

ILOs retningslinier

I rapporten nævnes det, at ECCO ikke følger i ILOs retningslinier. ILOs Core Labor Standards fokuserer på fire områder: børnearbejde, tvangsarbejde, diskrimination og foreningsfrihed. Alle disse områder er en del af ECCO:s Code of Conduct, men udover det har ECCO tilføjet seks andre områder: respekt for det enkelte lands kultur, respekt for religionsfrihed, tilbud omkring uddannelse og kompetenceudvikling på alle niveauer, stræben efter at være en førende virksomhed inden for miljø og arbejdsmiljø og altid overholde lokale love og regler. Med dette fokus arbejder ECCO fortsat videre på at blive endnu bedre inden for området.

Källor

Artiklar, rapporter och böcker:

Chen, Meei-shia and Chan, Anit (1999) China's "Market Economics in Command": Footwear Workers Health In Jeopardy", International Journal of Health Services, vol 29:4, sid 793–811, 1999

China Labor Watch (2005) The Kingmaker Company's Factory in Zhuhai, China: Stolen Wages, Unfair Labor Practices (www.chinalaborwatch.org/upload/kingmakerreport.pdf)

China Labor Watch (2008) PUMA's Failure in CSR; Suppliers' critical conditions

Clean Clothes Campaign (2005) Looking for a quick fix – How weak social auditing is keeping workers in sweatshops

Egels-Zandén, Niklas & Wahlqvist, Evelina (2007) "Post-Partnership Strategies for Defining Corporate Responsibility: The Business Social Compliance Initiative", Journal of Business Ethics 70(2): 175-189

Esbjörnsson, Estrid (1986) Att arbeta på skofabrik. En samtidsundersökning av skoindustrin i Kumla. Örebro läns museum, Örebro

Global Labor Strategies (2008) Why China Matters: Labor Rights in the Era of Globalization

Grahn, Marie. Gifter i vanliga skor, Göteborgs-Posten 2008-05-29, sid 72

Grahn, Marie. Ämnena kan ge allergier och cancer, Göteborgs-Posten 2008-05-29, sid 72

Göthberg, Lisa (2007) Kan skor flyga, Examensarbete, Karlstads universitet.

Homeworkers Worldwide (2008) Who Foots the Bill? Decent work for homeworkers in the leather footwear industry

Kennedy, Marie. Skor säljer som aldrig förr, Göteborgs-Posten 2007-05-05, sid 66

Länsstyrelsen i Stockholms län (2006) Föreordade områden. Inventering av textilindustrier och garverier i Stockholms län. Rapport 2006:15

Läsarnas Fria Tidning, Vad trampar du med och vem trampar du på? 2007-08-06

Merk, Jeroen & Zeldenrust, Ineke (2005) The Business Social Compliance Initiative (BSCI). A Critical Perspective, Clean Clothes Campaign

Rydin, Stefan (2002) Undersøgelse af indeholdet af Cr(VI) og Cr(III) i lædervarer på det danske marked, Miljøstyrelsen

Sjöblom, Josefin (2001) "Kemikaliespridning från produkter. Kemikalier i skor – en förstudie",

Kemikalieinspektionen

Sko&Mode, Tidningen för hela modebranschen 4/2008

Tiwari RR. 2005. Child labour in footwear industry: Possible occupational health hazards, Indian J Occup Environ Med 2005;9:7-9. (<http://www.ijoem.com/text.asp?2005/9/1/7/16034>)

Ählström, Jenny & Egels-Zandén, Niklas (2008) The Processes of Defining Corporate Responsibility: A Study of Swedish Garment Retailers' Responsibility, Business Strategy and the Environment, 2008, vol 17:4, sid 230–244

Elektroniska källor:

www.hemslojd.org/miljoparm/ovrigt/skinn.htm

Börjesson, Stig & Mårtensson, Sven-Åke, Tretornshistorik under 100 år, http://home.swipnet.se/s_b/

www.scb.se

www.scorett.se

www.vagabond.com

www.ecco.com

www.nilsongroup.com

www.eurosko.se

Intervjuer:

Scorett: Pernilla de Filippo, CSR- och kvalitetsansvarig, och Anna Martinsson, marknadsansvarig. 14/8 2008

Nilson Group: Malin Kemi, chef för avdelningen för inköpsutveckling, och Catherine Nasser, CoC-ansvarig. 14/8 2008

Eurosko: Johan Storvik, marknadsdirektör. 11/8 2008

Vagabond: Mats Nilsson, vd. 26/8 2008

ECCO: Claus Kjærsgaard, vice president, Corporate Communication. 1/9 2008

ANWR: Jan Persson, vd. 1/9 2008, Fritz Terbuyken, styrelsemedlem i det tyska moderbolaget, 12/11 2008

Skokanonen: Lars Sandqvist, inköpschef. 12/9 2008

ITGLWF: Neil Kearney, generalsekreterare. 12/9 2008

BSCI: Lorenz Berzau, vd. 15/9 2008

IF Metall: Hans Palmqvist, internationell sekreterare. 9/10 2008