

Vägar till ett bättre arbetsliv

Tre svenska företags försök att
skapa bättre villkor på fabriker
i Indien och Sri Lanka



Svenska kyrkan 

FAIR TRADE CENTER

SWED
WATCH 



SwedWatch är en religiöst och partipolitiskt obunden frivilligorganisation, vars uppgift är att granska svenska företags handel med och verksamhet i utvecklingsländer. Målet är att detta ska bidra till att minska sociala och miljömässiga missförhållanden. SwedWatch har fem medlemsorganisationer; Svenska kyrkan, Naturskyddsföreningen, Fair Trade Center, Latinamerikagrupperna och Miljöförbundet Jordens Vänner. Webbplats: www.swedwatch.org.

Svenska kyrkan

Svenska kyrkan är del av världens största nätverk, den världsvida kyrkan. Där pågår ett brett samarbete. Det gäller inte minst jordbruksutveckling, hiv och aids, rättvis handel, katastrofhjälp, försoning och dialog, mikrokrediter, mänskliga rättigheter och kvinnligt ledarskap. Svenska kyrkans internationella arbete vill bidra till en rättvis värld utan hunger, fattigdom och förtryck. Webbplats: www.svenskakyrkan.se.

FAIR TRADE CENTER

Fair Trade Center startades 1996 med syfte att skapa ett informationscentrum för konsumenter om svensk handel med och svenska företags verksamhet i utvecklingsländer. Fair Trade Center är en partipolitiskt obunden ideell förening vars övergripande mål är att främja rättvis handel med utvecklingsländer och därmed ge alla länder möjlighet att uppnå en hållbar utveckling. Webbplats: www.fairtradecenter.se.

Rapportförfattare: Mats Wingborg

Foton: Mats Wingborg

Ansvarig utgivare: Viveka Risberg, Swedwatch

Publicerad i oktober 2009

www.swedwatch.org

Tryckt hos Elanders på Arctic Volume  FSC-certifierat papper.

Denna skrift har publicerats med ekonomiskt stöd från Sida, som dock ej medverkat vid utformningen och inte tar ställning till skriftens innehåll.

Förord

Diskussionen om företagens sociala ansvar har utvecklats snabbt det senaste tio åren. Få svenska företag ifrågasätter i dag att de har ett ansvar för förhållandena för anställda vid dotterfabriker eller leverantörer i utvecklingsländer. I många fall handlar frågan inte om företagen har ett ansvar, utan om hur företagen på bästa sätt kan förvalta detta ansvar så att konkreta förbättringar genomförs.

Den dominerande trenden är att bolag inför så kallade uppförandekoder med krav på bland annat arbetsmiljö och fackliga rättigheter, som leverantörerna ska uppfylla. Den mest utbredda formen av uppföljning av kraven sker genom kontroller. Enbart striktare regler och stickprovsinspektioner har dock visat sig vara ett otillräckligt sätt att följa upp företagens sociala ansvar. Det finns emellertid också många andra metoder och drivkrafter för förbättringar.

I den här rapporten har vi analyserat tre konkreta exempel på fabriker som har förhållandevis goda villkor för sina anställda: Trelleborg (Sri Lanka), Dem Collective (Sri Lanka) och Lindex (Indien). Exempelen är sinsemellan mycket olika: två kommer från klädindustrin, ett från verkstadsindustrin, två av företagen utgör stora bolag, ett är relativt nystartat och mycket litet. Drivkrafterna är också mycket olika: lokala fackföreningar, kundföretagens krav och uppförandekod respektive ägarens vilja att bygga upp ett modellföretag. Analysen av Trelleborg utgör samtidigt en uppföljning av en rapport som SwedWatch publicerade 2005: *Lång väg till självklara rättigheter – Trelleborgs försök att hindra bildandet av en fackförening på Sri Lanka*.

Vi vill genom att lyfta fram dessa exempel, och samtidigt redovisa aktuell forskning, belysa vilka resultat man kan nå med olika metoder för att förbättra arbetsvillkoren, och hur olika drivkrafter samverkar i förändringsprocesserna. Varje exempel är unikt och beroende av specifika förutsättningar, men kan också ge generella lärdomar. En av de viktigaste lärdomarna är att om lokala drivkrafter, från såväl anställda som företagsledning, förenas med krav från slutkonsumenter och kundföretag förbättras förutsättningarna för att hållbara förbättringar ska ske.

SwedWatch rapporter syftar för det mesta till att uppmärksamma missförhållanden. Med denna rapport lyfter vi i stället fram positiva exempel. Det innebär inte att vi ger någon ”kvalitetsstämpel” på det arbete som de analyserade företagen bedriver, eller gör bedömningen att exempelvis Lindex bedriver ett bättre arbete än sina konkurrenter. Det är inte SwedWatch roll att ge den typen av omdömen. Däremot vill vi med denna rapport bidra till en generell diskussion om hur företag kan utveckla sitt sociala ansvarstagande.

Erik Lysén
Internationell policychef på
Hela Världen, Svenska kyrkan

Agneta Gunnarsson
Ordförande i Fair Trade Center

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	5
<i>Trelleborg: Från konflikt till kollektivavtal.</i>	5
<i>Dem Collective: levnadslöner och giftfritt som affärsidé</i>	6
<i>Lindex: kontroll och samarbete med villiga leverantörer.</i>	7
<i>Uppifrån och ner, och nerifrån och upp</i>	8
<i>Vad säger forskningen om olika metoder och strategier?</i>	8
1. Bakgrund	12
2. Syfte	14
3. Metod	16
4. Vad säger forskningen och andra studier?	18
4.1. <i>CSR-arbete och uppförandekoder</i>	18
4.2. <i>Effekterna av facklig organisering</i>	20
5. Tre fallstudier	24
5.1. <i>Trelleborg – från konflikt till kollektivavtal.</i>	25
5.2. <i>Dem Collective – ansvar som affärsidé</i>	40
5.3. <i>Lindex – uppförandekod och kontroll.</i>	53
6. Slutlig analys	72
<i>Lärdomar.</i>	75
Bilaga 1. Företagens kommentarer	77
Förkortningar	79
Referenser	80

Sammanfattning

Globaliseringen har skapat ett världsomspännande produktionsnät där en allt större del av tillverkningen utförs i utvecklingsländer. Utvecklingen har lett till att transnationella företag fått ett ansvar för arbetsvillkoren i dessa länder. Många företag har svarat med att anta uppförandekoder och policies som idag utgör grunden för deras arbete med Corporate Social Responsibility (CSR). En del företag har arbetat med frågorna i över ett decennium och det är därför av stor vikt att analysera strategiernas möjligheter och begränsningar samt att se om företagens val och metoder leder till de sorters förbättringar som företagen eftersträvar. Utifrån sådana kunskaper och erfarenheter kan framtida insatser utvecklas och vid behov justeras.

I denna rapport undersöks tre konkreta fall: Trelleborgs agerande efter en facklig konflikt på en av företagets fabriker i Sri Lanka, Dem Collectives etiska affärsidé samt Lindex försök att påverka två av sina leverantörer i staden Noida i Indien. De tre olika processerna som beskrivs i denna rapport har skapat förändringar av delvis olika karaktär. Fallet om Trelleborg visar vad kollektivavtal och en löpande ömsesidig dialog mellan företag och lokala fackföreningar kan innebära. Dem Collective representerar ett svenskt företag som bildats med målsättning att sätta ribban extra högt vad gäller arbetsvillkor och miljö. Lindex, slutligen, representerar en huvudtrend bland stora svenska klädföretag som arbetar med uppförandekoder, inspektioner och leverantörssamarbete i syfte att förbättra arbetsvillkoren för de fabriksanställda.

Syftet har inte varit att jämföra de olika företagen, utan att undersöka varje enskilt fall utifrån sin egen kontext och belysa *vad* som förbättrats på respektive fabriker och *hur* det gått till. Studien analyserar vilka aktörer som varit involverade i processen, om förändringarna åstadkommit genom konflikt eller samarbete och vilka ramverk som spelat störst roll. Den undersöker också om förändringarna bidragit till att omskapa strukturer och system på arbetsplatserna samt om förändringarna varit en motor för liknande processer utanför själva arbetsplatsen, exempelvis på fler fabriker i närområdet. eller om CSR-arbetet till och med har bidragit till att stimulera en allmän demokratisering (se även tabell på sid 10).

Trelleborg: Från konflikt till kollektivavtal

Trelleborg driver två fabriker i Sri Lanka där fabriksledningarna efter en tidigare konflikt erkänt de lokala fackklubbarna och slutit kollektivavtal. Parallellt med detta har Trelleborg tagit fram en ny uppförandekod där de fackliga rättigheterna uttrycks tydligare. Resultatet vid Trelleborgs fabriker i Sri Lanka har framförallt blivit en bättre dialog mellan fackklubbar och företag och ett starkare inflytande för de anställda. Parallellt med detta har arbetsmiljön förbättrats, men det har framför allt berott på initiativ från företagsledningens sida. Även lönenivån är

relativt sett hög på fabrikena. Trots att lågkonjunkturen lett till en minskad produktion, vilket i sin tur lett till att all övertid försvunnit och vissa skift dragits in, så överskrider lönerna på fabriken vida den lagstadgade minimilönenivån.

Förbättringarna på fabriken har haft ett starkt symbolvärde; det kollektivavtal som slutits är det första någonsin i en ekonomisk frizon i Sri Lanka. Genom det fackliga genombrottet och kollektivavtalet har arbetarna visat att de kollektivt kan uppnå inflytande. De fackliga framgångarna har i sin tur bidragit till att sprida facklig verksamhet till fler företag, bland annat i frizonen Biyagama. Genom aktiviteterna i förbundet FTZ&GSEU har arbetarna numera också möjlighet att lyfta frågor till en högre nivå. Denna möjlighet har förstärkts ytterligare av den nybildade fackliga centralorganisationen TUC och FTZ&GSEU:s internationella kontakter bland annat med IF Metallklubben vid Trelleborg i Sverige. Fallet visar att en facklig organisering kan skapa ett kollektivt inflytande och betydande möjligheter för de anställda att föra fram åsikter och påverka företaget. Dialogen mellan fackklubben och Trelleborg har också gynnat företaget genom att skapa ett bättre arbetsklimat och därmed en högre produktivitet.

Dem Collective: levnadslöner och giftfritt som affärsidé

Dem Collective är ett klädföretag med en egen fabrik i Kadawatha, Sri Lanka. Utgångspunkten för Dem Collectives verksamhet är att bedriva tillverkning i enlighet med företagets högt ställda etiska och miljömässiga normer, vilket bland annat innebär att de anställda ska få levnadslöner, facklig organisering ska vara tillåten och inga gifter ska användas i tillverkningen eller finnas i de kläder som företaget producerar.

Dem Collective har genom sin fabrik i Kadawatha visat att det är möjligt att gå längre än många andra klädföretag. Företagets strategi är att inspirera och agera blåslampa för andra företag genom att föregå med gott exempel. Dem Collectives öppna redovisning tydliggör att löner som vida överstiger miniminivån inte drastiskt påverkar de totala produktionskostnaderna. De anställda uppger dessutom att de högre lönerna gör att de inte vill och inte behöver arbeta så mycket övertid, vilket inte var fallet när de arbetade på andra fabriker där minimilönen utgjorde baslön. Dem Collective visar också att det är möjligt för företag som har en mindre komplex produktionskedja att kontrollera hela kedjan. Slutligen visar företaget att det, i de volymer som företaget handlar med, går att använda bomull som till 100 procent är ekologisk.

Dem Collective har ett nära samarbete med det lankesiska fackförbundet FTZ&GSEU. Trots detta har fabriken i Kadawatha inte blivit någon bas för facklig aktivitet. De anställda vid Dem Collectives fabrik uppger dock att de har inflytande över produktionen ändå, främst genom att företagsledningen är lyhörd. Eftersom arbetarna är oorganiserade har de dock en svag kollektiv förhandlingsstyrka och förhandlingar om kollektivavtal förekommer inte. Istället kan de anställda påverka genom att de i egenskap av individer för fram önskemål till företagsledningen.

Dem Collectives symbolvärde finns framför allt i Sverige där företaget fått ett visst medialt genomslag. Det märks bland annat genom att allt fler organisationer och företag vill beställa kläder från Dem Collective. I Sri Lanka är Dem Collective dock inte någon känd aktör, även om samarbetet med FTZ&GSEU gjort att företaget blivit känt i vissa fackliga kretsar. Istället är Dem Collective ett litet företag med småskalig tillverkning och få anställda. Dem Collectives möjlighet att förbättra för många arbetare samt påverka andra klädföretag i Sri Lanka är därmed liten. Organisationen är också sårbar eftersom arbetet i stor utsträckning är koncentrerat till ett fåtal nyckelpersoner.

Lindex: kontroll och samarbete med villiga leverantörer

Lindex representerar ett förhållningssätt som är karaktäristiskt för många större svenska klädföretag som arbetar aktivt med CSR och har centrala och lokala CSR-anställda, till exempel fabriksinspektörer. Företaget är anslutet till Business Social Compliance Initiative (BSCI), en europeisk företagsdriven organisation som tagit fram ett gemensamt ledningssystem för att förbättra arbetsvillkoren i företags globala leverantörskedjor. Därmed utgör BSCI:s uppförandekod också en normativ grundval för Lindex CSR-arbete. För att tillförsäkra att uppförandekoden efterlevs utför Lindex egna inspektioner. Vidare utförs inspektioner av etiska revisionsfirmor på uppdrag av BSCI.

Lindex har leverantörer i flera länder. I denna studie undersöks två leverantörsfabriker i staden Noida i Indien. Fabriken har valts ut av Lindex självt, som exempel på fabriker där man uppnått positiva resultat. Fabriksledningarna vid Lindex leverantörsföretag i Noida är uttalat engagerade i att förbättra arbetsvillkor och miljö. Stora förbättringar har skett när det gäller exempelvis arbetsmiljö, utbetalning av övertidsersättning och inbetalningar till socialförsäkringar. Fabriksledningarna och Lindex anser att förbättringarna beror på en kombination av beställarföretagens CSR-krav och företagsledningarnas egen vilja att åstadkomma förbättringar.

Lindex leverantörer uppger att de garanterar att de anställda har rätt att organisera sig fackligt, men detta har inte lett till facklig organisering. Vid leverantörsföretagen finns inga fackliga medlemmar. De anställda har dock vissa möjligheter att påverka på grund av företagets lyhörddhet, arbetarkommittéer och förslagslådor. Inflytandet är dock individualiserat. Genom avsaknaden av organisering och kollektivavtal har arbetarna ingen gemensam förhandlingsstyrka, vilket eventuellt hade kunnat generera andra resultat. Den nuvarande strategin har hittills gett klena resultat när det gäller löner (grundlönen på de två fabriken är inte högre än den lagstadgade minimilönen), materiell utveckling utanför arbetsplatsen (det finns inga belägg för att arbetarnas levnadsstandard har ökat), övertid (de låga lönerna är ett skäl till att de anställda arbetar en omfattande övertid) samt när det gäller övergången till ekologisk bomull. I Lindex CSR-strategi betonas samarbete och samverkan, inte konflikt. Även lever-

antörsföretagen betonar att de samverkar med beställarföretagen. Eventuella motsättningar gentemot de anställda är inkapslade och osynliga.

Generellt sett har Lindex blivit mer krävande i sin bedömning av sina leverantörer de senaste åren och understryker att det måste finnas tydliga indikationer på att fabriksägarna är villiga att aktivt och långsiktigt förbättra situationen för arbetarna i fabriken, i samarbete med Lindex. Företaget betonar vikten av komplett och sanningsenlig dokumentation gällande anställningskontrakt, löneutbetalningar, arbetstider, övertider och inbetalningar av socialförsäkringar. Om en leverantör inte har ordning på dokumentationen betyder det orderstopp från Lindex tills dess att situationen är åtgärdad. Under 2008 var det hela 47 av totalt cirka 400 fabriker som vid något tillfälle blev belagda med orderstopp och inte fick fortsatta beställningar från Lindex på grund av olika brister. Lindex senaste hållbarhetsredovisning för 2008 visade att det hos ungefär en tredjedel av företagets leverantörer rådde avvikelser från de etiska kraven inom tre områden: ledningssystem, arbetstider samt löner och ersättning. Dessutom behövde förbättringar genomföras hos ungefär en tredjedel av Lindex leverantörer inom områdena dokumentation, arbetsmiljö samt hälsa och hygien.

Uppifrån och ner, och nerifrån och upp

De tre fallen illustrerar olika utgångspunkter, strategier och verktyg som används i svenska företags CSR-arbete idag. Alla har sina styrkor och begränsningar. En grundfråga handlar om hur förändringarna åstadkommit. Både Dem Collective och Lindex visar på processer där initiativen kommit uppifrån. I fallet Trelleborg har initiativen kommit både från de organiserade arbetarna och från företaget, som en respons på kraven underifrån vid konflikten 2005. Händelseutvecklingen vid Trelleborg har lärt arbetarna att de genom facklig organisering kan påverka arbetsvillkoren, medan arbetarna vid Dem Collective och Lindex har lärt sig att de kan få bättre arbetsvillkor om de får anställning hos en mer ansvarstagande arbetsgivare som vill lyssna. Ytterligare en skillnad framträder i fallstudierna: endast vid Trelleborg sker en kontinuerlig, oberoende övervakning av vad som sker med arbetsvillkoren (genom fackklubben). Fallet visar hur facklig verksamhet kan stödja det CSR-arbete som bedrivs ovanifrån – och hur CSR-arbetet, exempelvis via tydliga ställningstaganden i uppförandekoden, kan understödja facklig verksamhet.

Vad säger forskningen om olika metoder och strategier?

Det finns ett stort antal studier och vetenskapliga artiklar som behandlar CSR och effekterna av uppförandekoder och facklig organisering. På en rad punkter bekräftar denna studie tidigare undersökningar.

Forskning och undersökningar av enskilda organisationer tyder exempelvis på att uppförandekoder i kombination med inspektioner kan leda till påtagliga förbättringar när det gäller exempelvis hälsa och säkerhet. Däremot är det svårt att nå



Foto: Kristyne Peter/International Metalworkers' Federation

I många länder förbjuds eller försvåras organisering i de så kallade exportprocesszonerna. Men i Indonesien har stora framgångar skett de senaste åren och idag tillhör 50 000 av zonernas arbetare något fackförbund. Kvinnorna på bilden tjänar mindre än 100 dollar i månaden och kräver större anställningstrygghet eftersom de flesta har tillfälliga kontrakt.

framsteg när det gäller facklig organisering och kollektivavtal via dessa verktyg, trots att ILO:s kärnkonventioner omfattar fackliga rättigheter.

En rad studier visar också att arbetet med uppförandekoder och fabriksinspektioner oftast ger bättre resultat om det kombinerats med andra åtgärder, i synnerhet utbildningar för att förbättra företagsstyrning och öka effektiviteten. Om fabriksledningarna ser den ekonomiska nyttan av CSR-arbetet är de mer villiga att implementera kraven, vilket verkar vara fallet hos Lindex två leverantörer. Skillnaden mellan etiskt framgångsrika leverantörer och de mindre framgångsrika beror ofta främst på om frågorna integrerats i leverantörernas ledningssystem och om de uppfattar CSR-arbetet som ett sätt att också öka företagets produktivitet och lönsamhet. Behovet av kunskapsöverföring från beställarföretag till leverantör, förtroendefulla och täta kontakter (som både Lindex och Dem Collective betonar), bättre system för kommunikation mellan anställda och ledning (som till exempel på Trelleborgs fabriker) samt utbildningar där anställda utbildas i sina rättigheter är andra kompletterande åtgärder som lyfts fram de senaste åren.

En annan kategori av studier inom detta forskningsfält handlar om effekterna av fackliga konflikter och facklig organisering. Den i särklass mest omfattande makropolitiska översikten av effekterna av facklig organisering och kollektivavtal utfördes av Världsbanken 2002. Studien visar att facklig organisering och kollektivavtal skapar något högre löner för de anställda, en jämnare lönespridning

(vilket också leder till att i synnerhet kvinnorna får högre löner) samt en starkare känsla av inflytande. En överraskande slutsats i studien är att strejknivån är något högre när det inte existerar facklig organisering/kollektivavtal. En möjlig tolkning av detta är att facklig organisering skapar en struktur för inflytande. När en sådan saknas tenderar anställda som känner sig pressade att ta till ett mer radikalt verktyg, nämligen strejkvapnet. Däremot ger studien inte samma entydiga belägg för att stark facklig organisering skapar en säkrare arbetsmiljö. För att den effekten ska uppstå krävs att de fackliga organisationerna utbildar de egna förtroendevalda i arbetsmiljöfrågor.

	TRELLEBORG	DEM COLLECTIVE	LINDEX
Omsättning	Drygt 31 miljarder kr	4 miljoner kr	5 miljarder kr
Relation till undersökta fabriker	Ägare	Ägare	Kund
Vad representerar fallet?	Kombination av arbete med uppförandekod, erkännande av fackförening och framförhandling av kollektivavtal.	En affärsidé som bygger på högre krav för arbetsvillkor och miljö än de flesta andra klädföretag ställer.	Huvudfåran bland svenska storföretag: genom fabriksinspektioner kontrolleras att uppförandekod efterföljs.
Centrala aktörer	Trelleborgs koncernledning, nya fabriksledningen i Sri Lanka, fackklubbarna och den internationella fackföreningsrörelsen.	Ledande personer inom Dem Collective.	Lindex, BSCI och leverantörerna.
Viktigaste ramverken	Kollektivavtalen och Trelleborgs uppförandekod.	Företagets etiska policy.	BSCI:s uppförandekod.
Resultat: Hur har arbetsförhållandena förbättrats?	Från brott mot uppförandekod vad gäller rätten till facklig organisering till erkänd fackförening och kollektivavtal. God dialog och starkare inflytande för de anställda. Hög lönenivå och jämn lönespridning. Förbättrad arbetsmiljö.	Högre löner än på andra fabriker och därmed minskat behov av att arbeta övertid. Inflytande över arbetet. Möjligheter att ta fördelaktiga lån vid sjukdom.	Bättre arbetsmiljö och utökad utbildning i säkerhetsfrågor. Utbetalning av övertidsersättning samt inbetalningar till socialförsäkringar. Utökade möjligheter att ta lån hos företaget. Satsningar för att anställa fler kvinnor (hos leverantör 1 men inte hos leverantör 2).
Har system & strukturer förändrats?	Struktur finns numera för hur oenigheter ska hanteras på fabrikena. Fackklubbarna ingår nu i ett internationellt kontaktnät.		

	TRELLEBORG	DEM COLLECTIVE	LINDEX
Har förändringarna stimulerat effekter på fler fabriker eller i samhället i stort?	<p>Starkt symbolvärde: kollektivavtalet var det första i en ekonomisk frizon i Sri Lanka.</p> <p>Fackliga framgångar på fabrikena har bidragit till att sprida facklig verksamhet till fler företag.</p>	<p>Som föregångare har de bidragit till att lyfta etikfrågan i branschen.</p> <p>En ökad kundkrets har fått upp ögonen för behovet av levnadslöner och ekologisk produktion.</p>	<p>Med stor sannolikhet leder de gemensamma kraven från flera klädföretag till att leverantörerna upplever att de måste förbättra sina arbetsvillkor och sin miljöhantering.</p>
Styrkor?	<p>Arbetet med koden (upifrån) möts av tydlig involvering av anställda genom kollektivavtalen (nedifrån).</p> <p>Struktur finns för hur oenigheter ska hanteras.</p> <p>Kontinuerlig övervakning av arbetsvillkoren genom fackklubben.</p> <p>Trelleborg uppger att utvecklingen skapat en högre produktivitet.</p>	<p>CSR väl integrerat i hela affärsmodellen.</p> <p>Erbjuder levnadslöner för anställda.</p> <p>Uppmuntrar till facklig organisering.</p> <p>Har möjlighet att kontrollera hela sin (mindre omfattande) produktionskedja.</p> <p>Produkter av 100 procent ekologisk bomull.</p> <p>Öppen redovisning av produktionskostnader.</p>	<p>Kan som storföretag påverka många anställda i utvecklingsländer, inte minst på fabriker där krav kommer från många kunder på en gång.</p> <p>Storleken har också möjliggjort en egen CSR-stab (motsvarande åtta heltidstjänster).</p>
Svagheter/begränsningar?	<p>Landspecifika faktorer som begränsar anställdas möjligheter att organisera sig.</p> <p>Endast halva arbetsstyrkan är fackligt ansluten.</p> <p>När det gäller de internationella fackliga kontakterna är fackklubbar på de undersökta fabrikena beroende av en nyckelperson.</p>	<p>Effekterna begränsas till ett litet antal anställda pga att företaget är så litet.</p> <p>Organisationen är till viss del beroende av några nyckelpersoner.</p>	<p>Inga krav på levnadslöner.</p> <p>Oklart hur och i vilken utsträckning underleverantörer kontrolleras av Lindex och dess leverantörer.</p> <p>Olaglig övertid.</p> <p>Litet inflytande för anställda.</p>
Obesvarade frågor	<p>Vilka förbättringar kan härledas till det fackliga arbetet och vilka skulle skett ändå?</p> <p>Varför väljer 50 procent att inte ansluta sig till facket?</p>	<p>Vilka delar kan anammas av större klädföretag?</p>	<p>I vilken utsträckning beror förbättringarna på fabrikena på Lindex CSR-arbete? Är det gemensamma trycket från flera beställare huvudförklaringen?</p>

1. Bakgrund

Globaliseringen har skapat ett världsomspännande produktionsnät där en allt större del av tillverkningen utförs i utvecklingsländer. Detta sker genom att transnationella företag både flyttar tillverkning och lägger ut produktion på leverantörer i utvecklingsländer. Förändringarna av den globala arbetsfördelningen har i sin tur skapat en debatt om arbetsvillkor, fackliga villkor och miljö i utvecklingsländer. I och med att transnationella företag flyttat produktion till utvecklingsländer har också företagen fått ett juridiskt och moraliskt ansvar för arbetsvillkoren i dessa länder.

De transnationella företagens inverkan på utvecklingsländer är samtidigt mångbottnad. Å ena sidan har företagens investeringar och beställningar fört in kapital, teknologi och skapat arbetstillfällen och tillgång till internationella marknader. Å andra sidan finns många fall där företag och dess leverantörer varit delaktiga i kränkningar av mänskliga rättigheter. Inte sällan har detta skett genom att företagen dragit nytta av den svagare lagstiftning och myndighetskontroll som finns i utvecklingsländer. Vanliga missförhållanden gäller bland annat extremt låga löner, långa arbetstider, repression mot facklig verksamhet och skador på miljön. Mängder med rapporter, däribland från FN-organet Internationella Arbetsorganisationen (ILO), har dokumenterat brott mot nationell lagstiftning och internationella konventioner.

Uppgifterna om missförhållanden i produktionen i utvecklingsländer, i kombination med dessa länders begränsade möjligheter eller bristande vilja att följa upp den egna lagstiftningen, har lett till att fackföreningar och enskilda organisationer genom information, kampanjer och konsumentpåtryckningar försökt att förbättra villkoren i produktionen. Ett resultat av detta, och av företagens interna diskussioner, är att allt fler transnationella företag utvecklat strategier för socialt ansvar (Corporate Social Responsibility, CSR). En viktig del i detta arbete är utarbetandet av företagens uppförandekoder (Codes of Conduct). Syftet med uppförandekoderna är att sätta normer för den etiska nivån för företagens globala verksamhet, men ofta också för att sätta upp etiska miniminivåer för villkoren i leverantörsfabrikerna. I vissa branscher, däribland klädbranschen, är det primära syftet med företagens uppförandekoder att höja standarden i leverantörsfabrikerna.

En annan huvudlinje i diskussionen om arbetsvillkoren har varit att stärka det internationella globala normverket. Av särskild vikt är FN-organet ILO:s (International Labour Organisation) kärnkonventioner som slår fast rätten att organisera sig fackligt, rätten att sluta kollektivavtal och förbud mot diskriminering, barn-, tvångs- och slavarbete. Andra centrala regelverk och riktlinjer är exempelvis FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, FN:s konvention för barnets rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag samt Global Compact. Diskussionen har dels handlat om hur man ska få fler länder och företag att anta

och erkänna dessa regelverk, bland annat har ILO drivit kampanjer för att få fler stater att ratificera ILO:s kärnkonventioner, dels om hur efterlevnaden av regelverken ska kunna säkras. Internationella fackliga organisationer har bland annat föreslagit att ILO:s kärnkonventioner borde kopplas till WTO:s (World Trade Organisation) handelsregler.

Internationella fackliga organisationer har samtidigt kritiserat företagens uppförandekoder för att vara företagens ensidiga deklamationer. Istället har de föreslagit att transnationella företag bör sluta globala ramavtal med globala fack som reglerar företagens riktlinjer och uppträdande.¹ I sådana fall blir innehållet en överenskommelse mellan två parter och något som förpliktigar till efterlevnad. För närvarande har sex svenska företag slutit sådana globala ramavtal (H&M, Ikea, Skanska, SCA, Securitas och SKF).

Både uppförandekoder och globala ramavtal förutsätter uppföljning och kontroll. Dessa behov har i sin tur skapat en flora av kontrollsysteem, samordnade uppföljningar, specialiserade revisionsföretag och fabriksinspektörer. Både när det gäller arbetsvillkor och miljö finns dessutom märkningssystem och organisationer som gentemot konsumenterna garanterar vissa miniminivåer och produktionsmetoder, som Rättvisemärkt, Krav och Bra miljöval. Därtill finns ett antal företag vars hela verksamhet bygger på att de bedriver produktion enligt en etisk tydlig etisk profil, däribland klädföretaget Dem Collective.

¹ Den vanliga internationella beteckningen är International Framework Agreement (IFA).

2. Syfte

I denna rapport undersöks tre konkreta fall: Trelleborgs agerande efter en facklig konflikt på en av företagets fabriker i Sri Lanka, Dem Collectives fabrik i samma land som präglas av företagets affärsidé om att sätta den etiska ribban högre än andra klädföretag samt Lindex försök att påverka två av sina leverantörer i staden Noida i Indien. Huvudfrågan i rapporten gäller hur de tre svenska företagens agerande påverkat arbetsvillkoren och arbetsmiljön för de anställda vid fabriken och varför dessa förändringar skett. Vilka drivkrafter och aktörer har varit viktigast och vilka begränsningar finns med de olika arbetssätt som de olika företagen använt? Det finns skäl att analysera om företagens val och metoder leder till de sorters förbättringar som företagen eftersträvar och urskilja strategiernas möjligheter och begränsningar. Utifrån sådana kunskaper och erfarenheter kan framtida insatser förändras och utvecklas.

Om förbättringar och orsaker till förbättringar ska undersökas blir en central fråga: vad är ”bra” och hur definieras en ”förbättring”? Utgångspunkten i denna studie har varit efterlevnaden av nationell lagstiftning (overtidsarbete, arbetsmiljö, brandskydd etc) samt ILO:s kärnkonventioner (rätt till facklig organisering, rätt att sluta kollektivavtal, förbud mot diskriminering och förbud mot barn-, tvångs- och slavarbete). Flera ”förbättringar” som kan ske på en arbetsplats går dock utöver nationella arbetsrättslagar och ILO:s kärnkonventioner. Det handlar bland annat om rätten till levnadslön, arbetsmiljö samt huruvida arbetsgivare tar ett socialt ansvar för de anställda utöver situationen på arbetsplatsen.

Vidare har SwedWatch valt att studera tre fabriker som rapportförfattaren besökt tidigare, för att möjliggöra jämförelser gällande eventuella förbättringar över tid.² Vid Trelleborgs fabriker i Sri Lanka hade både fackklubbar och representanter från företaget redovisat att det skett förbättringar av samarbetsklimatet efter den konflikt som löstes 2005. SwedWatch har tidigare rapporterat om fallet.³ När det gäller Lindex har företaget under lång tid bedrivit ett arbete med uppförandekoder och socialt engagemang för att förbättra villkoren på leverantörsfabrikerna. Lindex representanter har själva fått välja ut två leverantörsfabriker där de anser att förbättringar har kommit till stånd och att CSR-arbetet har varit framgångsrikt. För Dem Collective är själva företagsidén att bygga upp ett klädföretag som representerar en högre etisk standard, både när det gäller miljö och arbetsvillkor, än andra.

De tre processerna som skapat förändringarna är av olika karaktär. Trelleborg representerar vad en dialog mellan företag och lokala fackföreningar kan inne-

2 Trelleborgs fabriker på Sri Lanka besöktes 2004 och återigen 2005, Dem Collectives fabrik på Sri Lanka 2004 och Lindex leverantörsfabrik 1 2006, i samband med en annan studie. Däremot har Lindex leverantörsfabrik 2 inte besökts vid tidigare tillfälle.

3 SwedWatch, 2005, *Lång väg till självklara rättigheter – Trelleborgs försök att hindra bildandet av en fackförening på Sri Lanka*.

bära. Dem Collective representerar ett svenskt företag som bildats med målsättning att erbjuda bra arbetsvillkor och miljö. Lindex, slutligen, representerar en huvudtrend i företagsvärlden just nu: ett traditionellt svenskt klädföretag som arbetar med uppförandekoder, inspektioner och leverantörssamarbete i syfte att förbättra villkoren för anställda som producerar företagets kläder.

3. Metod

Det empiriska grundmaterialet till fallstudierna har inhämtats genom intervjuer utförda i juni 2009 på Trelleborgs två fabriker i Sri Lanka, Dem Collectives fabrik i Sri Lanka och på Lindex leverantörsfabriker i Noida i Uttar Pradesh i Indien. I samtliga fall har både anställda och chefer intervjuats. När det gäller Dem Collective har även en underleverantörs fabriksledning intervjuats.

Vid Trelleborg har tolv fackligt anslutna arbetare intervjuats, varav sju av de ledande fackliga företrädarna finns namngivna i studien. Intervjuerna har skett på fackförbundet FTZ&GSEU:s förbunds kontor i Colombo, i fackföreningsrörelsens hus utanför den ekonomiska frizonen Biyagama och på fabrikerna. Vid de två första tillfällena har Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU, agerat tolk och på fabrikerna har oberoende tolkar använts. Företrädare för företagsledningen har inte närvarat vid intervjutillfällena. Däremot har det företräddelsevis varit fackliga företrädare, och i synnerhet ledningen för den lokala fackklubben, som har intervjuats beroende på att fallet handlar om fackens arbete vid fabrikerna. Det är möjligt att ett annat urval skulle ha gett en kompletterande bild. En brist är till exempel att anställda som inte är medlemmar i facket inte finns med i intervjuunderlaget.

Vid Dem Collective intervjuades samtliga arbetare som fanns i fabriken under intervjudagen, totalt åtta personer. Tolkningen gjordes av en av de anställda som behärskar engelska. Företrädare för företagsledningen deltog inte vid intervjuerna. Däremot är det ändå osäkert om de intervjuade arbetarna kände sig bekväma med att föra fram eventuell kritik mot företaget, eftersom de inte kände rapportförfattaren och var medvetna om att han tidigare intervjuat företagsledningen.

Vid Lindex leverantörsfabriker har nio slumpvist utvalda arbetare intervjuats (män och kvinnor i olika åldrar och som utför olika arbetsuppgifter på fabrikerna), totalt fem vid leverantör 1 och fyra vid leverantör 2. Intervjuerna utfördes med oberoende tolkning på fabrikerna och utan företagsledningens närvaro. Därtill har kortare samtal förts med ytterligare ett tiotal anställda, men då i närvaro av företrädare för företagsledningen. Vid intervjuerna där företagsledare inte fanns närvarande finns en risk att arbetarna uppfattade situationen som att det fanns band mellan företagsledningen och intervjuaren. Arbetarna vid dessa fabriker var genomgående ovilliga att föra fram kritiska synpunkter, vilket antingen kan tolkas som att förhållandena på fabrikerna var mycket goda eller som att arbetarna av andra skäl trodde att de skulle kunna ha något att förlora på att föra fram kritiska synpunkter. På både Trelleborgs, Dem Collectives och Lindex leverantörsfabriker har företagsledningarna varit positivt inställda till att det genomförts oberoende intervjuer med de anställda. Intervjuerna har dock för det mesta utförts på arbetsplatserna, vilket kan ha påverkat de anställdas vilja att framföra

eventuell kritik. Alla huvudintervjuer har spelats in.⁴ Som underlag för intervjuerna har frågeformulär använts, följdfrågor har sedan formulerats beroende på vilka svar som getts.

En annan del av det empiriska materialet för fallstudierna har bestått av skriftlig dokumentation av kontrollsystem, kontrollresultat, redovisningar av inspektioner, löner, övertider, certifieringar, ekonomi etc. Samtliga undersökta företag har visat de dokument som efterfrågats, dock har företagen i några fall understrukt att de inte får spridas vidare.⁵

Som tidigare nämnts är syftet med denna rapport att undersöka vad som eventuellt har förbättrats på de utvalda fabrikerna och varför detta i så fall skett. Vi har också velat undersöka om förändringar *inte* kommit till stånd, trots de svenska företagens uttalade ambitioner. I fallstudien om Lindex är det troligt att förändringarna vid fabriken inte bara beror just på Lindex arbete och insatser eftersom Lindex inte är fabriken enda affärspartner med uppförandekod och långsiktigt påverkansarbete. Här får Lindex mer ses som ett representativt exempel på ett svenskt klädföretag som byggt upp system och en organisation kring etiska frågor, än som ett unikt fall. Tidigare studier visar att möjligheterna att åstadkomma förbättringar vad gäller arbetsvillkor hos en leverantör ökar när flera kunder trycker på samtidigt.⁶

I studien redovisas i allmänhet namn på de intervjuade. Grundregeln har dock varit att inte namnge de intervjuade arbetarna. Vid intervjutillfällena har anställda informerats om att de inte kommer att citeras med namn. Sju av de ledande fackliga klubbordförandena vid Trelleborgs fabriker i Sri Lanka har dock deklarerat att de kan namnges, eftersom de inte ser sina åsikter som hemliga och att de redan är kända hos företagsledningen. Från Lindex har det funnits ett önskemål att inte ange namnet på leverantörsföretagen, ett önskemål som har tillgodosetts.

Företrädare för de undersökta företagen har fått möjlighet att läsa igenom rapporten före publicering och korrigera eventuella faktafel. De har vidare fått möjlighet att kommentera hela studien. Deras yttranden återfinns i bilaga längst bak i denna rapport.

Varmt tack till Dr Lin Lerpold, forskare vid The Sustainability Research Group (SuRe) på Handelshögskolan i Stockholm, som har läst och delgett SwedWatch sina synpunkter på rapporten före publicering.

4 Intervjuerna har i vissa fall dock fortsatt efter att bandspelaren stängts av.

5 Detta har framför allt gällt Lindex interna dokument.

6 Barrientos S, 2006, *The ETI Code of Labour Practice: Do Workers Really Benefit?*, sammanfattningen sid 2.

4. Vad säger forskningen och andra studier?

Socialt och miljömässigt engagerade företag med en utvecklad CSR-profil är ett relativt nytt fenomen, ändå finns ett stort antal studier och vetenskapliga artiklar som behandlar CSR samt effekterna av uppförandekoder och facklig organisering. Den centrala frågan är hur beställarföretags uppförandekoder och etiska krav på leverantörsföretag påverkar anställdas arbetsvillkor samt vad facklig organisering leder till för de anställda. Ofta handlar dessa studier om villkoren inom kläd- och skoindustrin.

4.1. CSR-arbete och uppförandekoder

Forskning visar att arbete med uppförandekoder och fabrikskontroller har potential att skapa betydande förbättringar när det gäller anställdas arbetsvillkor. I en rapport från brittiska Institute of Development Studies vid Sussex universitet (2006) undersöktes effekterna av det arbete som bedrivs av ETI:s (Ethical Trading Initiatives) medlemsföretag. Studien omfattade tre landsstudier (Sydafrika/frukt, Vietnam/kläder och skor samt Indien/kläder) och två företagsstudier (bananodling i Costa Rica och hortikultur i Storbritannien).⁷ Slutsatsen i studien är att både företagsledning och anställda anser att uppförandekoder i kombination med inspektioner lett till påtagliga förbättringar när det gäller hälsa och säkerhet. Däremot har inga framsteg åstadkommit när det gäller facklig organisering, trots att ILO:s kärnkonventioner omfattar rätten till just detta. Inte vid någon av de undersökta fabriker fanns några fackliga medlemmar.

En likartad slutsats återfinns i Rena Kläders granskningar av klädföretagen Indiska och H&M från 2006, vilka bygger på fallstudier av fyra av Indiskas leverantörsfabriker och intervjuer med H&M:s etikansvariga.⁸ Sammanfattningsvis finns starka belägg för att strategin med uppförandekoder för att förbättra villkoren i leverantörsfabriker skapat bättre villkor när det gäller arbetsmiljö, säkerhet, brandskydd och för att se till att lagstadgad minimilön och övertidsersättning, dock inte levnadslöner, betalas ut. Strategin har förmodligen också gjort det svårare för företag att diskriminera personer på grund av facklig anslutning, men detta har inte resulterat i någon bevisad ökning av den fackliga anslutningen. Varför den fackliga organiseringen inte ökat trots starkare fackliga rättigheter på pappret är omtvistat. En förklaring kan vara att det är svårt att upptäcka subtilt fackligt förtryck vid fabriksinspektioner. En del fabriker ligger i så kallade ekonomiska frizoner där fackföreningar ibland inte tillåts eller har svårt att komma

7 Barrientos, Stephanie and Smith, Sally, 2006, *The ETI Code of labour practice. Do workers really benefit? Findings and recommendations from a case study in India.*

8 Rena Kläder, 2006, *Rapport Indiska – En granskning av företagens strategier för att förbättra villkoren i leverantörsfabriker samt Hennes & Mauritz – Infrastruktur för granskning och förbättring av arbetsvillkoren i leverantörsfabriker.*

in. Ytterligare en faktor som troligen spelar in är den många gånger höga andelen interna migrantarbetare samt tillfälligt anställd och inhyrd personal. Dessa rörliga grupper är svårare att organisera än fast anställda.

Andra undersökningar indikerar att arbetet med uppförandekoder och sociala revisioner ofta behöver kompletteras för att få effekt. I en artikel från 2007, publicerad av forskare vid London School of Economics and Political Science och MIT Sloan School of Management, analyseras data från fabrikskontroller vid över 800 av skoföretaget Nikes leverantörer.⁹ En central slutsats är att implementeringen av Nikes uppförandekod i sig ofta har gett ett magert resultat i form av förbättrade arbetsvillkor, men när inspektionerna kombinerats med andra åtgärder, i synnerhet utbildningar för att förbättra företagsstyrning och öka effektiviteten, kom kraftigt förbättrade arbetsvillkor till stånd. Författarna till artikeln menar att det är av största vikt att beställarna kan påvisa att leverantörerna kan vinna ekonomiskt på att förbättra arbetsvillkoren. Detta åstadkoms genom att frågan sätts in i ett större sammanhang där styrning och effektivitet är avgörande faktorer.¹⁰

En snarlik slutsats finns även i en undersökning som behandlar elektroniktillverkningen i kinesiska Shenzhen.¹¹ En central slutsats i studien – som bygger på empiriska analyser av 15 leverantörer – är att leverantörerna själva måste ta ansvar för och förstå CSR-arbetet och beställarnas förväntningar om resultat ska uppnås. Enligt studien beror skillnaden mellan etiskt framgångsrika leverantörer och de mindre framgångsrika på om frågorna integrerats i leverantörföretagens ledningssystem och om leverantörerna uppfattar CSR-arbetet som ett sätt att också öka företagets produktivitet och lönsamhet. En efterföljande studie, som analyserar fyra pilotprojekt på elektronikfabriker i samma område, bygger på antagandet att kompletterande metoder behövs för att arbetet med uppförandekoder och kontroll ska ge önskade effekter, så som kunskapsöverföring från beställare till tillverkare, system för kommunikation mellan anställda och ledning samt utbildningar där anställda utbildas i sina rättigheter.¹²

I en vetenskaplig artikel från 2007 analyseras Nikes relationer till leverantörer i Mexiko.¹³ Forskargruppen pekar på att relationens karaktär får konsekvenser för

9 Locke, Richard, M., Qin, Fei and Brause, Alberto, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol 61, No 1, 2007.

10 En svaghet med artikeln är dock att författarna inte preciserar vad en förbättrad företagsstyrning innebär eller vilken typ av åtgärder som bör vidtas för att förbättra styrningen.

11 Business for Social Responsibility, 2007, *Corporate Social Responsibility in China's Information and Communications Technology (ICT) Sector*.

12 Business for Social Responsibility, 2008, *Pilot Summary Report: Building Capabilities to Implement CSR Management Systems at ICT Suppliers in China*.

13 Locke, Richard, Kochan, Thomas and Qin, Fei, 2007, *Beyond corporate codes of conduct: Work organization and labour standards at Nike's supplier*. Publicerad i *International Labour Review*.



Forskning visar att beställarföretagens arbete med uppförandekoder och fabriksinspektioner har lett till betydelsefulla förbättringar när det gäller arbetsmiljö. Relativt små förändringar - som att förse arbetarna med skyddshandskar - kan göra stor skillnad.

resultatet. När kontakten är mer tät och nära, vilket också skapar ett ökat förtroende mellan parterna, blir resultaten i form av förbättrade arbetsvillkor betydligt mer påtagliga än när relationerna är på "armlängds avstånd", mer formella och mindre frekventa, vilket bidrar till en högre grad av bristande tillit.

4.2. Effekterna av facklig organisering

En annan kategori av studier inom detta forskningsfält handlar om effekterna av fackliga konflikter och facklig organisering. Dessa studier är dock av brokig karaktär med ytterst varierande utgångspunkter. Dessutom utgår många studier från ett teoretiskt makroperspektiv, medan antalet rapporter som ger kvalitativa data eller bygger på fallstudier är färre.

Den i särklass mest omfattande makropolitiska översikten av effekterna av facklig organisering och kollektivavtal utfördes av Världsbanken 2002.¹⁴ I studien jämförs branscher i länder där den fackliga organiseringen är hög och där det finns kollektivavtal med samma branscher i likartade länder men där den fackliga organiseringen är låg och där det saknas kollektivavtal. Som underlag för analysen har över 1 000 olika forskningsrapporter analyserats. Studien visar att facklig organisering och kollektivavtal skapar något högre löner för de anställda, en jämnare lönespridning (vilket också leder till att i synnerhet kvinnorna får högre

14 Världsbanken, 2002. *Unions and Collective Bargaining – Economic Effects in a Global Environment*.

löner) samt en starkare känsla av inflytande. Däremot visar det sig att investeringsnivån (det vill säga investeringar i befintliga eller nya anläggningar för att öka produktionen, något som ses som en allmän indikator på en företagsamhet som bidrar till utveckling) i företagen är lika hög oavsett om det existerar facklig organisering/kollektivavtal eller inte. En överraskande slutsats är att strejknivån är något högre när det inte existerar facklig organisering/kollektivavtal. En möjlig tolkning av detta är att facklig organisering skapar en struktur för inflytande. När en sådan saknas tenderar anställda som känner sig pressade att ta till ett mer radikalt verktyg, nämligen strejkvapnet. Däremot ger studien inte samma entydiga belegg för att stark facklig organisering skapar en säkrare arbetsmiljö. För att den effekten ska uppstå krävs att de fackliga organisationerna utbildar de egna förtroendevalda i arbetsmiljöfrågor.¹⁵

En omfattande översikt av konflikter på arbetsmarknaden och facklig organisering publicerades av forskare vid Cornells universitet 2007.¹⁶ Denna antologi fokuserar särskilt på hur den internationella fackföreningsrörelsen och andra nätverk av organisationer agerar när det uppstår konflikter mellan transnationella företag och lokala fackföreningar i utvecklingsländer. En erfarenhet är att framgångsrika fackliga strategier involverat globala fack, men i väldigt många fall även andra former av enskilda organisationer, som exempelvis *Clean Clothes Campaign*¹⁷. En konkret konflikt som analyseras i boken är den mellan lokala fackföreningar i Malaysia och det danska företaget APM-Maersk under slutet av 1990-talet. Det inledande internationella stödet kom till en början framför allt från en människorättsorganisation baserad i Danmark bestående av ”arbetsrättsaktivister”. Först i ett senare skede blev den danska och internationella fackföreningsrörelsen aktiv. En motsatt erfarenhet redovisas från bananindustrin. En bred genomgång av konflikter inom sektorn visar att lokala och internationella fackliga organisationer under flera decennier spelat den avgörande rollen för att sätta press på transnationella bananproducenter. Även i boken *Global Unions, Global Business – Global Union Federations and International Business*¹⁸ betonar forskare betydelsen av de globala facken och deras roll för att utgöra motparter mot transnationella företag, samordna det internationella fackliga arbetet och stödja lokala fackföreningar. Författarna menar att tonvikten bör ligga på orga-

15 Tre översikter som alla ger olika exempel på hur facklig organisering kan bidra till strukturella förändringar i samhället och till en ökad demokratisering (i synnerhet i länder som Sydafrika, Brasilien och Sydkorea) är Phelan, Craig (ed), Peter Lang, 2007, *Trade Union Revitalisation, Trends and Prospects in 34 Countries*; Bamber, Greg J., Lundsby, Russel D., Wailes, Nick, 2006, *International and Comparative Employment Relations – Globalisation and the developed market economies*, Sage Publications samt Bieler, Andreas, Lindberg, Ingemar, Pillay, Devlan, 2008, *Labour and the Challenges of Globalization – What Prospects for Transnational Solidarity?*, Pluto Press.

16 Bronfenbrenner, Kate, 2007, *Global Unions – Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns*. ILR Press.

17 www.cleanclothes.org.

18 Croucher, Richard & Cotton, Elizabeth, 2009, *Global Unions, Global Business – Global Union Federations and International Business*, Middlesex University Press.

nisering och utbildning av fackligt aktiva. De är visserligen positiva till globala ramavtal, men betonar att formella strukturer aldrig kan ersätta skolning som skapar ett fackligt medvetande. Författarna refererar till flera konkreta exempel för att understryka sin tes.

En delvis annan bild ges i en skrift utgiven av LO TCO:s Biståndsnämnd 2007.¹⁹ Där redovisas ett antal exempel som visar att globala ramavtal främjat facklig organisering och kollektivavtal. Ett exempel handlar om norska oljeföretaget Statoil. Företaget slöt ett globalt ramavtal med det globala facket ICEM, vilket i sin tur bidrog till att sätta press på Statoils leverantör American Crown Central Petroleum i Texas. En konflikt vid leverantören slutade med en facklig framgång där den lokala fackklubben stärktes. Samtidigt understryker skriften att forskningen kring effekterna av globala ramavtal ännu är mager och att det därför saknas underlag för att dra generella slutsatser om dessa.

En central slutsats i en studie utgiven av Unionen 2008 är att ett koncernfackligt samarbete – som kan ske mellan fackklubbar inom en koncern även om ett globalt ramavtal saknas – kan bidra till att stärka lokala fackklubbars position.²⁰ Flera svenska företag – SKF, Atlas Copco, Sandvik, Alfa Laval och Tetra Pak – har fabriker i den indiska staden Pune i delstaten Maharashtra. Vid samtliga fabriker finns sedan flera decennier tillbaka starka fackklubbar. Under senare år har dessa fackklubbar stärkt samarbetet med de svenska fackklubbarna inom respektive företag. I de flesta fall lyckas fackklubbarna och fabriksledningarna lokalt att lösa tvistefrågor, men vid några tillfällen har konflikterna blivit fastlåsta. Då har de indiska fackklubbarna, genom det koncernfackliga samarbetet, kunna lyfta frågan till högre nivåer inom företagen då de svenska fackliga representanterna tagit upp frågorna på koncernnivå. När detta fungerar innebär det koncernfackliga samarbetet ytterligare ett fackligt verktyg.

Sammanfattningsvis visar tidigare undersökningar att effekterna av ett CSR-arbete som baserar sig på uppförandekoder och fabrikskontroller är beroende av flera olika faktorer, så som kompletterande metoder, affärsnyttan för leverantören och affärsrelationens karaktär. Givetvis spelar också den lokala kontexten stor roll (landets styre och lagstiftning, myndigheternas kontroll, var på utvecklingsskalan landet befinner sig etc). SwedWatchs tidigare granskningar av företag visar också att uppföljningar spelar en central roll. Vid fabriksinspektioner kan en rad problemområden ringas in men om upptäckterna inte följs upp, i kombination med tydliga krav, tidsplaner och analyser av problemens grundläggande orsaker, minskar möjligheterna för att åstadkomma förbättringar. Strategin med uppförandekoder och sociala revisioner främjar dock inte tvunget facklig organisering och kollektivavtal, trots att ILO:s kärnkonventioner omfattar dessa rättigheter och att dessa verktyg inrymmer stor potential för att förbättra arbets- och

19 LO-TCO Biståndsnämnd, 2007, *Globala ramavtal – Strategier för ett humanare arbetsliv*.

20 Unionen, 2008, *Projektet vid de svenska industriföretagen i den indiska staden Pune – en koncernfacklig strategi*.

levnadsvillkor för anställda, vilket uppförandekoderna också syftar till. Swed-Watch anser att anställdas medinflytande och medverkan i förändringsprocesserna är centrala. Det finns därför behov av fler studier som visar hur företags CSR-insatser och facklig verksamhet kan samverka.

5. Tre fallstudier

SwedWatch har valt att undersöka tre fall där svenska företag försökt förbättra villkoren i tillverkningen i utvecklingsländer med delvis olika metoder och under olika förutsättningar.

De tre exemplen gäller:

- Trelleborgs två fabriker i och utanför den ekonomiska frizonen i Biyagama i Sri Lanka. 2005 avslutades en facklig konflikt vid fabriken i frizonen. Därefter har samarbetet mellan fack och företag stärkts och ett kollektivavtal slutits. Exemplet illustrerar fabriker med starka fackklubbar och där företaget valt att inleda ett nära samarbete och en öppen dialog med fackclubbarna.
- Dem Collectives fabrik i Kadawatha utanför Sri Lankas huvudstad Colombo. Exemplet illustrerar en fabrik där ett syfte redan från början har varit att bedriva en produktion som gynnar utvecklingen genom höga etiska krav på arbetsvillkor och miljöpåverkan.
- Två fabriker som producerar för Lindex i Noida i Indien. Lindex har under 16 års tid bedrivit ett arbete med uppförandekoder och inspektioner för att höja den etiska standarden på företagets leverantörsfabriker. Företaget ska inte ses som bäst i sin bransch. Snarare illustrerar exemplet huvudfåran i Sverige när det gäller storföretagens ambitioner att påverka villkoren hos sina leverantörer, det vill säga med stöd av uppförandekoder och fabrikskontroller.

5.1. Trelleborg – från konflikt till kollektivavtal

FAKTA

Om Trelleborg

Trelleborg är en global industrikoncern vars världsledande position på industrigummi-marknaden baseras på avancerad polymerteknologi. Bolaget utvecklar lösningar som tätar, dämpar och skyddar i industriella miljöer. År 2008 var Trelleborgs nettoomsättning 31 263 miljoner kronor. Sammantaget finns drygt 20 000 personer anställda inom industrikoncernen i 44 länder. Trelleborg har varit börsnoterat på Stockholmsbörsen sedan 1964. Huvudkontoret ligger i staden Trelleborg i Skåne.

Inom Trelleborgskoncernen finns fyra affärsområden: Trelleborg Engineered System, Trelleborg Automotive, Trelleborg Sealing Solutions och Trelleborg Wheel Systems. Välkända produkter är tätning och antivibration samt däck till lantbrukssektorn.

Trelleborg Wheel System driver två fabriker i Sri Lanka. 1988 köpte Trelleborg en däckfabrik av ett belgiskt företag strax utanför den ekonomiska frizonen Biyagama. Några år senare köptes en mindre fabrik av ett tyskt företag inne i zonen. I båda fallen övertog sålunda Trelleborg befintliga anläggningar. Trelleborgsfabriken som är belägen utanför zonen heter Trelleborg Lanka (Pvt) Ltd och fabriken inne i frizonen¹ Biyagama Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd. I dagligt tal kallas enheterna för fabrik 1 och fabrik 2.

I de båda fabrikerna sker i princip samma typ av produktion, tillverkning av solida däck för gaffeltruckar och industriell materialhantering. Däckmärken som tillverkas är bland annat Orca (USA/Schweiz), Rota/Master solid (Tyskland), Expert/Bergougnan (Europa) och Monarch (USA).²

1 Biyagama är en så kallad Export Processing Zone (EPZ) där särskilda lagar råder och där alla produktion ska ske för export. I Sydasiens finns även Special Economic Zones (SEZ), i dem tillåts även tillverkning för hemmamarknaden.

2 Uppgifterna om Trelleborg är hämtade från företagets hemsida (www.trelleborg.com) samt från *Årsredovisning 2008, Trelleborg*.

5.1.1 Bakgrund

2004 inleddes en konflikt mellan fackklubbarna och Trelleborgs företagsledning i Sri Lanka. Konflikten finns skildrad i en rapport som SwedWatch publicerade samma år²¹ och utspelade sig på fabrik 2, det vill säga den som ligger i frizonen Biyagama. En huvudfråga i konflikten var att fackklubben inte erkändes av fabriksledningen.

Under konflikten fick klubben starkt stöd från sitt medlemsförbund Free Trade Zone & General Service Employees' Union (FTZ&GSEU). Många av fackföre-

21 SwedWatch, 2005, *Lång väg till självklara rättigheter – Trelleborgs försök att hindra bildandet av en fackförening på Sri Lanka*.

ningarnas kontakter med myndigheter sköttes av FTZ&GSEU:s generalsekreterare Anton Marcus.

Motsättningarna trappades successivt upp och efter en tvist om lönerna i mars 2005 lämnade de anställda fabriken och satt under två dygn utanför fabriksbyggnaderna. Fabriksledningen beskrev det hela som en strejk medan de anställda menade att det handlade om en lockout. Den utlösande orsaken var en oenighet om hur stora rörliga ersättningar som företaget skulle betala ut till de anställda men ganska snart kom dock frågan om ett erkännande av den lokala fackklubben att också bli en central fråga.

Den 30 mars 2005 avslutades strejken, bland annat med löfte om att bibehålla den tidigare rörliga ersättningen och att fackklubben skulle erkännas, vilket också omedelbart skedde. Efter strejken ersattes också den tidigare ledningen för fabriken. Ny fabrikschef för de två fabriken blev Pavel Janku och ny personalchef (Human Resources) blev Dian Gunatilake.

Denna tidpunkt innebar ett tydligt skifte i fabrikenas historia. Efter att ha präglats av en period av konflikter har relationerna mellan fabriksledning och fackklubben/arbetarna successivt förbättrats. Utgångspunkten för den här studien är vad som har åstadkommit, hur förbättringarna har genomförts och vilka verktyg som varit de viktigaste i den processen.

5.1.2. Fackliga företrädare och medlemmar om orsaken till förbättringarna

I dag finns lokala fackklubbar vid både fabrik 1 och 2. Båda klubbarna tillhör fortfarande förbundet FTZ&GSEU. Sammantaget har de två fackklubbarna 400 medlemmar, varav cirka 300 i fabrik 1 och 100 i fabrik 2. Det totala antalet anställda är 600 vid fabrik 1 och 150 vid fabrik 2. Den innebär att organisationsgraden är drygt 50 procent.²² De fackliga medlemmarna har inga materiella förmåner och kollektivavtalen gäller även för icke-medlemmarna. Samtliga fackliga medlemmar är arbetare. Alla medlemmar är män, i arbetargruppen finns inga kvinnor.

Den fackliga medlemsavgiften dras direkt från lönen (men bara från dem som skrivit på att de är medlemmar). För närvarande är avgiften 40 rupee i månaden, vilket motsvarar knappt tre kronor och kan jämföras med månadslönen på omkring 700 kr (med variation för den rörliga ersättningen). I avgiften ingår en prenumeration på FTZ&GSEU:s månadsmagasin *Framåt* som skickas hem till alla medlemmar. Genom tidningen får medlemmarna information om den fackliga utvecklingen i landet och vad som händer inom lagstiftningsområdet.

22 Enlig företrädarna i de fackliga klubbstyrelserna är hälften av de anställda inte medlemmar framför allt för att de inte är tillräckligt engagerade snarare än att de skulle vara motståndare till facket. Författaren till denna rapport har dock inte haft möjlighet att kontrollera om detta stämmer. Ingen kritik gentemot facket framfördes dock vid de kortare samtal som skedde med anställda som inte är med i facket.



Foto: Mats Wingborg

2005 utbröt en konflikt på en av Trelleborgs fabriker i Sri Lanka. Några år senare beskriver både anställda och fabriksledningen relationerna som goda. Fackföreningen har erkänts och kollektivavtal finns på plats. Forskning visar att strejker är vanligare på arbetsplatser där arbetarna inte är organiserade.

De fackliga klubbföreträdarnas beskrivning är att relationen och klimatet vid fabrikena successivt förbättrades efter slutet på konflikten 2005. Det första steget var att Trelleborg erkände de två fackklubbarna. Det andra steget var att de tidigare cheferna, som enligt de fackliga företrädarna varit negativa till den fackliga verksamheten, ersattes av nya chefer:

”En avgörande förändring var, när vi upplevde att de nya fabriksledningarna på allvar lyssnade på oss. Det skapade i sin tur successivt ett mer avspänt klimat”, säger Nilantha Tilakasiri, klubbordförande i fabrik 2.

Sarath Sumith, klubbordförande vid fabrik 1 håller med men säger samtidigt att det fortfarande kan finnas vissa spänningar:

”Ibland är vi oense. Ibland kan en viss misstänksamhet finnas kvar.”

De fackliga företrädarna anser dock överlag att relationen med företaget i dag är ”mycket god” och ”väl fungerande”, för att citera Dikson Gumunu Kumara vid fabrik 1. En likartad beskrivning gör FTZ&GSEU:s generalsekreterare Anton Marcus, som säger att det råder en ”god industriell relation mellan fack och fabriksledning”.

Ett nytt genombrott i relationerna skedde den 5 december 2007 när Trelleborg och de två fackklubbarna undertecknade två separata kollektivavtal. Dessa kol-

lektivavtal – ett för vardera fabriken – är unika. Avtalet som gäller för fabrik 2 i frizonen Biyagama är det första kollektivavtal som någonsin slutits på Sri Lanka med ett företag som är lokaliserat i en ekonomisk frizon. Även globalt är det ytterst ovanligt med kollektivavtal i ekonomiska frizoner.

Kollektivavtalen är tvååriga. Varje år har avtalen kompletterats med ett "Memorandum of Understanding", där konsekvenserna av avtalen har justerats. Kollektivavtalen löper ut vid slutet av 2009 och för närvarande sker förberedelser för förhandlingar om nya avtal.

Kollektivavtalen är detaljerade och reglerar en rad områden. Särskilt centrala är skrivningarna om löner (grundlön, ersättning för levnadskostnader och incitament, det vill säga rörlig ersättning grundad på den sammantagna produktionen), andra förmåner (ersättning vid sjukdom, giftermål och begravning) samt arbetstider.

Flera av de intervjuade understryker att "kollektivavtalet skapat en struktur för relationen med fabriksledningarna". Dikson Gumunu Kumara från fabrik 2 säger:

"Nu finns ett tydligt forum för hur frågor ska hanteras."

En liknande bild ger generalsekreteraren Anton Marcus:

"Innan kollektivavtalen slöts fick vi gå till den lokala arbetsmarknadsmyndigheten så snart vi hamnade i någon form av tvist med Trelleborg. Under åren 2003 till 2005 var det mängder med frågor som låg på myndighetens bord. Men sedan kollektivavtalen slutits har vi inte gått till myndigheten med ett enda ärende som gäller Trelleborg. Istället tar vi upp frågorna inom ramen för de lokala förhandlingar som regleras i kollektivavtalen. Nu finns en procedur för hur oenigheter ska hanteras."

Närmare bestämt stadgar kollektivavtalen att företrädare för facklubbarna och fabriksledningarna ska träffas i överläggningar minst en gång varannan månad. Om större förändringar planeras ska ytterligare överläggningar genomföras. Vid överläggningarna deltar vanligen ordförandena i de två facklubbarna, fabrikschefen Pavel Janku och personalchefen Dian Gunatilake. Vidare deltar Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU i överläggningarna vid behov.

I april 2007 antog Trelleborgs styrelse också en ny uppförandekod kallad *Trelleborg – Vår uppförandekod*. De fackliga företrädarna vid klubbarna i Sri Lanka är positiva till den nya koden. Koden innehåller skrivningar om fackliga rättigheter. Den slår också fast att uppförandekoden bör omfatta Trelleborgs leverantörer.²³

23 En utförlig analys av Trelleborgs uppförandekod finns i skriften *En granskning av 16 industriföretags uppförandekoder*, utgiven av Unionen 2007. Av studien framgår att Trelleborg gör följande hänvisning till internationella normer: "Vi stödjer och

De fackliga företrädarna understryker att koden översatts till det lokala språket sinhala och delats ut till samtliga anställda. Koden är också tillgänglig på fabriker. Enligt Sarath Indrasiri, facklig företrädare vid fabrik 1, kände arbetarna tidigare inte till att Trelleborg hade någon uppförandekod.

Däremot finns uppförandekoden inte översatt till tamil, men det finns bara en tamilspråkig arbetare anställd vid de två fabriker i Sri Lanka.

För att påverka villkoren på arbetsplatsen kan de två fackklubbarna vid Trelleborgs fabriker i Sri Lanka hänvisa till olika regelverk: Sri Lankas arbetsmarknadslagstiftning, de två kollektivavtalen och till Trelleborgs uppförandekod. Samtliga dessa regelverk är välbekanta hos de fackliga företrädarna.

Ett tiotal fackliga företrädare, vid båda fabriker, har tillfrågats vilka av dessa regelverk som har störst betydelse i det dagliga fackliga arbetet. Genomgående blev svaret kollektivavtalen. Argumenten som gavs var att avtalen "är de mest detaljerade", "ger svar på flest frågor" och "innehåller regler om hur ärenden ska hanteras".²⁴

Samtidigt finns fortfarande enstaka frågor där fackklubbarna i överläggningarna med fabriksledningarna hänvisat till arbetsmarknadslagstiftningen, till exempel gällande overtid. När det gäller uppförandekoden är de fackliga företrädarna nöjda med de nya skrivningarna och hur koden spridits, men de har inte en enda gång hänvisat till koden i överläggningar med fabriksledningen.

Sarath Indrasiri och Nilantha Tilakasiri, ordförandena i de två fackklubbarna, redovisar vilka frågor de lyft upp vid överläggningarna med fabriksledningarna. Det handlar framför allt om löner, arbetstider och på sistone tillgång till information om företagets ekonomi och planer i samband med den ekonomiska nedgången. Endast i enstaka fall har fackklubbarna lyft frågor om arbetsmiljö, säkerhet och arbetsorganisation.

bedriver verksamhet i enlighet med de tio principerna i FN:s Global Compact, med de generella uppfattningar som uttrycks i International Labour Organisations (ILO:s) konventioner samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag." Detta åtagande är långtgående, det enda som förblir oklart är hur uttrycket "de generella uppfattningar som uttrycks i International Labour Organisations (ILO:s) konventioner" ska tolkas. Är de generella uppfattningarna möjligen detsamma som ILO:s kärnkonventioner? Det är en trolig tolkning, men det vore en fördel om den uttrycktes rakt på sak. När det gäller fackliga rättigheter återfinns följande formulering i Trelleborgs uppförandekod: "Vi respekterar våra anställdas rätt att representeras av fackförbund och andra medarbetarrepresentanter, liksom rätten till kollektivavtal." Koden slår också fast att uppförandekoden bör omfatta Trelleborgs leverantörer: "Trelleborg förbinder sig att arbeta med leverantörer som ansluter sig till våra kvalitetskrav och affärsprinciper /.../ Vår ambition är att inkludera kravet gällande efterlevnad av vår Uppförandekod i leverantörskontrakt."

24 Citat från Nilantha Tilakasiri, Gunasinghe och Sarath Indrasiri.

Relationen mellan fackklubbarna och fabriksledningarna i Sri Lanka är god, men det betyder inte att man är överens om allt. Vid fabrik 2 (där konflikten tidigare var störst) finns för närvarande inga stora tvistefrågor. Vid fabrik 1 finns dock ett antal frågor som ordföranden i den ena fackklubben, Sarath Indrasiri, menar är olösta:

”Systemet för att beräkna övertid är inte likadant som i fabrik 2 och borde därför harmoniseras. Vi anser att arbete på söndagar ska vara frivilligt. Vi motsätter oss nattskift i mer än två nätter i följd utan extra vila. Ett enskilt fall av arbetsskada – arbetaren H.A.A Priyantha skadade en hand den sista december 2008 i en maskinolycka och konsekvensen har blivit en permanent funktionsnedsättning – är ännu outhärad och den ekonomiska kompensationsen till den anställde är inte fastställd.”²⁵

Den stora oron bland arbetarna vid fabriker i Sri Lanka gäller den nedgång i produktion som orsakats av den globala ekonomiska krisen. År 2008 slog tillverkningsrekord och därför har inbromsningen blivit desto kraftigare. En jämförelse av tillverkningsvolymerna under vårmånaderna 2008 och 2009 visar att tillverkningsvolymerna har minskat kraftigt. För arbetarnas del har nedgången inneburit att all övertid försvunnit och att flera skift dragits in. Arbetarna har behållit baslönen och ersättningen för levnadskostnader, däremot har deras incitament (rörlig ersättning som grundar sig på den totala produktionen) försvunnit. I och med att incitamentet utgjort en stor del av lönen har detta inneburit en stor löne-minskning. När den rörliga ersättningen var som högst kunde arbetarna, enligt de fackliga företrädarna, komma upp i en månadslön på nästan 30 000 lankesiska rupee, vilket motsvarar drygt 2 300 kronor. I dag är maxlönen omkring 17 000 rupee, vilket motsvarar cirka 1 300 kronor. Flera av arbetarna uttrycker stor oro över denna nedgång, framför allt de som tagit stora lån för att köpa hus eller rusta upp sina bostäder. Ett femtiotal arbetare har dessutom lång resväg till sina hem och bor därför i veckorna i särskilda logementen, som innebär ytterligare en utgift för dem:

”Under högkonjunkturen gick många till banken och lånade pengar. Men nu har lönen sjunkit och lånen blivit dyra. Flera arbetare har svårt att klara de dagliga utgifterna”, säger Sarath Sumith.

Samtidigt ligger lönerna på Trelleborgs fabriker i Sri Lanka långt över de statligt fastställda minimilönerna och i topp när det gäller industriarbetare i Sri Lanka. Inom klädbranschen vägrar arbetsgivarna för det mesta att låta lönerna över-

25 Orsaken till att frågan om kompensationsen till den skadade arbetaren blev aktuell först ett halvår efter själva olyckan är att han hade varit sjukskriven under hela denna period. I juni 2009 tog dock sjukskrivningen slut och han skulle återgå till arbetet vid Trelleborg, men på grund av funktionsnedsättningen kunde han inte utföra sitt tidigare arbete. Den kompensationsen han kräver grundar sig på detta – att han inte längre klarar samma arbetsuppgifter. Den anställde är medlem i fackklubben som kommer driva hans fall.

stiga minimilönerna, men det gäller inte för däckbranschen i Sri Lanka. Här finns en tydlig könsaspekt, inom exportsektorn håller arbetsgivarna hårt på minimilönerna inom branscher som domineras av kvinnor, medan lönesättningen ofta överstiger minimilönerna när branscherna domineras av män. Lönerna vid Trelleborg är till exempel mer än dubbelt så höga som den genomsnittliga lönen för en textilarbetare.²⁶

En annan konsekvens av den ekonomiska nedgången är att allt arbete på söndagar tagits bort och att Trelleborg numera inte hyr in någon arbetskraft från bemanningsföretag:

”Våra krav när det gäller arbete på söndagar har därför blivit överspelade”, säger Sarath Sumith.

Fackklubbarna är i dag inriktade på att i första hand rädda jobben. Andra krav har för tillfället lagts i malpåse. Trelleborg har också aviserat att man kommer att erbjuda de anställda frivilliga avgångar mot en ersättning på 800 000 rupee, det vill säga drygt tre årslöner. Detta är inget som fackklubbarna motsätter sig, men om det finns fler som anmäler sitt intresse för en sådan lösning än vad företaget kan erbjuda, då vill fackklubbarna ha ett inflytande över vilka som väljs ut för frivillig avgång. Hittills har 35 arbetare anmält att de är intresserade av denna frivilliga avgång. Fackklubbarna kräver att tidigt få information om företagets planer. I annat fall kan de inte vara med och påverka.

Nedgången i tillverkning gäller inte enbart Trelleborg utan de flesta industrier i frizonen Biyagama. Störst har neddragningarna varit inom textil- och klädindustrin. 30 000 textilarbetare i Sri Lanka förlorat sina jobb sedan den ekonomiska krisen slog igenom 2008. Flera av de fackliga företrädarna menar att många företag utnyttjar situationen för att flytta tillbaka de anställdas position. Enligt några av de fackliga företrädarna gäller det i viss mån även Trelleborg. Vid fabrik 1 hävdar fackliga företrädare att en mellanchefer påstått att tidigare överenskommelser om nattskift inte gäller på grund av krisen. Denna fråga har dock tagits upp i de månatliga överläggningarna mellan fack och fabriksledning och fabriksledningen har lovat att undersöka frågan och tala med mellanchefer. Fabriksledningarna har också gjort klart att avtal och tidigare överenskommelser gäller.

De två fackklubbarna vid Trelleborgsfabrikerna ingår i ett fackligt nätverk. Detta innebär både ett stöd för klubbarna och olika kanaler för att driva fackliga frågor. Först och främst tillhör klubbarna förbundet FTZ&GSEU – ett litet men växande förbund som för närvarande har 18 000 medlemmar, i huvudsak i landets ekonomiska frizoner. Medlemmarna är uppdelade i 27 olika lokala klubbar.

Fackföreningsrörelsen i Sri Lanka har länge varit starkt partipolitiserad. Korruption och svågerpolitik inom facket har varit vanligt. FTZ&GSEU tillhör en ny generation organisationer som försöker bryta med det gamla mönstret. Förbun-

26 Uppgift från Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU, juni 2009.

det betonar en stark inre demokrati och genomskinlighet samt att facket ska stå fritt från partier och stat.

Tillsammans med elva andra fackförbund har FTZ&GSEU nyligen tagit initiativ till en ny facklig centralorganisation i Sri Lanka, Trade Union Confederation (TUC). De intervjuade arbetarna har stora förväntningar på att TUC ska stärka fackets position i samhället.²⁷

Fackklubbarna vid Trelleborg är viktiga klubbar inom FTZ&GSEU. Två företrädare från klubbarna sitter också i styrelsen för förbundet. FTZ&GSEU är samtidigt en ledande kraft inom TUC.

Fackklubbarna vid Trelleborgs fabriker är också en del av ett den globala fackliga rörelsen. FTZ&GSEU är medlem i två globala fack, textilarbetareinternationalen ITGLWF (International Textile, Garment and Leather Workers Federation) och industriarbetareinternationalen ICEM (International Federation of Chemical, Energy, Mine and general Workers' Union).²⁸

”Att vi ingår i ett större fackligt nätverk är avgörande. Vi kan lyfta frågor till en högre nivå. Vi har också blivit en faktor att räkna med. Arbetsmarknadsministern är tvungen att lyssna på oss”, säger Nilantha Tilakasiri, klubbordförande vid fabrik 2.

FTZ&GSEU har vidare koncernfackliga kontakter inom Trelleborg. Kim Davids-

27 På en punkt bryter TUC:s organisatoriska struktur mot den inhemska lagstiftningen. Inom TUC finns anslutna förbund både från den privata och offentliga sektorn. Ett sådant samarbete mellan organisationer inom den offentliga och privata sektorn har länge varit förbjudet i Sri Lanka. TUC:s strategi är dock att få landets lagstiftning granskad av ILO. Huruvida den nya fackliga centralorganisationen kommer att bli en betydande kraft i samhället är dock för tidigt att avgöra. Sri Lanka är ett politiskt komplicerat samhälle med många motsättningar och konflikter som korsar varandra. För tillfället domineras den politiska scenen av slutet på kriget mot de tamilska tigrarna, där en avgörande fråga är hur tamilska krigsoffer ska kunna integreras i samhället, och av den internationella ekonomiska krisen. En svårighet för TUC är också att arbetsgivarna inte är någon välorganiserad motpart och att den lankesiska staten är svag och ytterst centraliserad. TUC har därför svårt att finna starka och kompetenta motparter. Utan tvekan utgör dock de nya fackliga organisationerna en kraft som skulle kunna bidra till att stärka arbetarnas rättigheter och bidra till en demokratisering av det lankesiska samhället. De två fackklubbarna vid Trelleborgs fabriker ingår följaktligen i ett större politiskt/fackligt sammanhang. TUC är redan en viktig röst om hur Sri Lankas arbetsmarknadslagstiftning ska reformeras.

28 Vid konflikten mellan fackklubbarna och Trelleborg under 2003 till 2005 spelade ITGLWF en aktiv roll och gav sitt stöd åt klubbarna. FTZ&GSEU:s medlemskap i ICEM är däremot helt nytt, men helt klart har det skapat ytterligare ett kontaktnät. Genom ITGLWF och ICEM har FTZ&GSEU också kontakt med svenska fackförbund, framför allt IF Metall och Unionen.

son, tidigare ordförande (pensionerad sedan juli 2009) för IF Metalls fackklubb inom Trelleborg och ordförande i Trelleborgs European Works Council (EWC) har besökt fabrikerna och fackklubbarna i Sri Lanka. Vidare har Anton Marcus, generalsekreterare för FTZ&GSEU, besökt Trelleborgs huvudkontor i staden Trelleborg i Sverige. Kim Davidsson betonar att denna typ av koncernfackliga kontakter är av stor betydelse. Om fackklubbarna i Sri Lanka vill lyfta fackliga frågor till koncernnivå kan de ta kontakt med honom (från juli 2009 med hans efterträdare). Kim Davidsson karakteriserar de nuvarande kontakterna med fackklubbarna i Sri Lanka som ”raka”.

En svaghet med det globala fackliga kontaktnät som fackklubbarna vid Trelleborgs fabriker i Sri Lanka byggt upp är att många av dem kretsar kring Anton Marcus. En orsak till detta är att ingen annan arbetare talar engelska. Anton Marcus är samtidigt ansvarig för alla de internationella kontakter som andra klubbar inom FTZ&GSEU har.

”Ja, det behövs fler företrädare som kan engelska och vi behöver fler inom facket med internetuppkoppling. Och sedan behöver vi fler datorer. Men allt sådant kostar”, kommenterar Anton Marcus.

Av mycket stor betydelse är också det kontaktnät som klubbarna i Sri Lanka och FTZ&GSEU har med andra aktörer. Här kan särskilt nämnas svenska Rena Kläder²⁹ och det internationella nätverket Clean Clothes Campaign, Oxfam, American Center for International Labor Solidarity (ACILS) och det svenska klädföretaget Dem Collective. Clean Clothes Campaign har bedrivit kampanjer till stöd för FTZ&GSEU, från Oxfam och ACILS har FTZ&GSEU fått visst ekonomiskt stöd och med Dem Collective finns nära personkontakter.³⁰

5.1.3. Företagets företrädare om orsakerna till förbättringarna

Paolo Astarita är personalchef inom Trelleborg Wheel Systems, vars huvudkontor ligger i Tivoli i Italien. Han har vid många tillfällen besökt fabrikerna i Sri Lanka. Paolo Astarita understryker att företaget ansträngt sig för att bygga upp en förtroendefull dialog med de två fackklubbarna:

”Sådant tar tid. Det gäller att bygga broar. Vi har visat att vi lyssnar och är

29 Rena Kläder är ett nätverk som består av följande organisationer: 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.

30 Uppgifterna i detta avsnitt bygger på intervjuer genomförda med lokala fackliga företrädare vid Trelleborgs fabriker i Sri Lanka den 1 till 3 juni 2009. Bland annat har följande företrädare intervjuats, vid fabrik 1: klubbordföranden Sarath Sumith, Sathman Indran och H.A.A Priyantha, vid fabrik 2: klubbordföranden Nilantha Tilkarsiri, Diksah Gamakha Kumara och Gunasinghe. Vidare har intervjuer genomförts med Anton Marcus den 1 och 2 juni 2009 och med Kim Davidsson, tidigare ordförande för IF Metallklubben vid Trelleborg i Sverige, den 18 maj 2009.



Foto: Mats Wingborg

Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU, representerar ett fackförbund som har lyckats organisera många arbetare i de ekonomiska frizonerna de senaste åren, något som är unikt i världen.

beredda att sluta överenskommelser. Situationen har också drastiskt förändrats vid fabrikena. Nu finns en ömsesidig förståelse.”

Paolo Astarita betonar också att det bättre klimatet på fabrikena skapat en tydlig ökning av produktiviteten. För tillfället har dock produktionen gått ned på grund av minskad global efterfrågan.

Viktoria Bergman, kommunikationsdirektör vid Trelleborg, deklarerar öppet att konflikten vid fabrikena i Sri Lanka 2005 fick företaget att ta tag i flera frågor och aktivt ingripa. Framför allt skedde stora förändringar vid fabrikena. De gamla fabriksledningarna försvann och ett systematiskt arbete inleddes för att skapa bättre relationer, i synnerhet vid fabriken i frizonen Biyagama. Viktoria Bergman berättar också att erfarenheten från Sri Lanka var en av flera orsaker som ledde fram till att företaget tog fram den nya uppförandekoden 2007, men framför allt att företaget genomförde stora satsningar på att utbilda samtliga chefer och informera alla anställda om den nya koden.

Pavel Janku, som blev ny fabrikschef för Trelleborgs anläggningar i Sri Lanka 2005, betonar att den nya dialogen med fackklubbarna också inneburit en läroprocess för klubbarna:

”De fackliga företrädarna vill ha inflytande, men det innebär också att ta ansvar. I ett land som Sri Lanka är de fackliga organisationerna ofta svaga, de ropar och kräver olika saker. Nu har vi släppt in fackklubbarna i samarbetet, då måste de också ta beslut som gynnar företagets överlevnad. Det ligger också i deras eget intresse. Kollektivavtalen är också ömsesidiga. Där regleras de anställdas rättigheter, men också deras skyldigheter. Jag tycker vi har ett mycket öppet klimat i dag. Men det betyder inte att vi är överens om allt. Vi är också överens om vad vi inte är överens om.”

Dian Gunatilake, personalchef vid fabrikerna i Sri Lanka, lyfter gång på gång fram uttrycken ”tilltro” och ”tillit”. Han menar att han systematiskt verkat för att skapa en öppen dialog med fackklubbarna:

”Utöver de månatliga överläggningarna kan de när som helst komma till mig för att ta upp olika frågor. Jag har också kontinuerlig kontakt med Paolo Astarita, personalchef för Trelleborg Wheel Systems, och Sören Andersson, personaldirektör för hela koncernen Trelleborg. Jag har haft ett mycket tydligt stöd uppifrån, ett uppdrag att åstadkomma goda relationer med fackklubbarna, det har varit en förutsättning för framgången. Utan tydligt stöd uppifrån fungerar inte arbetet.”

För Dian Gunatilake är kollektivavtalen ett kvitto på framgången. För honom är dock det viktigaste dokumentet Trelleborgs nya uppförandekod:

”Det är bibeln. Företaget har också markerat att man menar allvar med koden. Alla chefer har utbildats om innehållet, där också de fackliga rättigheterna är en del.”

Även kommunikationsdirektören Viktoria Bergman och personalchefen för Trelleborg Wheel Systems Paolo Astarita betonar betydelsen av företagets nya uppförandekod, bland annat för att normerna där ska genomsyra hela koncernens verksamhet oavsett var i världen produktionen bedrivs.

Dian Gunatilake har tidigare arbetat som arbetsledare och personalansvarig vid sju andra företag i Sri Lanka. Han hävdar att relationen med de anställda, med de fackliga organisationerna och de anställdas lönenivåer och arbetsvillkor är bättre än på något annat av de företag som han har varit verksam vid tidigare. Han tycker att huvudförklaringen till detta är Trelleborgs höga ambitioner, men medger också att fackklubbarna bidragit till att försvara arbetarnas intressen.

Dian Gunatilake understryker att Trelleborgs fabriker i Sri Lanka har en mycket låg personalomsättning:

”En stor del av arbetarna har jobbat på fabrikerna i 20 år. Ytterst få slutar. Detta är ett kvitto på att arbetsförhållandena är bra. Här i landet finns också flera konkurrerande däckföretag. Men det är sällan som någon från

Trelleborg vill jobba för dem. Lönerna ligger generellt något högre här och inte på något annat däckföretag finns det någon fackklubb.”

Dian Gunatilake menar också att Trelleborg i Sri Lanka engagerar sig i de anställdas villkor utöver vad lagar, avtal och uppförandekod kräver. Han nämner särskilt att företaget betalat dyr sjukvård åt ett antal familjemedlemmar till anställda (bland annat en hjärnoperation för en anställds fru). Trelleborg har ett särskilt fritidshus 20 mil från huvudstaden Colombo som de anställda får utnyttja. Företaget har tagit ansvar för vissa transporter till och från jobbet och gett arbetarna ledigt för att kunna demonstrera på Labour Day. Dian Gunatilake visar de sjukvårdsenheter som företaget byggt upp. På fabrikerna finns också arbetarbibliotek och en butik med subventionerade basvaror. Allt detta har i princip byggts upp efter 2005, som ett led i de ”förtroendeskapande åtgärderna”.

De två mellancheferna vid fabrik 1, Antonio Garcia och Jonas Lundgren, går igenom de satsningar på en bättre arbetsmiljö som skett under de senaste åren. Hela fabrik 1 har genomgått en omfattande upprustning. Det handlar bland annat om bättre lufttugs, nytt värmesystem, ljusare väggar och golv och en ny matkantin. Enligt Antonio Garcia och Jonas Lundgren är det Trelleborgs standard som varit ledstjärna i upprustningen.

”Det är riktlinjer som gäller för alla våra fabriker. Ambitionen är högre än de krav som ställs i den nationella lagstiftningen”, säger Antonio Garcia.

Ytterligare några nya investeringar kommer att ske i fabrik 1, bland annat i en ny kylanläggning. Däremot har planerna på upprustning av fabrik 2 avstannat något på grund av den ekonomiska krisen. Planerna på att köpa in ett antal nya maskiner har skjutits upp.

Trots satsningar på arbetsmiljö medger Dian Gunatilake att det skett ett antal, enligt honom, ”mindre” arbetsplatsolyckor de senaste åren. Han säger att det i huvudsak handlat om handskador, oftast klämskador. I något fall har arbetare också fått farliga ämnen i ögonen, men utan att det, enligt Dian Gunatilake, lett till några allvarliga skador. Frågan om ersättningen till den arbetare som skadat ena handen i en olycka har ännu inte behandlats av företaget, det är därför inget som Dian Gunatilake för tillfället vill kommentera.

För närvarande råder dock kris inom hela den globala däckproduktionen och Trelleborgs tillverkning i Sri Lanka har som tidigare nämnts minskat radikalt. Pavel Janku, fabrikschefen, betonar att situationen är osäker:

”Vi vet inte när konjunkturen kommer att vända. Vi befinner oss också i förhandlingar om några stora beställningar. Hur utfallet blir får stor betydelse. För tillfället är vi tvungna att laborera med olika scenarier, nedgången kan fortsätta eller så får vi en viss ökning av tillverkningen. Jag försöker förklara för fackklubbarna att vi lever i en tid av extrem osäkerhet.”

Både Paolo Astarita, personalchef för Trelleborg Wheel Systems, och Pavel Janku betonar samtidigt att Trelleborg satsat på produktionen vid fabrikena i Sri Lanka:

”Vi har flyttat tillverkning från Hartville i USA till Sri Lanka och vi har gjort stora investeringar i fabrikena här. Våra anläggningar i Sri Lanka är centrala för Trelleborgs långsiktiga strategi”, säger Pavel Janku.

Pavel Janku understryker också att lönekostnaderna utgör en relativt liten andel av fabriekernas totala utgifter. Den allra största kostnaden står råmaterialet och energiåtgången för.

”Men frågorna hänger samman. Det blir dyrt att låta fabriekerna gå på halvmaskin. Det är ett slöseri både med energi och med personalkostnader.”³¹

5.1.4. Sammanfattande kommentar

Efter konflikten mellan fabrieksledningen och fackklubbarna vid Trelleborg i Sri Lanka 2005 har relationerna gått in i en ny fas. Båda parter vill lägga den gamla konflikten bakom sig. Fackklubben i frizonen Biyagama rönt stor framgång när den erkändes av fabrieksledningen. Ytterligare en stor framgång var när båda fackklubbarna vid Trelleborgs fabrieker slöt kollektivavtal med företaget. Utvecklingen är dock inte bara ett framsteg för de anställda. Även Trelleborg har vunnit på de bättre relationerna vid fabriekerna. Det förbättrade samarbetsklimatet har lett till att produktiviteten ökat, vilket varit till ekonomisk nytta för företaget. Både koncern- och fabrieksledningen betonar också att ett mått på framgång är att företagets uppförandekod efterlevs.

Utan tvekan bidrog den fackliga organiseringen till att driva fram förändringen på fabriekerna, men avgörande har också varit att koncernen Trelleborg velat åstadkomma en förändring och att den ambitionen varit tydligt sanktionerad av koncernens högsta ledning. En direkt konsekvens av detta blev att en ny fabrieksledning tillsattes i Sri Lanka.

Framför allt har efterdyningarna av den tidigare konflikten resulterat i att de fackliga rättigheterna erkänts och att kollektivavtalen skapat en procedur för hur problem och olika ärenden ska hanteras. Detta har i sin tur bidragit till att sprida den fackliga organiseringen till fler företag i frizonen Biyagama.

Fackklubbarna är främst aktiva när det gäller att försvara fackliga rättighe-

31 Uppgifterna i detta avsnitt bygger på intervjuer genomförda med Viktoria Bergman, kommunikationsdirektör vid Trelleborg den 18 maj 2009, med Paolo Astarita, chef för Trelleborg Wheel Systems (telefonintervju) den 18 maj 2009, med Pavel Janku, fabriekschef för Trelleborg i Sri Lanka den 2 juni 2009, med Dian Gunatilake, personalchef vid Trelleborgs fabrieker i Sri Lanka, den 2 juni 2009 och med Jonas Lundgren samt Antonio Garcia, mellanchefer vid Trelleborgs fabrieker i Sri Lanka den 2 juni 2009.

ter, löner och arbetstider. Däremot har fackklubben inte varit lika aktiv när det gäller förbättringar av arbetsmiljön, inom det området har stora förbättringar åstadkommits på företagets initiativ. Inte heller anser de lokala fackliga företrädarna att diskrimineringsfrågan är av vikt på deras egna arbetsplatser. En av företrädarna hävdar att det ”knappt finns några kvinnor anställda” och att ”det bara finns en tamil anställd”, utan att reflektera över om detta faktum i sig skulle kunna vara ett tecken på diskriminering. En av de ledande lokala fackliga företrädarna menar till och med ”att det inte förekommer någon diskriminering i det lankesiska samhället”. På denna punkt är dock Anton Marcus av en annan uppfattning. Han menar att diskrimineringen av tamiler i samhället är ”omfattande” och att det är särskilt angeläget just nu – när kriget mot de tamilska tigrarna förfaller att vara över – ”att alla tar ansvar för att integrera tamiler i samhället, även enskilda företag”. Fabrikschefen vid Trelleborg i Sri Lanka, Pavel Janku, håller med om det, men hävdar att det varit svårt för företaget att anställa fler tamiler eftersom myndigheterna i landet då krävt extraordinära kontrollåtgärder.

Trelleborg har antagit en ny uppförandekod – delvis som ett resultat av den tidigare konflikten i Sri Lanka. Den är ett stort steg framåt, inte bara genom tydligare skrivningar utan också genom att koden systematiskt har förankrats inom företaget och översatts till ett 30-tal språk, däribland sinhala.

Fackklubbarna vid Trelleborgs fabriker utgör ett forum för arbetarna. Där diskuteras de kontinuerligt arbetsvillkor och bevakar att kollektivavtal och lagstiftning efterlevs. Klubbarna är orädda att lyfta frågor om arbetarna känner sig dåligt behandlade eller är oroad. Den fackliga organisationen ger också klubbarna ett ovärderligt stöd genom förbundet FTZ&GSEU och dess generalsekreterare Anton Marcus. Trelleborgs arbete med den nya uppförandekoden och direktiv uppifrån om att skapa samförstånd med den fackliga organisationen vid företagets fabriker i Sri Lanka möts av en process underifrån genom de regelbundna fackliga mötena och förhandlingarna på fabrikerna. Vidare ingår fackklubbarna i ett fackligt nätverk som gör att de har möjlighet att lyfta frågor till en politisk nivå i landet eller till global facklig nivå. Det fackliga nätverket är också koncernfackligt och kontakter med IF Metall inom Trelleborg i Sverige har upprättats. Den sammantagna bilden är att arbetarna vid Trelleborgs fabriker har fått inflytande i egenskap av kollektiv facklig aktör.

De globala facken, däribland ITGLWF och ICEM som FTZ&GSEU tillhör, betonar att transnationella företag bör sluta globala ramavtal. Sex svenska företag har slutit sådana ramavtal, men inte Trelleborg. Frågan om globala ramavtal har dock inte aktualiserats av fackklubbarna vid Trelleborg. De lokala fackliga företrädarna i Sri Lanka tycker i och för sig att ett sådant ramavtal vore bra, men de anser att initiativet bör komma från ICEM och från det lokala facket på Trelleborg i Sverige. Viktoria Bergman, Trelleborgs kommunikationsdirektör, menar emellertid att företaget i dagsläget är tveksamt till om ett globalt ramavtal skulle bidra till några ytterligare förbättringar för Trelleborgs anställda och företaget.

På grund av den ekonomiska krisen har tillverkningen vid Trelleborgs fabriker minskat betydligt vilket har skapat en stark oro bland många anställda. De fackliga företrädarna säger att huvudfrågan i dag är att rädda jobben. Ett problem för fackklubben är dock att de har begränsad insyn i Trelleborgskoncernens samlade ekonomiska utveckling och omstruktureringsplaner. Även för företagsledningen är frågan svårhanterad. Avgörande är hur efterfrågan på däck och andra Trelleborgsprodukter kommer att utvecklas och när det gäller den punkten finns för tillfället bara osäkra prognoser.

5.2. Dem Collective – ansvar som affärsidé

5.2.1. Bakgrund

Dem Collectives etiska profil har varit densamma sedan starten. Den bomull som företaget använder kommer från Agrocel Industries Ltd i Indien och är till 100 procent ekologisk. Agrocel är certifierat av FLO (Fairtrade Labelling Organization) och därmed rättvisemärkt. Vidare erbjuder Dem Collective anställningsvillkor som markant skiljer företaget från andra klädtilverknare, med löner långt över de lagstadgade minimilönerna och med en betoning av fackliga rättigheter. Dem Collective deklarerar i den egna reklamen att de anställda har rätt att organisera sig fackligt: ”The fabrics is woven by hands free to join any union.”³²

I takt med att Dem Collective växt har de organisatoriska ramarna för företaget också förändrats. Inledningsvis tillverkade Dem Collective enbart kläder som såldes under eget varumärke. I dag är Dem Collective även en leverantör till andra företag, även om Dem Collective-etiketten för det mesta finns kvar i klädesplaggen.

Dem Collective har utökat antalet produktionsanläggningar, men basen för tillverkningen är fortfarande fabriken i Kadawatha strax utanför Sri Lankas huvudstad Colombo. Där har under de senaste åren ett femtontal arbetare varit anställda och sytt kläder för Dem Collective. Fabrikslokalen i Kadawatha har bytts och även den nuvarande lokalen är provisorisk. Dem Collective har köpt mark i området och ska snart inleda bygget av en ny fabrik.³³

Sammantaget är dock företaget en mycket liten aktör i klädbranschen. En central fråga är därför i vilket mån Dem Collective i egenskap av gott exempel förmår att påverka villkoren även vid *andra* företag än det egna.

5.2.2. De anställdas röster

Åtta av arbetarna vid Dem Collective har intervjuats i arbetet med denna rapport. Några har arbetat i flera år på Dem Collective, andra har rekryterats det senaste året och en är nyanställd. Samtliga anställda har erfarenhet av att ha arbetat på andra klädföretag i Sri Lanka. Dem Collective anställer enbart personer med yrkeskunskaper till sömnadsarbetet, vilket innebär att anställda måste ha arbetat i branschen tidigare. För andra yrkesuppgifter har företaget dock anställt personer utan yrkeserfarenhet, exempelvis har den kvinna som ansvarar för lagret inte haft några tidigare anställningar. De anställdas erfarenhet av att ha arbetat på andra fabriker gör samtidigt att de har tydliga referensramar, de kan jämföra villkoren på Dem Collective med vad de upplevt på andra fabriker.

Genomgående är de anställda mycket positiva till arbetsvillkoren vid Dem Collective. Det som samtliga anställda nämner som den viktigaste positiva faktorn

³² Citat från Dem Collectives hemsida, www.demcollective.com.

³³ Ibid.

är att lönen ligger långt över den lagstadgade minimilönen. Ingen av de anställda känner till någon annan klädfabrik som ligger över den lagstadgade lönen.

Lönen på Dem Collective består dels av en baslön, dels av tillägg för levnadskostnaderna. Därtill finns en skillnad i lön mellan utbildad och outbildad arbetskraft, det gäller framför allt de som syr kläder kontra de som sköter packning, distribution etc. Vidare betalas övertid (som de anställda uppger är frivillig) med 1,5 gånger den normala lönen. Utöver detta betalar Dem Collective lagstadgade ETF- och ETP-avgifter, det vill säga inbetalningar för pension och sjukförsäkring.

Den lön som faktiskt betalas ut varje månad varierar mellan ungefär 13 500 rupees (outbildad arbetare utan någon övertid) till 20 000 rupees (utbildad arbetare med viss övertid), det vill säga motsvarande 905 till 1 340 till kronor. Detta kan jämföras med den lagstadgade minimilönen som vid tiden för besöket på fabriken motsvarar 457 kronor i månaden.

Arbetarna vid Dem Collectives fabrik har tidigare arbetat till de låga minimilönerna. De berättar att en konsekvens av den låga lönen var att man tvingades att arbeta flera timmar övertid för att klara sin försörjning. Vid Dem Collective är lönen högre och viljan att arbeta övertid betydligt lägre. ("Vi gillar inte övertid. För det mesta vill vi inte arbeta extra.") Övertidsarbete är också alltid frivilligt. Det händer ibland att arbetarna jobbar någon eller några timmar övertid. Det kan dels bero på att arbetaren vill tjäna extra pengar för något särskilt ändamål, som giftermål eller läkarvård för sig själv eller någon nära anhörig, dels kan det bero på att företaget fått stora beställningar och att de anställda känner lojalitet med företaget och därför arbetar extra för att de ska hinna bli klara i tid med försändelserna.

Den normala arbetstiden är från klockan 8.00 till 17.00, med lunchpaus mellan 13.00 och 13.30 samt tepauser klockan 9.30 och 15.00. Denna typ av kortare tepauser existerar, enligt arbetarna, inte vid andra klädfabriker i Sri Lanka.

Arbetarna berättar att de har möjlighet att ta räntefria lån av Dem Collective, något man värdesätter eftersom bankräntorna i landet är höga. Om de anställda tar lån dras amorteringarna direkt från den så kallade tilläggslönen, som i dagligt tal kallas "fuel allowance", det vill säga en ersättning för att täcka levnadsomkostnader. Skälet till att amorteringarna inte dras av baslönen är att den är riktmärke för inbetalningar av pensioner och försäkringar. Arbetsmarknadsmyndigheterna i Sri Lanka tillåter inte heller att baslönen höjs hur som helst. I syfte att hålla tillbaka inflationen försöker man motverka höjningar av baslönen. Dem Collective har därför tidigare fått byråkratiska problem när baslönen skulle höjas, därför väljer man nu att göra eventuella lönehöjningar genom att istället höja tilläggslönen. De anställda som har tagit lån har i huvudsak använt dem för att betala sjukvårdskostnaderna för anhöriga.

Arbetarna betonar att de har "frihet i arbetet". Maskinoperatörerna arbetar med

Fakta om Dem Collective

Företaget Dem Collective grundades 2004 av Annika Axelsson och Karin Stenmar. Grundarna lärde känna varandra på en tvåårig projektutbildning på Kulturverkstan i Göteborg. Annika Axelsson hade tidigare studerat utvecklingsfrågor vid Göteborgs universitet och Karin Stenmar hade arbetat med musik- och kulturprojekt, ingen av dem hade alltså någon yrkeserfarenhet av mode och klädindustrin. Enligt Annika Axelsson försökte de hitta klädtillverkare i Sverige som förenade en god miljö med goda arbetsvillkor för de anställda. När de inte fann något helt trovärdigt alternativ beslöt de att öppna ett eget klädföretag, vilket blev starten på Dem Collective. Snart öppnade företaget sin första fabrik i Sri Lanka.

Dem Collective består av två bolag, Dem Collective AB och Dem Collective Lanka pvt Ltd i Sri Lanka. Annika Axelsson och Karin Stenmar är huvudägare i båda företagen.¹ I det sistnämnda företaget erbjuds de anställda att köpa ägarandelar, men hittills är det bara en av de anställda som har utnyttjat möjligheten, Dammika Niroshenie, som också är administrativt ansvarig på företaget.

År 2009 var omsättningen i Dem Collective AB 2,5 miljoner kr och i Dem Collective Lanka pvt 1,5 miljoner kr. Den totala omsättningen är följaktligen omkring 4 miljoner kr. Dem Collective har successivt växt och enligt företagsledningens prognoser kommer företaget att fortsätta växa de närmaste åren. Dem Collective uppger att företaget inte har påverkats av den ekonomiska krisen. Enligt Annika Axelsson och Karin Stenmar skapar företaget för närvarande ett visst överskott som används för nya investeringar, men de säger att syftet med verksamheten är att "driva en lönsam verksamhet, men med fokus på förändringar". Någon utdelning till aktieägarna är inte planerad.

I Sverige har Dem Collective för närvarande fyra anställda, alla har samma lön. Styrelsen för Dem Collective AB består av fem personer, däribland Annika Axelsson och Karin Stenmar. Styrelsearbetet är inte arvoderat.²

Under de senaste två åren har Dem Collectives verksamhet expanderat. Framför allt har tillverkningen i Sri Lanka ökat, men Dem Collective bedriver också tillverkning i Egypten (men där äger Dem Collective inte fabriken) och ska snart starta tillverkning i Gujarat i Indien.

Dem Collective har en egen butik på Storgatan i Göteborg. I Göteborg ligger också företags huvudkontor. Därutöver har antalet försäljningsställen snabbt ökat i hela Sverige. På Dem Collectives hemsida redovisas tolv återförsäljare, men antalet är i själva verket betydligt större. Bara i Göteborg finns för närvarande fem återförsäljare. Dem Collective har blivit ett i rättvishandelskretsar välkänt märke som förknippas med höga krav på arbetsvillkor och miljö. Det har i sin tur skapat en marknad. Flera företag och organisationer som vill stärka sin etiska profil har beställt kläder från Dem Collective.³

1 I Dem Collective AB äger Annika Axelsson och Karin Stenmar 35 procent vardera, därutöver äger tre privatpersoner 10 procent vardera. Dem Collective Lanka pvt ägs till 82 procent av Dem Collective AB, de återstående 18 procent ägs av andra privatpersoner.

2 Uppgift från Annika Axelsson vid en kompletterande telefonintervju den 21 augusti 2009.

3 Uppgifterna i avsnittet är hämtade från Dem Collectives hemsida (www.demcollective.com), från artikeln *Annika Axelsson hittade inga schysst tillverkade kläder – då blev hon egen företagare* (Wingborg, Mats, Omvärlden nr 5/2004) samt från intervjuer utförda med Annika Axelsson den 18 maj (telefon), den 1 juni (på fabriken i Sri Lanka), den 25 juni 2009, den 28 augusti och 31 augusti (telefon). Se även artikeln *Juste mode – utan miljöoffer*, GP den 30 augusti 2009 (www.gp.se/gp/jsp/Crosslink.jsp?d=913&a=514321).

många olika moment och de har möjlighet att till viss del styra hur de lägger upp arbetet.³⁴

Av de anställda är endast en man, resten är kvinnor. Vidare är endast en av de anställda tamil (men denne är för tillfället föräldraledig). De anställda är dock övertygade om att det inte förekommer någon form av diskriminering vid företaget, men de har inte reflekterat särskilt mycket över vad diskriminering skulle kunna innebära.

Dem Collective har en hög miljöprofil och ett viktigt mål har varit att även involvera de anställda i miljöarbetet. Bland annat har de anställda utbildats kring företagets miljöprofil och miljöfrågor som gäller klädproduktion. När de anställda spontant beskriver varför arbetet är bra är dock miljöfrågorna inte något de framhåller. En av arbetarna nämner emellertid att det är bra att de "inte kan skadas av farliga kemikalier" när de arbetar på Dem Collective.

En uttrycklig policy hos Dem Collective är att de anställda har rätt att organisera sig fackligt. Vid Dem Collectives fabrik i Sri Lanka finns dock bara en arbetare som är fackligt ansluten och hon har precis börjat på företaget. Hon tillhör fackförbundet FTZ&GSEU, samma förbund som organiserar arbetare vid Trelleborgs fabriker i landet. Hon berättar att hon sökt sig till Dem Collective på grund av den höga lönen. Övriga anställda anger två skäl till att de inte är med i facket. För det första att de redan är så nöjda med sitt arbete. För det andra att många fackförbund i Sri Lanka är korrupta. De anställda har dock en positiv bild av FTZ&GSEU.³⁵ De anställda vid Dem Collective menar att de har stora möjligheter att påverka villkoren i arbetet genom att prata direkt med ägaren Annika Axelson. Under det senaste året har de begärt lönelöft på grund av inflationen (och nyligen höjdes baslönen) och de har föreslagit att nya och mer specialanpassade maskiner ska köpas in (vilket också skett).

Trots de goda villkoren vid Dem Collective har företaget ändå svårt att rekrytera kvalificerade sömmerskor/sömmare. Några nyckelpersoner har också lämnat företaget, en tidigare anställd har startat en egen liten klädfabrik, en annan har blivit sömmerska i Italien. Ett skäl till att det kan vara svårt för företaget att rekrytera arbetskraft är att Dem Collective till skillnad från många andra klädföretag inte tillhandahåller något boende. För många som är intresserade av jobbet skulle pendlandet fram och tillbaka från hemmet bli alltför tidsödande. En annan förklaring till svårigheten att rekrytera kvalificerad personal trots de höga

34 Samtidigt är förstas produktionen styrd av klädernas design. Dem Collective ställer också stora krav på kvaliteten på kläderna, vilket innebär problem om någon av de anställda inte skulle hålla måttet. Under 2008 fick två av de anställda sömmerskorna sluta på grund av att de inte levde upp till den kvalitetsnivå som krävdes och inte accepterade de andra arbetsuppgifter som erbjöds.

35 Dem Collective har dock näst intill uppmanat de anställda att organisera sig. Bland annat har man flera gånger bjudit Anton Marcus från FTZ&GSEU till företaget för att informera om facket. Men det har ändå inte ökat den fackliga organiseringen.

lönerna skulle kunna vara att Dem Collective är ett litet och okänt företag i Sri Lanka. Textilarbetare känner helt enkelt inte till vad företaget kan erbjuda.³⁶

5.2.3. Företagsledningens strategier

Annika Axelsson, en av Dem Collectives huvudägare, framhåller att företaget binder samman etiska krav inom miljöområdet med frågan om anställdas villkor. Dessutom är kraven inom båda områdena mycket långtgående. Bomullen ska till 100 procent vara ekologisk, ingen form av gifter får användas någonstans i produktionskedjan. Lika viktigt för Dem Collective är att bomullen produceras på ett sådant sätt att en liten mängd vatten förbrukas. Enligt uppgifter från Dem Collective har vattenåtgången för den bomull som företaget köper minskat åttafalt.

Vidare ska alla andra komponenter som Dem Collective använder för att tillverka kläderna vara tillverkade utan gifter och under acceptabla förhållanden. När någon komponent köps in kontrolleras produktionen av Dem Collective³⁷, alternativt ska leverantören kunna uppvisa trovärdiga certifikat. I vissa fall har det varit svårt att hitta komponenter som uppfyller företagets krav. Det gäller exempelvis knappar, som ofta tillverkas i små fabriker eller till och med i hemmen. Dem Collective vill därför inte köpa knappar på de lokala marknaderna i Sri Lanka eller Indien. Istället köper Dem Collective knappar i Borås, tillverkade i Tyskland, som sedan fraktas till fabriken i Sri Lanka. Samma sak gäller när Dem Collective lägger ut tygtryck på leverantörer, där företaget ställer absoluta krav på att inga giftiga färger får användas. Företrädare från Dem Collective deltar vid trycket och kontrollerar vilka färger som används.

Annika Axelsson betonar att det gäller att ha kontroll över hela produktionskedjan. En av Dem Collectives ideologiska utgångspunkter är att visa att en sådan kontroll är möjlig. En förutsättning är dock att Dem Collective endast använder sig av ett fåtal leverantörer. Dem Collective har, som nämnts ovan, avstått från att använda komponenter när det varit osäkert om föreslagna leverantörer levt upp till företagets krav. Under de första åren avstod man från att använda dragkedjor i sina produkter eftersom man inte hade hittat någon pålitlig leverantör.

Samtidigt framhåller Dem Collective att företaget kan lära nya saker och utveckla sina strategier. Genom stöd från Nutek har Dem Collective låtit miljökonsulter följa hela produktionskedjan. Ett resultat blev en miljöutbildning för Dem Collectives anställda om bland annat sophantering. Annika Axelsson betonar också att det var bra att få en oberoende granskning och kartläggning av bomullens färd från fält, till färdigt plagg och hem till Sverige. Det gav kunskaper som kunde användas för att förbättra och minska miljöpåverkan i frakter och andra processer.

För Dem Collective är de anställdas villkor grundläggande. Två av de mest cen-

36 Intervjuerna med de anställda vid Dem Collective genomfördes på fabriken den 26 juni 2009 (Dammika, en engelskspråkig anställd, tolkade).

37 Vanligen av Annika Axelsson.



Foto: Mats Wingborg

Annika Axelsson, en av Dem Collectives grundare, betonar hur viktigt det är att inte spela ut leverantörerna mot varandra för att t ex få ner priset: "Många leverantörer blir förvånade när vi inte inleder med att diskutera priset utan istället fokuserar på arbetsvillkoren, miljön och är beredda att betala mer för bättre tryckfärg".

trala principerna handlar om levnadslön och rätten att organisera sig fackligt. Grundlönen vid Dem Collective är också ungefär tre gånger så hög som lönen vid andra klädfabriker i Sri Lanka som enbart betalar ut den statligt beslutade minimilönen.³⁸ I och med att andra textilarbetare av detta skäl tvingas arbeta mycket övertid är emellertid den lön som Dem Collectives anställda får i handen snarare ungefär dubbelt så hög.

Annika Axelsson säger samtidigt att det inte är helt enkelt att fastställa vad en lön som täcker levnadskostnaderna innebär. Självklart ska kostnader för mat, bostad, transporter, barnens utbildning etc räknas in, men levnadskostnaderna blir väldigt olika beroende på hur många personer med inkomster det finns i en familj. Dessutom kan familjemedlemmar drabbas av sjukdomar eller råka ut för olyckor som kräver dyr sjukvård, vilket leder till en gigantisk ökning av familjens kostnader. Dem Collectives sätt att lösa detta problem är att utöver lönen erbjuda de anställda generösa möjligheter att låna pengar av företaget. Även om det är svårt att fastställa exakt vad en levnadslön är, blir kontrasten till den övriga klädindustrin i Sri Lanka påtaglig när den genomsnittlige arbetaren måste arbeta omfattande övertid för att klara livhanken. Företrädarna för Dem Collective understryker också att en skillnad mot andra företag är att de anställda vid Dem

38 Uppgift från Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU.

Collective har möjlighet att påverka att lönen höjs, bland annat genom att påpeka att lönen ska följa de allmänna lönehöjningarna.

Dem Collective är ett litet och relativt okänt företag i Sri Lanka, därför menar Anton Marcus, generalsekreterare i fackförbundet FTZ&GSEU, att företagets höga lönenivå har haft en begränsad betydelse för lönediskussionerna i stort för landets textilarbetare. Förbundet hänvisar dock till Dem Collective som ett positivt exempel, bland annat vid fackliga utbildningar. I takt med att kunskaper om Dem Collective sprids på fackliga utbildningar tror Anton Marcus att företagets symbolvärde kan komma att öka.

Avsaknaden av facklig organisering på företaget kan tyckas paradoxal. Mer än något annat klädföretag framhåller Dem Collective fackliga rättigheter och företaget har ett nära samarbete med fackförbundet FTZ&GSEU. Samtidigt har de anställda själva inte velat ansluta sig fackligt. Annika Axelsson nämner samtidigt att Dem Collective arbetar med andra former av inflytande för de anställda än den fackliga förhandlingsvägen. Målet är att uppnå ett ”medbestämmande där alla får vara med och fatta beslut som rör deras arbetsplats”. En form för sådant inflytande har varit de återkommande personalmötena, men Annika Axelsson berättar också att det funnits svårigheter med att få inflytandet att fungera:.

”Tidigare tittade de anställda i golvet och sa ’yes boss’. De är vana vid att ingen lyssnar på dem.”

Dem Collectives höga etiska profil har ett ekonomiskt pris. Framför allt drar det 100 procent ekologiska tyget upp kostnaderna. Marknadspriserna fluktuerar men enligt företrädarna för Dem Collective kostar det tyg som företaget använder sju till tolv gånger mer än annat bomullstyg. Det innebär att kostnaden för tyget utgör en hög andel av produkternas slutkostnad.

Enligt företrädarna för företaget kostar det ungefär 65 kronor för Dem Collective att tillverka en t-shirt och tyget står för 80 procent av denna kostnad. Sedan ska t-shirten transporteras till Sverige och när den säljs i Dem Collectives butik i Göteborg är priset cirka 250 kronor, men då ska också butikslokalerna och butikspersonalen betalas. En slutsats är att de relativt höga lönerna för klädarbetarna vid Dem Collectives fabrik endast utgör en liten del av de totala kostnaderna. Enligt Dem Collective innebär levnadslöner till fabriksarbetarna en ökad produktionskostnad på två till tre kronor per t-shirt. I ekonomiska termer är den största kostnaden för Dem Collectives etik den giftfria produktionen och råmaterialet. Ovanstående resonemang – som ganska tydligt visar ungefär vilken vinst företaget tar ut per plagg – är affärshemligheter hos samtliga andra klädföretag.

Företrädarna för Dem Collective betonar att konsumenttrycket mot klädtilverkare generellt sett lett till att det skett vissa förbättringar i många klädfabriker, exempelvis när det gäller brandskydd och säkerhet, men att fokus varit allt för ensidigt inriktat på villkoren i fabriken där kläderna sys. Företagets ledning understryker att det finns många personer i produktionskedjan som är involve-



Foto: Mats Wingborg

Två till tre kronor extra per t-shirt kostar det Dem Collective att betala levnadslöner till sina anställda.

rade i tillverkningen av ett klädesplagg: de som arbetar med bomullsplockning, rensning, spinning, stickning, färgning, tryck, klippning, sömnad, packning, transporter, försäljning etc. Dessa grupper nås dock sällan av klädföretagens CSR-arbete.

Att Dem Collective betonar betydelsen av ekologisk bomull beror på de allvarliga miljö- och hälsorisker som är kopplade till konventionella bomullssodlingar. Bomull är den i särklass mest besprutade grödan i världen.³⁹

I Dem Collectives produktionskedja intar det indiska företaget Agrocel Industries Ltd en central roll. Det är från detta företag som Dem Collective köper den 100-procentigt ekologiska bomullen. Agrocel Industries Ltd har en dokumenterad miljöprofil.⁴⁰ Ett annat företag som Agrocel säljer tyg till och som profilerat sig som miljövänligt är brittiska Marks & Spencer. Vidare är Agrocel Industries

39 För mer information om besprutningens risker se Environmental Justice Foundation, 2007, *The Deadly Chemicals in Cotton*, Mancini Francesca et al, *Acute Pesticide Poisoning among Female and Male Cotton Growers in India*, publicerad i *International Journal of Occupational and Environmental Health* Vol 11:3 juli/sept 2005, Blessing M. Maumbe et al, *Hidden Health Costs of Pesticide Use in Zimbabwe's Smallholder Cotton Growers*. American Agriculture Economics Association, Annual Meeting July 28-31 2002, publicerad i *Environment International* Vol 33 :8, nov 2007.

40 För mer information se: www.agrocel.co.in/asso_all.htm.

Ltd certifierat av FLO (Fair Labour Organisation) och därmed rättvisemärkt, vilket innebär att vissa grundkrav när det gäller arbetsvillkoren är uppfyllda.

Dem Collective använder dock flera andra leverantörer och detta antal har växt i och med att företaget fått beställningar på kläder med tryck, broderier etc. De anställda vid Dem Collectives fabrik i Kadawatha samarbetar med ett knappt tiotal underleverantörer (broderi, tryck, etiketter, stickning, dragkedjor, viss sömnad etc). Urvalet av leverantörer följer en lång procedur och utförs i huvudsak av Annika Axelsson själv. Kontakterna sker informellt utan att några särskilda formulär används.⁴¹

Annika Axelsson besöker tänkbara leverantörer många gånger innan något samarbete kan inledas. Hon ber också att få se på dokumentation som gäller löner, övertid och inbetalningar av sociala avgifter.⁴² Annika Axelsson har också alltid kontakt med fackförbundet FTZ&GSEU innan något samarbete med underleverantörer inleds. Hon vill kontrollera att den fackliga organisationen inte har några särskilda klagomål på företaget.

”En avgörande faktor är att leverantörerna uppvisar ett eget engagemang. De måste tycka att frågorna om arbetsvillkor och miljö är viktigt. I annat fall är samarbete uteslutet”, säger Annika Axelsson.

-
- 41 En av Dem Collectives leverantörer är ett kläd- och textilföretag utanför Colombo. Företaget gör hela klädproduktioner, men på företaget finns också textiltryck och det är av den avdelningen som Dem Collective betalar för tjänster. Vid ett besök – där författaren till denna rapport deltar – ska ett antal av Dem Collectives t-shirtar förses med ett färgtryck för en specifik beställare. Annika Axelsson har tidigare varit där flera gånger och bland annat inspekterat tryckerier som enbart använder vattenbaserade kemikalier. Företagets direktör förevisar hela anläggningen. Han kallar fabriken för ”liten” och säger att där ”enbart finns 750 anställda”. Direktören vid företaget tycker att Dem Collective är ”sympatiskt”. Själv säger han att företaget numera är tvunget att hålla en hög etisk standard eftersom väldigt många beställare ställer sådana krav. Med hög standard menar han framför allt säkerhet, brandskydd och dokumentation på löneutbetalningar, övertider och försäkringar. På två punkter är dock standarden lägre än Dem Collectives, man betalar bara ut löner enligt den statliga miniminivån och bomullstyget man använder är inte 100-procentigt ekologiskt. Däremot har företagaren medvetet anställt många etniska tamiler för att, enligt direktören själv, motverka diskrimineringen. För närvarande är 30 procent av arbetsstyrkan unga tamilska kvinnor. De största beställarna är för närvarande Marks & Spencer och Disney och efter flera inspektioner har företaget erhållit den särskilda Disneylicensen. I direktörens rum står tolv Musse Pigg-figurer. Annika Axelsson understryker dock att det enda Dem Collective beställer av företaget är just tygtryck.
- 42 Annika Axelsson hävdar att hon ofta får förklara flera gånger att det viktiga för Dem Collective inte är priset utan att produktionen sker utan farliga gifter, att kemikalierna ska vara vattenbaserade och att de anställda vid företagen har acceptabla villkor. När det gäller den senare frågan är några saker icke-förhandlingsbara, som att de anställda har rätt att organisera sig fackligt samt att det inte förekommer diskriminering, trakasserier eller barnarbete.

Syftet med denna urvalsprocedur⁴³ är att ett långsiktigt samarbete med underleverantören ska kunna inledas. Företrädare för Dem Collective understryker att längre relationer skapar större möjlighet att påverka leverantören. På en punkt har dock Dem Collective inte fått genomslag för sina idéer hos leverantörerna, det gäller policyn om skälig levnadslön. Företag som betalar ut löner utöver den statligt fastslagna minimilönen är i princip omöjliga att finna.

Annika Axelsson påpekar att Dem Collective genom samarbetet med acceptabla leverantörer försöker att påverka dem att bli ännu bättre. Samtidigt medger hon att den strategin har sina begränsningar. För det första för att hon inte vill agera ”kolonialistiskt” gentemot de inhemska företagen. Påverkan bör enligt henne ske genom dialog och inte genom konfrontation. För det andra är Dem Collective en liten beställare hos leverantörerna vilket gör att basen för att ställa krav är liten. Annika Axelsson berättar om ett stickeri som Dem Collective beställer tjänster av, men där uppdragen åt Dem Collective endast utgör 0,3 procent av stickeriets totala verksamhet.

Dem Collective har certifierats av flera företag. För närvarande befinner sig företaget i slutfasen av en process för att få certifiering av Bra Miljöval. Däremot är Dem Collective inte medlem i Rättvisemärkt, dels för att ägarna anser att certifiering är alltför dyr för ett litet företag, dels för att de tycker att de krav som Rättvisemärkt ställer inte är tillräckligt höga. För närvarande förs dock ändå diskussioner inom Dem Collective om att bli medlem av Rättvisemärkt.⁴⁴

5.2.4. Sammanfattande kommentar

Dem Collective representerar en ny form av företag där personer från väst bygger upp produktion i utvecklingsländer med det uttalade syftet att skapa utveckling och bättre levnadsvillkor för anställda samt att garantera en rad värden i produktionen, både när det gäller miljö och arbetsvillkor. Det underliggande budskapet är att lokala klädföretag och multinationella beställare hittills varit oförmögna att upprätthålla en godtagbar standard.

En kärnpunkt i Dem Collectives etik är att den egna produkten ska vara etiskt producerad fullt ut, med det menas att det ingenstans i produktionskedjan ska ha förekommit farliga kemikalier eller oacceptabla arbetsvillkor. Detta är också budskapet till kunden; den som köper varor av Dem Collective ska garanteras att produkten från början till slut tillverkats på ett etiskt acceptabelt sätt.

Dem Collectives etiska standard är hög i jämförelse med de flesta andra kläd-

43 Utgångspunkten för att granska leverantörerna är Dem Collectives egna etiska principer. Dem Collective har ingen särskilt manual för hur leverantörerna ska undersökas.

44 Uppgifterna i avsnittet är hämtade från Dem Collectives hemsida (www.demcollective.com), från intervjuer utförda med Annika Axelsson den 18 maj (telefon), den 1 juni (på fabriken i Sri Lanka) och den 25 juni (telefon) 2009. Vidare besöktes av Dem Collectives underleverantörer den 26 juni 2006 då bland annat direktören vid det berörda företaget intervjuades.

Vad är en levnadslön?

Det finns flera olika försök att definiera vad en levnadslön är. En definition återfinns i Dem Collectives policy: "En levnadslön innebär att en heltidsanställd ska kunna äta tre mål mat om dagen, betala hyra och el för bostad, skolvgifter till sina barn, sjukvård, transport till och från jobbet, samt ha möjlighet att avsätta sparkapital varje månad."¹

Ett liknande synsätt har organisationen Ethical Trading Initiative (ETI). Enligt ETI ska dess medlemsföretag komma fram till en levnadslön genom en speciell procedur: "Företag ska konsultera brett i det lokala samhället kring den lämpliga nivån på en levnadslön för att sedan förhandla fram den precisa nivån med representanter för arbetarna på ett sätt som är förenligt med ILO:s konventioner 87 och 98 om rätten till organisering och kollektivförhandlingar."²

En mer preciserad definition formulerades vid konferensen Living Wage Summit 1988, arrangerad av University of California. Den formel som deltagarna där enades om går under beteckningen "full market basket approach" och tar hänsyn både till antalet försörjare i en familj och kostnaderna i regionen:

Genomsnittlig familjestorlek x kostnaden för en person / genomsnittligt antal inkomsttagare i familjen + 10 procent av inkomsten för att spara.

Det finns ytterligare ett antal förslag till hur en levnadslön ska definieras. Gemensamma parametrar är för det mesta människors basbehov, storlek på familj, antal familjeförsörjare och det lokala kostnadsläget.³

En rapport från den norska organisationen Framtiden i våre hender visar att minimilönen i en femtedel av världens länder är lägre än FN:s fattigdomsgräns på 2 dollar per dag. Trots att lönekostnaderna i produktionen inom textilsektorn endast utgör mellan 0,5 och 3 procent av de totala omkostnaderna, är det få klädföretag som ställer tydliga krav på levnadslöner i sina uppförandekoder. Granskning av 25 skandinaviska klädföretag visar att mycket få företag i branschen har insett att minimilönerna i de flesta produktionsländer inte är tillräckligt höga för att leva ett fullvärdigt liv.

Källa: Fair Trade Center, 2008, *En rapport om Socialt Ansvar i Leverantörsledet – Problem, lösningar och vägar framåt* samt Framtiden i våre hender, 2009, *Syr kläder för småpengar*.

1 Citat från Dem Collectives policy för goda arbetsförhållanden, se: www.demcollective.com.

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

3 Internationella konventioner använder inte termen levnadslön. FN:s konvention för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter slår däremot fast anställdas rätt till en skälig lön och en godtagbar tillvaro för den anställda och deras familjer (artikel 7). Den betonar också envars rätt att för sig själv och sin familj åtnjuta en tillfredsställande levnadsstandard, däribland att få tillräcklig mat och kläder samt en lämplig bostad, samt att fortlöpande få sina levnadsvillkor förbättrade (artikel 11).

företag. När det gäller miljön kräver Dem Collective att tyget är 100-procentigt ekologiskt, det vill säga helt giftfritt odlat. Med tanke på de stora risker som bekämpningsmedlen är förenade med i bomullsodlingarna är detta krav av oerhört stor betydelse. När det gäller arbetsvillkor ställer Dem Collective högre krav än Rättvisemärkt, framför allt på den centrala punkten om levnadslön. Även om definitionen av levnadslön är oklar har principen i Dem Collectives fall inneburit en lön som ligger väsentligt högre än den i andra lokala klädfabriker.⁴⁵ Enligt Dem Collective innebär levnadslöner till fabriksarbetarna en ökad produktionskostnad på cirka två till tre kronor per t-shirt.

Ett centralt budskap från Annika Axelsson är att det är möjligt att kontrollera hela produktionskedjan vid klädproduktion. Som jämförelse uppmanar andra företag istället sina direkta leverantörer att sprida uppförandekoden neråt i kedjan utan att ha ambitionen att kontrollera att så sker. Det senare valet leder dock med stor sannolikhet till att stora grupper inom produktionen inte nås av CSR-arbetets effekter.

En närbesläktad fråga är vilka aktörer som bör ha ansvar för etiska krav och eventuellt för att hela produktionskedjan är etiskt acceptabel. I detta fall är det företaget Dem Collective. Enligt ett annat synsätt bör stat och samhälle garantera anständiga arbetsvillkor och en god miljö genom lagstiftning och inspektion. En anledning till att CSR-arbetet inletts av företagen – och att konsumentorganisationer med flera krävt att företagen ska ta detta ansvar – är det faktum att stat och samhälle i utvecklingsländer ofta inte klarar av eller saknar vilja att utföra den uppgiften i dag. Om allt fler företag utvecklar kontroll- och kravarbete utan att det sker någon motsvarande utveckling på den politiska arenan, finns dock risk för att frågan om anständiga arbetsvillkor och god miljö ”privatiseras” och blir ett ansvar för företag, men inte för politiskt valda församlingar eller avtalslutande parter.

Den viktigaste begränsningen i Dem Collectives arbete för att förbättra arbetsvillkoren inom textilindustrin är att företaget fortfarande är litet på marknaden. I Sverige är Dem Collective en liten försäljare och i Sri Lanka sysselsätter Dem Collective endast 0,005 procent av klädarbetarna. Företaget är också ofta en försvinnande liten kund hos underleverantörerna. Visserligen växer Dem Collective, men det som skulle ha störst betydelse är om Dem Collective lyckades påverka andra klädföretag, både lokala tillverkare i Sri Lanka och beställarföretag i Sverige.

Det finns tecken på att Dem Collectives koncept både inspirerar och sätter press på andra företag, men det är svårt att avgöra hur stark denna påverkan är och en sådan roll är inte något som Dem Collective framhåller själv.⁴⁶ Företaget har hit-

45 För att aktuell diskussion om levnadslön se Ethical Corporation, *Wages – Working for a living*, juli/avg 2009 (www.ethicalcorp.com/content.asp?ContentID=6519).

46 Här finns också ett dilemma för Dem Collective, företaget marknadsför produkter i konkurrens med andra och framhåller den egna höga etiska standarden. Samtidigt är

tills bara kunnat redovisa en blygsam vinst, ett faktum som mer har att göra med företagets småskalighet och det giftfria råmaterialet än de höga lönerna.

Dem Collectives höga etiska krav innebär att produkterna från företaget är relativt dyra. Ett av budskapen från Dem Collective är att det är omöjligt att tillverka extremt billiga kläder om de etiska kraven ska efterlevas. En effekt av detta är att samtliga kläder exporteras och säljs i huvudsak i Sverige, för den lokala marknaden i Sri Lanka är kläderna alltför dyra.

Dem Collective är ett mellanting mellan en värdebaserad organisation och ett kommersiellt företag. Det finns skäl att fortsätta att analysera detta och liknande företags verksamhet och hur de lyckas hantera spänningen mellan de ideella och de kommersiella kraven. För att den etiska verksamheten ska kunna drivas vidare måste affärerna gå runt och alstra ett visst överskott.

En viktig fråga är huruvida etiken försvårar eller underlättar de kommersiella kraven. I Dem Collectives fall är svaret förmodligen både och. Å ena sidan finns ett begränsat antal leverantörer som uppfyller Dem Collectives krav och som företaget kan samarbeta med, och det krävs en kostsam administrativ apparat för att se till att de etiska kraven efterlevs. Å andra sidan finns en efterfrågan på etiskt tillverkade produkter från en medveten konsumentgrupp som även inkluderar en rad organisationer och andra företag.

Bland storkonsumenterna kommer oftast efterfrågan antingen från ideellt inriktade organisationer, som Kommunal, eller från exklusiva företag som vill hålla fram sin miljöprofil, som dyra hotell. Det har också blivit allt vanligare att Dem Collective fungerar som en leverantör åt andra svenska klädföretag: för närvarande sker 70 procent av Dem Collectives tillverkning på uppdrag av andra. Det handlar om klädföretag som vill förbättra sin etiska/miljömässiga profil och för vilka Dem Collectives varumärke inte bara fungerar som en etisk garantistämpel utan också som ett marknadsföringsargument. Om företaget lyckas dra nytta av denna trend, kan fler textilarbetare komma att dra nytta av Dem Collectives affärsidé och arbete i framtiden.

företagets kanske viktigaste insats om man lyckas påverka andra mer konventionella klädföretag att höja sin etiska standard. Men om Dem Collective skulle framhålla att man lyckades påverka andra företag att höja den etiska ribban, då skulle man också underminera argumentet att kunderna bör välja varor från Dem Collective och inte från något annat företag.

5.3. Lindex – uppförandekod och kontroll

5.3.1. Bakgrund

I samband med att en allt större andel av Lindex tillverkning flyttade till utvecklingsländer utvecklades företagets CSR-arbete. 1993 fattade Lindex beslut om förbud mot barnarbete i leverantörsledet. Samma år öppnade Lindex sitt första inköpskontor i Hongkong och de första etiska kontrollerna inleddes. 1997 antog Lindex sin första uppförandekod och året efter infördes ett miljöledningssystem enligt ISO 14001. 2003 reviderades uppförandekoden och miljökrav fördes in. 2004 blev Lindex medlem i Business Social Compliance Initiative (BSCI)⁴⁷ och under 2005/2006 ersatte Lindex den egna uppförandekoden med BSCI:s kod. Sedan 2007 saluför Lindex en del av sitt sortiment i certifierad ekologisk bomull från Turkiet och Indien och 2008 blev företaget medlem av Better Cotton Initiative och Organic Exchange.⁴⁸ En av organisationerna bakom denna rapport (Fair Trade Center) har tidigare granskat Lindex CSR-arbete. De främsta invändningarna då, 2006, gällde frånvaron av krav på levnadslön och att företaget inte proaktivt kontrollerar förhållandena hos underleverantörer längre ner i kedjan.⁴⁹

2008 publicerade Lindex sin tredje CSR-rapport. I inledningen av rapporten understryker företagets vd Göran Bille att grundvalen för Lindex CSR-arbete utgörs av FN:s företagariativ Global Compacts tio principer för etiskt och ansvarsfullt företagande.⁵⁰ På ett ställe i CSR-rapporten finns en hänvisning till ILO:s konventioner, i samband med att BSCI-koden behandlas eftersom BSCI:s uppförandekod baseras på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s barnkonvention och ILO:s konventioner om arbetsvillkor och rättigheter i arbetslivet.⁵¹

47 BSCI ansluter europeiska företag som beställer kläder från leverantörer i utvecklingsländer. Under senare år har BSCI också anslutit några företag inom livsmedelssektorn. För närvarande har BSCI 25 svenska medlemmar, däribland KappAhl och ICA. Däremot räknas inte Lindex som ett svenskt företag i BSCI:s medlemsregister utan som ett finskt (efter att Lindex blivit uppköpt av Stockmann). Sammantaget har BSCI 318 medlemmar plus fem associerade medlemmar. Se: www.bsci-eu.com.

48 För mer information om initiativen se www.bettercotton.org respektive www.organicexchange.org.

49 För mer information, se Fair Trade Center, Etikbarometern, granskning genomförd i maj 2006. <http://www.fairtradecenter.se/etikbarometern/?category=1&page=1> – 2009-09-25.

50 När det gäller arbetsförhållanden innehåller Global Compact följande villkor: ”(3) Upprätthålla fackföreningsfriheten och erkänna rätten till kollektivavtal. (4) Avskaffa alla former av tvångsarbete. (5) Avskaffa barnarbete. (6) Eliminera diskriminering avseende anställning och arbete.

51 Denna formulering är dock inte helt glasklar. BSCI:s uppförandekod baserar sig på ett urval av ILO:s konventioner om arbetsvillkor och rättigheter i arbetslivet i största allmänhet, utan på ett urval av ILO:s konventioner, däribland kärnkonventionerna, men det framgår inte att kärnkonventionerna har en särskild status och utgör en del av de mänskliga rättigheterna. Till kärnkonventionerna hör rätten att bilda fackförening (konvention 87), rätten att sluta kollektivavtal (konvention 98), förbud mot barnarbete

Lindex

Lindex är ett modeföretag med huvudkontor i Göteborg. Lindex har cirka 400 butiker i tio länder i Norden, Baltikum, Ryssland, Centraleuropa och Mellanöstern. Sammantaget finns omkring 5 000 anställda inom Lindex. Den årliga omsättningen är cirka fem miljarder kronor.

Produktionen sker hos de omkring 200 leverantörerna, med sammantaget cirka 400 fabriker och 130 000 anställda. Omkring hälften av produktionen sker i Kina, i övrigt finns leverantörerna i bland annat Indien, Bangladesh, Pakistan och Turkiet. Lindex har produktionskontor med egen personal i samtliga dessa länder, samt i Hongkong.

Lindex växte fram i Alingsås under mitten av 1950-talet. Under 1980-talet skedde den stora expansionen av företaget. Under 1987 öppnades en ny Lindexbutik varannan vecka. Under 1990-talet sköt globaliseringen av tillverkningen fart. Lindex öppnade kontor i Hongkong. Under 2000-talet expanderade Lindex i Centraleuropa och öppnade butiker i bland annat Baltikum, Tjeckien och Ryssland. Dessutom startade Lindex franchiseverksamhet i Mellanöstern.

2007 blev Lindex uppköpt av det finska bolaget Stockmann som är noterat på finska OMX-börsen. Stockmann driver fyra affärsenheter inom detaljhandel: varuhusgruppen Stockmann, modekedjorna Lindex och Seppälä, och distanshandelsföretaget Hobby Hall. Koncernens omsättning uppgick 2008 till 2,3 miljarder euro.

På Lindex finns en person som ansvarar för att koordinera arbetet med att följa upp uppförandekoden hos leverantörer och på fabriker. Den tjänsten innehas för närvarande av Sara Winroth. Därtill finns sex heltidsanställda och två deltidsanställda CSR-inspektörer som är placerade på Lindex produktionskontor i Kina, Indien, Bangladesh, Pakistan och Turkiet. På koncernnivå har Lindex därtill en miljöchef som ansvarar för miljöarbetet samt en anställd som ansvarar för miljöarbetet specifikt riktat mot inköp.⁵²

De lokalt placerade CSR-inspektörerna besöker och inspekterar leverantörsfabrikerna. Lindex framhåller att inspektörerna ska genomföra intervjuer med anställda vid leverantörsfabrikerna utan att fabriksledningen är närvarande. För detta har också en särskild manual tagits fram.⁵³ Genom medlemskapet i BSCI sker återkommande BSCI-inspektioner, som i sin tur läggs ut på olika etiska

(konventionerna 138 och 182), förbud mot tvångs- och slavarbete (konventionerna 29 och 105) och förbud mot diskriminering (konventionerna 100 och 111).

52 Ansvaret för det operativa CSR-arbetet ligger hos cheferna på produktionskontoren samt inköpscheferna. Lindex CSR-arbete styrs övergripande av en grupp där vd Göran Bille ingår.

53 *Workers interviews* (odaterad). Enligt denna manual ska 120 frågor tas upp. Samtidigt betonar man att det först gäller att bygga upp ett förtroende mellan intervjuaren och arbetarna innan några konkreta frågor kan ställas.

revisionsfirmor. Samtliga inspektionsrapporter från Lindex CSR-inspektörer och från BSCI sparas och finns tillgängliga för berörda inom Lindex CSR- och inköpsorganisation.⁵⁴

Flest leverantörsfabriker har Lindex i Kina. I Indien använder Lindex 32 leverantörer med sammantaget 47 fabriker. De flesta av Lindex indiska leverantörer ligger i Tirupur i Tamil Nadu och i området runt huvudstaden New Delhi. Ett av industriområdena utanför New Delhi är Noida i grannstaten Uttar Pradesh. Specifikt för området är att en stor del av arbetskraften består av män som är kontraktsanställda och arbetar åtta till nio månader per år. Under sommaruppehållet reser de tillbaka till sina hembyar i delstaterna Bihar och Uttar Pradesh. I Noida finns två av Lindex leverantörer. Lindex har arbetat med båda dessa under lång tid och Sara Winroth anser att de utgör två exempel på företag där det skett påtagliga förbättringar av arbetsvillkor och arbetsmiljö; däribland bättre skyddsutrustning, utvecklat brandskydd, ökad kontroll av betalning av försäkringar, satsningar på att anställa kvinnor etc.

5.3.2. De anställdas röster

Lindex leverantör 1 i Noida har två fabriker i anslutning till varandra. Vid den första fabriken finns 1 200 anställda, vid den andra omkring 250 anställda. Leverantören är en indisk företagare som äger ytterligare sex klädfabriker på andra platser i området runt New Delhi.

Två förhållanden är specifika när det gäller de anställda vid leverantör 1. För det första är en hög andel av de anställda kvinnor, cirka 40 procent. I Indien i övrigt – i motsats till länder som Bangladesh, Sri Lanka och Kina – domineras kläindustrin annars kraftigt av manlig arbetskraft. För det andra är flertalet av arbetarna, och i synnerhet de manliga arbetarna, interna migrantarbetare⁵⁵ som arbetar vid fabriken under kortare perioder. Omkring 70 procent av arbetarna är utbildade symaskinsoperatörer, resten är utbildade. Vid leverantörsfabrik 2 finns drygt 250 arbetare. Även på den fabriken är huvudparten av arbetarna interna migrantarbetare och omkring 70 procent är utbildade symaskinsoperatörer, däremot är nästan alla anställda vid fabriken män. En huvuddel av arbetarna bor i logementen i Noida. De hyr tillfälliga rum under perioden då de arbetar. Sedan reser de tillbaka till sina familjer och hus på landsbygden. Logementen är privata och ägs inte av leverantörerna. En annan del av arbetarna bor med sina familjer i eller utanför Noida.

54 Två sådana manualer är *Accident information template* (odaterad) och *Child labour action plan* (odaterad).

55 Interna migrantarbetare utgörs av den arbetskraft som flyttar inom ett land för att arbeta. I exempelvis länder som Indien och Kina finns många som flyttar mellan delstater respektive provinser för att söka arbete. De interna migrantarbetarna behandlas i många länder annorlunda än den lokala arbetskraften, exempelvis blir de oftare utsatta för diskriminering. Deras villkor och underordning påminner i hög grad om de migrantarbetare som flyttar mellan länder.

De intervjuade arbetarna blir osäkra när de får frågor om facklig organisering. Några hävdar att det inte finns något behov av fackliga organisationer, riktigt varför förblir dock oklart. Ingen kritiserar facket. Två anställda säger att de bara arbetar delar av året och i övrigt pendlar de till hembyar i Bihar. De menar att de inte vill binda sig till organisationer i fabriksområdet, det är inte där de hör hemma. Ingen av de intervjuade har någon tidigare erfarenhet av facklig organisering. Ingen känner heller någon facklig medlem i industriområdet Noida.

Ingen av de intervjuade tror att det förekommer någon form av diskriminering eller trakasserier vid företaget. De vill heller inte kritisera lönenivån, men lönerna är en fråga som engagerar dem. Alla är mycket väl införstådda med systemet med statligt fastställda minimilöner. Uppfattningen bland de intervjuade är att minimilönerna är och kommer att vara identiska med den faktiska baslönen. Samtliga intervjuade har kunskap om nivån för den statliga minimilönen för utbildade klädindustriarbetare i delstaten Uttar Pradesh. Vid intervjutillfället låg den på 3 839 rupee per månad, vilket motsvarar 613 kronor. Inkluderas övertid och vissa ackordstillägg är det dock många arbetare som kommer upp i löner kring 5 000 rupee i månaden, vilket motsvarar cirka 800 kronor. Som högst har arbetare kommit upp i nästan 6 500 rupee i månaden, vilket motsvarar drygt 1 000 kronor.

Det är svårt att svara på huruvida dessa löner täcker de anställdas levnadskostnader och grundläggande behov. Ett skäl till detta är att kostnadsnivån i Noida är betydligt högre än i de byar i Bihar och Uttar Pradesh där många av arbetarna bor och tillbringar stora delar av året. I själva verket är den inre migrationen en förutsättning för att arbetarna ska klara levnadskostnaderna, det skulle vara för kostsamt för de flesta att permanent leva med sina familjer i Noida. Av intervjuerna framkommer också att arbetarna anser att det är nödvändigt att arbeta övertid för att klara levnadskostnaderna. Om en migrantarbetare tjänar cirka 800 kronor i månaden (inklusive övertidsersättning och ackordstillägg), nio månader om året, innebär det att denna person har knappt tre dollar om dagen att leva på under ett år, om inga andra inkomster finns.

På frågan om det inte vore en fördel med kollektivavtal som reglerade lönen är de intervjuade tveksamma och uppenbart osäkra på vad det skulle betyda. En sådan reglering existerar inte i Noida och är ovanlig inom indisk klädindustri.

De intervjuade arbetarna har alla arbetat mycket övertid under de senaste månaderna. Särskilt ofta jobbar de anställda övertid under perioden februari till april då det är särskilt högt tryck i fabrikena (eftersom de tillverkar mycket sommarmode). Under dessa perioder av högt produktionsstryck arbetar många 40 timmar övertid i månaden, vilket strider mot lagstiftningen, men det finns också en del som arbetar betydligt mer i övertid.⁵⁶ Ändå menar ungefär hälften av de intervjuade att de gärna skulle arbeta ännu mer övertid, i synnerhet är det

56 De intervjuade företagsledningarna säger att de tillåter mer övertid än vad som tillåts i indisk lagstiftning. De anser att det just på denna punkt är svårt att följa lagarna.



Foto: Mats Wingborg

I industriområdet Noida är en stor del av arbetskraften män som kommer från andra delar av Indien. Ofta är de kontraktanställda och arbetar åtta till nio månader per år. Under sommaruppehållet reser de tillbaka till sina hembyar.

manliga arbetare som har den uppfattningen. Ett vanligt argument är att man ändå bara arbetar en del av året och att det därför är lika bra att försöka tjäna så mycket som möjligt under den period som man arbetar. Övriga intervjuade anser att de arbetar lagom mycket övertid. På denna punkt finns också en laglig skillnad mellan kvinnor och män. Enligt indisk arbetsmarknadslag får inte kvinnliga industriarbetare arbeta efter klockan 17.00, vilket begränsar möjligheten till övertid. Företagsledningen vid leverantör 1 säger att de följer lagen på denna punkt när det gäller kvinnor, men att övertiden för män däremot ibland varit mer än vad som är tillåtet.

På frågan om de skulle ha en annan syn på övertiden om lönen var betydligt högre har de inget klart svar. Det förefaller som om många tycker att den hypotetiska utgångspunkten är alltför orealistisk. En arbetare säger dock att han skulle vilja jobba ännu mer om lönen var högre.

De intervjuade anställda uppger att de är nöjda med arbetsvillkoren och de vill inte uttrycka någon kritik. Några saker lyfter de fram som särskilt positiva. Flera anser att det råder ett positivt klimat på fabrikerna, en säger att chefer och arbetsledare lyssnar på dem. Några tycker att det är bra att de fått utbildning kring arbetarskydd och att det finns hälsostationer med utbildad sjukvårdspersonal på fabrikerna. De intervjuade arbetarna anser att arbetarskydd och sjukvård är tecken på företagets välvilja, trots att detta är lagstadgade rättigheter i Indien. En av arbetarna noterar att många företag i området inte följer lagarna. Framför allt när det gäller arbetarskyddet understryker flera av de intervjuade att det skett successiva förbättringar. Varje år har skyddsutrustningen blivit bättre och de anställda har fått utökad utbildning kring säkerhetsfrågor.

Andra förmåner som arbetarna pekar på ligger dock uppenbart vid sidan av vad som är lagliga rättigheter. En arbetare framhåller att det är positivt att företaget kan låna ut pengar till de anställda. Tre arbetare ser det som positivt att arbetsgivarna är involverade i kulturarrangemang och betalar för musikfester där de anställda uppträder och dansar.

På varje våningsplan i fabrikerna utser de anställda representanter till en arbetarkommitté. Det finns också särskilda kommittéer som arbetar med hälsa och säkerhet och med frågan om sexuella trakasserier (men representanterna därifrån har inga fall av trakasserier att rapportera om). De frågor som kommer upp i kommittéerna handlar ofta om konkreta frågor; att någon utrustning kan förbättras, att temperaturen i fabriken är för hög etc. Inga frågor som kommit upp i arbetarkommittéerna har skapat konflikter med arbetsgivaren.

På fabrikerna finns också särskilda boxar där arbetarna kan lägga lappar om krav och klagomål, anonyma om de vill. Ett krav som bland annat kommit upp på sista tiden är att dricksvattnet inte är tillräckligt kallt.

De intervjuade arbetarna är medvetna om huvuddragen i den CSR-policy som råder vid företagen. Det finns också anslag på hindi om förbud mot diskrimine-

ring, förbud mot barnarbete, organisationsrätt etc. Däremot känner de inte till detaljerna i BSCI:s kod.

En kompletterande källa till arbetarnas syn på villkoren i fabrikerna är dokumentationen från de intervjuer som Lindex CSR-inspektör Swati Sharma genomfört med arbetarna i samband med de återkommande inspektionerna. Hon har vid tre tillfällen genomfört längre intervjuer med arbetarna både vid leverantör 1 och leverantör 2. Bilden som framkommer från denna dokumentation stämmer påtagligt med svaren ovan.⁵⁷

5.3.3. Lindex och leverantörernas perspektiv

Som tidigare nämnts beskriver Lindex de två leverantörsfabrikerna i Noida som positiva exempel. SwedWatch har intervjuat Sara Winroth, Lindex uppförandekodschef, Swati Sharma, Lindex CSR-ansvariga i Indien och företagsledningarna vid leverantörsfabrikerna för att få deras analyser av vilka metoder och inslag som varit nödvändiga för att åstadkomma förbättringar på fabrikerna.

1) Sara Winroth, Lindex uppförandekodschef, och Swati Sharma, Lindex CSR-ansvariga i Indien

Sara Winroth uppger att Lindex i flera avseenden utvecklat sitt sociala arbete sedan början av 1990-talet. En erfarenhet som varit avgörande är att man som inköpare måste involvera leverantörsföretaget i arbetet. Leverantörsföretagen måste själva tycka att CSR-arbetet är så pass viktigt att de är beredda att själva arbeta med att förbättra situationen, säger hon. Det ska inte bara vara ett tvång utifrån, från köparna. Hon betonar att arbetet måste ske i dialog med leverantörsföretagen, inte i form av ett ensidigt kravställande, även om vissa krav måste vara uppfyllda:

”Pressar vi för hårt ökar risken för att företagen förfalskar dokument.”

Sara Winroth betonar också att CSR-arbetet måste ingå i både beställarföretagens och leverantörsföretagens kärnverksamhet:

”På Lindex jobbar vi för att det skall var en del av den dagliga affären, det måste finnas ett lednings- och styrsystem hos så väl oss som hos leverantörsfabriken.”

Lindex har blivit mer krävande i sin bedömning av leverantörsföretagen, och betonar vikten av komplett och sanningsenlig dokumentation gällande anställningskontrakt, löneutbetalningar, arbetstider, overtider, inbetalningar av socialförsäkringar etc. Har inte leverantören ordning på dokumenten ser Lindex det som en stark misstanke om att allt inte står rätt till på företagen, vilket leder till orderstopp från Lindex till dess att eventuella oegentligheter är åtgärdade. Upprättad ordning innebär att leverantörerna kan få nya beställningar. Under

57 Arbetarna vid Lindex två leverantörer intervjuades den 5 juni 2009.

2008 var det hela 47 fabriker som vid något tillfälle blev belagda med orderstopp och inte fick fortsatta beställningar från Lindex på grund av olika brister. Den i särklass vanligaste orsaken var bristande dokumentation eller att det fanns oegentligheter i dokumentationen som gjorde att den inte gick att lita på. I andra fall avbröts också beställningarna därför att leverantörsföretagen inte betalade ut minimilön (två fall), på grund av otillåten underkontraktering⁵⁸ (två fall) och för att leverantörerna vägrade följa Lindex handlingsplan⁵⁹ i syfte att få bort barnarbete (två fall).

Det är ofta en lång procedur innan en ny leverantör anlitas, vilken inkluderar leverantörs- och fabriksbesök. Företagen måste bland annat uppfylla det som Sara Winroth kallar ”Lindex kodstartkrav” som ger en indikation på att fabriksägarna är villiga att långsiktigt förbättra situationen för arbetarna i fabriken. Lindex kodstartkrav – som just bara är startkrav för att få börja producera varor åt Lindex – innebär bland annat att leverantören måste ha för avsikt att leva upp till kraven i BSCI- koden och aktivt arbeta för att förbättra situationen för de fabriksanställda. Leverantören måste också kommunicera BSCI- koden på lokalt språk till de anställda. Företaget ska kunna visa upp sanningsenliga dokument, betala ut minimilöner, inte tillåta barn- eller tvångsarbete, ha grundläggande brandsäkerhet, grundläggande förstahjälpen och godkänt dricksvatten.

”Jämte rätt modekategori, pris och kvalitet så är även etiska krav en faktor när vi väljer leverantörer”, säger Sara Winroth.

Hennes bild är att den fackliga organiseringen är svag inom klädsektorn i de länder där Lindex produkter tillverkas och detta gäller även Indien. Av Lindex samtliga leverantörer finns i dag bara fackföreningar på några enstaka fabriker. Det är också ovanligt med rapporter om kränkningar av fackliga rättigheter, säger Sara Winroth.

”Historiskt finns bara några enstaka rapporter om kränkningar av fackliga rättigheter. När sådana uppgifter dyker upp tillsätter vi omedelbart en utredning. I ett fall, i Turkiet 2005, avbröt vi samarbetet med en leverantör på grund av att kränkningar av fackliga rättigheter inte kunde uteslutas.”

På många företag i Indien finns istället arbetarkommittéer, men Sara Winroth betonar att Lindex inte aktivt försöker främja sådana kommittéer.

”Det är upp till leverantörsföretagen. I vissa fall kan det finnas en risk för att de startas istället för fackföreningar. Det avgörande för oss är att leverantörsföretagen inte på något sätt förhindrar eller motverkar facklig organisering.”

58 Otillåten underkontraktering betyder att ett leverantörsföretag lägger produktion på en underleverantör utan att meddela beställarföretaget att produktionen inte ska utföras av leverantörsföretaget.

59 En sammanfattning av vad Lindex handlingsplan mot barnarbete går ut på finns på webbsidan www.lindex.com/se/info/insatser-mot-barnarbete.

2005 ersattes Lindex uppförandekod med BSCI:s kod. Sara Winroth tycker att det var ett steg i rätt riktning men påpekar att alla system och samarbetsorganisationer har sina för- och nackdelar. En nackdel kan vara att det inte finns några folkrörelser representerade i BSCI, säger hon, men en stor fördel är att så många detaljhandelsföretag är medlemmar i samarbetet, vilket skapar stora möjligheter för samordning som ökar kvaliteten i CSR-arbetet.

”Både i Sverige och i Indien finns referensgrupper med BSCI-medlemmar där vi utbyter erfarenheter. Det behövs definitivt en samordning av det etiska arbetet, det är orimligt att varje enskilt beställarföretag har sin egen uppförandekod och sitt eget kontrollsystem. Samtidigt ser vi BSCI som en plattform för vårt arbete. BSCI gör inte jobbet åt oss. Varje BSCI-medlem har stort eget ansvar för hur fabriksituationen ser ut. Vi måste själva vara aktiva och engagerade.”

Ett underlag för Lindex etiska arbete är de inspektioner av leverantörerna som utförs på uppdrag av BSCI. Dessa leder fram till en betygssättning där 13 olika områden värderas.⁶⁰ BSCI:s rapporter skickas till medlemsföretagen och är inte offentliga, Lindex har dock valt att redovisa betygssättningen i sin hållbarhetsredovisning, *CSR-Rapport 2008*.⁶¹ I den framgår att det hos ungefär en tredjedel av Lindex leverantörer råder avvikelser från de etiska kraven inom tre områden: ledningssystem, arbetstider samt löner och ersättning. Dessutom behöver förbättringar genomföras hos ungefär en tredjedel av Lindex leverantörer inom områdena dokumentation, arbetsmiljö samt hälsa och hygien.

I Lindex uppföljning av villkoren i leverantörsfabrikerna ingår följaktligen två former av inspektioner; inspektioner utförda av Lindex egna CSR-team och inspektioner utförda av externa revisionsföretag godkända av BSCI. Sara Winroth tycker att medlemskapet i BSCI var ett steg i rätt riktning men menar samtidigt att de egna inspektionerna, som är kopplade till Lindex uppföljningsarbete, fortfarande är de viktigaste.

”Man måste komma ihåg att en inspektion endast ger en ögonblicksbild av situationen på fabriken under just den dag som inspektionen utförs. När varken inspektör eller bakomliggande revisionsföretag har någon långsiktig affärsrelation med leverantören/fabriken finns inte heller intresse av att förbättra arbetarnas situation. Uppdraget för dem är slutfört när inspektionen är genomförd och resultatet hamnat på papper, säger Sara Winroth.

Sara Winroth menar att Lindex egna inspektörer verkar i ett större, mer långsiktigt sammanhang, där Lindex har en övergripande affärsrelation med leve-

60 Områden som undersöks gäller ledningssystem, dokumentation, arbetstid, löner och ersättning, barnarbete, tvångsarbete, facklig anslutning, diskriminering, arbetsförhållanden, hälsa och hygien, arbetsmiljö och miljö. Betygssättningen sker utifrån måttenheterna: ”inga avvikelser från kraven”, ”förbättringar behövs” och ”avvikelser från kraven”. Därutöver finns också kategorin ”inte tillämplig”.

61 Däremot är all dokumentation som gäller en enskild leverantör hemlig.



Foto: Mats Wingborg

Swati Sharma, som ansvarar för Lindex etiska arbete i Indien, anser att ett av huvudproblemen på fabrikerna är den omfattande övertiden.

rantören, vilket innebär en ömsesidig överenskommelse att långsiktigt arbeta tillsammans för att förbättra villkoren i fabriken.

”Uppdraget är inte slutfört i och med att inspektion genomförts, istället är det utgångspunkten för det fortsatta förbättringsarbetet. Bilden av fabriken och de anställdas situation grundar sig inte enbart på en enskilt genomförd inspektion utan också på den återkommande, långsiktiga dialogen med leverantören/fabriken, observationer som Lindex kvalitetskontrollanter löpande gör när de är ute på fabrikerna och kontrollerar produktionskvaliteter och gör uppföljningsbesök.”

Sara Winroths bild bekräftas av Swati Sharma, Lindex CSR-ansvariga i Indien. Swati Sharma är stationerad på Lindex kontor i centrala New Delhi, men hon är ganska ofta på resande fot eftersom hon är ansvarig för Lindex etiska kontroll av samtliga 32 indiska leverantörer. Till Tirupur, där Lindex har tio leverantörer, reser hon minst två gånger per år.

Swati Sharmas etiska uppföljningsarbete innehåller flera olika moment. Hon gör inspektioner på leverantörsföretagen utifrån BSCI:s uppförandekod. Vidare deltar Swati Sharma i det indiska samordningsarbetet med andra medlemmar i BSCI. Varje år arrangeras bland annat ett seminarium med BSCI-medlemmar där huvudfrågan är vad som kan göras för att förbättra CSR-arbetet:

”Inom ramen för BSCI diskuterar vi också inställningen hos konkreta leverantörer. Samarbetsklimatet är öppet. Genom att vi agerar ihop får våra

krav större tyngd. Ibland varnar vi också varandra för leverantörer som inte håller måttet.”

Vid sidan av samarbetet med andra klädföretag som är medlemmar inom BSCI finns en konkurrens mellan företagen. Swati Sharma tycker dock inte att det har hindrat samarbetet. Hon menar att konkurrenterna ändå i hög utsträckning vet hos vilka leverantörer man lagt ut produktion. Det är också ganska vanligt, säger Swati Sharma, att personal går från ett klädföretag till ett annat och tar med information.

Swati Sharma bekräftar bilden av att den fackliga organiseringen är svag inom klädsektorn i Indien. Enligt henne är det bara i två delstater det finns någon större omfattning av organisering bland klädindustriarbetare, i Maharashtra och Västbengalen.

”Av Lindex leverantörer i Indien finns bara fackligt organiserade på en fabrik, det är hos leverantören i Pune i Maharashtra”, säger Swati Sharma.⁶²

2) Företagsledningarna vid leverantörsföretagen 1 och 2 i Noida.

Leverantör 1 i Noida har tillverkat kläder åt Lindex i elva år. Lindex hörde också till de allra första beställarna som hade en uppförandekod och började ställa krav på villkoren i produktionen. Vid mötet med leverantörsledningen deltar personalchefen Sunil Bahadur och tre mellanchefer. På väggen i sammanträdesrummet hänger flera diplom och certifikat, däribland revisionsfirman Veritas ledningscertifikat och bevis för att företaget uppfyller BSCI:s uppförandekod och kraven i SA8000. För en vecka sedan fick företaget ett pris i Bangalore där olika indiska klädföretag tävlade om att kunna visa upp goda arbetsförhållanden.

Personalchefen Sunil Bahadur berättar om villkoren på företagets två fabriker i Noida och hävdar att företaget med råge efterlever BSCI-kodens krav på löner, arbetstider, säkerhet, brandskydd, försäkringar, arbete mot diskriminering, fackliga rättigheter etc. Han framhåller också företagets höga krav på kontroll av farliga kemikalier och att en växande andel av de tyger man köper in är ”organic”, vilket enligt honom betyder att användningen av gifter i bomullsodlingarna varit begränsade. Han kan emellertid inte i detalj beskriva vari begränsningarna består.

Sunil Bahadur och cheferna framhåller också att företaget även gjort flera andra framsteg under senare år. Man har bland annat satsat på att anställa fler kvinnor för att få en bättre könsbalans, utökat anställningsmöjlighet att ta personliga lån från företaget och förstärkt det egna sjukvårdssystemet. Företaget har också

62 Uppgifterna i avsnittet grundar sig på en intervju utförd med Sara Winroth den 18 maj 2009. Därtill har några kompletterande telefonintervjuer genomförts under augusti 2009. Sara Winroths svar har vidare omarbetats efter att hon per mejl har inkommit med synpunkter på tidigare versioner. Vidare bygger avsnittet på uppgifter från intervjuer med Swati Sharma i New Delhi och Noida utförda den 4 och 5 juni 2009.

fått ner antalet olyckor genom säkerhetsutrustning och utbildningar samt byggt upp ett system för att hantera farliga kemikalier och avfall. Dessa förändringar har legat i linje med Lindex CSR-arbete och BSCI:s uppförandekod. Satsningen på att anställa fler kvinnor hade sin grund i att ledningen vid leverantörsföretaget gjorde analysen att kvinnor tidigare diskriminerats vid anställningar. Medan denna medvetenhet finns kring könsaspekten, nämner inte företagsledningen om den arbetar medvetet med att förhindra diskriminering på grund av kast.

Bilden av villkoren vid leverantör nummer 2 är likartad. Sammantaget är dock ambitionsnivån inte riktigt lika hög i leverantörsfabrik 2 som hos leverantör 1, bland annat saknas ambitionen att anställa kvinnor. En annan skillnad är att ledningen vid leverantör 2 medger att man tidigare haft en mer avog inställning till att genomföra kostsamma förbättringar.

”För ett decennium sedan brydde jag mig inte så mycket om uppförandekoder. På flera punkter följde jag inte heller kraven. Men jag har ändrat mig. Nu tycker jag verkligen att det här är viktigt”, säger fabrikschefen Promod Mehra.

På några punkter finns dock innovationer hos leverantör 2 som saknas hos leverantör 1. Bland annat har företaget upprättat ett mobilnummer som alla anställda kan ringa om de själva eller någon anhörig blir sjuk. Företaget har utlovat att betala grundläggande offentlig sjukvård.

Det bör emellertid noteras att många av de förbättringar som företagsledningarna hänvisar till är sådana åtgärder som krävs i indisk lagstiftning. Det gäller i synnerhet tillgång till basal sjukvård på stora fabriker och arbetarskydd. Samtidigt är det ett faktum – vilket också en av arbetarna noterade – att långt ifrån alla indiska företag uppfyller den inhemska lagstiftningens krav.

Både leverantör 1 och leverantör 2 använder i sin tur egna underleverantörer. Leverantör 1 har ett regelbundet samarbete med 15 underleverantörer, däribland flera broderier. Leverantör 2 samarbetar med fyra underleverantörer (broderier och väverier). Företagsledningarna understryker att de själva har följt upp och granskar arbetsvillkoren hos underleverantörerna och att samtliga underleverantörer skriftligt utlovat att de ska efterleva BSCI:s uppförandekod. I viss mån kontrolleras också detta av Lindex, även om Lindex inspektioner i första hand gäller leverantörsföretagen och mer sällan underleverantörerna längre ut i kedjan.

Såväl anställda som Lindex och leverantörsledningarna uppger att arbetsvillkoren successivt har förbättrats vid både leverantör 1 och 2. Vad har varit den viktiga drivkraften enligt företagen? Leverantörernas svar har flera bottenar. Först och främst nämner båda företagsledningarna de samlade kraven från beställarna. De menar att Lindex varit ett av de beställarföretag som ställt etiska krav – ett viktigt sådant men långt ifrån det enda. Båda leverantörerna tillverkar kläder åt flera olika beställare. Vid leverantör 1 tillverkar man kläder åt svenska, brittiska och amerikanska företag. Beställningarna från Lindex står för cirka 8 till 10

procent av produktionen, medan H&M är störst och står för 30 procent. Andra svenska företag som de två leverantörerna producerar för är bland annat Indiska, Gudrun Sjödén och Åhléns.

”För ungefär tio år sedan började vissa svenska och brittiska företag ställa krav, medan andra inte alls brydde sig om arbetsvillkoren. Fem år senare kom uppförandekoder också från de amerikanska företagen. I dag finns det ett samlat tryck från många företag”, säger personalchefen Sunil Bahadur.

Leverantör 2 tillverkar också för flera beställare. Där står Lindex för ungefär 35 procent av produktionen. Ungefär lika stora är H&M och ytterligare en svensk beställare är Åhléns. I övrigt tillverkar företaget åt flera franska företag.

”Vi har helt klart blivit påverkade av kraven från beställarna. I början kom kraven bara från någon enskild beställare, då tog jag det inte riktigt på allvar. Men när fler började ställa likartade krav fick frågan tyngd. Sedan finns det fortfarande ett och annat beställarföretag som smiter undan och inte vill ta sin del av kostnaderna för CSR-arbetet”, säger fabrikschefen Promod Mehra.

Både leverantör 1 och 2 menar att den ekonomiska krisen skapat en viss nedgång i den globala klädproduktionen, vilket också drabbat Indien. Samtidigt menar de att deras egna företag klarat sig bra under nedgången. En konsekvens är dock en hårdare konkurrens om de internationella beställningarna. Promod Mehra hävdar att leverantörerna måste klara kvalitet, bra priser och hög etisk nivå för att klara konkurrensen.

Både företagsledningen vid leverantör 1 och vid leverantör 2 anser att de statliga inspektionsmyndigheterna fått en ökad betydelse i Indien. Det har också i viss mån påverkat dem och tvingat dem att höja ambitionsnivån, även om detta inte alls varit lika viktigt som kraven från beställarföretagen. På det hela taget är den indiska arbetsmarknadslagstiftningen långtgående, i synnerhet i jämförelse med andra länder i regionen. Huvuddelen av de krav som finns i BSCI:s uppförandekod är lag i Indien. Exempelvis uttrycks de grundläggande fackliga rättigheterna explicit i den indiska lagstiftningen. Problemet har dock varit att lagstiftningen inte implementeras och att de statliga inspektörerna ofta varit korrupta.⁶³

Samtidigt menar företagsledningarna vid båda företagen att förändringarna inte enbart orsakats av tryck utifrån. Särskilt företagsledningen vid leverantör 1 menar att företaget haft en egen strävan att förbättra arbetsvillkoren. Sunil Bahadur uttrycker det så här:

”Detta har länge varit ett mål för oss, men det har förstärkts av beställarnas policy. Vi har på egen hand tagit intryck av den internationella debatten i

63 För mer information om den indiska arbetsmarknadslagstiftningen, se LO-TCO Biståndsnämnd, 2008, *Indien – Fackliga strategier i ett land som växer*.

de här frågorna. Nästan alla våra chefer har också erfarenhet av utbildning från andra länder, som Storbritannien och Australien. Frågan om etiskt ansvar, miljö och CSR är inget utanpåverk, den är ett centralt element i vår företagsfilosofi och vårt ledningssystem. Den genomsyrar hela vårt arbete.”

Företagsledningen vid leverantör 2 ger en delvis annan bild. Den menar att de stora förändringarna när det gäller arbetsvillkor knappast hade kommit till stånd utan krav från beställarna men betonar att frågan numera integrerats i företagets egen profil och ledningssystem.

Båda leverantörsföretagen har erfarenhet av både beställarföretagens etiska inspektioner och de BSCI-inspektioner som genomförs vart tredje år. Företagsledningarna är uttryckligt positiva till dessa inspektioner och båda hävdar att de kan ge uppslag till förbättringar. BSCI-inspektionerna innebär samtidigt en kostnad för leverantörsföretagen. För de två fabrikerna i Noida betalar leverantör 1 ett belopp motsvarande 36 000 kronor vart tredje år, medan leverantör 2, (med en fabrik som är betydligt mindre) betalar ungefär 12 000 kronor vart tredje år. Båda företagsledningarna uppger att det är kostnader som de ”accepterar”.

En vanlig uppfattning i CSR-debatten är att det finns en motsättning mellan att beställarföretag å ena sidan ställer etiska krav på produktionen i leverantörsfabrikerna, medan de å andra sidan försöker pressa priserna.⁶⁴ Varken företagsledningen vid leverantör 1 eller den vid leverantör 2 är emellertid beredd att acceptera den beskrivningen.

”Förhandlingar om priser är en del av spelet. Men en god arbetsmiljö måste alltid finnas. Det kan vi inte förhandla bort”, säger Sunil Bahadur som är personalchef vid leverantör 1.

Fabrikschefen Promod Mehra vid leverantör 2 svarar likartat. Överhuvudtaget betonar båda leverantörerna att de inte ser beställarföretagen eller BSCI som motparter, utan som samarbetspartners.

På en punkt medger båda leverantörerna att de inte alltid når upp till den önskvärda standarden. Det handlar om övertiden som under högsäsong kan vara alltför omfattande.

”Jag kan öppet erkänna att vi har svårt att följa den indiska lagstiftningen när det gäller övertid. Enligt den får det bara förekomma 50 timmar övertid per kvartal. Vi ligger klart högre under vårmånaderna”, säger Sunil Bahadur vid leverantör 1.

64 Denna motsättning analyseras bland annat i *Rapport 1: Hennes & Mauritz – Infrastruktur för granskning och förbättring av arbetsvillkoren i leverantörsfabrikerna*, Rena Kläder, 2006 samt *Rapport 3: Indiska – En granskning av företagets strategier för att förbättra villkoren i leverantörsfabrikerna*, Rena Kläder, 2006.

Även chefen Promod Mehra vid leverantör 2 medger att övertiden ibland blir för stor:

”Det är hård konkurrens om den utbildade arbetskraften. När vi har som mest att göra skulle vi egentligen behöva ha fler anställda. Nu tvingas vi till en stor övertid för att klara alla åtaganden.”

På frågan om fackliga rättigheter svarar en av mellancheferna vid leverantör 1 att alla arbetare får gå med i facket om de vill, men att ännu ingen gjort det. Sedan hänvisar han till att de anställda ändå kan få ett visst inflytande genom arbetarkommittéerna. Även direktören vid företaget hävdar att arbetarkommittéerna fyller den roll som fackföreningarna annars skulle ha spelat. Hos leverantör 2 svarar direktören på frågan om facklig organisering helt kort att ”nej, det finns inga fackföreningar här, men vi har arbetarkommittéer”.⁶⁵

5.3.4. Sammanfattande kommentar

Sedan mitten av 1990-talet bedriver Lindex ett CSR-arbete för att påverka arbetsvillkor och miljö på leverantörsfabriker. Två av leverantörsfabrikerna ligger i Noida i Indien. Dessa två anser Lindex vara goda exempel på de framsteg som skett när det gäller företagens sociala ansvar. Lindex engagemang för att förbättra villkoren i leverantörsfabrikerna är i hög grad representativt för det CSR-arbete som bedrivs av ett antal svenska och internationella klädföretag. Vid de två leverantörsföretag som undersöks i denna studie sker beställningar från flera svenska och andra utländska klädföretag. Företagsledningarna vid fabrikerna understryker att de förbättringar som skett stimulerats av dialogen med alla dessa företag.⁶⁶

Vid de två berörda leverantörsfabrikerna har det skett vissa större förbättringar. Anställda som intervjuats anser att relationen till fabriksledningen är god och uppskattar företagets satsningar på säkerhet, sjukvård, kultur och att man kan låna pengar från företagen. Vid båda leverantörsfabrikerna är personalomsättningen låg, vilket ibland är en indikator på att anställda är relativt nöjda. Författaren till denna studie har 2006 besökt leverantör ett i Noida 2006⁶⁷ och kan också konstatera att det inom flera områden skett förbättringar, bland annat när det gäller kemikaliehantering och satsningen på att anställa kvinnor och arbetare med funktionshinder.

Företagsledningarna vid leverantörsföretagen redovisar flera orsaker till att

65 Uppgifterna i avsnittet grundar sig på intervjuer utförda med direktören och tre mellanchefer vid leverantör ett i Noida samt direktören och en mellanchefer vid leverantör två i Noida den 5 juni 2009. De intervjuade är, vid leverantör 1: personalchefen Sunil Bahadur och mellancheferna Anurag Kapur, Vikas Kapur och Gaurav Gosain, vid leverantör 2: fabrikschefen Promod Mehra och mellancheferna Amartia Singh.

66 Detta betyder inte att alla beställarföretag bedriver ett seriöst CSR-arbete. Personalchefen vid leverantör 1 menar att drygt hälften av beställarna är engagerade i dessa frågor.

67 Se fotnot 5.

arbetsvillkoren vid fabrikerna utvecklats. Båda företagsledningarna betonar att de samlade krav som flera beställarföretag ställt skapat ett starkt påverkanstryck. Samtidigt betonar båda företagsledningarna att det inte räcker med att pliktmässigt försöka leva upp till kraven i beställarnas uppförandekoder. Helt avgörande är, menar de, att företagen själva är engagerade och tycker att det är viktigt att förbättra arbetsvillkor och miljö samt att dessa frågor förankras hos chefer och personal. För ett beställarföretag som Lindex innebär detta två saker. För det första att betona att uppförandekoderna måste förankras i leverantörernas styrsystem. För det andra att välja ut leverantörer som har ett engagemang i frågor som gäller arbetsvillkor och miljö. Av intervjun med Sara Winroth, företagets uppförandekodschef, framgår att Lindex för närvarande arbetar efter båda dessa linjer.

Inte vid någon av de undersökta leverantörsfabrikerna finns några fackligt anslutna. Företagsledningarnas svar tyder på att de ser arbetarkommittéerna – som saknar förhandlingsrätt och vars agenda är underordnad företagen – som ett fullvärdigt substitut till fackföreningar. Det finns flera möjliga förklaringar till det svaga intresset för facklig anslutning. En hänger samman med partipolitiseringen och splittringen inom den indiska fackföreningsrörelsen. Dessa faktorer har resulterat i att facket är svagt inom flera branscher, däribland textil- och klädsektorn, möjligen med undantag av delstaterna Maharashtra och Västbengalen. En annan faktor är att repression mot fackligt aktiva är mycket vanligt på hela den indiska arbetsmarknaden, därom om vittnar också de återkommande anmärkningarna som riktas mot Indien av FN-organet ILO.⁶⁸ En förklaring som mer specifikt förklarar den låga fackliga anslutningsgraden i industristaden Noida – där båda de undersökta leverantörerna har sin verksamhet – är att staden präglas av en mycket hög andel interna migrantarbetare, det vill säga anställda som endast arbetar i fabrikerna under en del av året för att sedan resa tillbaka till sina hembyar. Denna form av arbetskraft är generellt svår att organisera, eftersom många arbetare känner en svag relation till den fabrik där de arbetar. I linje med detta uppger de anställda vid Lindex leverantörsfabriker att de inte vill binda sig till organisationer i fabriksområdet där de inte hör hemma.

Sara Winroth redovisar att Lindex generellt sett endast vid några få tillfällen har fått rapporter om kränkningar av fackliga rättigheter vid företagets leverantörsfabriker. Det kan låta hoppningivande, men det kan också betyda att företagets egna och BSCI:s inspektioner inte lyckas fånga upp denna typ av problem. Kränkningar av fackliga rättigheter kan handla om subtila beteenden, som att ett företag sprider en antifacklig stämning och premierar anställda som inte engagerar sig i facket. Andra studier visar att sådana beteenden kan vara svåra att upptäcka vid tillfälliga inspektioner.⁶⁹

68 En översikt av den fackliga situationen i Indien finns i skriften *Indien – Fackliga strategier i ett land som växer*, LO-TCO Biståndsnämnd, 2008.

69 Se till exempel Barrientos, Stephanie and Smith, Sally, 2006, *The ETI Code of labour practice. Do workers really benefit? Findings and recommendations from a case study in India*.

Vid båda leverantörsföretagen finns samtidigt exempel på när anställda påverkat arbetsförhållandena – exempelvis ska dricksvattnet hos leverantör 1 nu bli kallare. Det har handlat om individuell påverkan som dock inte förändrat maktrelationen mellan arbetsgivare och arbetare.

På en punkt förefaller leverantörsföretagen vara svåra att påverka. Även hos socialt mer ambitiösa företag, som de två leverantörerna i Noida, är grundlönen inte högre än den lagstadgade minimilönen. En näraliggande slutsats är att de relativt låga minimilönerna bidrar till att de anställda arbetar mycket övertid. Företagsledningarna vid de undersökta leverantörerna medger att de bryter mot lagstiftningen och beordrar mer övertid under högsäsong, det vill säga de överskrider gränsen på maximalt 50 timmars övertid per kvartal.

Det kan också ifrågasättas om minimilönerna överensstämmer med det fjärde kravet i BSCI:s uppförandekod: ”/.../ In situations in which the legal minimum wage and/or industry standards do not cover living expenses and provide some additional disposal income, supplier companies are further encouraged to provide their employees with adequate compensation to meet these needs ./.../”⁷⁰ Denna fråga torde vara ännu mer akut för Lindex i ett land som Bangladesh där minimilönerna är avsevärt lägre än i Indiens delstater (även med hänsyn taget till ländernas olika kostnadsnivåer).⁷¹ I dagsläget ifrågasätter dock Lindex inte minimilönenivåerna. Inga inspektioner görs heller av arbetares bostäder (när de inte bor i arbetsgivarens logement), vilket annars skulle kunna ge viktiga indikationer på vad de anställdas löner räcker till i realiteten. Även då övertidsersättning och ackordstillägg räknas in tjänar de anställda endast 800 kronor i månaden. Om den anställda är migrantarbetare och arbetar cirka 9 månader om året, ger detta en summa på cirka 20 kronor eller mindre än 3 dollar att leva på om dagen.

En central fråga i CSR-arbetet när det gäller kläder och textilier är den ofta omfattande användningen av giftiga bekämpningsmedel på bomullsfälten. Starka skäl talar för att alla kläder borde vara ekologiska, det vill säga producerade helt utan giftiga kemikalier, eftersom de gifter som används på bomullsfälten är förenade med allvarliga hälso- och miljörisiker. Mycket talar också för att Lindex CSR-arbete hittills har varit inriktat på villkoren i fabriken. Företaget har inte på samma allvar tagit sig an villkoren på bomullsfälten. Vissa förändringar har dock skett. Lindex säljer i dag flera produkter med ekologisk bomull. Dessa produkter är märkta ”*Organic cotton by Lindex*”..⁷² Likaså har Lindex blivit medlem

70 www.intersport.se/static/cms/sites/intersport.se/sv/company/codeOfConduct/2008_BSCI_Code_of_Conduct.pdf, nedladdat den 2 juli 2009.

71 Se exempelvis: www.renaklader.org/agera/blixtupprop/textilarbetarna-i-bangladesh-kraver-hojdaloner-0, nedladdat den 2 juli 2009.

72 Lindex ekologiska bomull är uteslutande kontrollerad av Control Union och är i huvudsak certifierad enligt standarden Organic Exchange och i vissa fall enligt GOTS/Global Organic Textile Standard där man även ställer krav på tillverkning och färgprocessen. Bomull odlad enligt Organic Exchanges och GOTS/Global Organic Textile Standards krav är odlad utan bekämpningsmedel och konstgödsel. Organic exchange ställer dock enbart

av Better Cotton Initiative och Organic Exchange. Frågan har alltså tagit några steg framåt, men fortfarande utgör de ekologiska produkterna en mycket liten del av Lindex varor.

Lindex har valt att gå med i BSCI, en sammanslutning som tidigare har kritiserats av bland annat Clean Clothes Campaign för att det är en organisation som enbart är öppen för företag. När folkrörelser och fackföreningar inte släpps in riskerar verksamheten att bli sluten och svår att påverka.⁷³ Sara Winroth, på Lindex, anser att det kan ligga något i den kritiken, men att BSCI har en stor fördel i och med att organisationen i dag samlar väldigt många klädföretag som kan samordna sitt arbete. Hon hävdar vidare att det är orimligt att varje beställarföretag har sina egna uppförandekoder och kontrollsystem. En vilja att försöka öppna BSCI för fler aktörer saknas dessvärre i dag från medlemsföretagens sida. Sara Winroth säger att Lindex verkar för att BSCI blir ett så hållbart och tillförlitligt system som möjligt, ”en förutsättning är då att systemet öppnas upp och släpper in intressenter från folkrörelse- och fackföreningssidan”.

Medlemskapet i BSCI har inneburit att det bedrivs två olika former av inspektioner vid Lindex leverantörsfabriker, dels de som Lindex ansvarar för själva, dels de som utförs av revisionsföretag på uppdrag av BSCI. Sara Winroth uppger att hon känner sig mer trygg med de egna inspektionerna, dels för att kvaliteten på BSCI:s revisioner varierat, dels därför att de egna inspektionerna syftar till att bygga upp en dialog med leverantörsföretagen som också innefattar resonemang om *hur* förändringar kan genomföras. En avgörande skillnad mellan Lindex och BSCI:s inspektioner är vidare att Lindex intervjuer med arbetarna är mer omfattande och inte enbart följer standardiserade frågeformulär, framhåller Sara Winroth.

Lindex och andra beställarföretag förhandlar om priset på kläder de beställer samtidigt som de ställer krav på arbetsvillkor och miljö. Eftersom ingen utan-

krav på bomullens spårbarhet. Kontrollsystemet fungerar på följande sätt: När bomullen (antingen som fiber, garn, tyg eller färdig produkt) byter ägare ansöker ägaren om ett så kallat transaktionscertifikat, som utfärdas av Control Union. På certifikatet anges bland annat information om den mängd ekologisk bomull som byter ägare samt adressen till säljare och mottagare. Förenklat kan man säga att transaktionscertifikatet fungerar som en bokföring över mängden ekologisk bomull som en aktör för in i sin verksamhet och hur mycket han sedan för ut ur verksamheten. Control Union försöker på så sätt att kontrollera att ingen aktör säljer mer ekologisk bomull än vad han köper. GOTS/Global Organic Exchange Standard ställer förutom krav på ekologisk bomull även krav på hela tillverkningsprocessen, från odling till färgning, tryck och val av dragkedjor eller knappar. Källa: Mejl från Sara Winroth, den 28 augusti 2009.

73 Denna kritik finns tydligt formulerad i skriften *The Business Social Compliance Initiative (BSCI) – A Critical Perspective*, Merk, Jeroen and Zeldenrust, Ineke, Clean Clothes Campaign, 2005. Se även *Rapport 4: Polarn O. Pyret, Fjällräven och Gudrun Sjödén – Hur tre svenska företag ser på etiskt ansvar och transparens*, Rena Kläder, 2007 (särskilt sid 10-11).

förstående har insyn i hur dessa förhandlingar går till är det omöjligt att avgöra huruvida prissättningen kan hamna i motsättning till de etiska kraven, trots att de inblandade parterna i denna fallstudie förnekar att det finns något sådant problem. På denna punkt ligger det dock i leverantörsföretagens intresse av att undvika att kritisera hur dessa uppgörelser går till, eftersom det skulle kunna försämra relationen till beställarna utan att något var vunnet. Dessutom finns det en uppenbar risk för att kostnaderna pressas vidare ner i produktionskedjan.

En avgörande fråga, till sist, är vilken betydelse Lindex har i ett större perspektiv, det vill säga om företaget bidrar till att förbättra arbetsvillkor och miljö på fler än de egna leverantörsföretagen. Frågan är av principiell betydelse. Om vi i det här fallet utgår från Indien kan vi konstatera att landets kläd- och textilsektor är mycket stor. Vid sidan av jordbruket är kläd- och textilproduktionen den viktigaste branschen. Den står för 14 procent av den industriella produktionen, för 16 procent av landets export och fyra procent av landets BNP. Totalt sett sysselsätter kläd- och textilproduktionen 35 miljoner människor, varav en stor andel är mycket fattiga personer.⁷⁴

Som denna studie tydligt visat bedriver Lindex inte sitt arbete isolerat, utan i samverkan med flera företag, bland annat inom ramen för BSCI. Även företagsledarna vid leverantörsföretagen i Noida beskriver CSR-arbetet som en process där många beställarföretag och leverantörer är involverade. Detta talar för att stora förändringar förmodligen har åstadkommit inom områden som brandskydd, säkerhet, förbud mot barnarbete, försäkringar, övertidsersättning etc. Även flera studier pekar på positiva förändringar i Indiens textilsektor i stort inom dessa områden.⁷⁵ Med stor sannolikhet skapar detta gemensamma tryck från köpare ett budskap om att det finns en betydande efterfrågan på varor som producerats enligt en viss etisk standard, ett budskap som potentiellt kan nå en hel bransch.

Samtidigt har denna väg för att påverka leverantörer i Indien hittills haft sina tydliga begränsningar; den har inte gynnat facklig verksamhet, leverantörerna betalar fortfarande bara löner enligt de statligt fastslagna minimilönenivåerna och det saknas belägg för att levnadsstandarden hos textilarbetarna har ökat trots exportföretagens teknologiska och ekonomiska utveckling. Detta gör det i sin tur nödvändigt att arbeta mycket övertid för att klara levnadskostnaderna. Vidare saknas ambitionen att i långt större utsträckning gå över till ekologisk bomull.

74 Statistiken kommer från *Employment and Unemployment in India. Emerging Tendencies during the Post-Reform Period*, Mathew, E.T., Sage Publications, 2006.

75 Se framförallt *The ETI Code of labour practice. Do workers really benefit? Findings and recommendations from a case study in India*, Barrientod, Stephanie and Smith, Sally, Institute of Development Studies, University of Sussex, 2006.

6. Slutlig analys

Denna rapport har analyserat tre fall där svenska företag försökt uppnå bättre arbetsvillkor i fabriker i utvecklingsländer. Alla tre visar på framgångar, men framgångarna är av delvis olika karaktär. Här analyseras vad som skett utifrån nyckelbegreppen *centrala aktörer* (vilka som agerat), *resultat* (vad som uppnått), *viktiga ramverk* (vilka ramverk som haft störst betydelse), *samarbete/konflikt* (relationen mellan aktörerna), *förändringens systemkaraktär* (huruvida system och strukturer förändrats) och *förändringens symbolvärde* (huruvida förändringarna stimulerar förändringar på fler arbetsplatser eller på andra politiska nivåer, exempelvis om de understödjer demokratisering).

Trelleborg

Förändringen vid Trelleborgs fabriker i och utanför den ekonomiska frizonen Biyagama i Sri Lanka är ett direkt resultat av en tidigare konflikt mellan fabriksledningen och fackklubben vid en av fabrikerna. Konflikten fick Trelleborg att aktivt ingripa för att ändra villkoren vid fabrikerna och skapa en god dialog med fackklubbarna. Konflikten var också en av flera faktorer som fick företaget att utveckla uppförandekoden och tydligare betona de fackliga rättigheterna. Fackklubbarna har en fortsatt stark ställning på fabrikerna, vilken ytterligare har stärkts efter att de slutit kollektivavtal med företaget.

De viktiga aktörerna i utvecklingen har varit Trelleborgs koncernledning, Trelleborgs nya fabriksledning i Sri Lanka, fackklubbarna vid fabrikerna och den internationella fackföreningsrörelsen.

Resultatet har framförallt blivit en bättre dialog mellan fackklubbar och företag och ett starkare inflytande för de anställda. Parallellt med detta har arbetsmiljön förbättrats, men detta har framför allt berott på initiativ från företagets sida.

De viktigaste regelverken är i dag de två kollektivavtalen vid fabrikerna och Trelleborgs uppförandekod. Genom kollektivavtalet har det skapats ett system för hur frågor och eventuella oenigheter mellan företag och fackklubbar ska hanteras. När det gäller de internationella fackliga kontakterna är samtidigt fackklubbarna starkt beroende av en person, Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU.

De tidigare hårda motsättningarna mellan fackklubbarna och Trelleborg har ersatts av samarbete, men i vissa frågor finns fortfarande en viss spänning mellan parterna.

Förbättringen vid Trelleborgs fabriker i Sri Lanka har ett stark symbolvärde. Det kollektivavtal som slutits är det första någonsin i en ekonomisk frizon i Sri Lanka. Genom det fackliga genombrottet och kollektivavtalet har arbetarna visat att de kollektivt kan uppnå inflytande. De fackliga framgångarna vid Trelleborg har i sin tur bidragit till att sprida facklig verksamhet till fler företag, bland annat i frizo-

nen Biyagama. Genom aktiviteterna i förbundet FTZ&GSEU har arbetarna också möjlighet att lyfta frågor till en högre nivå. Detta förstärks ytterligare av den nybildade fackliga centralorganisationen TUC och FTZ&GSEU:s internationella kontakter.

En annan förändring av starkt symbolvärde är de utbildningar kring uppförandekoden som skett inom Trelleborg på alla nivåer. Med dem signalerar företaget att det menar allvar med koden, inte minst för att de låtit översätta den till många språk, däribland sinhala.

Exemplet visar att facklig organisering skapar ett kollektivt inflytande och möjligheter för de anställda att föra fram åsikter och påverka företaget. Dialogen mellan fackklubben och Trelleborg har också gynnat företaget genom att skapa ett bättre arbetsklimat och därmed en högre produktivitet.

Dem Collective

Dem Collective har genom sin fabrik i Kadawatha i Sri Lanka visat att det är möjligt att förena goda arbetsvillkor och en miljövänlig produktion utan giftiga kemikalier med en affärsmässigt driven verksamhet.

I Dem Collectives policy ingår frihet för den anställda att organisera sig fackligt. Företaget har också ett nära samarbete med det lankesiska fackförbundet FTZ&GSEU. Trots detta har fabriken i Kadawatha inte blivit någon bas för facklig aktivitet. Längre fanns överhuvudtaget inga fackligt anslutna i fabriken. Nu finns en fackansluten arbetare.

De anställda vid Dem Collectives fabrik uppger att de har inflytande över produktionen, främst genom att företaget är lyhört. Förhandlingar om kollektivavtal förekommer dock inte. Istället kan de anställda påverka genom att i egenskap av individer föra fram önskemål till företagsledningen. Det kan finnas en könsaspekt på den svaga fackliga organiseringen. De starkaste och mest framgångsrika fackklubbarna i landet finns inom branscher som domineras av män, medan Dem Collective verkar inom klädbranschen i Sri Lanka där nästan alla anställda är kvinnor.

Det viktigaste regelverket i förändringsarbetet är Dem Collectives etiska policy, som ställer mer långtgående krav än andra ramverk och lagar inom området.

Dem Collective expanderar, ett nytt steg är att företaget i dag fungerar som leverantör åt andra företag. Det innebär att de etiska principerna sprids till allt fler. Företagets etiska arbete är dock starkt knutet till en person, Annika Axelsson.

Dem Collectives strategi är att övertyga andra företag genom att föregå som gott exempel. Ledningen kritiserar ofta andra klädföretag för att inte erbjuda levnadslöner och för att inte använda 100-procentig ekologisk bomull. På dessa punkter bidrar Dem Collective tveklöst till att sätta press på andra företag och föregå som gott exempel.

Dem Collectives symbolvärde finns framför allt i Sverige där företaget fått ett visst medialt genomslag. Det märks bland annat genom att allt fler organisationer och företag vill beställa kläder från Dem Collective. I Sri Lanka är Dem Collective dock inte någon känd aktör, även om samarbetet med FTZ&GSEU gjort att företaget blivit känt i vissa fackliga kretsar. Fortfarande är dock Dem Collective ett litet företag med småskalig tillverkning och få anställda. Dem Collectives kapacitet att påverka andra klädföretag i Sri Lanka är därmed liten.

Sammanfattningsvis består Dem Collectives betydelse framför allt i att inspirera och vara en förebild för andra svenska klädföretag. Dem Collectives öppna redovisning tydliggör att löner som vida överstiger miniminivån på fabriken inte drastiskt påverkar priset. De anställda uppger dessutom att de högre lönerna gör att de inte vill och inte behöver arbeta så mycket övertid, vilket inte var fallet när de arbetade på andra fabriker där minimilönen var baslön. Dem Collective utgör också ett levande exempel på att det är möjligt att kontrollera hela produktionskedjan, åtminstone när den är mindre komplex. Slutligen visar företaget att det, i de förhållandevis små volymer man handlar med, går att använda 100 procent ekologisk bomull som råmaterial.

Lindex

I likhet med flera andra svenska och internationella klädföretag bedriver Lindex ett aktivt CSR-arbete. Leverantörsföretagen uppger att detta har bidragit till förbättringar vid de två granskade fabrikerna i Noida i Uttar Pradesh i Indien.

I detta fall har de aktiva aktörerna varit Lindex, som har kontor med en CSR-ansvarig i New Delhi i Indien, och BSCI (en sammanslutning av europeiska beställarföretag som Lindex tillhör) samt inte minst leverantörsföretagen, det vill säga fabrikerna i Noida.

Fabriksledningarna är uttalat engagerade i att förbättra arbetsvillkor och miljö. Större förbättringar har skett när det gäller säkerhet, brandskydd, arbetsmiljö, utbetalning av övertidsersättning, inbetalningar av socialförsäkringar etc.

Leverantörsföretagen uppger att de garanterar att de anställda har rätt att organisera sig fackligt, men strategin med uppförandekoder har inte främjat facklig organisering. Vid leverantörsföretagen finns inga fackliga medlemmar. Överhuvudtaget är den fackliga organiseringen låg inom den indiska klädbranschen. Vid de undersökta leverantörsfabrikerna är en stor andel av arbetarna interna migrantarbetare, vilket ytterligare minskar benägenheten att organisera sig fackligt. De anställda har dock vissa möjligheter att påverka på grund av företagets lyhördhet, arbetarkommittéer och förslagslådor. Genom avsaknaden av organisering och kollektivavtal har arbetarna ingen gemensam förhandlingsstyrka, vilket eventuellt skulle kunna ge andra resultat.

Den nuvarande strategins resultat har hittills varit begränsad när det gäller löner (företagen betalar endast de statligt fastslagna minimilönerna), materiell utveckling (det finns inga belägg för att arbetarnas levnadsstandard har ökat) övertid

(de låga lönerna är ett skäl till att arbetarna arbetar en omfattande övertid) samt när det gäller övergången till ekologisk bomull.

I Lindex CSR-strategi betonas samarbete och samverkan. Även leverantörsföretagen formulerar att de samverkar med beställarföretagen. Eventuella motsättningar gentemot de anställda är inkapslade och osynliga.

Det enskilt viktigaste regelverket i förändringsarbetet är BSCI:s uppförandekod. De två leverantörsföretagen betonar att de samlade kraven från en rad beställarföretag bidragit till att driva fram förändringarna, där ett av dessa aktiva företag har varit Lindex. Såväl Lindex företrädare som företagsledningarna vid leverantörsfabrikerna understryker att uppförandekoder som leverantörsföretagen förbinder sig att efterleva i sig inte alltid leder till genomgripande resultat. Istället måste leverantörsföretagen ta de sociala villkoren på allvar och integrera frågorna i företagets ledningssystem. Det innebär bland annat att den högsta företagsledningen visar att de tar frågorna på allvar och att alla chefer på mellanivån utbildas i frågorna samt att CSR-arbetet betraktas som en integrerad del av produktionen.

Det förändringsarbete som Lindex/BSCI/leverantörsföretagen deltar i har en tydlig systemkaraktär. Flera olika aktörer verkar i samma riktning, inga enskilda personer i förändringsprocessen är oersättliga. Det gemensamma trycket från flera företag gör det möjligt att uppnå effekter för ett stort antal arbetare, troligen även indirekt på fabriker som visserligen inte är köparnas leverantörer idag men som uppfattar en ökad efterfrågan på etisk produktion i branschen.

Lärdomar

De tre fallen illustrerar olika verktyg, strategier och utgångspunkter som används i svenska företags CSR-arbete idag. Alla har de sina styrkor och begränsningar. De är också användbara i olika grad, beroende på den givna situation som ett företag befinner sig i.

Dem Collective representerar en företagskategori med mycket höga ambitioner när det gäller arbetsvillkor och miljö. Lindex representerar en strategi som har potential att påverka många arbetares arbetsförhållanden. Däremot har ingen av dessa vägar stärkt den fackliga organiseringen i de undersökta fallen. I Trelleborgs fall har utvecklingen däremot gynnat den fackliga organiseringen i Sri Lanka i stort.

En grundfråga handlar om hur förändringarna åstadkommit. Både Dem Collective och Lindex representerar strategier där initiativet kommit uppifrån. I fallet Trelleborg har initiativen kommit både från de organiserade arbetarna och från företaget, som en respons på kraven underifrån vid konflikten 2005. Händelseutvecklingen vid Trelleborg har lärt arbetarna att de genom facklig organisering kan påverka arbetsvillkoren, medan arbetarna vid Dem Collective och Lindex har

lärt sig att de kan få bättre arbetsvillkor om de får anställning hos en ansvarstagande arbetsgivare som vill lyssna. Ytterligare en skillnad framträder i fallstudierna: endast vid Trelleborg sker en kontinuerlig, oberoende övervakning av vad som sker med arbetsvillkoren (genom fackklubben). Fallet visar hur facklig verksamhet kan stödja det CSR-arbete som bedrivs ovanifrån – och hur CSR-arbetet kan understödja facklig verksamhet. Kollektivavtal ökar med stor sannolikhet möjligheten att anställda ska våga föra fram sina krav och synpunkter utan rädsla för avsked eller diskriminering. Som tidigare nämnts tyder forskningen även på att mer radikala händelseförlopp som strejker kan undvikas då fackliga rättigheter respekteras, vilket också är viktigt ur ekonomisk synvinkel och ur produktivitetssynpunkt.

En annan möjlighet för att involvera anställda i arbetet med att förbättra arbetsvillkoren och miljön på fabrikerna är att initiera utbildningar för de anställda om lagliga och fackliga rättigheter. Detta kan definitivt vara en väg att gå, men fallet Trelleborg är snarast exempel på något annat. Först kom nämligen den fackliga organiseringen, genom den och genom fackliga aktiviteter har arbetarnas medvetenhet ökat om deras lagliga rättigheter. Ökad medvetenhet och inflytande för anställda är i slutändan avgörande för att långsiktiga och hållbara förändringar ska komma till stånd på fabriker i utvecklingsländer. Kontroller och samarbeten mellan köpare och leverantör kan, när de fungerar som bäst, stödja denna utveckling.

Det är dock inte företagets uppgift att starta fackföreningar. Det är därför inte rimligt att klandra Dem Collective eller Lindex för att det saknas fackföreningar på deras klädfabriker respektive leverantörsfabriker. För närvarande finns det inga krav på facklig organisering hos de leverantörer som undersökts. Det är också uppenbart att arbetarna vid Dem Collective har större möjligheter än andra textilarbetare i Sri Lanka att exempelvis påverka sin lönenivå. Inom de ramar som finns på företagen i dag – det vill säga utan fackföreningar och kollektivavtal – har i synnerhet Dem Collective, men också Lindex, visat att de är måna om att lyssna till arbetarnas röster.

Bilaga 1. Företagens kommentarer

Trelleborg

Trelleborg har tagit del av studien ”olika vägar till ett förbättrat arbetsliv” av Mats Wingborg som bl a berör utvecklingen i Trelleborgs fabriker i Sri Lanka. Rapporten är ett positivt tillskott i diskussionen kring hur arbetet med företagsansvar kan utvecklas.

Trelleborgskoncernen har en lång historik av att verka internationellt och har idag cirka 20 000 anställda i 44 länder. Verksamheten i Sri Lanka har sedan många år varit en viktig del inom affärsområdet Trelleborg Wheel Systems. De senaste åren har tillverkning av industridäck konsoliderats till Sri Lanka, och verksamheten har byggts ut och moderniserats. Även utvecklingen vad avser miljö, arbetsmiljö och sociala frågor har de senaste åren varit positiv, men successivt ökad förståelse och tydlighet i relationerna mellan företagsledning och fack. Företag och fack har från att ha varit i en konfliktsituation lyckats skapa ett allt bättre samarbetsklimat, vilket har gynnat såväl anställda som utvecklingen av verksamheten och produktiviteten.

Den konflikt som blossade upp vid fabriken i Sri Lanka 2004–2005 har givit några viktiga erfarenheter. Trelleborg har under många år kontinuerligt utvecklat arbetet inom Corporate Responsibility, det som hände gav dock en ökad medvetenhet och gav stöd för en tydligare uppförandekod och en fördjupad implementering och uppföljning*.

Viktiga framgångsfaktorer för utvecklingen i Sri Lanka var tydligt agerande hos koncern- och affärsområdesledning och en lyhörd och förtroendebyggande fabriksledning. Koncernfackets agerande var mycket betydelsefullt, som pådrivande och som brygga mellan lokalt fack och företag. Sammantaget kan sägas att det var samarbetet mellan alla inblandade aktörer som bidrog till en bättre utveckling.

Det är fortfarande ovanligt med fackklubbar och kollektivavtal i Sri Lanka, och Trelleborg känner stolthet i att vara en föregångare på området. Samtidigt är det viktigt att vara realist – det kommer alltid att finnas frågor där fack och företagsledning inte är överens. På Trelleborg i Sri Lanka har man dock lagt en bra grund för att lösa eventuell konflikter på ett konstruktivt sätt, byggt på ömsesidigt förtroende och respekt. Det är både företags och fackets intresse att skapa en långsiktigt framgångsrik verksamhet.

Trelleborg Augusti 2009

*Trelleborgs uppförandekod utgör grunden för företagets arbete inom miljö, arbetsmiljö, etik och sociala frågor. Uppförandekoden gäller alla anställda och är baserad på internationella konventioner, som FN:s konventioner om mänskliga rättigheter, ILO:s konventioner och OECD:s riktlinjer. Trelleborg är sedan 2007 också ansluten till FN:s Global Compact. Utbildning i uppförandekoden, som är obligatorisk för alla medarbetare, bedrivs både i form av e-learning (främst för tjänstemän) och i klassrumsutbildning. Koncernen har också en välkommunicerad whistleblowerpolicy. Utvärdering inom corporate responsibility-området sker både genom självutvärderingar och externa granskningar. Trelleborg rapporterar enligt Global Reporting Initiative, 2008 på B+-nivå. www.trelleborg.com/cr

Dem Collective

Det är positivt att Swedwatch, Fair Trade Center och Svenska kyrkan genomför en studie kring arbetsförhållanden i tillverkningsindustrin hos tre svenska företag. Vi på Dem Collective har sett fram emot kommentarer och oberoende granskning av verksamheten på Sri Lanka, även om jämförelsen av tre så vitt skilda företag kan skapa fler frågetecken än svar. Går det t ex att jämföra enskilda förbättrande åtgärder med grundläggande helhetslösningar? Hur ser det ut i underleverantörsled hos de andra företagen?

Att fokusera på vad som i praktiken görs för att förbättra människors arbetsförhållanden är dock enbart positivt, det skapar förutsättning för att fler företag väljer (tvingas välja) att ta mer ansvar för sin produktion och underleverantörer. När medvetenheten ökar kring produktionsförhållanden, ökar också kraven på att företagen faktiskt i praktiken gör det som sägs i teorin. Uppförandekoder och fackliga avtal är viktiga steg men det är först när den enskilde individen upplever förbättring som det blir verktyg av betydelse.

Dem Collective

Lindex

Rapporten "Vägar till ett bättre arbetsliv" är saklig och beskriver den verklighet som vi som Modeföretag står inför och verkar i.

Rättigheten att ansluta sig fackligt med tillhörande möjlighet att förhandla kollektivt är en grundläggande och mycket viktig rättighet som Lindex värnar om. Tyvärr är den fackliga organiseringen svag i många av Lindex produktionsländer och precis som rapporten belyser är situationen och de bakomliggande orsakerna mångbottnade. I många av fabrikerna som Lindex använder finns idag fungerande arbetarkommittéer där arbetarna ges möjlighet till dialog med fabriksledningen. Dessa är på intet sätt ett likställt alternativ till en fungerande fackförening och skall inte heller ses som ersättning av sådan. Att ha möjlighet att ansluta sig fackligt och kunna förhandla kollektivt är och förblir ett primärt mål.

Till grund för Lindex CSR-arbete ligger FN:s företagsinitiativ Global Compacts 10 principer för ansvarsfullt företagande, som också genomsyrar hela bolaget. Inom modebranschen är det lätt att titta på tillfälliga trender, men att arbeta på ett hållbart sätt med omtanke om omvärlden och arbetarna i fabrik är det enda hållbara i längden och är för oss på Lindex alltid högsta mode.

Lindex CSR-mission

Lindex agerar idag med morgondagen i åtanke. Vi tar inte bara ansvar för våra produkter, utan genom vårt långsiktiga hållbarhetsarbete agerar vi för goda arbetsförhållanden, en hållbar miljö, god etik och mänskliga rättigheter. Läs gärna mer om hur vårt CSR-arbete fortskrider i vår årliga CSR-rapport (www.lindex.com).

Anna Lindblad,
Corporate Communications, AB Lindex

Förkortningar

BSCI: Business Social Compliance Initiative
CCC: Clean Clothes Campaign
CSR: Corporate Social Responsibility
EPZ: Export Processing Zone
ETI: Ethical Trading Initiative
EWC: European Works Council
FLO: Fairtrade Labelling Organization
FTZ&GSEU: Free Trade Zone & General Service Employees' Union
ICEM: International Federation of Chemical, Energy, Mine and general Workers' Union
ICT: Information and Communication Technology
IFA: International Framework Agreement
ILO: International Labour Organisation
ITGLWF; International Textile, Garment and Leather Workers' Federation
NGO: Non-Governmental Organisation
OECD: Organization for Economic Cooperation and Development
SEZ: Special Economic Zone
TUC: Trade Union Confederation
WTO: World Trade Organisation

Referenser

Aidt, Toke and Tzannatos, Zafiris, 2002, *Unions and Collective Bargaining – Economic Effects in a Global Environment*, The World Bank.

Bamber, Greg J., Lundsby, Russel D., Wailes, Nick, 2006, *International and Comparative Employment Relations – Globalisation and the developed market economies*, Sage Publications.

Barrientos, Stephanie and Smith, Sally, 2006, *The ETI Code of labour practice. Do workers really benefit? Findings and recommendations from a case study in India*, Institute of Development Studies, University of Sussex.

Bieler, Andreas, Lindberg, Ingemar, Pillay, Devlan, 2008, *Labour and the Challenges of Globalization – What Prospects for Transnational Solidarity?*, Pluto Press.

Blessing M. Maumbe et al, *Hidden Health Costs of Pesticide Use in Zimbabwe's Smallholder Cotton Growers*. American Agriculture Economics Association, Annual Meeting July 28-31 2002.

Bronfenbrenner, Kate (ed) 2007, *Global Unions – Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns*, ILR Press.

Business for Social Responsibility, 2007, *Corporate Social Responsibility in China's Information and Communications Technology (ICT) Sector*.

Business for Social Responsibility, 2008, *Pilot Summary Report: Building Capabilities to Implement CSR Management Systems at ICT Suppliers in China*.

Clean Clothes Campaign, 2005, *The Business Social Compliance Initiative (BSCI) – A Critical Perspective*.

Croucher, Richard and Cotton, Elizabeth, 2009, *Global Unions, Global Business – Global Union Federations and International Business*, Middlesex University Press.

Egels-Zandén, Niklas, *Transnational Governance of Workers' Rights – Outlining a Research Agenda*, Journal of Business Ethics, No. 12/8, 2009.

Environmental Justice Foundation, 2007, *The Deadly Chemicals in Cotton*.

Fair Trade Center, 2008, *En rapport om Socialt Ansvar i Leverantörsledet – Problem, lösningar och vägar framåt*.

Framtiden i våre hender, 2009, *Syr kläder för småpengar: Varför levnadslön*

måste ersätta minimilönen i klädindustrin. <http://www.renaker.org/sites/default/files/material/Rapport%20levnads%20C3%B6n%20091005.pdf> – nerladdad 09-10-07.

Ethical Corporation, *Wages – Working for living*, juli/aug 2009.

Henriksson, Dick, *Juste mode – utan miljöoffer*, GP, den 30 augusti 2009 (www.gp.se/gp/jsp/Crosslink.jsp?d=913&a=514321 – nerladdad 09-08-31).

Ilyas Muhammad et al., *Pesticide Exposure in Pakistan: A Review*, publicerad i *Environment International* Vol 33:8, nov 2007.

Lindex, *CSR-Rapport, 2008*.

Locke, Richard and Romis, Monica, *Beyond Corporate Codes of Conduct: Work Organization and Labor Standards in Two Mexican Garment Factories*, MIT Sloan Working Paper No. 4617-06, 2006.

Locke, Richard and Romis, Monica, *Improving Work Conditions in a Global Supply Chain*, MIT Sloan Management Review, Vol 48, No 2, 2007.

Locke, Richard, Kochan, Thomas and Qin, Fei, *Beyond corporate codes of conduct: Work organization and labour standards at Nike's supplier*, *International Labour Review*, Vol 146, No 1-2, 2007.

Locke, Richard, M., Qin, Fei and Brause, Alberto, *Does Monitoring Improve Labor Standards? Lessons from Nike*, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 61, No 1, 2007.

LO-TCO Biståndsnämnd, 2007, *Globala ramavtal – Strategier för ett humanare arbetsliv*.

LO-TCO Biståndsnämnd, 2008, *Indien – Fackliga strategier i ett land som växer*.

Mancini Francesca et al, *Acute Pesticide Poisoning among Female and Male Cotton Growers in India*, publicerad i *International Journal of Occupational and Environmental Health* Vol 11:3 juli/sept 2005.

Mathew, E.T., 2006, *Employment and Unemployment in India. Emerging Tendencies during the Post-Reform Period*, Sage Publications.

Nordiska museet, 2008, *Fair Fashion, Utställningsfakta*.

Phelan, Craig (ed), 2007, *Trade Union Revitalisation, Trends and Prospects in 34 Countries*, Peter Lang.

Omvärlden, *Annika Axelsson hittade inga schysst tillverkade kläder – då blev hon egen företagare*, nr 5/2004.

Omvärlden, *Watabaran skapar goda arbetsvillkor*, nr 5/2007.

Rena Kläder, 2006, *Rapport Indiska – En granskning av företagets strategier för att förbättra villkoren i leverantörsfabrikerna*.

Rena Kläder, 2006, *Hennes & Mauritz – Infrastruktur för granskning och förbättring av arbetsvillkoren i leverantörsfabrikerna*.

Rena Kläder, 2007, *Polarn O. Pyret, Fjällräven och Gudrun Sjödén – Hur tre svenska företag ser på etiskt ansvar transparens*.

SIF-HTF (numera Unionen), 2007, *En granskning av 16 industriföretags uppförandekoder*.

SwedWatch, 2005, *Lång väg till självklara rättigheter – Trelleborgs försök att hindra bildandet av en fackförening på Sri Lanka*.

Trelleborg, *Corporate Responsibility Summary*, 2008.

Trelleborg, *Trelleborg Ab Kvartalsrapport januari – mars 2009, Lägre volym och resultat till följd av fortsatt kraftig försvagning av efterfrågan*, 2009.

Trelleborg, *Trelleborg (Pvt) Limtied & Trelleborg Wheel Systems Lanka (Pvt) Limited*, internt PM, 2009.

Trelleborg, *T-Time – The Quarterly Newsletter of Trelleborg Lanka*, volymerna 2005-2009.

Trelleborg, *Årsredovisning*, 2008.

Unionen, 2008, *Projektet vid de svenska industriföretagen i den indiska staden Pune – en koncernfacklig strategi*.

Hemsidor:

www.demcollective.com

www.lindex.com

www.trelleborg.com

www.bs-ci-eu.com

Intervjuer:

Trelleborg – fackliga företrädare: Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU, 1-3 juni 2009, Kim Davidsson, tidigare ordförande för IF Metallklubben vid Trelleborg i Sverige, den 18 maj 2009 samt med lokala fackliga företrädare vid Trelleborgs fabriker i Sri Lanka, den 1-3 juni 2009, däribland med (fabrik 1): klubbordföranden Sarath Indrasiri, Sathman Indran och H.A.A Priyantha, (fabrik 2): klubbordföranden Nilantha Tilakasiri, Dikson Gamunu Kumara och Gunasinghe.; företagets representanter: Viktoria Bergman, kommunikationsdirektör vid Trelleborg, den 18 maj 2009, Paolo Astarita, personalchef för Trelleborg Wheel Systems, 18 maj 2009, Dian Gunatilake, personalchef för Trelleborg i Sri Lanka, den 2 juni 2009, Pavel Janku, fabrikschef för Trelleborg i Sri Lanka, den 2 juni 2009, Jonas Lundgren och Antonio Garcia, mellanchefer vid Trelleborgs fabriker i Sri Lanka, den 2 juni 2009.

Dem Collective – anställda: Arbetare vid företaget intervjuades den 26 juni 2009; företagets representanter: Annika Axelsson den 18 maj, 1 juni och 25 juni och 21 augusti 2009, mejlsvar från Karin Stenman den 2 oktober 2009; underleverantören: den 26 juni 2009.

Lindex – arbetare anställda av Lindex underleverantörer i Noida: arbetarna intervjuades den 5 juni 2009; Lindex representanter: Sara Winroth, Lindex social compliance manager den 18 maj och 21 augusti 2009, samt kompletterande mejl den 28 augusti, Swati Sharma, Lindex CSR-ansvariga i Indien den 4 och 5 juni 2009; leverantörsfabrikerna: chefer och mellancheferna vid de två leverantörsfabrikerna i Noida den 5 juni 2009. Vid leverantör 1: personalchef Sunil Bahadur och mellancheferna Anurag Kapur, Vikas Kapur och Guarav Gosain. Vid leverantör 2: fabrikschefen Promod Mehra samt mellancheferna Amartia Singh.

SwedWatchs tidigare rapporter

29. Oädel handel: En rapport om import av tropiskt trä (2009).
28. Out of Control: E-waste trade flows from the EU to developing countries (2009)
27. En brännande fråga: Hur hållbar är den etanol som importeras till Sverige? (2009)
26. En exkluderande resa: En granskning av turismens effekter i Thailand och Brasilien (2008)
25. Ett kaffe som märks: Vilka effekter har certifieringar för kaffeodlare i Guatemala och Brasilien? (2008)
24. Illegal Ground: Assa Abloy's business in occupied Palestinian territory (2008)
23. Den blinda klädimporten: Miljöeffekter från produktionen av kläder som importeras till Sverige (2008)
22. Silenced to Deliver: Mobile phone manufacturing in China and the Philippines (2008)
21. Utveckling på vems villkor? Skanskas verksamhet i ecuadorianska Amazonas (2008)
20. Risky Business. The Lundin Group's involvement in the Tenke Fungurume Mining project in the Democratic Republic of Congo (2008)
19. Improving Working Conditions at Chinese Natural Stone Companies (2008)
18. Powering the Mobile World. Cobalt production for batteries in the DR Congo and Zambia (2007)
17. Svenska textilier – ren vinst, smutsig produktion. En rapport om miljöeffekterna från produktionen av hemtextilier (2007)
16. Vita rockar och vassa saxar. En rapport om landstingens brist på etiska inköp (2007)
15. Bristande miljö – och etikkontroll. En rapport om Clas Ohlsons och Biltemas inköp (2006)
14. Arbetarnas situation på varven i Kina (2006)

13. Sandvik och Freeport – Två företag i konflikten om Papua (2006)
12. Chokladens mörka hemlighet. En rapport om arbetsvillkoren på kakaoodlingarna i Västafrika (2006)
11. The Price of Oil. Nordic participation in environmental violations in Oil and Gas development on Sakhalin in Russia (2006)
10. Kaffe från Brasilien – en bitter smak av orättvisa (2005)
9. Expansion i låglöneländer med etiska risker – Assa Abloy i Rumänien och Mexiko (2005)
8. Lång väg till självklara rättigheter – Trelleborgs försök att hindra bildandet av en fackförening på Sri Lanka (2005)
7. En vara bland andra? – en rapport om migrantarbetarnas situation och svenska företag i Saudiarabien (2005)
6. Handelskung med bristande etik – en rapport om Clas Ohlsons inköp i Kina (2005)
5. Swedish pulp in Brazil – The case of Veracel (2005)
4. Människor och miljö i fruktindustrin – två fallstudier från Chile och Sydafrika (2005)
3. Billig, snabb och lydig – en rapport om kinesiska leksaksarbetare och företagens ansvar (2004)
2. Svensk handel med Burma (2004)
1. Fallstudie om pappersmasseproduktion i Indonesien (2003)

Rapporterna går att ladda ner på **www.swedwatch.org**.
På hemsidan kan du även beställa vårt nyhetsbrev!

SwedWatch är en religiöst och partipolitiskt obunden frivilligorganisation, som granskar svenska företags handel med och verksamhet i utvecklingsländer.

Kontakta SwedWatch:
46 + (0)8 - 602 89 50
eller info@swedwatch.org



www.swedwatch.org