

RAPPORT OM UPPFÖRANDEKODER OCH OBEROENDE KONTROLL

MAJ 1998.

ETIK OCH HANDEL SEMINARIUM, KAMPANJEN
RENA KLÄDER:

FAIR TRADE CENTER, VÄRLDSBUTIKERNA FÖR RÄTTVIS HANDEL, INDUSTRIFACKET, HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND,
SAC SYNDIKALISTERNA, ICDA, STIFTELSEN GLOBAL KUNSKAP, FÖRBUNDET VI UNGA, EMMAUS STOCKHOLM OCH
UTAN GRÄNSER.

INNEHÅLL

INLEDNING

1. UPPFÖRANDEKODER

1.1. VAD INNEHÅLLER UPPFÖRANDEKODER?

1.2. KAMPAJEN RENA KLÄDERS KRITERIER

1.3. KAMPAJEN RENA KLÄDERS SYN PÅ BARNARBETE

1.4. KRITIKEN MOT DAGENS UPPFÖRANDEKODER

2. KONTROLL

2.1. OLIKA SÄTT ATT KONTROLLERA

2.2. KAMPAJEN RENA KLÄDERS FÖRSLAG TILL OBEROENDE KONTROLL

2.3. START AV OBEROENDE KONTROLL; HUR GÅR DET TILL?

2.4. INSPEKTION; GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER

2.5 I FALL AV BROTT MOT KODEN

3. PRESENTATION AV ANDRA FÖRSLAG

3.1. SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000

SLUTORD

REFERENSER

INLEDNING

Kampanjen Rena kläder startade i Holland 1989 och den svenska grenen av kampanjen startade hösten 1997. I den svenska kampanjen ingår följande fackföreningar och organisationer: Utan Gränser, Världsbutikerna för Rättvis handel, Emmaus Stockholm, ICDA, Stiftelsen Global kunskap, Fair Trade Center, Förbundet Vi Unga, Handelsanställdas förbund, Industrifacket och SAC Syndikalisterna. Kampanjen syftar till att förbättra villkoren för de anställda i beklädnadsindustrin över hela världen. Kampanjen gör detta genom att:

- Sprida information till konsumenter
- Genomföra ett system för en uppförandekod med oberoende kontroll
- Stödja arbetet för bättre villkor för beklädnadsarbetare i utvecklingsländerna

Den här rapporten handlar om etiska uppförandekoder och oberoende kontroll i allmänhet och Kampanjen Rena kläders förslag i synnerhet.

Vi går igenom vad uppförandekoder är för något, vilka kriterier Kampanjen Rena kläder har i sin kod, vilka olika slags sätt att kontrollera uppförandekoder det finns och presenterar några exempel.

Vi presenterar sedan Kampanjen Rena kläders förslag om oberoende kontroll och hur det är tänkt att fungera i praktiken.

Det tas nu ett antal olika internationella initiativ som syftar till att förbättra arbetsvillkoren i utvecklingsländerna. Detta kan verka förvirrande och splittrat. Samtidigt finns det idag stor enighet bland fackföreningar och organisationer om ett par system. Ett av dem är Kampanjen Rena kläders kod, ett annat är SA8000 som presenteras i slutet av rapporten.

Kristina Bjurling
Ko-ordinatör
maj 1998

Rapporten tas fram med stöd av Sida.

1. UPPFÖRANDEKODER

Uppförandekoder har sitt ursprung i en debatt på 70-talet då FN ville skydda länders suveränitet mot Transnationella företags ökande inflytande. FN hade ett förslag på "United Nations Code of Conduct for Transnational Corporations". Arbetet med denna kod lades ner 1992.

De senaste 5 - 6 åren har intresset ökat för uppförandekoder för olika branscher och enskilda företag. Dessa uppförandekoder kom som en reaktion mot uppmärksamhet av dåliga arbetsvillkor som framför allt amerikanska företag utsattes för. Ett antal företag började se på hur de kunde möta kritiken. Levi Strauss, Philip van Heusen, the GAP, Nike, Reebok m fl antog egna uppförandekoder. I Europa är det bl a C & A och Otto Versand som antagit egna uppförandekoder.

I Sverige har hittills bl a Lindex (jan-97), Hennes & Mauritz (dec -97), KappAhl (hösten -97) och Indiska (jan - 98) antagit egna uppförandekoder.

Uppförandekoderna är en medveten strategi från företagets sida. Från att ha förnekat sitt ansvar för underleverantörernas metoder, säger de sig nu ha ett ansvar. Viljan att anta etiska uppförandekoder beror dels på ökat konsumenttryck, men även på ökad mediabevakning, ny kommunikationsteknologi och insikten att märket och imagen är allt viktigare för försäljningen.

1.1. VAD INNEHÅLLER UPPFÖRANDEKODER?

Uppförandekoder innehåller regler för arbetsvillkor som ska gälla vid produktionen av företagets /branschens varor. Reglerna kan vara olika starka och innehålla mer eller mindre specifika krav på tillverkningen.

Från fackföreningar och Non Governmental Organisations (NGOs) rekommenderar man att följande områden är med:

- Rätten till fackföreningsfrihet och rätten att teckna kollektiva avtal
- Förbud mot barnarbete och slavarbete
- Förbud mot diskriminering på g a kön, religion, politisk eller social tillhörighet
- Försäkran om reglerad arbetstid
- Riktiga anställningar
- Att hälso - och säkerhetsföreskrifter åtföljs
- Att levnadslön betalas

Alla dessa kriterier går att hänvisa till olika internationella överenskommelser, såsom International Labour Organisations (ILO) konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet, FNs deklaration om mänskliga rättigheter och FNs barnkonvention.

1.2. KAMPANJEN RENA KLÄDERS KRITERIER¹:

INGET TVÅNGSARBETE

Det ska inte användas någon form av tvångsarbete, inklusive slavarbete eller fångslad arbetskraft (ILO konventionerna 29 och 105). Arbetarna ska inte heller tvingas lämna depositioner eller identitetshandlingar hos arbetsgivaren.

INGEN DISKRIMINERING

Lika behandling och möjlighet ska gälla oavsett kön, nationalitet, etnisk-, religiös-, politisk- eller social tillhörighet (ILO konventionerna 100 och 111).

BARNARBETE FÖREKOMMER INTE

Det ska inte förekomma något barnarbete. Endast personer över 15 år eller över obligatorisk skolålder ska anställas (ILO konvention 138). Fullgod ekonomisk hjälp i en övergångsperiod och lämpliga utbildningsmöjligheter ska erbjudas till f d barnarbetare (se nedan för en utförligare diskussion).

ORGANISATIONSFRIHET OCH RÄTTEN ATT TECKNA KOLLEKTIVA AVTAL RESPEKTERAS

Rätten för alla arbetstagare att skapa och delta i fackföreningar och förhandla kollektivt ska respekteras (ILO konvention 87 och 98). Fackföreningsrepresentanter ska inte diskrimineras och ha den tillgång till arbetsplatsen som är nödvändigt för att utföra representation (ILO konvention 135 och rekommendation 143). Arbetsgivare ska inta en positiv och öppen inställning till fackföreningsverksamhet.

LEVNADSLÖNER BETALAS

Löner och förmåner för en normal arbetsvecka ska nå upp minst till den legala miniminivån eller industrins minimistandard och alltid vara tillräcklig för att täcka basbehoven för arbetarna och deras familjer samt ge någon ytterligare inkomst. Att dra av lönen eller ta bort förmåner som disciplinär åtgärd ska inte tillåtas. Alla arbetare ska informeras skriftligt på ett förståeligt sätt om löne- och förmånsvillkoren för anställningen innan de anställs.

ARBETSTIDEN ÄR EJ ORIMLIG

Arbetstiden ska följa lagen och industrins standard. I vilket fall ska arbetarna inte arbeta mer än 48 timmar per vecka reguljärt och ha ledigt minst en dag per 7 dagars period. Övertid ska vara frivillig och inte övergå 12 timmar per vecka. Övertid ska inte krävas på reguljär basis och ska kompenseras extra.

SÄKER OCH HÄLSOSAM ARBETSMILJÖ

En säker och hygienisk arbetsmiljö ska erbjudas. Fysisk misshandel, eller hot om fysisk misshandel, straffåtgärder, sexuella eller andra trakasserier eller hotelser från arbetsgivaren är inte tillåtet.

¹ Dessa kriterier är minimistandarder och ska inte användas som tak eller istället för kollektivt avtal.

RIKTIGA ANSTÄLLNINGAR

Skyldigheter enligt arbetsrättslagar och sociala förmåner ska inte undvikas genom kontraktsanställningar eller i andra former. Yngre arbetstagare ska få möjlighet att delta i utbildningsprogram.

1.3. KAMPANJEN RENA KLÄDERS SYN PÅ BARNARBETE

Ett av kraven i Kampanjen Rena kläders uppförandekod är att inget barnarbete ska förekomma i produktionen av kläder. Man ställer sig bakom ILOs konvention nr 138 som säger att barn under 15 år inte ska yrkes arbeta. I konvention nr 138 finns vissa undantag såsom att barn mellan 13 och 15 år kan tillåtas utföra lättare arbete, om detta inte inskränker på deras skolgång och rätt till lek och fritid.

Bättre betalt till de anställda

Barnarbete måste ses i skenet av hela den sociala situationen i klädtillverkningsområdena. Uppförandekoden innehåller även krav på att de anställda får en levnadslön, d v s en lön som täcker de grundläggande behoven för mat, husrum och skolgång. Om de vuxna får levnadslöner och tryggare anställningar så förbättras hela den socioekonomiska situationen i dessa områden och familjerna har råd att sätta sina barn i skolan. I de fall där barn anställs istället för vuxna (och de vuxna är arbetslösa) för att barnen är billigare arbetskraft, kan kraven också hjälpa till att istället anställa de vuxna.

Av uppförandekoden framgår det tydligt att företag som idag har arbetande barn i tillverkningen av deras produkter, är skyldiga att tillse att barnen och deras familjer får ekonomiskt stöd i en övergångsperiod och att barnen ska erbjudas lämplig utbildningsmöjlighet istället för arbete.

Handlingsplan för stöd till barnarbetare

Under delen av koden som talar om genomförande talar man om hur man ska gå till väga om kraven i koden bryts av en leverantör. Kraven skall vara tvingande, i den mening att det ska stå klart för alla parter att kontrakt kan brytas om man bryter mot kraven. Men innan företaget bryter kontraktet ska leverantören få en chans att leva upp till kraven. Företaget ska auktorisera en handlingsplan som ska uppfyllas inom en bestämd tid. För barnarbete ska leverantören förbinda sig att inte nyanställa barn och barn som arbetar i fabriker ska istället erbjudas utbildning.

"With respect to child labour, such procedures shall require that there be no further engagement of children and that temporary measures to assist child workers such as the reduction in working time, the provision of educational opportunities and transitional economic support be instituted. In the end, child workers must be replaced by adults and, where possible, from the same family. Procedures should also include measures to assist the children concerned through provision of educational opportunities and transitional economic support."
(Code of Labour Practices for the Apparel industry, Clean Clothes Campaign, s. 7, October 1997).

Vidare står det att dessa program skall göras i samarbete med nationellt berörda institutioner och med internationella organisationer som ILO och lämpliga NGOs. Leverantören ska få hjälp att genomföra förbättringar som gör att han kan leva upp till kraven som sätts i koden. Genom insyn av fackföreningar och NGOs i processen, ska detta göras tydligt.

1.4. KRITIKEN MOT DAGENS UPPFÖRANDEKODER

Uppförandekoder som företagen själva antar har blivit kritiserade för att vara vaga och därmed svåra att kontrollera. Koderna har kritiserats för att fungera som PR-verktyg, mer än att verkligen leda till förbättring av arbetsvillkoren.

Erfarenheten från företagens egna koder och bransch-koder är att arbetarna (som koden ska verka för) inte känner till koden, att koden ger svag koppling till fackliga rättigheter och att *man misslyckats med uppföljning och kontroll av kodens innehåll.*

Uppföljning och övervakning/kontroll är nyckelfrågan om uppförandekoder ska kunna bli ett verkligt verktyg för bättre arbetsvillkor. Konsumenternas och de anställdas förtroende för uppförandekoder riskeras annars att urholkas.

2. KONTROLL

Bristen på kontroll av uppförandekoderna och därmed bristen på trovärdighet, har lett till att en mängd initiativ tagits av olika parter. I den här delen av rapporten går vi igenom några olika modeller och utvecklar Kampanjen Rena kläders förslag i detalj.

2.1. OLIKA SÄTT ATT KONTROLLERA:

1) FÖRETAGEN SÄTTER UPP EGNA KONTROLLORGANISATIONER

C & A är ett av Europas största klädföretag. C & A har en egen uppförandekod. I koden nämns inte fackföreningsfrihet och rätten till kollektivavtal och den tar ej upp rätten till levnadslön. C & A satte efter påtryckningar upp en egen kontrollorganisation, SOCAM, som de kallade ”oberoende revision”. De har genomfört ca 1000 oanmälda besök hos leverantörer till C & A. Informationen från dessa kontroller kommer dock endast till C & A. Det finns ingen insyn utifrån.

USAs arbetsdepartement gjorde en undersökning som visar att 28 av 48 företag använder sig av intern kontroll, d v s av den egna personalen.

2) FÖRETAGEN HYR IN ETT ANNAT FÖRETAG

Ett annat sätt att införa kontroll av koden är att hyra in ett företag att inspektera om koden följs. Så jobbar t ex Nike och Reebok med revisionsfirman Ernst & Young. På samma sätt som ovan går informationen från denna kontroll endast till företagen själva utan insyn från fackföreningar och NGOs.

Denna modell har mött en hel del kritik eftersom revisionsfirman arbetar direkt på uppdrag av företaget och står i beroendeförhållande till företaget. GoodWorks rapport för Nike förra våren fick mycket kritik för att inte vara oberoende.

3) FÖRETAG SAMARBETAR MED NGOS OCH FACKFÖRENINGAR

Ett tredje sätt att kontrollera en uppförandekod är insyn från NGOs och fackföreningar. Detta har bl a det amerikanska företaget The GAP och det franska företaget Achuan gjort. The GAP har tillåtit fackföreningsrepresentanter och NGOs att se på deras tillverkning i El Salvador efter påtryckningar.

THE GAP - ETT EXEMPEL PÅ OBEROENDE KONTROLL

The GAP har haft Mandarin International Apparel Factory i San Marcos frihandelszon, i El Salvador, som leverantör sedan 1990. Arbetare på den koreanskt ägda klädfabriken Mandarin utsattes för förtryck såsom att inte få prata när de arbetade, bli slagna eller sexuellt trakasserade. De arbetade som regel 12 timmar per dag. Då de försökte bilda en fackförening blev 350 arbetare avskedade. I USA startade en solidaritetskampanj som leddes av The National Labor Committee (NLC) för att sätta press på The GAP, Mandarin's största enskilda köpare. Först försökte the

GAP förneka det som skett, men efter påtryckningar sade de att de skulle dra sig ur kontraktet med leverantören och El Salvador.

Kampanjen krävde att företaget skulle stanna kvar och se till förbättringar. I december 1995 gick The GAP med på att stanna i El Salvador och översätta sin uppförandekod till de 47 språk som används där det produceras kläder för företaget, samt se till att koden sprids och görs tillgänglig för arbetarna. The GAP erkände sig även ansvarig för arbetsvillkoren där deras produkter tillverkas och gick med på oberoende kontroll av deras underleverantörer av en tredje part. En arbetsgrupp med NLC, Interfaith Centre on Corporate Responsibility (ICCR) och Business for Social Responsibility (BSR) tillsattes för att utforma kontrollen.

22 mars 1996 skrevs en resolution under. Arbetsgruppen utsåg en grupp som skulle inspektera fabriken, 'independent industry monitoring program'. Inspektörs-teamet bestod av religiösa och akademiska representanter från El Salvador. Man beslutade även att fackföreningsaktivister som tidigare avskedats skulle återanställas innan 1 maj 1996. Resolutionen sade också att om Mandarin inte levde upp till dessa krav, skulle the GAP avbryta sitt kontrakt. I juni 1996 hade inspektörerna tillgång till fabriken.

The GAP har visat att företag kan vara öppna för NGOs i kontrollen. Det kan stå som ett föredöme och inspiration för andra företag att ta till sig av. Det återstår dock att se hur väl detta pilotprojekt följs upp i andra länder och hos andra leverantörer.

(*"Monitoring working conditions in the garment & sportswear industry"*, SOMO, 1997:36)

2.2. KAMPANJEN RENA KLÄDERS FÖRSLAG PÅ UPPFÖRANDEKOD MED OBEROENDE KONTROLL²

Kampanjen Rena kläders förslag på uppförandekod med oberoende kontroll är utarbetat av fackföreningar, klädkedjor och frivilligorganisationer i främst Holland, Belgien och Frankrike. Kampanjerna har i sin tur kontakt med fackföreningar och NGOs i producentländerna som stöder arbetet och efterfrågar en oberoende kontroll.

Målet med uppförandekoden och den oberoende kontrollen är att förbättra villkoren för arbetarna, och därför endast som sista utväg avbryta kontrakt.

FORMELL ORGANISATION

Förslaget bygger på att ett antal klädföretag, fackföreningar och NGOs gemensamt bildar ett fristående kontrollorgan. Det kan ske i form av en stiftelse eller förening. Idén är att sådana kontrollorgan kan sättas upp i olika länder, men med samma kriterier och principer för kontrollen. Detta för att en certifiering senare ska kunna gälla för hela Europa.

Holland

En första sådan stiftelse har skapats i Holland mellan branschföreningen för små- och medelstora klädföretag, fack och frivilligorganisationer. En överenskommelse nåddes i december -97 om att skapa en stiftelse med en styrelse som består av 1/4 fackföreningar, 1/4

² Följande avsnitt är fritt översatt från "Code of Labour practiced for the Apparel industry including sportswear", Clean Clothes Campaign, antagen december 1997.

NGOs, ¼ företag och ¼ producenter. Tillsammans ska man välja en oberoende ordförande som alla lutar på.

Man har även enats om att en femårsperiod tillåts för omställning innan all produktion ska leva upp till kriterierna i koden. Stiftelsen ska certifiera revisorer som ska rapportera till stiftelsen. Stiftelsen ska få in klagomål från klagomålsinstanser i producentländerna och besluta hur de går vidare med dessa.

Inget företag har ännu ansökt om oberoende kontroll till stiftelsen, men verksamheten bör kunna fungera under 1998.

Frankrike

Den franska varuhuskedjan Auchan, har efter påtryckningar från Clean Clothes Campaign-Frankrike, antagit en kod som följer alla principer i Kampanjen Rena kläders kod. Auchan har dessutom gått med på att utarbeta oberoende kontroll tillsammans med kampanjen.

Man gör först två pilotstudier om tillverkning av jeans i Madagaskar och skor i Vietnam under våren -98. Med dessa pilotfall kommer Auchan gå ut med ett eget märke "In extenso". Av dessa fall ska man sedan utarbeta ett schema för hur all produktion kan följa samma modell.

Auchan genomför tre utbildningar för sina inköpare i samarbete med kampanjen. Utbildningarna gäller uppförandekoden och uppföljning av den. Auchan kommer att finansiera projekt för fd barnarbetare om barn uppdagas i produktion för Auchan.

Man planerar att skapa ett kontrollorgan som består av ¼ organisationer, ¼ företag (Auchan), ½ Kampanjen Rena kläder. Kontrollorganet bestämmer om kontrollen och beslutar om märkning. Revisionsfirmor som SGS och ITS ska utföra själva inspektionerna på plats. Dessa ska också ta kontakt med lokala organisationer och fackföreningar. Kontrollorganet har kontakt med ILO, som följer arbetet.

Den franska kampanjen har också samtal med företaget Carrefour varannan månad. Under hösten -98 ska de göra en gemensam studie i Bangladesh.

Sverige

Sedan kampanjen startade i september 1997 har fyra av de största klädföretagen antagit egna uppförandekoder. Deras koder är relativt starka och har med i princip alla kriterier som kampanjen kräver i sin kod. Den avgörande frågan är nu uppföljningen och kontrollen av dessa kriterier.

Samtal om oberoende kontroll har förts med KappAhl, Lindex, Hennes & Mauritz och Indiska under våren -98. Alla inbjudna företag ställer sig positiva till fortsatta samtal. Kampanjen Rena kläder har presenterat sitt förslag om att bygga upp ett kontrollorgan för oberoende kontroll av en gemensam uppförandekod.

I Sverige skulle kontrollorganet bestå av å ena sidan lika delar berörda svenska fackföreningar och NGOs, samt å andra sidan av lämpliga representanter från svenska klädföretag eller branschorganisationer. Vi skulle sedan gemensamt välja en oberoende ordförande.

Själva inspektionen skulle sedan ske med hjälp av ackrediterade sociala revisorer samt av lokala nätverk av NGOs och fackföreningar (se nedan för mer utförlig diskussion). Här ska man givetvis ha tätt samarbete med de andra europeiska kontrollorganen.

Ännu har ingen formell överenskommelse gjorts mellan kampanjen och klädföretagen.

FINANSIERING

Kontrollorganet ska finansieras av företagen genom avgifter. Avgiften ska relateras till storleken på företaget, och därmed omfattningen av inspektion. Även små företag ska därmed ha råd att gå med.

ARBETSMETOD

Metoden som ska driva kontrollorganet är baserat på kontrakt med specifika företag som vill ha oberoende kontroll och certifiering för deras uppföljning i enlighet med koden samt kontrakt med oberoende inspektörer (individer, företag eller organisationer) som utför kontrollen.

Standarder för den oberoende kontrollen ska innehålla etiska principer för kontroll, såsom att inkludera respekt för konfidentiell kommersiell information. Det ska även vara klart att de individer som ska utföra inspektionen ska genomgå utbildning för detta.

Kontrollorganet har till syfte att:

- genomföra, direkt eller indirekt genom andra organisationer, den oberoende kontrollen, i enlighet med uppförandekoden.
- stödja företagen i genomförandet av koden; och
- informera konsumenterna hur koden efterföljs.

För att möta dessa mål ska kontrollorganet:

- anta standarder för den oberoende kontrollen och för ackreditering av oberoende inspektörer;
- utbilda, eller arrangera utbildning, av oberoende inspektörer;
- genomföra, eller låta genomföra, oberoende kontroll av uppföljning enligt koden av enskilda företag;
- ta emot rapporter från oberoende inspektörer och ge effektiva råd baserade på dessa rapporter till de aktuella företagen;
- undersöka andra inkomna rapporter över uppföljning enligt koden och ge effektiva råd baserade på sådana undersökningar;
- skapa möjligheter där arbetare och andra parter kan rapportera brott mot koden på ett konfidentiellt sätt;
- skapa, baserat på oberoende kontroll, ett system för certifiering för arbetsvillkor som kan användas gentemot konsumenterna; och
- sprida information om koden och att alla berörda företag kan anta den.

2.3. START AV KONTROLL; HUR GÅR DET TILL?

Det första steget efter att ett företag visat intresse för uppförande koden och den oberoende kontrollen är att skriva på en avsiktsförklaring. Förklaringen innebär att man är överens om kriterierna i koden och att man ska fortsätta arbeta fram ett kontrollsystem tillsammans med fack och organisationer i kampanjen.

När sedan företaget bestämt sig för att gå med skriver de under koden och att de accepterar systemet för oberoende kontroll. I denna fas får företaget inget märke och tillåts inte införa någon marknadsföring kring överenskommelsen. Först måste företaget gå in i den första fasen genom utvecklande av internt system för kontroll. I det interna förarbetet ingår bland annat att

alla anställda ska informeras om koden. De avdelningar som direkt berörs av genomförandet ska genomgå mer utförlig utbildning.

Företaget informerar vidare om koden ner till lägsta underleverantörsled och till samtliga anställda eller kontrakterade arbetare som tillverkar företagets produkter (inklusive översättning av koden till alla relevanta språk).

Företaget kontrollerar om alla leverantörer följer koden och om de inte gör det, hjälper företaget till med förbättringar i en handlingsplan. Dessa undersökningar görs strukturerat efter ett frågeformulär och leverantörerna delas in i grader efter hur de följer koden. Företaget kan få hjälp av kontrollorganet i denna undersökning. Företaget uppmanar alla leverantörerna att följa villkoren i koden. För de som inte följer koden, kan företaget se hur de kan hjälpa till för omställningen. Därefter skriver företaget in koden i kontraktet med leverantörer och gör klart att brott mot koden kan leda till uppsägning av kontraktet. Nu kan den externa kontrollen inledas.

Extern kontroll: relation företag - kontrollorgan

Företag som accepterar koden för arbetsvillkor ska nu ingå ett kontrakt med kontrollorganet. Kontrollen sker genom två huvudsakliga vägar. Dels hyrs ackrediterade sociala revisorer in som ansvarar för själva inspektionerna på plats. Dels bygger kontrollen på lokala nätverk av organisationer och fackföreningar som kan ge information till revisorn eller i fall av klagomål, även direkt till kontrollorganet via lokala/regionala klagomålsinstanser.

Inspektören hyrs av kontrollorganet, inte av företaget. Detta är en avgörande skillnad mot andra modeller (se nedan om SA8000). Det är vanligt att företaget hyr inspektören direkt. Det finns dock flera tunga skäl till varför det är bättre att kontrollorganet hyr inspektören, än företaget själv.

Det tyngsta är att inspektören endast rapporterar till företaget - företaget kan sedan agera som de finner bäst gentemot leverantören. Om kontrollorganet hyr inspektören, rapporterar denne till kontrollorganet och kontrollorganet kan uppdra till både det inköpande företaget och leverantören att vidta åtgärder för att förbättra förhållanden.

2.4. INSPEKTION- GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER:

Inspektion ska bli ske genom oannonserade besök ("spot checks") till alla arbetsplatser som koden gäller och antalet besök och tidsrymden mellan besöken måste specificeras. De ackrediterade inspektörerna måste få tillåtelse att intervjua arbetare konfidentiellt.

Förutom vanliga besök ska inspektioner göras vid specifika fabriker, tillverkning där omfattande klagomål anmälts och där det finns misstankar att koden ej följs. Ytterligare frivilligorganisationer och fackföreningar ska engageras för informationsinsamling i producentländerna.

Kontrollorganet kan söka andra källor för information om koden följs, inklusive konsultera lämpliga fackföreningar, mänskliga rättigheter-grupper, religiösa eller liknande institutioner, med syfte att få ytterligare information om ett speciellt företag eller ett speciellt klagomål. Om produktionen är för liten i förhållande till kostnaden, kan en billigare modell, med lokala kontakter, användas.

ATT NÅ DEN ANSTÄLLDE

I inspektionen är det A och O att höra de anställdas åsikter om sina villkor i fabriken/tillverkningen. Som minimum måste intervjuer göras utan kännedom och översyn av chefer eller överordnade. Det är inte troligt att arbetare talar ut och känner sig trygga med en utländsk inspektör. Inspektören och/eller kontrollorganet och dess medverkande parter måste därför söka hjälp från lokala organisationer som arbetarna känner tillit till.

Förutom detta är det avgörande att de anställda känner till sina rättigheter och vad de kan göra om de upptäcker brott mot dessa. Om detta inte beaktas kommer arbetarna inte känna sig delaktiga i kontrollprocessen och heller inte känna något värde av att ta risker och tala om något för inspektörer ("Monitoring working conditions in the garment & sportswear industry", SOMO, 1997: 44).

LOKALA ORGANISATIONER

För att ambitionerna i diskussionen ovan ska uppnås måste lokala organisationer identifieras inom alla områden som ska inspekteras. Dessa ska inkludera fackföreningar, miljö- och utvecklingsorganisationer, MR-grupper, gräsrotsrörelser, akademiska och religiösa institutioner, enskilda respekterade individer. En struktur för dessa kontakter så att de kan medverka aktivt i kontrollprocessen måste utvecklas och definieras ("Monitoring working conditions in the garment & sportswear industry", SOMO, 1997: 64).

2.5. I FALL AV BROTT MOT KODEN

Om brott mot koden uppdagas av inspektörerna, så måste företagen acceptera rekommendationen från kontrollorganet. Den första rekommendation ska fokusera på instanser som syftar till att förbättra den nuvarande situationen. Det ska stå klart för alla parter att målet med uppförandekoden är att förbättra villkoren för arbetarna, och endast som sista utväg avbryta kontrakt. Det måste dock vara klart för leverantören att han riskerar att mista kontraktet om han misslyckas att följa koden och åtgärder som kontrollorganet rekommenderar.

Kontrollorganet informerar de parter som måste göra något. Företaget måste ta vissa steg som ska leda till vissa resultat, leverantören måste likaså införa förbättringar. Inspektören ska kontrollera att parterna genomför dessa rekommendationer. Lokala organisationer ska tillfrågas om vad de anser att rekommendationen ledde till o s v. Detta ska ske inom en fast tidsram.

3. PRESENTATION AV ANDRA FÖRSLAG

3.1. SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000, SA 8000

Oktober 1997 lanserades en ny standard för socialt ansvar för företag, SA8000 av CEP, Council on Economic Priorities. SA 8000 har från början med ett antal större företag; Avon, Eileen Fisher, Sainsbury, Toy R Us, Reebok, the Body Shop och Otto Versand. Standarden bygger på ILOs konventioner, FNs deklaration om mänskliga rättigheter samt FNs barnkonvention.

CEP, Council on Economic Priorities, är en amerikansk NGO som i ett 30-tal år tagit fram konsumentguider för etisk konsumtion. De har sedan tagit initiativet att starta Council on Economic Priorities Accreditation Agency, som är den institution som ska ackreditera revisorer som sedan utför kontrollen av standarden på plats.

I CEPAAAs rådgivningspanel sitter organisationer (Amnesty International och Franklin Research and Development), fackföreningsrepresentanter (ITGWF) och företag (Toy `R`Us, Avon, Eileen Fisher, Sainsbury, Reebok).

SA 8000 ska ge möjligheten för alla företag, oberoende vilken produktion, storlek och lokalisering i världen, att få en oberoende kontroll av etiska aspekter av verksamheten. Systemet ska ge icke-statliga organisationer, på olika nivåer, möjlighet att påverka, både i uppbyggnaden av systemet och när det väl är i funktion. Hur denna insyn ska garanteras är oklart än så länge.

Standarden ska garantera att de anställda på certifierade anläggningar har grundläggande rättigheter. Det handlar bl a om hälsa och säkerhet, rätt att organisera sig, rätten till kollektiva förhandlingar, tvångs- och barnarbete, arbetstider och ersättning.

Verksamheten måste genomgå en revision, vilket innebär såväl ett besök av en revisor som en värdering av företagets policies och management. De firmor som kan utfärda certifieringen måste i sin tur vara ackrediterade för att garantera att de har kompetens att utföra revisioner.

KLAGOMÅL-PROCESS

Enskilda arbetare, fackföreningar och NGOs ska ha möjlighet att klaga till en central organisation. Klagomål ska kunna leda till en omvärdering av beslutet att certifiera företaget. Den part som yrkar på detta måste då ha bevis på att företaget har brutit mot SA 8000. Systemet kommer att uppdateras årligen.

GENOMFÖRANDE

Företag som vill certifiera sina leverantörer med hjälp av utifrån revision kan söka om certifiering från SA 8000. De flesta kommer vara ekonomiska revisorer, men även revisorer från fackföreningar och ideella organisationer kan bli godkända som revisorer. Företagen som anholder om SA8000 behöver inte leva upp till alla regler på en gång, men måste acceptera en tidtabell för genomförandet.

Exempel:

Avon

Världsomspännande kosmetikaföretag. Avon planerar att certifiera sina egna 19 fabriker och be deras underleverantörer att också göra det.

Toys 'R'Us

Ett av världens största leksaksföretag. Har en femtedel av USAs leksaksmarknad. De kommer att uppdra till sina 5000 leverantörer att de också certifierar sig och endast köpa från leverantörer som blivit certifierade.

Kritik

Den avgörande skillnaden mellan CCC och CEPAA:s förslag är att CEPAA inte har någon motsvarighet till CCCs kontrollorgan, dvs den institution som ska övervaka hela den oberoende kontrollen och ansvara för hur den genomförs.

SA8000 ackrediterar en inspektör som kontrollerar ett företag efter SA8000:s kriterier och sedan rapporterar inspektören direkt till företaget i fråga. Uppföljning och åtgärder görs upp mellan kontrollören och företaget. Det är alltså ingen insyn från fackföreningar eller NGOs i denna process. De får dock klaga om de tycker kontrollören misskött sig och måste i så fall bevisa detta för CEPAA.

Ett förslag som kommit upp är att Kampanjen Rena kläder använder sig av SA8000 ackrediterade revisorer för sina inspektioner. Då är det kontrollorganet som hyr revisorerna och rapporterna från inspektionerna går till kontrollorganet, istället för direkt till företaget.

SLUTORD

Vi i Kampanjen Rena kläder har bjudit in de fyra största svenska klädföretagen att tillsammans med oss starta ett kontrollorgan under 1998. Vår målsättning med detta samarbete är att kunna garantera för konsumenterna att de företag som gått med följer internationella konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet i sin produktion.

Vi tror att detta kommer att vara avgörande för om konsumenterna har förtroende för företagen. Detta förtroende är grunden för bra affärsverksamhet. De företag som går före och tar sitt sociala ansvar nu, blir med stor sannolikhet morgondagens vinnare.

REFERENSER

”Code of Labour practiced for the Apparel industry including sportswear”, Clean Clothes Campaign, antagen december 1997.

”Monitoring working conditions in the garment & sportswear industry”, Janneke van Eijk, Ineke Zeldenrust, SOMO, September 1997.

”Human and Trade Union Rights: Codes of Labour Practice”, International Textile, Garment and Leather Workers Federation, Presidium meeting, 3-4 November 1996.

”Open Trading - Options for effective monitoring of corporate codes of conduct”, Monitoring and verification working group, CIIR/NEF, Mars 1997.

Andra intressanta underlag:

”Business Ethics in the textile, clothing and footwear (TCF) industries: Codes of Conduct”, Jean-Paul Sajhau, Sectoral Activities Programme, Working papers, ILO.

”The Apparel Industry and Codes of Conduct: A Solution to the International Child Labor Problem?”, US Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, 1996.