

Rena Kläders rekommendationer - Erfarenheter från näringslivets arbete med CSR

Rena Kläder har under tio år följt näringslivets ansträngningar för att socialt ansvar i sin leverantörskedja. Vårt nätverk innefattar organisationer och fackföreningar som arbetar för bättre arbetsvillkor över hela världen. Vi kontaktas dagligen av konsumenter och företag som undrar hur man konsumerar och producerar etiskt. Det finns inga enkla svar eller genvägar här, men det finns strategier som vi anser fungerar bättre än andra och fallgropar som kan undvikas. Rena Kläder är ett oberoende nätverk som granskar och försöker påverka klädindustrin. Vi arbetar inte med certifiering av fabriker eller som konsulter. Men vi delar gärna med oss av information och vårt breda kontaktnät. Nedan följer några råd som vi ofta ger till företag och som även kan vara till hjälp för upphandlare som ska köpa in varor till det offentliga. Vi arbetar främst med klädindustrin men råden går att applicera på annan tillverkningsindustri eftersom problemen gällande mänskliga rättigheter är mer eller mindre desamma.

Öka kunskapen internt

Första steget mot ett hållbart etikarbete innebär att företaget eller organisationen måste höja kunskapsnivån när det gäller förhållandena för arbetare och miljö i klädindustrin generellt och inte minst undersöka hur det ser ut i det egna leverantörsledet. Det kan vara bra att försöka skapa sig en bild av villkoren i fabrikena genom att ta kontakt med lokala oberoende fackföreningar¹ och människor- och miljörättsorganisationer. Ett etikarbete bör genomsyra hela organisationen.

Anta en uppförandekod

En uppförandekod är etiska principer som ett företag eller organisation upprättar för att göra tydligt vilka villkor som man vill ska gälla på sina leverantörsfabriker. Uppförandekoden bör också vara trovärdig och referera till ILO:s åtta kärnkonventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet.² Dessutom bör koden ställa krav på en lön som går att leva på, reglerade arbetstider och säkra arbetsplatser utan hälsorisker. Självklart ska nationell lagstiftning följas; om den skiljer sig från ILO:s konventioner ska man följa den reglering som ger arbetarna störst skydd. För att koden ska vara ett användbart verktyg bör anställda känna till den, och den bör även vara tillgänglig för allmänheten. Arbetare på leverantörsfabriker ska informeras om koden som ska översättas till det lokala språket.

Miljöproblemen i textilindustrin är mycket stora och är också någonting som företag bör ha i åtanke när man väljer att placera produktion i andra länder. Problemen gäller bland annat bomullsproduktionen som är enorm vatten- och kemikaliekrävande och färgningsindustrin där mängder med farliga ämnen skadar både natur och människor.

¹ Fackförening som är partipolitiskt obunden samt oberoende av statligt inflytande och företagsinflytande.

² International Labour Organisation (ILO) är FN:s organ för frågor som rör arbetslivet. Kärnkonventionerna gäller de allra viktigaste mänskliga rättigheterna i arbetslivet. De fastslår rätten att organisera sig och förhandla kollektivt, förbjuder tvångs-, slav- och barnarbete samt diskriminering.

Samarbeta med leverantören

Tyvärr finns igen lista på bra fabriker eller leverantörer. Problem gällande mänskliga rättigheter i klädindustrin och många andra industrier i fattiga länder är väldigt stora och det är svårt att göra en lista på helt sjysta fabriker. Att upphandla etiskt innebär att man måste arbeta tillsammans med leverantören för att förbättra villkoren. Stabila och långsiktiga handelsrelationer gör detta enklare. När ett problem dyker upp är det viktigt att samarbeta för att lösa frågan.

Lägg tyngdpunkten på fackliga rättigheter

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

Att placera produktion i länder som inte tillåter fria fackföreningar som Vietnam och Kina är problematiskt. Men det finns sätt för företag att påverka situationen i dessa länder i en positiv riktning. Företaget kan utbilda arbetare i mänskliga rättigheter och företagets uppförandekod. Företaget bör dessutom föra en dialog med regeringsföreträdare gällande rätten till fri organisering och kollektiva förhandlingar. Som alltid är det också viktigt att se till att nationell arbetsrättslagstiftning efterlevs såväl som ILO:s kärnkonventioner. Man bör även genom kollektiva förhandlingar fastställa en lön som går att leva på.

Betala ut en levnadslön

I de flesta uppförandekoder ställer företag bara krav på att fabriken betalar ut den lagstadgade minimilönen till arbetarna. Denna lön täcker inte alltid de mest grundläggande behoven och kan vara svår att leva på. Detta leder till ett omfattande övertidsarbete och extremt långa arbetsdagar. Därför anser Rena Kläder att företag måste betala ut en lön som går att leva på och som täcker utgifter för mat, boende, kläder, skolgång till barnen, mediciner samt möjlighet att skapa ett mindre sparkapital. Hur stor en sådan lön är bör räknas ut lokalt i samråd med fackliga och människorättsliga organisationer.

Ändra inköpsstrategierna

Idag är det fler och fler företag som ställer etiska krav på sina leverantörer men samtidigt behåller de gamla inköpsmetoderna. De fortsätter att pressa priserna och ställa krav på allt snabbare leveranstider. På detta sätt förflyttas ansvaret längre och längre ner i kedjan av leverantörer, och företagen som till sist säljer kläderna går till synes fria från ansvar. Ett företags inköpsstrategier kan i värsta fall underminera hela dess etiska arbete. Om ett företag eller organisation ställer krav på bättre arbetsvillkor måste man också vara beredd på ett antal åtgärder. Det handlar

exempelvis om att betala ut en lön som går att leva på, garantera ett system för reglerade arbetstider samt utveckla ett miljöledningssystem.

Genom att ändra sina inköpsmetoder löser man inte alla problem gällande exempelvis löner och arbetstider, men man skapar förutsättningar för att de etiska krav man ställer på leverantören ska kunna efterlevas. Ännu ett problem i klädindustrin är det faktum att många avtal med leverantörerna är mycket korta, vilket gör det än svårare att genom långsiktigt arbete förbättra situationen i fabrikena.

Utarbeta klagomålsmekanismer och hållbara kontroller

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

Klagomålsmekanismer har stor betydelse för att kontroller av leverantörsfabriker ska komma till rätta med kränkningar. Många företag väljer att anlita externa revisionsbyråer för att genomföra kontroller av sina underleverantörer. Rena Kläder ställer sig kritisk till användandet av externa revisorer eftersom de ofta har svårt att upptäcka kränkningar av organisationsfriheten, omfattande övertidsarbete och diskriminering.³ Sådana kränkningar är svåra att bli varse enligt den checklistmodell som många revisionsföretag använder. Arbetare och deras företrädare är marginaliserade i processen, och utan deras deltagande tas inte deras intressen till vara. Det förekommer också ett systematiskt fuskande av fabriksägare där man förfalskar dokument och talar om för anställda vad de ska säga vid intervjuer.

Var transparent

Rena Kläder anser att transparens är A och O för att ett företags eller en organisations etiska arbete ska vara trovärdigt. Utan transparens kan inte utomstående parter ta del av verksamheten och ge sin syn på saken. Transparens bör genomsyra hela verksamheten från uppförandekod till inköpsstrategier och leverantörsadresser. En offentlig leverantörslista är viktig för att arbetsrättsorganisationer såväl som det civila samhället och den enskilda konsumenten ska ha största möjliga chans att veta under vilka förhållanden ett specifikt företags varor tillverkas. Många av de stora klädföretagen som Levis och Nike har offentliggjort sina leverantörslistor utan att detta har påverkat deras försäljningssiffror nämnvärt. Detta visar att det går att vara transparent även när det gäller leverantörer.

³ Se ”Looking for a quick fix”.