



## Arbeidsforhold i tekstilindustrien

SPU er investert i et stort antall tekstilselskaper, fra spinnerier til store merkevarerelskaper, i mange forskjellige land. De fleste tekstilselskapene i fondet har ikke egen produksjon, men er kjøpere av tekstiler og klær fra forskjellige fabrikker i mange land. Kritikkverdige arbeidsforhold i klesindustrien er velkjent. Medieoppslagene om dårlig lønn, ekstremt lange arbeidsdager og utrygge arbeidsforhold er mange. Kritikken er ofte rettet mot kjente merkevarer som ikke bidrar nok til å sikre gode arbeidsforhold i sin leverandørkjede.

Selv om dette er en viktig problemstilling, har Etikkrådets utgangspunkt vært et annet. Rådet startet i 2015 systematiske undersøkelser av tekstilprodusenter med fabrikker i land der risikoen for brudd på arbeidstakerrettigheter syntes å være særlig stor. Arbeidet har ikke vært rettet mot kjøpere, men mot selskaper i fondet som selv produserer tekstiler eller klær. Rådet mener at disse selskapene, i kraft av å være arbeidsgivere, er direkte ansvarlig for arbeidsforholdene i sine fabrikker. Mange av dem er flernasjonale selskaper med fabrikker i mange land og tusenvis av ansatte.

Ifølge menneskerettighetskriteriet kan selskaper utelukkes hvis det er en uakseptabel risiko for grove eller systematiske menneskerettighetsbrudd. Tekstilsakene dreier seg hovedsakelig om systematiske normbrudd. «Systematisk» innebærer at slike krenkelsener ikke fremstår som isolerte brudd, men utgjør et handlingsmønster. Det vil si at normbruddene er tallrike, at det er forskjellige typer rettigheter som krenkes eller at de foregår i flere enheter i selskapet. Rådet mener at en kan stille strengere krav til selskapene når normbrudd skjer i selskapets egen virksomhet, enn når et selskap medvirker til andres normbrudd. Vurderinger av normbrudd baserer seg på blant annet på FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, ILO-konvensjoner og autoritative tolkninger av disse. I vurderingen av risiko for nye menneskerettighetsbrudd legger rådet vekt på hvordan et selskap tidligere har respondert når normbrudd har blitt avdekket, og hva selskapet har gjort for å hindre at normbrudd skjer igjen.

Ved hjelp av konsulenter er det så langt gjennomført 27 undersøkelser av arbeidsforholdene i fabrikker til 17 selskaper som har produksjon i Kambodsja, Vietnam, Bangladesh, Lesotho og Myanmar. Undersøkelser i fabrikker i India er pågående. Mange av selskapene er blitt undersøkt flere ganger, enten samme fabrikk over tid eller andre av selskapets fabrikker. Undersøkelsene er basert på intervjuer med arbeidere og fabrikkinspeksjoner. Intervjuene er gjennomført i trygge omgivelser der arbeidere kan snakke fritt uten frykt for represalier. De alvorligste bruddene som er avdekket, er

knyttet til seksuell og fysisk trakassering, helsefarlig arbeid med blant annet besvimelser på grunn av høyt arbeidspress og varme, og ungdommer under 18 år i arbeid under samme vilkår som voksne. Mer utbredt er diskriminering knyttet til graviditet, tvungen overtid, ulovlige korttidskontrakter, ulovlige lønnstrekk og tiltak fra fabrikkledelsen for å hindre fagorganisering.

Arbeidet har vist at det er store forskjeller i arbeidsforholdene mellom selskapene. I enkelte selskaper er arbeidsforholdene så dårlige og viljen til forbedringer så liten at de er blitt utelukket. Andre selskaper viser at det er mulig å produsere tekstiler og klær under relativt gode arbeidsforhold, mens noen selskaper viser vilje til endringer av i utgangspunktet dårlige arbeidsforhold. Dette skjer gjerne etter at selskapene har mottatt et utkast til tilrådning om utelukkelse, der brudd på arbeidstakerrettighetene er beskrevet. Selv om nesten alle selskapene har såkalte «Codes of Conduct» som baseres på krav fra kunder, varierer etterlevelsen av disse betydelig. Det er tankevekkende at selv om tekstilselskaper blir inspisert av kunder eller deres representanter mange ganger i året, har Etikkrådet likevel avdekket mange normbrudd i de samme fabrikkene.

Utkast til tilrådning om utelukkelse har i flere tilfeller vært et godt grunnlag for en konstruktiv dialog med selskaper om endringer. Rådet legger vekt på at forbedringene må være varige, og at selskapene også må gjøre forbedringer i andre fabrikker som de eier, for at selskapene ikke skal bli anbefalt utelukket fra fondet. Rådet legger derfor vekt på at ledelsen må adressere og ta et overordnet ansvar for arbeidsforholdene i hele selskapet, blant annet gjennom endringer i selskapsstyringen, for å sikre at forbedringer vedvarer.

Så langt er to selskaper utelukket, mens tre selskaper står til observasjon som følge av dette arbeidet. Rådet er i dialog med flere tekstilselskaper og vil fortsette å undersøke arbeidsforhold i tekstilindustrien. Konkret kunnskap om hvordan arbeidsforholdene faktisk er i fabrikkene, og publisiteten rundt en eventuell utelukkelse har vist seg å være et godt utgangspunkt for å påvirke selskaper til endringer.