

Leksakstillverkning i Kina – en uppföljning av etiska kriterier för Göteborgs kommun

Innehåll

1. Uppföljning av Göteborgs etiska krav
2. Företagen (och deras leverantörer i Kina)
3. Slutsatser
4. Rekommendationer

1. Uppföljning av etiska kriterier för Göteborgs kommun

Göteborgs Upphandlingsbolag är ett kommunägt företag. Företagets huvuduppgift är att samordna upphandlingen av varor och tjänster för flera kommunala förvaltningar och bolag inom Göteborgs stad.¹ Upphandlingsbolaget har ett tvåårigt kontrakt från 2008 till 2010 för produkter som leksaker och hobbyartiklar för Göteborgs kommun och åtta kranskommuner. Kontraktets sammanlagda värde uppgår till 15 miljoner kronor. Produkterna används på dagis, förskolor osv.

1.2 Inledning

Göteborgs kommun har beslutat att öka den sammanlagda andelen etiska inköp inom kommunens samtliga aktivitetsområden. För den aktuella upphandlingen av leksaker, vilken utgör fokus för SwedWatches undersökning, angavs följande etiska krav: företag som lämnade anbud var tvungna att ha en uppförandekod som följde ILO:s kärnkonventioner, FN:s barnkonvention och den nationella lagstiftningen i landet där produkterna tillverkas.²

Innehållet i uppförandekoden skulle fastställa de arbetsvillkor under vilka leksakerna produceras. De krav som angavs skulle även gälla eventuella underleverantörer. Upphandlingsbolaget begärde att kontraktsparterna skulle visa att de levde upp till uppförandekoden senast sex månader efter att kontraktet började gälla. Göteborgs Upphandlingsbolag angav i sin upphandling att medlemskap i International Council of Toy Industries, ICTI, eller arbete i enlighet med Business Social Compliance

¹ <http://www.upphandlingsab.goteborg.se/>

² Göteborgs Upphandlingsbolag accepterade också kontraktsparter som uppgav medlemskap i branschorganisationer som t.ex. International Council of Toy Industries, ICTI, som har en kod för god affärsed. Detta gjordes efter att man konsulterat Fair Trade Center under våren 2008.

Initiative, BSCI eller certifikatet SA8000 ansågs vara bekräftelse på detta. Leverantörerna hade även möjligheten att visa upp en extern verifiering från revisor eller intern CSR-strategi som kontrollerats av personal med dokumenterad erfarenhet.

De tre företagen som vann upphandlingen den 11 september 2008 försäkrade Upphandlingsbolaget att deras produktion skedde i enlighet med de etiska kraven. Lekolar AB och ABA-skol hänvisade till sitt medlemskap i ICTI och Corporate Express Staples (CE) uppgav att de ställde krav på sina leverantörer.³ Upphandlingsbolaget sade även att de kunde komma att göra en uppföljning av de etiska kraven genom att göra en social revision av produktionen. Alla företag som fick upphandlingen var tvungna att delta i ett seminarium anordnat av Göteborgs Upphandlingsbolag i februari 2009 för att lära sig mer om de etiska kraven.

I maj 2009 anlitas SwedWatch av Göteborgs Upphandlingsbolag för att göra en uppföljning för att kontrollera att de fastställda etiska kraven uppfylldes vid produktionen av de leksaker och hobbyartiklar som producerades åt kommunen.

Metod

Under våren 2009 bad Göteborgs Upphandlingsbolag först sina kontraktsparter (Lekolar, Corporate Express Staples och ABA-skol) att ge SwedWatch adresserna till de platser där produkterna tillverkades. I många fall visade det sig svårt för företagen att få tag på adresser; istället fick SwedWatch adresser till agenter i Hongkong eller Taiwan. Till slut insamlades ca 20 produktionsadresser, mestadels koncentrerade till Guangdongprovinsen. Av ekonomiska skäl beslutade Upphandlingsbolaget att uppföljning endast skulle göras på tre produktionsanläggningar i Guangdong (även om den allmänna uppfattningen är att problem med avvikelser från kraven mycket väl kan vara värre i mindre kända regioner).

SwedWatch intervjuade de tre kontraktsparterna som fick upphandlingen av leksaker och hobbyartiklar för Göteborg. Intervjuerna fokuserade på företagets rutiner för att säkerställa att de etiska kraven efterlevs nedåt i leveranskedjan. SwedWatch tog dessutom kontakt med flera grossister som levererar till de svenska företagen för att kontrollera om och hur de arbetar med de etiska kraven.

SwedWatch anlitate en lokal partnerkonsult som besökte och intervjuade arbetare och ledningar vid tre fabriker som levererar till de tre företagen. Metoden är densamma som för rapporten "Reviewing Santa's workshop", sidan 9, <http://www.swedwatch.org/swedwatch/rapporter>.

Mot slutet av forskningsprocessen rapporterade en av de kinesiska leverantörerna våra lokala intervjuare till den kinesiska statliga myndigheten som utreder om lokala verksamheter bryter mot lagar rörande "känslig nationell information".⁴ Denna myndighet har tvingat flera lokala ickestatliga organisationer (NGO:er) med kontrakt med utländska organisationer att stänga ner. Vår lokala konsult fick besök två gånger av fyra kinesiska agenter som genomsökte kontoret och gick igenom all

³ SwedWatch har läst utvärderingen som Göteborgs Upphandlingsbolag gjorde innan de fattade beslut om vem som skulle få kontraktet.

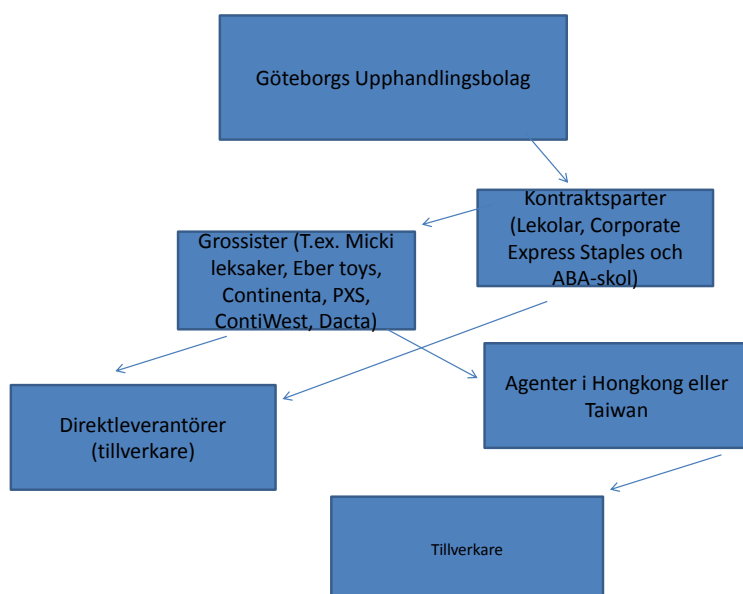
⁴ SwedWatch vet inte vilken leverantör det var som rapporterade. Det kan vara leverantörer inom hela vår forskning, inklusive uppföljningsrapporten för Göteborgs upphandling av leksaker.

korrespondens och alla rapporter. Då detta skrivs vet SwedWatch ännu inte resultatet av denna utredning, men det finns risk för att konsulterna vi anlidade kommer att tvingas stänga ner sitt kontor. SwedWatch beklagar djupt situationen och uppmanar alla köpare att vidta åtgärder mot sådant agerande från sina leverantörer. Det är extremt viktigt att köpare informerar sina leverantörer om att de anser oberoende utredningar vara nödvändiga för att nå positiva resultat när det gäller Corporate Social Responsibility-relaterade frågor.

Översikt över kontraktspartnernas CSR-arbete

Företag	Lekolar	ABA-Skol	Corporate Express Staples
Uppförandekod eller liknande?	Ja (sedan 2003)	Ja (sedan 2009)	Ja (sedan 2007)
Rutiner för uppföljning av etiska krav?	Ja, men otillräckliga	Nej	Ja, men otillräckliga
Inköp genom grossist?	Ja, över 90 %	Ja, 100%	Ja, 70 %
Har de grossister som används rutiner för etiska krav?	Vissa, inte alla	Vissa, inte alla	Vissa, inte alla
Har de informerat sina leverantörer om de etiska krav som ställts av Göteborg?	Nej	Nej	Nej
Krav på ICTI-certifierade tillverkare?	Nej (det är en målsättning, men utan tidsram)	Nej (det är en målsättning, men utan tidsram)	Nej (det är en målsättning, men utan tidsram)
Har de uppgifter om huruvida arbetsvillkoren lever upp till etablerad standard?	Nej (litar på grossisten) ⁵	Nej (litar på grossisten)	Nej (litar på grossisten)

⁵ Med undantag för Lekolars direktinköp, vilka utgör ca 10 %. I dessa fall kan Lekolar ha mer information och kan även ha besökt tillverkarna.



Figur 1. Figuren visar leveranskedjan från Göteborgs Upphandlingsbolag till tillverkarna i Kina. Många grossister som köper och säljer leksaker för offentlig upphandling saknar direktkontakt med tillverkarna. Dessa mellanhänder har oftast kontakt med exportörer och agenter i Taiwan, Hongkong eller Fastlandskina.

2. De anlitade företagen

2.1 Lekolar AB

Lekolar var tidigare en del av Brio men 2004 köpte Lekolar AB företaget Brio Educational och Procuritas blev de nya ägarna.⁶ Sedan 2007 har Lekolar ägts av fonder inom det internationella riskkapitalbolaget 3i. Lekolar säljer endast till offentliga upphandlingsmyndigheter och -bolag, aldrig direkt till konsumenter. Enligt Lekolar är företaget för närvarande marknadsledande i alla de nordiska länderna när det gäller leksaker, utrustning och engångsprodukter för skolor och förskolor. Lekolar är verksamma i Norge, Danmark, Finland och Sverige. Företaget har 250 anställda och en årsomsättning på ca 1 miljard kronor.

Lekolars inköpsstrategi

⁶ <http://www.lekolar.se/templates/Page.aspx?id=151>, info hämtad 12 maj 2009.

90 % av Lekolars inköp sker genom grossister. Endast en liten del består av direktinköp.⁷ Lekolar medger att de största riskerna för överträdelser av de etiska kraven uppstår då de köper från grossister som vägrar ge information om slutproducenten genom att hänvisa till affärssekretessen. Enligt Lekolar hanterar de denna risk genom att anlita endast stora, välkända grossister med lång erfarenhet. (Ändå används bevisligen även mycket små grossister, vilket framgår nedan).

Lekolar berättade för SwedWatch att de föredrar långsiktiga relationer med ett litet antal grossister framför att ha många olika grossister med hög omsättning. Enligt inköpschefen Ing-Marie Levin analyserar Lekolar sin egen inköspraxis så att leverantörer inte tvingas till för låga produktionskostnader: "Vi ger långa ledtider och vi är mycket flexibla när det gäller att lyssna på våra leverantörers behov. Vi gör prognoser för att undvika stress i produktionen. Vi behöver inte följa de senaste leksakstrenderna; vi kan vara mer stabila, vilket är bra", säger Ing-Marie.

Hon uppger också att grossisterna som levererar till Lekolar har samma inställning: att inte bara leta de billigaste priserna och att försöka upprätthålla långsiktiga relationer med leverantörerna.

Lekolars etiska krav

Enligt Ing-Marie Levin och försäljningschefen Urban Bredhe uppfyller Lekolar för närvarande de etiska krav som ställts av Göteborgs kommun. Eftersom Lekolar fann att dessa krav motsvarade den egna uppförandekoden och ICTI:s krav lade företaget inte ned något extra arbete för att uppfylla Upphandlingsbolagets etiska krav.

Lekolar har haft sin uppförandekod, vilken i princip är densamma som ICTI:s praxiskod, sedan 2003. Lekolar undertecknade dessutom i november 2007 medlemskapslöftet om att efterleva ICTI:s kod för god affärssed och ICTI CARE-processen. Genom löftet åtog sig även Lekolar att köpa endast från ICTI-certifierade fabriker från och med slutet av november 2007. I september 2009 meddelade Lekolar till SwedWatch att företaget skulle tillåta både ICTI-certifierade fabriker och leverantörer som har "påbörjat internt arbetet" mot ICTI-certifiering. För närvarande vet dock inte Lekolar exakt hur stor andel av sina tillverkare som är ICTI-certifierade eller är på väg att bli det. (För en presentation av och diskussion om ICTI CARE, se SwedWatch-rapporten "Reviewing Santa's Workshop", december 2009, <http://www.swedwatch.org/swedwatch/rapporter>).

2003 bifogade Lekolar en bilaga till sin "Leverantörshandbok för leveranser till LEKOLAR" med uppförandekoden. Denna leverantörshandbok måste undertecknas av alla Lekolars leverantörer vare sig de är direktproducenter eller grossister. Säljaren godkänner faktiskt att man ska "tillhandahålla en lista med fullständig information om alla produktionsenheter, fabriker och underleverantörer som används vid tillverkningen av produkter eller komponenter till produkter som beställts av LEKOLAR". Men som tidigare nämnts har det inte fungerat så i praktiken eftersom grossisterna vägrar att ge Lekolar information om sina leverantörer.

Lekolars uppföljning

Lekolar säger att de litar på att grossisterna uppfyller alla sina etiska krav nedåt i leveranskedjan. Idag kontrollerar Lekolar primärleverantörerna (av vilka 90 % är grossister) främst genom muntliga

⁷ Telefonintervju med Ing-Marie Levin, inköpschef och Urban Bredhe, försäljningschef, Lekolar, 11 september 2009.

diskussioner under det årliga mötet då nya kontrakt arbetas fram. Enligt Lekolar utgör uppförandekoden en viktig del av dessa diskussioner. Ibland ber Lekolar även om dokumentation i form av certifikat, revisionsanteckningar eller liknande. Lekolar säger dock att företaget endast kan hålla sådana diskussioner med sina primärleverantörer och måste lita på att dessa uppfyller sina skyldigheter nedåt i leveranskedjan.

SwedWatches kontroll av Lekolars uppföljning

Lekolar har gjort ansträngningar för att bekräfta att uppförandekoden efterlevs av sina få direktleverantörer. Till exempel tillhandahöll en av tillverkarna (en direktleverantör till Lekolar) SwedWatch en rapport från en social revision gjord i december 2008.⁸ Revisionen utfördes av Intertek Labtest. En revisor bedömde fabriken verksamhet efter Ethical Trading Initiatives (ETI) baskod och lokal lagstiftning genom stickprover under en dag. Man upptäckte inga överträdelser. Dessutom uppvisade en av grossisterna, Anthony Peters, en uppförandekod som innehöll de viktigaste kraven.⁹ En av direktleverantörerna skrev till Lekolar att de garanterar att fabriken inte använder barnarbete men uppgav att de varken är medlemmar i ICTI eller kan verifiera sina arbetsvillkor.¹⁰

ContiWest, en liten grossist som är leverantör till både Lekolar AB och Corporate Express Staples under samma upphandlingsavtal med Göteborgs kommun, hade inte hört talas om de etiska kraven från Göteborgs kommun före SwedWatches uppföljning i slutet av april 2009.¹¹ Katarina Westerberg, ContiWest, är ny ägare till företaget och därför osäker på de tidigare ägarnas rutiner. De brukade besöka tillverkarna och bedömde att leverantörerna i allmänhet var bra och pålitliga. Så vitt hon vet har Lekolar tidigare diskuterat etiska krav muntligen; i april 2009 ombads dock Contiwest att tillhandahålla Lekolar en uppförandekod som inkluderar ILO:s konventioner. Sedan dess har ContiWest infört olika åtgärder för att säkerställa att de etiska kraven förs vidare till tillverkarna i Kina. De har t.ex. tagit fram en uppförandekod och gått med i SweToy för att få stöd.¹²

En annan grossist, PQX 102 APS, hade inte hört talas om några särskilda etiska krav för den aktuella upphandlingen för Göteborgs kommun innan han kontaktades av Lekolar till följd av SwedWatches uppföljning i april 2009.¹³ Hittills har företaget muntligen fört vidare några krav som huvudsakligen fokuserar på barn- och fångarbete till sina leverantörer. PQX är leverantör till både Lekolar och Corporate Express Staples. Erik Glimø, ägare till grossisten PXS, skrev till SwedWatch att några andra kunder i Sverige och i andra länder har ställt etiska krav för att säkerställa att produktionen sker enligt ILO:s konventioner, men att PQX hittills inte har utformat någon handlingsplan för att säkerställa att ILO:s konventioner implementeras genom hela leveranskedjan. Erik Glimø har

⁸ Sedex, Supplier Ethical Data Exchange, är en medlemsorganisation för företag som engagerat sig i kontinuerlig förbättring av det etiska arbetet i sina leveranskedjor. För ytterligare information:

<http://www.sedex.org.uk/sedex/go.asp?u=/WebSite/Home&pm=6&location>About>

⁹ E-post från Ing-Marie Levin, Lekolar 30 april 2009.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Telefonintervju med Katarina Westerberg, ContiWest AB, 12 maj 2009 och 23 oktober 2009.

¹² Telefonintervju med Katarina Westerberg, ContiWest AB, 27 oktober 2009.

¹³ E-post från Erik Glimø, PQX, 18 maj 2009.

meddelat Lekolar att hans företag använder sig av ”självutvärdering för leverantörer” för att erhålla information från tillverkare om deras arbetsvillkor.

Continenta AB¹⁴ är en annan leverantör till Lekolar (och Corporate Express Staples) under kontraktet om leksaker för Göteborgs kommun. Företaget har inga rutiner för att säkerställa att produktionen i Kina har anständiga arbetsvillkor. I de flesta fall är leverantörerna som Continenta har handelsförbindelser med inte själva producenter, och därför uppger Erica Rudolphson på Continenta att företaget faktiskt inte vet något om arbetsvillkoren som gäller vid produktionen av deras leksaker.
15

Sammanfattning och rekommendationer

- Lekolar bör utan dröjsmål föra vidare de etiska kraven som ställts av Göteborgs Upphandlingsbolag till sina grossister och påbörja ett förfarande för att säkerställa att kraven förs vidare nedåt i leveranskedjan.
- Lekolar måste förbättra uppföljningen av sin uppförandekod så att den implementeras av de kinesiska leksakstillverkarna.
- Lekolar bör utforma en tidsplan för när alla tillverkare företaget köper från (även om inköpen sker via grossister) ska vara ICTI-certifierade och göra en uppföljning av processen.
- För att uppfylla sina skyldigheter gentemot Göteborgs kommun kommer Lekolar antagligen att behöva öka andelen direktinköp eller inrätta en mycket bättre kontrollmekanism för sin grossiststruktur.
- Rutinerna för inköp kan förbättras ytterligare så att krav vad gäller priser, ledtider och flexibilitet inte står i konflikt med tillverkarnas möjligheter att uppfylla de etiska kraven. Detta måste säkerställas genom hela leveranskedjan.

Tillverkare 1

Inledning

Tillverkare 1 bildades 1998 och ägs av en affärsman i trakten. Fabriken ligger i Jiangmen, Guangdong¹⁶. Fabriken har 60 anställda av vilka 50 % tillhör lokalbefolkningen och 50 % är migrerande arbetare; ca hälften är kvinnor och hälften män.¹⁷ Fabriken levererar en serie färgade pappersprodukter till både den inhemska och utländska marknaden, särskilt till europeiska köpare. Processen går från bearbetning, tryckning, skärning, vikning och limning av pappret till paketering. Frågor rörande Corporate Social Responsibility är helt nya för Tillverkare 1 och de hade aldrig hört talas om etiska uppförandekoder, etiska krav, social revision osv. innan besöket från SwedWatches lokala konsult.

På grund av praktiska omständigheter (förklarade i fotnoten) under undersökningsperioden intervjuades endast sju personer ur den administrativa personalen utanför fabriken.¹⁸ Tre av dessa

¹⁴ E-post från Erica Rudolphson, Continenta, 19 maj 2009.

¹⁵ Till följd av SwedWatches uppföljning har Continenta anlitat en konsult angående hur de kan utveckla sitt CSR-arbete.

¹⁶ SwedWatches lokala konsults fabriksbesök 29 juli 2009.

¹⁷ Det totala antalet anställda kan skilja sig beroende på säsong och beställningar.

¹⁸ Fabriken ligger i ett industriområde några kilometer från någon stad och ganska isolerat från affärer och restauranger. Hälften av de anställda stannade kvar inom den inhägnade fabriksanläggningen och lämnade inte

var på väg hem, tre andra hade lämnat anläggning för att ta rast och en var säkerhetsvakt. Deras ålder sträckte sig från 25 till 38 år. Fyra av de intervjuade var män, tre var kvinnor. De intervjuade kom från Hunan, Sichuan och även från lokalområdet. De hade arbetat vid fabriken mellan ett och tre år.

Lekolar började köpa från Tillverkare 1 genom en svensk agent och en agent i Hongkong i mars 2009. Enligt den svenska agenten, Hans GM Svensson, undertecknade Tillverkare 1 då leverantörshandboken, inklusive uppförandekoden (såsom tidigare nämnts).¹⁹ Han utförde en inspektion i juli 2009 men upptäckte inga överträdelser av de etiska kraven. Enligt Hans GM Svensson är Tillverkare 1 bättre än många jämförbara leverantörer från samma område.

lakttagelse av kraven

Företaget tillhandahåller en gratis sovsal och det finns inga tecken på diskriminerande rutiner eller barnarbete. Arbetsgivaren tillhandahåller även personlig skyddsutrustning för dem som behöver det på tryckfärgsavdelningen. Alla anställda tjänar minst minimilönen (vilken ligger på 680 RMB per månad i detta område).

Överträdelser av kraven

Tillverkare 1 bryter på flera områden mot kinesisk arbetslagstiftning. Alla dessa överträdelser har bekräftats av ledningen och presenteras nedan:

1. Orimliga arbetstider

Arbetstiderna hos Tillverkare 1 uppgår till ca 11–12 timmar per dag, från 08.00 till 21.00 eller 22.00, vilket är olagligt enligt kinesisk lag (se Bilaga I). Arbetarna arbetade sju dagar i veckan utan ledighet. Arbetstidsregistren för maj 2009 som tillhandahölls av ledningen visar att arbetarna arbetade i genomsnitt 11,5 timmar per dag under veckodagarna, 12 timmar på lördagarna och 9 timmar på söndagarna. Den sammanlagda arbetstiden per vecka uppgick till 78,5 timmar. För maj 2009 visade närvaroregistret att 20 arbetare arbetade oavbrutet från 2 maj till 27 maj utan någon ledig dag.

2. Bristande övertidsersättning

Lönedokument som tillhandahölls av ledningen för granskning av revisorn visar att fabriken garanterar alla sina arbetare den lagstadgade lokala minimilönen på 680 RMB per månad. Arbetarna får ackordslön, så utöver timlönen tjänar arbetarna mer om de är erfarna och arbetar snabbt. Två av de intervjuade uppgav att arbetarna tjänar 800–1 000 RMB per månad. Lönedokumentet visar att arbetarnas månadslöner sträcker sig från 950 RMB till ca 3 000 RMB. Detta uppfyller lagstadgade krav. Övertidsarbete ger dock samma lön som arbete under normal arbetstid, vilket strider mot arbetslagstiftningen (se bilaga 1 för detaljerad information).

fabriken på kvällarna. Säkerhetsvakten var även mycket uppmärksam och på det hela taget gjorde detta det svårt för revisorerna att nå arbetarna inom en rimlig tidsperiod.

¹⁹Information som gavs under ett telefonsamtal med Hans GM Svensson, 11 september 2009.

3. Socialförsäkring och förmåner

Dokument som granskades under rundvandringen på anläggningen visar att fabriken ger omfattande socialförsäkring till nio anställda och att 20 maskinoperatörer får arbetsolycksfallsförsäkring. Ovan nämnda rapporter visar att implementeringen av fabriken försäkringspolicy inte är standardiserad, d.v.s. att inte alla anställda omfattas av den obligatoriska social- och olycksfallsförsäkringen. Denna praxis strider mot lagstiftningen.

Arbetarna har rätt till semester och sjukfrånvaro men de får inte de semester- eller sjukfrånvaroförmåner som de har rätt till enligt lag.

4. Inga kontrakt

Tillverkare 1 hade inga skriftliga anställningskontrakt trots att detta är obligatoriskt enligt den kinesiska lagen om anställningskontrakt.²⁰ Inga kontrakt kunde uppvisas då granskningen utfördes.

5. Brandsäkerhet

Enligt den kinesiska brandskyddslagen ska brandövningar hållas två gånger om året. Tillverkare 1 hade dock inte genomfört några brandövningar då granskningen utfördes (i slutet av juli 2009). Brandsläckarna kontrollerades en gång per år men ska enligt lag kontrolleras varje månad.

Nödutgångarna i produktionsbyggnaderna och sovsalarna var ej markerade med skyltar. Inga utrymningsplaner fanns uppsatta i produktionsbyggnaderna eller sovsalarna.

6. Hälsa och säkerhet

Tillverkare 1 gav ingen hälso- och säkerhetsutbildning till sina anställda trots att detta föreskrivs i den kinesiska arbetsskyddslagen.²¹

Allmän bedömning

I och med att CSR-krav är något helt nytt för Tillverkare 1 är det inte förvånande att flera betydande överträdelser upptäcktes. Lekolar säger att de har gått igenom sin uppförandekod genom agenten Hans GM Svensson men uppenbarligen måste denna process förändras och förbättras avsevärt. Enligt SwedWatchs lokala konsult är direktören för Tillverkare 1 öppen med de rådande arbetsvillkoren.²² Han säger sig vara beredd att anpassa sig efter de etiska krav som ställas på honom om köparna samtidigt är beredda att höja priserna därefter.

²⁰ Natlex, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=76384, info hämtad 22 september 2009.

²¹ Folkrepubliken Kinas lag om arbetssäkerhet (The Law of the People's Republic of China on Work Safety), http://english.gov.cn/laws/2005-10/08/content_75054.htm, info hämtad 22 september 2009.

²² Intervjun med direktören för Leverantör G som utfördes av Swedwatchs lokala konsult ägde rum 29 juli 2009.

Åtgärder som vidtagits efter det att resultaten presenterades:

Enligt Lekolar har Tillverkare 1 undertecknat Lekolars uppförandekod och bör därför ha känt till de etiska kraven när de började producera åt Lekolar. Lekolar gör nu en uppföljning om varför detta inte har hänt.²³

När Lekolar informerades om resultaten från SwedWatchs undersökning utredde företaget tillverkarens överträdelser. Utredningens resultat bekräftade att arbetstiderna ibland allvarligt överskred de lagstadgade arbetstiderna. Det förs nu diskussioner om hur man ska lösa situationen. Lekolar meddelade SwedWatch att de kommer att kräva en förändring av tillverkarens lönestruktur så att de anställda får en fast månadslön istället för ackordslön och att övertidsarbete ersätts enligt lagstadgade nivåer. Alla anställda ska omfattas av lagstadgad socialförsäkring. Lekolar uppgav även att anställningskontrakt snart ska skrivas med alla anställda. Överträdelser rörande brandsäkerheten har redan åtgärdats enligt uppgifter från Lekolar från den 30 oktober 2009.²⁴ Hälso- och säkerhetsutbildning planeras nu.

Lekolar har meddelat SwedWatch att Tillverkare 1 överlag är mycket tillmötesgående och beredd att åtgärda de överträdelser som upptäckts. En handlingsplan för korrigerande åtgärder skisseras för närvarande i samarbete med tillverkaren. Lekolar ska besöka tillverkaren i november 2009. Kravet från Lekolar är att tillverkaren måste följa uppförandekoden men också vara beredd att ta itu med problem tillsammans med Lekolar.

Till följd av uppföljningen för Göteborgs Upphandlingsbolag funderar nu Lekolar på om det vore bra med BSCI-certifiering för tillverkare som av olika skäl inte kan anpassa sig till ICTI CARE-processen. Lekolar har också kontaktat ett revisionsbolag i Kina i syfte att öka sin närvaro i Kina. Dessutom försöker företaget hitta lösningar på problemet med insamling av tillverkarnas adresser från grossisterna.

ABA-Skol

ABA-Skol är ett privatägt familjeföretag som levererar material till förskolor, skolor och fritidshem.²⁵ Företaget bildades för mer än 40 år sedan och har en omsättning på ca 135 miljoner kronor. ABA-Skol har 45 anställda, 20 000 kunder, 7 500 artiklar och 400 leverantörer.²⁶ Huvudkontoret och lagret ligger i Malmö. ABA-Skol har kunder i Sverige och Norge.

ABA-Skols inköpsstrategi och etiska krav

Liksom Lekolar handlar ABA-Skol inte direkt med tillverkarna utan köper istället in alla sina produkter genom grossister. Dessutom finns det oftast minst en mellanhand mellan grossisten och tillverkaren. Eftersom ABA-Skol är ett ganska litet företag anser inköpschefen Lotta Feuk att ICTI CARE-processen som förvaltas av ICTI är en av de viktigaste metoderna för att säkerställa bra arbetsvillkor. ABA-Skol har varit medlem i SweToy sedan 2006, vilket betyder att ABA-Skol ska använda endast fabriker som

²³ E-post från Ing-Marie Levin, inköpschef, Lekolar AB, 30 oktober 2009.

²⁴ E-post från Ing-Marie Levin, inköpschef, Lekolar AB, 30 oktober 2009.

²⁵ ABA-Skols hemsida, <http://www.aba-skol.se/ABA-Skol/foretaget.asp>.

²⁶ ABA-Skols hemsida och telefonintervju med Lotta Feuk, inköpschef, 22 september 2009.

har påbörjat ICTI CARE-processen.²⁷ ABA-Skol har dock inte fört vidare några krav om användning av fabriker som påbörjat ICTI-processen och företaget har inte heller någon statistik på hur många av tillverkarna som för närvarande innehar ICTI-certifikat.

ABA-Skol antog en uppförandekod i september 2009 och fram till dess ställde företaget inga etiska krav vid inköp.²⁸ Enligt Lotta Feuk fokuserar företaget för närvarande på arbete med REACH, EU:s kemikalieförordning.

SwedWatches kontroll av Lekolars uppföljning

ABA-Skol började utveckla en uppförandekod i januari 2009 som ABA-Skol skickade till SwedWatch i september 2009. Under samma månad skickade ABA-Skol uppförandekoden till sina grossister och begärde att leverantörerna skulle underteckna koden och lova att säkerställa att koden implementeras nedåt i leveranskedjan till produkttillverkarna. Grossisterna skulle underteckna den och garantera att koden implementeras nedåt i leveranskedjan. ABA-Skol har inga ytterligare planer på hur de ska bekräfta att koden implementeras. Lotta Feuk är medveten om svårigheterna, särskilt som företaget arbetar med många mellanhänder. Hon litar dock på att grossisterna tar koden på allvar. Hon säger att ABA-Skol har arbetat med de flesta av sina grossister under flera år och vet att de är pålitliga och seriösa. ABA-Skol har översatt uppförandekoden till engelska och planerar att översätta den till kinesiska.

”Vi kommer att påbörja arbetet med uppföljning av vår uppförandekod så snart som möjligt”, sade Lotta Feuk till SwedWatch.

För Göteborgs Upphandlingsbolag har ABA-Skol kontrakt med 66 grossister, inklusive AB Lars Sjöholm, Eber toys, Dacta och Jumbo Diset International. Alla dessa har kontrakt med agenter, främst i Hongkong, som har kontrakt med fabriker i Fastlandskina. Till exempel vet inte Eber toys var deras produktion sker.²⁹ De har endast namn på exportörer i Hongkong, Taiwan och Kina. Ett undantag är AB Lars Sjöholm, vars produkter för Göteborg tillverkas i Sverige. Se figur 1.

Dacta gav information till SwedWatch om två produktionsanläggningar i Guangdongprovinsen vilka båda går genom agentbolaget i Hongkong. Angående leverantörernas arbete med etiska kriterier skriver företaget följande: ”Vår leverantör arbetar efter en rad kvalitetsriktlinjer och innehar certifikat från ISO9000, SA8000 och ICTI.” I brevet till SwedWatch bifogade företaget en kopia på ett SA8000-certifikat.

Sammanfattning och rekommendationer

- ABA-Skol måste snabbt översätta sin uppförandekod till kinesiska och ge den till sina leverantörer (grossister) så att de kan informera arbetarna om dess innehåll.
- ABA-Skol måste snabbt upprätta rutiner om hur de ska implementera sin uppförandekod nedåt i leveranskedjan, t.ex. riktlinjer, utbildning osv.

²⁷ Officiellt brev från Klas Elm, VD, SweToy angående ICTI CARE-processen, daterat 4 augusti 2006.

²⁸ Telefonintervju med Lotta Feuk, inköpschef, 22 september 2009.

²⁹ SwedWatch kontaktade Eber toys flera gånger i juni 2009 för att få tag på fabriksadresser för uppföljningsinspektionen.

- Vad gäller uppföljningen av de etiska kraven som ställdes i kontraktet med Göteborgs Upphandlingsbolag borde ABA-Skol genast ha försäkrat sig om att alla underleverantörer kände till kraven och att dessa underleverantörer förde vidare kraven nedåt i leveranskedjan.
- ABA-Skol måste förbättra uppföljningen av sina etiska krav så att kraven når arbetarna hos de kinesiska leksakstillverkarna.
- ABA-Skol bör utforma en tidsplan för när alla tillverkare ska vara ICTI-certifierade.
- Eftersom ABA-Skol endast gör inköp genom grossister måste de utveckla en stark rapporteringsstruktur för att kunna följa hur grossisterna gör uppföljningar av koden nedåt i leveranskedjan. Detta skulle till exempel kunna innebära att de ber om certifikat, inspektionsprotokoll eller dokumentation om utbildning och översätter koden till språken som talas lokalt.
- ABA-Skol bör förbättra sina rutiner för att inkludera CSR-krav i sin inköpspraxis för att säkerställa att krav angående priser, ledtider och flexibilitet inte står i konflikt med tillverkarnas förmåga att uppfylla de etiska kraven.

Tillverkare 2

Inledning

Tillverkare 2 är ett relativt stort Hongkong-baserat företag med en produktserie av eget märke. Man tillverkar baby- och förskoleleksaker. Enligt ledningen marknadsför företaget en serie utvecklingsleksaker som ger inlärningsmässiga fördelar för barnen. Alla egenmärkta produkter från Tillverkare 2 testas mot olika kvalitetsstandarder och enligt företaget själv ställer de höga krav på produkternas säkerhet och hållbarhet. Huvudkontoret ligger i Hongkong och där ligger även avdelningarna för produktdesign, marknadsföring, orderadministration samt ingenjers- och teknikavdelningarna. Leksakerna tillverkas i Kina. Huvudmarknaderna är Europa och USA men leksakerna distribueras för närvarande till 65 länder över hela världen.

Fabriken som inspekterades i denna undersökning inrättades i juni 1998. Den tillverkar endast egenmärkta produkter för Tillverkare 2. Fabriken har 250 anställda av vilka 70 % är kvinnor. Enligt både ledningen och de anställda har fabriken ingen särskild hög- eller lågsäsong eftersom den här typen av utvecklings- och babyleksaker efterfrågas året runt.

Sammanlagt 30 arbetare intervjuades nära fabriken ingång och arbetarnas sovsalsbyggnad. De intervjuade arbetade i gjuteri-, monterings-, målnings- och paketeringsverkstäderna. 28 personer var produktionsarbetare och två var säkerhetsvakter. Deras ålder sträckte sig från 19 till 38 år. Alla de intervjuade var migrerande arbetare från Hubei-, Sichuan-, Jiangxi- och Guizhouprovinserna, vilket är vanligt vid fabriker i Guangdongprovinsen. Alla de intervjuade arbetarna hade arbetat vid fabriken i mindre än två år; deras anställningsperiod sträckte sig från 2 till 18 månader.

ABA-Skol började köpa från Tillverkare 2 genom en brittisk grossist för 5–6 år sedan. Grossisten säger sig vara fullt medveten om de etiska kraven från köparna och säger att man uppfyller dessa genom att be om ICTI- och SA8000-certifikat.

Lakttagelse av kraven

Tillverkare 2 är på många sätt en leverantör med hög standard. De har genomgått social revision flera gånger och innehar både ICTI- och SA8000-certifikat. Det förekom inga rapporter om diskriminering, trakasserier, straffböter, barnarbete eller överträdelser av brandsäkerhetskrav.

Vad gäller socialförsäkring och förmåner framgick det från intervjuer med arbetarna att Tillverkare 2 tillhandahåller föreskrivna försäkringar och förmåner till sina anställda. Vissa arbetare gav dock motstridig information om huruvida de fick betald sjukfrånvaro och betald semester och ingen av de intervjuade arbetarna hade någonsin haft sjukfrånvaro eller semester. Arbetarnas blandade rapporter angående ledighetsförmånerna visar att det finns behov av att förbättra kommunikationen om fabriken policyer till de anställda.

Överträdelser av kraven

Vid intervjuer som hölls utanför arbetsplatsen pekade arbetarna hos Tillverkare 2 på överträdelser inom vissa områden. Dessa uppgifter behöver bekräftas genom vidare undersökningar från köparens sida eftersom ledningen ofta gav en annan bild. Ledningen har dock hittills inte bekräftat överträdelserna på någon punkt. SwedWatch har därför inte lyckats fastställa om arbetarnas rapporter om överträdelser är korrekta eller ej. Intervjuerna med arbetarna gjorde det dock ganska tydligt att arbetarna inte är tillfredsställda med sina arbetstider och löner. Många arbetare klagade på för långa arbetsdagar till för dåliga löner. De såg sitt arbete vid fabriken som tillfälligt tills de kunde få bättre betalda jobb.

1. Orimliga arbetstider

Rapporter från arbetare:

De intervjuade arbetarna på monterings-, målnings- och paketeringsverkstäderna gav en otvetydig bild om övertidsarbete från 19.00 fram till 22.00 eller 23.00 nästan varje dag och åtta timmar på lördagar. Arbetare på dessa verkstäder var lediga varje söndag. Rapporten visar att dessa arbetare arbetade sammanlagt minst 63 timmar per vecka.

Fyra av de intervjuade arbetarna på gjuteriverkstaden uppgav att de jobbade 12-timmarsskift och sammanlagt 84 timmar per vecka, antingen 7.00–12.00 och sedan 17.00–00.00 eller 12.00–17.00 och sedan igen 00.00–07.00. Samma arbetare uppgav att de inte hade några lediga dagar. Detta bekräftades även av annan fabrikspersonal som intervjuades.

Ledningens rapport:

Arbetstidsregister från april, maj och juni som tillhandahölls av fabriken indikerade att arbetarna inte jobbade övertid på kvällarna; de utförde åtta timmars övertidsarbete på lördagar och var lediga på söndagar. Den sammanlagda arbetstiden uppgick till 48 timmar per vecka, vilket inte bryter mot lagen. Fabriksledningen påpekar tydligt att verksamheten ligger nere på söndagar och att arbetarna på gjuteriet också garanteras lediga söndagar.

Slutsatser:

Den bristande överensstämmelsen mellan arbetarnas rapportering och informationen som samlades in av revisorerna på plats visar att det är någon part som inte ger korrekt information om arbetstiderna.

2. Oriktig övertidsersättning

Tre arbetare (av totalt 30) uppgav att de fick timlön, d.v.s. att lönen under normal arbetstid var 4,80 RMB per timme och lönen för allt övertidsarbete, oavsett vilken dag det utfördes på, var 5,50 RMB per timme. Minimilönen i denna del av Shenzhen är 5,17 RMB per timme och övertidsarbete ska ge minst 150 % under normala arbetsdagar, d.v.s. 7,75 RMB per timme, och 200 % på helgdagar, d.v.s. 10,34 RMB per timme. Se bilaga 1 för detaljerad information om lagstiftningen. 27 av de intervjuade arbetarna ville inte berätta om detaljerna kring sin ersättning. Tio arbetare hävdade dock att minimilönen som garanterades av arbetsgivaren var 770 RMB (900 RMB är den lagstadgade minimilönen i området). Alla de intervjuade arbetarna uppgav att de tjänar 1 000–1 400 RMB per månad inklusive övertidsersättning beroende på hur många ordrar fabriken har. Följaktligen finns det en del information från arbetarna som tyder på att den timlön och övertidsersättning som betalas på fabriken är oriktig.

Sex arbetare uppgav att deras löner betalas ut mellan den 25:e och 30:e varannan månad, d.v.s. betalas t.ex. aprillönen ut tidigast 25 juni och senast 30 juni. Enligt kinesisk lagstiftning ska löner betalas ut inom 30 dagar efter utförd tjänst. De andra 24 arbetarna ville inte prata om löneutbetalningar. I och med den svaga intervjugrunden för denna information kan SwedWatch endast notera att det finns tecken på antingen dålig medvetenhet hos arbetarna eller överträdelser vid fabriken. Detta måste undersökas närmare av köparen.

Allmän bedömning

I intervjun hävdar direktören för Tillverkare 2 att problemen med bristfälliga arbetsvillkor delvis beror på köpare som inte betalar för högre kvalitet, säkerhet och internationella ackrediteringar. Han säger att köpare är benägna att kräva högre standard men samtidigt lägre priser.

Öppen rapportering för köpare och revisorer är det enda sättet att åtgärda problemen rörande övertid och löner. Tillverkare 2 måste föra dialog med köparen om de utmaningar han ställs inför. Arbetarnas medvetenhet och delaktighet måste också förbättras. Här bör tillverkaren ge utbildning och/eller bjuda in lokala NGO:er, konsulter eller representanter för köparna för att genomföra utbildningar om hälsa och säkerhet, arbetarnas lagliga rättigheter och köparnas uppförandekoder.

Åtgärder som vidtagits efter det att resultaten presenterades:

Grossisten som ansvarar för inköpen från Tillverkare 2 har besökt fabriken och utfört en egen social revision för att närmare undersöka de tecken på överträdelser som upptäckts av SwedWatch. Tillverkare 2 förnekar att de problem som rapporterats av arbetarna existerar. Grossisten har

meddelat SwedWatch att vissa förbättringar angående hälsa och säkerhet föreslogs efter besöket vid fabriken.

Grossisten anser att Tillverkare 2 iakttar alla CSR-krav och säger att tillverkaren har grossistens fulla stöd.

2.3 Corporate Express Staples

I juli 2008 köptes Corporate Express upp av Staples, världens ledande leverantör av kontorsprodukter.³⁰ Man marknadsför ett brett utbud av kontorsprodukter, inklusive möbler, leksaker och utbildningsmaterial. Med en omsättning på 23 miljarder USD säljer man både till företag av alla storlekar och till konsumenter i 27 länder i Nord- och Sydamerika, Europa, Asien och Australien.

Företagens samhällsansvar och upphandlingsstrategi

Corporate Express Staples (CE) har haft en uppförandekod sedan 2007.³¹ Enligt Pernilla Svensson, inköpchef, utgör denna kod en del av förhandlingarna när Corporate Express Staples (CE) beslutar om man ska göra affärer med en kund eller inte.³² Leverantören måste teckna ett kontrakt med CE med en paragraf som anger att leverantören lovar att följa alla lagar och regler i tillverkningslandet. Pernilla Svensson uppger att detta innebär att det är reglerat i kontraktet att alla CE:s leverantörer måste följa lokala arbetsrättslagar vid produktionen, vilket förutsätter att alla underleverantörsparter är införstådda med det. De specifika arbetsrättslagarna eller ILO-konventionerna är dock inte explicit inskrivna i kontraktet.

Utöver kravet på att underteckna kontraktet uppger Pernilla Svensson att CE tar upp de etiska kraven vid muntliga diskussioner med leverantörerna "emellanåt". CE är medlemsföretag i Swedish Toy Association (SweToy) och stöder i den egenskapen aktivt ICTI CARE-processen. CE har inte satt upp något särskilt mål vad gäller när de ska handla exklusivt från ICTI-certifierade tillverkare, men Pernilla Svensson säger att CE ger fördelar till leverantörer som kan uppvisa ICTI CARE-certifieringar eller på annat sätt kan visa att de arbetar aktivt med företagets samhällsansvar (CSR).

CE gör 70 % av sina inköp genom grossister. Man har affärsrelationer sedan länge med Micki Leksaker AB. Vad gäller det aktuella inköpsavtalet med Göteborg köper man leksaker från totalt 36 grossister (bland dem Micki Leksaker, Continenta och ContiWest i Sverige och PQX 102 APS i Danmark).

³⁰ Staples webbplats, http://www.staples.com/sbd/cre/marketing/about_us/index.html, info hämtad 23 september 2009. Staples köpte Corporate Express 2008, varpå namnet ändrades från Corporate Express till Staples under kontraktsprioden med Göteborgs Upphandlingsbolag.

³¹ Enligt Pernilla Svensson, inköpschef, Corporate Express Staples Company, per telefon den 8 oktober 2009. Information om uppförandekoden har hämtats från webbplatsen, http://www.staples.com/sbd/cre/marketing/about_us/index.html, info hämtad 23 september 2009.

³² Telefonintervju med Pernilla Svensson, inköpschef, Corporate Express Staples Company (CE), den 29 september 2009.

CE inser att krav på samhällsansvar (CSR) kostar pengar. Enligt Pernilla Svensson försöker företaget erbjuda rimliga ledtider och priser för att leverantörerna ska kunna tillgodose efterfrågan. CE vet dock inte om sådana beaktanden kommer att tas upp i kommande förhandlingar mellan grossisten och tillverkaren.

SwedWatches kontroll av CE:s uppföljning

När man deltog i upphandlingen våren 2008 hörde Corporate Express Staples (CE) för första gången talas om de etiska kraven från Göteborgs Upphandlingsbolag. CE ansåg att man uppfyllde de etiska kraven i kontraktet.

Som redan framgått av kapitlet om Lekolar hade tre av Lekolars och CE:s gemensamma leverantörer (Contiwest, Continenta och PQX) inte hört talas om de etiska kriterier som ställts upp av Göteborg. Pernilla Svensson på CE säger att eftersom dessa etiska krav ansågs inkludera i CE:s etiska krav hade företaget beslutat att inte informera sina leverantörer om de etiska kraven från Göteborgs kommun. Som förklaras ovan saknar dessa tre grossister för närvarande rutiner för att ålägga tillverkarna etiska krav och att följa upp dessa krav.

En annan grossist, Lekohoj AB, kunde tillhandahålla SwedWatch en uppförandekod; den togs dock fram våren 2009, vilket innebär att uppföljningsrutiner ännu inte finns på plats.³³ Micki leksaker refererar i svaret till SwedWatch till paragraf 7 i sitt kontrakt med Corporate Express Staples, där man lovar att följa alla lagar och regler i tillverkningslandet.³⁴ Micki leksaker refererar också till det faktum att man är medlem i SweToy och ICTI och där har lovat att handla enbart från ICTI-certifierade fabriker. För närvarande är 75 % av företagets fabriker certifierade medan resterande håller på att certifiera sig.³⁵ Micki Leksaker har informerat SwedWatch att man tar detta arbete på stort allvar och just har anställt en representant i Kina som kommer att ansvara för uppföljningen av de etiska kraven hos tillverkarna.

Sammanfattning och rekommendation

- Avseende uppföljningen av de etiska kraven som föreskrivs av Göteborgs Upphandlingsbolag i kontraktet skulle CE omgående ha säkerställt att alla underleverantörer kände till dessa krav och att dessa underleverantörer måste vidarebefordra dessa krav nedåt i leveranskedjan.
- CE måste skyndsamt införa rutiner för hur man implementerar sin uppförandekod nedåt i leveranskedjan genom exempelvis riktlinjer, utbildning osv.
- CE ska ta fram en tidsplan för när alla tillverkare ska vara ICTI-certifierade och sedan strikt följa upp det.
- Förbättra uppföljningen av de etiska kraven så att dessa krav når fabriksgolven i Kina. Att enbart förlita sig till ICTI CARE räcker inte.
- För att uppfylla sina skyldigheter gentemot Göteborgs kommun måste CE troligen öka sina direktinköp eller ställa upp mycket bättre kontrollmekanismer för mellanhandstrukturen. Detta kan till exempel innebära att be om certifieringar, inspektionsrapporter, utbildningsdokumentation samt översättning av koden till de språk som talas lokalt osv.

³³ E-brev från Henry Carlsson, Lekohoj AB, 29 maj 2009.

³⁴ E-brev från Per Aronsson, säljchef, Micki leksaker AB, 11 september 2009.

³⁵ E-brev från Per Aronsson, säljchef, Micki leksaker AB, 30 september 2009.

- Förbättra rutinerna för inkludering av CSR-krav i inköpsrutinerna för att säkerställa att krav på priser, ledtider och orderflexibilitet inte strider mot tillverkarens förmåga att uppfylla de etiska kraven.

Tillverkare 3

Fabriken grundades 2004 och är verksam inom förpackning av leksaker av porslin och rostfritt stål (små tekannor, tallrikar, bordsartiklar osv.). Fabriken har ungefär 50 anställda. Bland kunderna återfinns välkända detaljister som Walmart och K-mart.

Inga arbetare intervjuades utanför anläggningen på grund av praktiska svårigheter.³⁶ Däremot intervjuades tio arbetare på anläggningen vid ett i förväg annonserat besök. Arbetarna intervjuades i fabriken matsal medan de åt lunch. Trots att man begärt att fabriksledningen inte skulle närvara vid diskussionerna med arbetarna stod fabrikspersonal bakom de intervjuade, inom höravstånd. Det ska noteras att detta kan påverka tillförlitligheten på informationen från arbetarna.

lakttagelse av kraven

Fabriken genomgick ICTI:s årliga bedömning i juni 2009, strax före SwedWatches besök, och all nödvändig dokumentation som anställningskontrakt, policyer, regelverk och utbildningsregister befanns följa befintliga standarder. Tillverkare 3 har inte några barnarbetare anställda och det finns inga indikationer på diskriminering eller trakasserier. Levnadsvillkoren vid fabriken rapporteras enligt arbetarna och revisorerna vara bättre än de normala förhållandena i området.

Fabriken har bildat en arbetarkommitté som består av fem arbetarrepresentanter som valts av arbetarna själva. Protokoll från kommitténs möten, som tillhandahölls revisorerna, indikerar att kommittén är involverad i lösning av arbetsplatsfrågor, inklusive förebyggande av arbetsrelaterade skador/olyckor.

Överträdelser av kraven

Intervjuer, dokumentation och observationer visar att Tillverkare 3 troligen inte följer kinesisk lag vad gäller arbetstid och socialförsäkringar. Man följer inte heller kraven vad gäller brandförebyggande åtgärder. Dessutom befanns fabriksledningen sakna praxis vad gäller öppenhet, särskilt avseende arbetstider.

1. Orimliga arbetstider

³⁶ Den 23 augusti (en söndag) kunde intervjuarna inte hitta några fabriksarbetare att prata med utanför fabriken. Intervjuarna försökte igen att prata med fabriksarbetare på eftermiddagen den 24 augusti mellan 16.00 och 18.30 och mellan 20.00 och 21.00, men inga arbetare kom ut från fabriken. Det ska också noteras att det finns flera övervakningskameror installerade i närheten av fabriksentrén. Eftersom fabriksentrén är mycket smal och fri från hinder kan alla aktiviteter lätt fångas upp av övervakningssystemet. Forskarna slutförde därför sitt uppdrag utan att ha samlat in information från arbetarna utanför anläggningen vid Fabrik 3.

Fabrikens officiella normala arbetstider är mellan 8.00–12.00 och 14.00–18.00. Arbetstidsregistreringen som fabriken tillhandahöll revisorerna indikerar att arbetarna stämplade sina kort vid de normala arbetstiderna samt två till tre timmars övertid per månad. Registren indikerade inte att arbetarna arbetade helger (inklusive söndagen för fabriksbesöket). Fabriken har också rapporterat att arbetarna sällan arbetar övertid på kvällarna.

Forskning indikerar däremot att informationen som tillhandahållits av ledningen inte är korrekt. När arbetarna till exempel tillfrågades hur många mål mat de fick per dag svarade en av arbetarna:

”Vi får kvällsmål varje dag förutsatt att vi slutför vårt arbete, vanligen runt 10 på kvällen.”

Dessutom observerade revisorerna att lamporna på andra våningen, som hyser den enda förpackningslinjen, var tända på eftermiddagen och kvällen den 23 augusti (en söndag).

Den insamlade informationen indikerar att arbetarna hos Tillverkare 3 arbetar minst 66 timmar per vecka och att arbetarna inte garanteras en dags ledighet per vecka, vilket innebär två brott mot den kinesiska lagstiftningen.

2. Socialförsäkring och förmåner

Endast de åtta tjänstemännen hade socialförsäkringar medan ingen av arbetarna i produktion hade fullständiga socialförsäkringar, vilket stadgas enligt lag. 50 anställda hade endast arbetsolycksfallsförsäkring. Detta bekräftades av ledningen vid fabriksbesöket. Fabriken betalade alla medicinska kostnader för arbetsrelaterade skador.

Tillverkare 3 tillhandahåller betald sjukfrånvaro, men saknar betald semester. Denna information inhämtades genom granskning av dokument och bekräftades av både arbetare och ledning.

3. Brandförebyggande åtgärder

Cykelskjulet bredvid produktionens huvudbyggnad hade gjorts om till lagerlokal där brandsläckningsutrustning saknades. Revisorerna noterade en elektrisk ugn på tredje våningen av den produktionsbyggnad där lagerlokalen fanns. Även om man menar att den sällan används innebär den en potentiell brandrisk eftersom den är placerad nära brandfarligt material som papper och plastlådor, vilka också förvarades i samma lagerlokal.

Allmän bedömning

Tillverkare 3 uppfyller grundkraven vad gäller arbetsförhållanden. Indikationerna på att öppenhet saknas är dock oroande, eftersom öppenhet är en förutsättning för fortsatta förbättringar och ett gott samarbete mellan leverantör och köpare. Svårigheterna att genomföra intervjuer med arbetare utan att ledningen är närvarande är också ett oroande tecken som kan stärka bilden att Tillverkare 3 inte är öppen om de faktiska arbetsförhållandena.

Det är också viktigt att notera att denna fabrik enbart är verksam med att förpacka produkterna, vilka utgörs av leksaker av porslin och rostfritt stål. I framtiden är det väl värt att också undersöka arbetsförhållandena vid den faktiska tillverkningsplatsen för dessa leksaker.

Åtgärder som vidtagits efter det att resultaten presenterades:

Den ansvarige grossisten, Micki Leksaker, har bitt Tillverkare 3 att återkomma med en plan för korrigerande åtgärder avseende de punkter där man inte följer reglerna. Tillverkaren har förklarat att flera frågor som tagits upp nu är åtgärdade: man ger betald semester och punkten om brandförebyggande åtgärder har åtgärdats. Avseende punkten om att inte samtlig personal omfattas av den socialförsäkring som krävs enligt lag refererar Tillverkare 3 till ett undantag i socialförsäkringen som utfärdats av den lokala myndigheten i Chaozhou-provinsen. (Denna typ av undantagsdokument (waivers) är vanligt förekommande, men ändrar dock inte lagkravet, som säger att all personal ska omfattas av socialförsäkring. SwedWatches rekommendation är att Micki leksaker/CE kan godta undantaget, men råder Tillverkare 3 att öka antalet arbetare i produktion som omfattas av fullständig socialförsäkring).

Avseende indikationer på brott mot arbetstidslagstiftningen skriver Tillverkare 3 i planen för korrigerande åtgärder att registren för produktion och arbetstid har granskats och justerats. Man säger också att den personal som ansvarar för registrering av arbetstider och produktion nu utbildas och påminns om att utföra arbetet noggrant för att säkerställa korrektheten i registren för produktion och arbetstider.

Tillverkare 3 uppger också att man kommer att förbättra öppenheten i rutinerna för arbetstiderna. Micki leksaker/CE kommer med all säkerhet att behöva vidta ytterligare åtgärder för att säkerställa att så sker.

Slutsatser avseende överträdelser av kraven

	Tillverkare 1	Tillverkare 2	Tillverkare 3 ³⁷
Certifiering		ICTI och SA8000	ICTI
Köpare	Lekolar genom agent	ABA Skol genom agent	Corporate Express Staples genom Micki Leksaker
Förhållandet mellan arbetsmarknadens parter	Fackförening saknas	Ingen av arbetarna kände till någon fackförening. Ledningen hävdar att fackförening finns	Arbetarna har valt sina egna representanter till en arbetarkommitté

³⁷ Endast intervjuer på plats på anläggningen har genomförts med arbetare (se ovan).

Orimlig övertid	Arbetstiden överskrider gränserna enligt lag, vilket bekräftas av ledningen	Arbetstiderna överskrider gränserna enligt lag enligt arbetarna, vilket inte bekräftas av ledningen	Arbetstiderna överskrider gränserna enligt lag enligt arbetarna och gjorda observationer, medan ledningen hävdar att man följer lagstiftningen ³⁸
1 dags garanterad ledighet	Arbetarna arbetade emellanåt sju dagar i veckan utan avbrott, vilket bekräftas av ledningen	Arbetarna rapporterade att gjutarna arbetade 7 dagar/vecka, medan ledningen hävdar att fabriken är stängd på söndagar	Indikationer från gjorda observationer visar att en dags ledighet per 7 dagar inte garanterades, medan ledningen hävdade att 1 dags ledighet gavs ³⁹
Korrekt övertidsersättning	Övertid betalades ut endast med normala löner (lagstridigt), vilket bekräftas av ledningen	Vissa arbetare rapporterade illegala övertidsersättningar, medan ledningen hävdar att övertid ersätts enligt lag	På grund av ofullständig arbetstidsregistrering kunde man inte verifiera om övertid betalades ut enligt lag.
Anställningskontrakt till alla arbetare	Hade inga kontrakt, vilket bekräftas av ledningen	Hade kontrakt, men en arbetare berättade att temporär personal inte hade kontrakt. Ledningen hävdar att man alltid har kontrakt	Har kontrakt med all personal.
Problem med hälsa och säkerhet	Tillhandahåller ingen utbildning i hälsa och säkerhet, vilket bekräftas av ledningen	Inga indikationer på att man inte följer reglerna, förutom behov av bättre användande av personlig skyddsutrustning	Inga indikationer att man inte följer reglerna
Brandförebyggande åtgärder	Följer inte brand-skyddslagen, vilket bekräftas av ledningen	Inga indikationer att man inte följer reglerna	Vissa brandsäkerhetsrisker observerades vid fabriksbesöket

³⁸ Efter det att SwedWatch redovisat sina resultat har Tillverkare 3 uppgett att man nu ska förbättra systemen för att säkerställa lagliga arbetstider.

³⁹ Efter det att SwedWatch redovisat sina resultat har Tillverkare 3 uppgett att man nu ska förbättra systemen för att säkerställa lagliga arbetstider, inklusive garantera en dags ledighet per vecka.

Betald sjukfrånvaro och semester	Betald sjukfrånvaro och semester tillhandahålls inte, vilket bekräftas av ledningen	Betald sjukfrånvaro och semester tillhandahålls enligt ledningen. Arbetarna var inte medvetna om detta och ingen hade åberopat sjukfrånvaro eller semester	Tillhandahåller betald sjukfrånvaro, men saknar betald semester. Bekräftas av arbetare och ledning
Tillhandahållande av fullständig socialförsäkring	Inte alla arbetare omfattas av den obligatoriska socialförsäkringen, vilket bekräftas av ledningen	Alla anställda omfattas av fullständig socialförsäkring enligt lag	Endast tjänstemännen omfattas av fullständig socialförsäkring. Ledningen hänvisar till undantag som utfärdats av den lokala myndigheten

3. Slutsatser

Göteborgs Upphandlingsbolags etiska krav refererar till ILO-konventionerna (International Labour Organisation). Det är SwedWatchs slutsats att arbetsförhållandena på de tre fabrikerna uppfyller vissa av de grundläggande konventionerna, nämligen konventionen mot tvångsarbete, konventionen om minimiålder, konventionen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde liksom konventionen om diskriminering. Kärnkonventionerna om föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar har inte implementerats eftersom det i Kina är förbjudet med föreningsfrihet. Företagen kan dock uppmuntra de anställda att välja representanter och börja engagera sig i kollektiva representationer. Detta hade inte genomförts på fabrik 1 och 2, men inte heller kunde SwedWatch hitta bevis på att arbetsgivarna aktivt försökte hindra arbetarna från att göra detta.

Göteborgs Upphandlingsbolags etiska krav hävdar också att nationell lagstiftning ska följas avseende arbetsförhållanden. Dessa krav uppfyllades inte helt av någon av leverantörerna och i än mindre grad vad gäller Tillverkare 1 (Lekolars leverantör). Om indikationerna från arbetarna avseende orimlig övertid, att inte garanteras en dags ledighet per vecka och att man inte betalade ut korrekt övertidersättning bekräftas hos tillverkare 2 och 3, innebär det att alla tre leverantörerna bryter mot kinesisk lagstiftning i dessa frågor.

Överträdelser av kraven upptäcktes hos två tillverkare avseende brandförebyggande åtgärder. Det hävdas ofta att brandförebyggande åtgärder är en av de första åtgärderna att korrigera när man påbörjar arbetet med företagens samhällsansvar (CSR), men dessa fynd visar att dåligt brandskydd fortfarande kan förekomma vid fabriker som har genomgått många etiska revisioner.

Andra överträdelser kan sammanfattas i icke-standardiserad socialförsäkring (hos 2 av 3 leverantörer) samt obetald sjukfrånvaro och semester (indikerades mer eller mindre hos samtliga tre leverantörer). Det var vanligare att man följde lagkraven vad gäller kopior på anställningskontrakt

(hos 2 av 3 leverantörer⁴⁰) och vad gäller hälsa och säkerhet (indikerades som uppfyllt till största delen hos 2 av 3 leverantörer).

Även om tillverkare 2 och 3 uppnådde bättre resultat i studien än Tillverkare 1 finns det hos dessa leverantörer indikationer på metoder som inte medger öppenhet, vilket saknas hos Tillverkare 1 där man ännu inte infört uppförandekod och etiska revisioner. Eftersom öppen rapportering om arbetsförhållandena på fabrikerna utgör grunden för förbättringar för arbetarna är detta oroande och måste förebyggas i de framtida relationerna mellan köpare och leverantörer. Orsakerna till detta är ofta att leverantörerna känner att köparna har ringa förståelse för de svårigheter man har att följa standarderna; därför är det enklare att förfalska dokumenten.

Leverantörskedjorna för leksaker och hobbyartiklar är mycket komplexa; detta tenderar att öka risken att man inte följer de grundläggande etiska kraven. I flertalet fall känner inte inköpsföretagen till var produktionen äger rum. Även om affärssekretess är nödvändigt finns det fortfarande ett behov för alla parter att få en bättre kunskap om förhållandena vid produktionsanläggningarna. De tre underleverantörerna som inspekterats i denna undersökning behöver få en bättre kunskap om arbetsvillkoren generellt i Kina och i synnerhet om övervakningsrutiner. Inköpsföretagen ska kunna besvara frågor på var och hur produktionen sker. Flertalet företag refererar bara till ICTI CARE; det har dock visat sig att detta inte räcker för att försäkra sig om att arbetsvillkoren är rimliga inom leksakstillverkningen. SwedWatchs slutsatser om ICTI CARE finns beskrivna i slutsatsen i rapporten "Reviewing Santa's Workshop", som publicerats parallellt med denna studie (LINK).

Det finns flera diskrepanser i det sätt Göteborgs Upphandlingsbolags etiska krav har använts, eller snarare inte använts, från underleverantörernas sida (Lekolar, ABA-Skol och Corporate Express Staples). Företagen har inte vidarebefordrat de etiska kraven till sina leverantörer, vilket innebär att leverantörerna inte har gjort några extra ansträngningar att säkerställa att de etiska kraven uppfylls längre ned i leveranskedjan. Företagen hävdar att de etiska kraven redan är inkluderade i deras normala affärsrelation, men, som SwedWatch kunde visa ovan, är dessa etiska krav ofta inte tydliga för de många mellanhänderna i leveranskedjan. ABA-Skol hade inte någon uppförandekod med etiska krav i sina kontrakt förrän hösten 2009, vilket är ett klart brott mot reglerna för etiska krav som uppställts av Göteborgs Upphandlingsbolag.

Det finns också ett behov att revidera de etiska kraven som ställts upp av Göteborgs Upphandlingsbolag. För närvarande ses medlemskap i ICTI som en verifiering att företaget följer de etiska kraven. Alla företagen kan vara medlemmar där, men det innebär inte att de verkligen uppfyller de etiska kraven. ICTI:s kod för god affärssed innehåller inte ens ILO:s kärnkonventioner, vilka Göteborgs Upphandlingsbolag menar utgör ett av grundkraven.⁴¹ Detta måste granskas och revideras i framtida upphandlingar.

ICTI CARE har beslutat att godkänna 66 timmars arbetsvecka som standardarbetstid,⁴² men Göteborgs Upphandlingsbolag insisterar på att företagen ska följa nationell lagstiftning (i Kina

⁴⁰ Dock vissa indikationer hos leverantör 2 att man inte tillhandahåller kontrakt för temporärt anställda.

⁴¹ ICTI:s kod för god affärssed (ICTI Code of Business practices): <http://www.toy-icti.org/info/codeofbusinesspractices.html>

⁴² Telefonintervju med Ian Anderson, Director Operations Asia, ICTI Care, 24 september 2009. Kinesiskt dokument som skickats av SwedWatch-konsult i Kina med en ICTI-policy från 22 juli 2009 bekräftar detta.

innebär det max 40 timmar per vecka och 36 timmars övertid per månad). Med andra ord: när företagen rapporterar att de följer ICTI CARE är det i själva verket inte i linje med de etiska krav som uppställts av Göteborgs Upphandlingsbolag. Detta måste lösas i kommande upphandlingar.

SwedWatches åsikt är att denna uppföljning ska ses som en startpunkt för förbättrad CSR-övervakning av företag som levererar till offentliga institutionella köpare. Offentliga upphandlare har relativt nyligen börjat inkludera etiska krav i sina upphandlingar, och det kommer att ta en del tid innan alla parter har förstått vad dessa krav innebär i praktiken. Det är dock viktigt att bättre kommunikation om vad som förväntas av respektive part i leveranskedjan påbörjas omgående så att dessa krav börjar tillämpas och leder till förbättrade arbetsförhållanden i produktionen. I Kina, liksom i många låglöneländer, är brott mot nationell arbetsrättslagstiftning vanligt. För att säkerställa att reglerna följs är det därför nödvändigt att företagen engagerar sig i dialog med sina leverantörer, att de bygger upp kapacitet och ger stöd. Företagen ska också ompröva sina egna inköpsrutiner liksom praxis för övervakning och verifiering att standarderna följs. Det är viktigt att prioritera arbetarnas deltagande i dessa övervakningssystem och, på lång sikt, arbetarorganisationer. Utan dessa nyckelåtgärder kommer vi inte att se någon långvarig förbättring av arbetsvillkoren inom kinesisk leksakstillverkning.

Rekommendationer

Till inköpsföretaget:

1. Revidera de etiska kraven (som förklaras ovan). Som baskrav ska kontraktsparterna kunna presentera en uppförandekod översatt till engelska och det lokala språket i tillverkningsländerna.
2. Ge mer detaljerade riktlinjer för metoder för uppföljning.
3. I framtida upphandlingar säkerställa att de etiska kraven också överensstämmer med förändrade inköpsrutiner (ge fördelar till dem som verkligen kan uppvisa ett ambitiöst CSR-arbete).

Till underleverantörerna (Lekolar, ABA-Skol och Corporate Express Staples)⁴³

1. Tillsammans med leverantörerna vidta omedelbara åtgärder avseende de indikerade överträdelser som upptäckts. Var beredd att ändra inköpsrutiner om dessa finns förklara eller bidra till problemen. Exempel på detta kan vara att ge längre ledtider, sluta att tilldela böter för leveransförseningar, bättre planering vid beställningarna, försök att uppskatta kostnaderna för att reglerna följs och betala rimliga priser. Fokus ska vara på öppenhet och hållbara förbättringar.
2. Översatt uppförandekoden till engelska och kinesiska och kommunicera dem nedåt i leveranskedjan.

⁴³ Se även de specifika rekommendationerna under respektive företagsavsnitt ovan i rapporten.

3. Utveckla och utvidga övervakningen av etiska krav nedåt i leveranskedjan.
4. Påverka ICTI CARE att inkludera ILO-konventionerna och följ nationell lagstiftning avseende arbetstider.
5. Öka direkthandeln, koncentrera inköpen till färre leverantörer och skaffa mer information om produktionen.
6. Engagera er i att bygga upp kapaciteten, utbildning av personal osv. (inte enbart etiska revisioner).

Till berörda tillverkare

1. Vidta tillsammans med köparna åtgärder avseende de indikerade överträdelser som upptäckts. Fokus ska vara på öppenhet och hållbara förbättringar.
2. Kommunicera kundens uppförandekod nedåt i kedjan.
3. Diskutera med köparna hur man kan dela på kostnaderna (genom att medge mer tid, förbättra planeringen eller betala högre priser, till exempel) för att de etiska kraven ska följas bättre. Rapportera öppet om svårigheter i att följa kraven om köparna inte är beredda att betala priset för dessa.
4. Var öppen. Diskutera utmaningarna snarare än att dölja dem för köparna.
5. Involvera personalen genom att arrangera arbetsutbildning med externa experter (icke-statliga organisationer eller konsulter som arbetar med arbetsrättsliga frågor).

Referenslista

ICTI:s kod för god affärssed (ICTI Code of Business practices): <http://www.toy-icti.org/info/codeofbusinesspractices.html>, info hämtad 2 oktober 2009.

ICTI, Bilaga IIa: Guidance Document, <http://www.toy-icti.org/info/appendixII.html>, info hämtad 2 oktober 2009.

ILO-konventionerna, <http://www.labourstart.org/rights/#en>, info hämtad 1 oktober 2009.

ILO C1 Hours of Work (Industry) Convention, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, info hämtad 1 oktober 2009.

ILO C14 Weekly Rest (Industry) Convention, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, info hämtad 25 september 2009.

ILO, Regulations concerning minimum wages in enterprises, 1993, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44000/65000/E94CHN02.htm>, info hämtad 25 september.

Labour Act. daterad 5 juli 1994, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37357/64926/E94CHN01.htm#Chap3>, info hämtad 25 september 2009.

Labour Insurance regulations of the People's Republic of China, http://www.novexcn.com/labor_insur_regs_51.html, info hämtad 25 september 2009.

Natlex, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=76384, info hämtad 22 september 2009.

SweToy, officiellt brev från Klas Elm, vd, SweToy, avseende ICTI CARE-processen, daterat 4 augusti 2006.

Svenska utrikesdepartementet, *Rapport om de mänskliga rättigheterna 2007*, http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/faq/?module_instance=3&action_question_show.2558.0.=1, info hämtad 1 september 2009.

Law of the People's Republic of China on Work Safety, http://english.gov.cn/laws/2005-10/08/content_75054.htm, info hämtad 22 september 2009.

Law on the Prevention and Treatment of Occupational Diseases, 1 maj 2002, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=CHN&p_classification=14&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY, info hämtad 15 oktober 2009.

Webbplatser

ABA-skol, <http://www.aba-skol.se/ABA-Skol/foretaget.asp>

Lekolar, <http://www.lekolar.se/templates/Page.aspx?id=151>, info hämtad 12 maj 2009.

Staples webbplats, http://www.staples.com/sbd/cre/marketing/about_us/index.html, info hämtad 23 september 2009.

Göteborgs Upphandlingsbolag, <http://www.upphandlingsab.goteborg.se/>, info hämtad 18 augusti 2009.

Intervjuer och e-korrespondens

Ann-Christin Olsen, Eber toys, ett flertal kontakter per telefon och e-brev, juni 2009.

Hans GM Svensson, agent för Lekolar, telefonsamtal, 11 september 2009.

Henry Carlsson, Lekohoj AB, 29 maj 2009.

Ian Anderson, Director Operations Asia, ICTI Care, 24 september 2009.

Ing-Marie Levin, inköpschef, och Urban Bredhe, säljchef, Lekolar, telefonintervju, 11 september 2009 och e-korrespondens från april till november 2009.

Katarina Westerberg, ContiWest AB, 12 maj 2009, 23 oktober 2009 och 27 oktober 2009.

Lotta Feuk, inköpschef, ABA-Skol, telefonintervju, 22 september 2009.

Erica Rudolphson, Continenta, e-brev 19 maj 2009.

Erik Glimø, PQX 102 APS, e-brev 18 maj 2009.

Per Aronsson, säljchef, Micki leksaker AB, e-brev, 11 september 2009.

Pernilla Svensson, inköpschef, Corporate Express Staples, telefonintervju, 29 september 2009 och 8 oktober 2009 samt e-korrespondens april till november 2009.

Andra källor

”Implementation Measures for Paid Annual Leave for Employees of Enterprises”, vilken utgavs av ”Ministry of Human Resources and Social Security”, trädde i kraft 18 september 2008. Information erhållen per e-brev från SwedWatchs lokala konsult 5 oktober 2009.

Opinion of the Ministry of Labour on Several Issues Concerning the Implementation of the PRC Labour Law,(11 augusti 1995), Art. 59. Skickat till SwedWatch av dess kinesiska konsult.

Bilaga I. Det rättsliga ramverket

Nedan följer en presentation av det rättsliga ramverket vad gäller rimliga arbetsvillkor i Kina. SwedWatch utvecklar också hur detta ramverk skiljer sig från eller relaterar till ICTI Care-standarden (vilken flertalet svenska leksaksföretag följer).

Kina och ILO-konventionerna

Kina har varit medlem i International Labour Organisation (ILO), FN-organisationen för arbetsrättsliga frågor, sedan 1983.⁴⁴ ILO har fastställt åtta kärnkonventioner som handlar om tvångsarbete och slavarbete, föreningsfrihet, rätten att organisera sig och rätten till kollektiva förhandlingar, rätten till lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde, diskriminering samt barnarbete.⁴⁵

Kina har ratificerat fyra av ILO-konventionerna: *Konventionen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde* (nr 100), *Konventionen om minimiålder* (nr 138), *Konventionen om avskaffande av de värsta formerna av barnarbete* (nr 182) samt *Konventionen om icke-diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning* (nr 111). Kinas lagar är relativt väl anpassade efter ILO-konventionerna med det viktiga undantaget om förbudet mot fackföreningsrättighet och kollektiva förhandlingar.⁴⁶ Kina har fortfarande inte ratificerat konventionen om *föreningsfrihet, organisationsrätt och rätten till kollektiva förhandlingar* (konventionerna 87 och 98). Som medlem av ILO är Kina dock i verkligheten fortfarande skyldiga att följa dessa konventioner. ILO-konventionerna är grundläggande regler som flertalet större företag och offentliga upphandlare har med i sina standardregler. Värt att nämna här är att så inte är fallet med ICTI:s kod för god affärssed, vilken inte refererar till ILO-konventionerna förutom vad gäller frågan om barnarbete.⁴⁷

Kinesisk nationell lagstiftning om arbetsvillkor

Arbetstider

De stadgade arbetstiderna i Kina är 40 timmar per vecka. Utöver detta får maximal övertid inte överstiga 36 timmar i månaden, vilket ger en maximal arbetstid per vecka på 49 timmar.⁴⁸ ILO:s konvention om arbetstider (industri) anger gränsen till 48 timmar normal arbetstid per vecka.⁴⁹

⁴⁴ Svenska utrikesdepartementet, *Rapport om de mänskliga rättigheterna 2007*, http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/faq/?module_instance=3&action_question_show.2558.0.=1, info hämtad 1 september 2009.

⁴⁵ ILO-konventionerna, <http://www.labourstart.org/rights/#en>, info hämtad 1 oktober 2009.

⁴⁶ Svenska utrikesdepartementet, *Rapport om de mänskliga rättigheterna 2007*, http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/faq/?module_instance=3&action_question_show.2558.0.=1, info hämtad 1 september 2009.

⁴⁷ ICTI:s kod för god affärssed (ICTI Code of Business practices): <http://www.toy-icti.org/info/codeofbusinesspractices.html>

⁴⁸ Artikel 41 i kinesisk arbetslag stipulerar att totalt antal övertidstimmar per månad inte ska överstiga 36 timmar.

Trots kinesisk lag och ILO-konventionen om arbetstider är industripraxis i Kina mycket längre arbetstider. De olika lokala myndigheterna kan ge undantagsdokument (waivers) till företag, särskilt i industrier med säsongsbetonad produktion som leksaksindustrin.⁵⁰ På grundval av industripraxis och de undantag som utfärdas av lokala myndigheter har ICTI Care beslutat att acceptera 66 timmar per vecka som standardarbetstid.⁵¹

”Vi vet att arbetstiden oftast är mycket längre och därför vill vi försöka minska den steg för steg. Det viktigaste är att få fabrikena att vara öppna och att de betalar arbetarna korrekt övertidsersättning”, säger Ian Andersson, chef för ICTI Care i Asien.

Målet är att alla ICTI-certifierade fabriker ska följa regeln om 66 timmars arbetsvecka per 2012. ICTI CARE har satt upp tre kategorier för sina certifierade fabriker: klass A-fabriker följer redan 66 timmars arbetsvecka, i klass B accepterar ICTI CARE att personalen arbetar 72 timmar per vecka och i kategorin ”conditional” accepteras en arbetsvecka på fler än 72 timmar. Enligt ICTI CARE behöver fabriker i klass B och Conditional delta i ett CIP-program för fortlöpande förbättringar (Continuous Improvement Program) så att en fortsatt minskning av arbetstiderna kan säkerställas.⁵²

Alla arbetare har rätt till en dags ledighet per vecka enligt kinesisk lag.⁵³ Detta är också i överensstämmelse med ILO-konvention nr 14, Konventionen om veckovila (industri), som ratificerats av Kina.⁵⁴ ICTI CARE begär också från alla ICTI Care-certifierade fabriker att personalen garanteras rätten till minst en dags vila per sju dagar.⁵⁵

Betalning

Kina har ett system med olika minimilöner för olika regioner.⁵⁶ Alla anställda måste garanteras betalning enligt den lokalt satta stadgade minimimånadslönen. I områdena som omfattas av den här forskningen varierade minimilönerna mellan 770 och 900 RMB per månad beroende på var fabriken

⁴⁹ ILO:s C1 konvention om arbetstider (industri) anger att antalet arbetstimmar inte ska överskrida åtta per dag och 48 per vecka. Det är tillåtet att anställa personal för skift som överstiger åtta timmar per dag och 48 timmar per vecka, men endast om det genomsnittliga antalet timmar under en period av tre veckor eller mindre inte överskrider åtta per dag och 48 per vecka (Artikel 2c).

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

⁵⁰ Informationen kommer från Ian Andersson, Director Operations Asia, ICTI Care, 24 september 2009. Undantagsdokument (waivers) som tillåter fler arbetstimmar än lagen är mer eller mindre vanliga i olika regioner och varierar från tid till annan, enligt Ian Andersson.

⁵¹ Telefonintervju med Ian Anderson, Director Operations Asia, ICTI Care, 24 september 2009. Kinesiskt dokument som skickats av SwedWatch-konsult i Kina med en ICTI-policy från 22 juli 2009 bekräftar detta. Göteborgs Upphandlingsbolag kräver dock att företagen ska följa nationell lagstiftning.

⁵² Kinesiskt dokument som skickats från SwedWatchs konsult i Kina med ICTI-policy från 22 juli 2009 bekräftar detta, kompletterat via e-korrespondens mellan ICTI CARE och SwedWatchs kinesiska konsult, info hämtad 8 september 2009.

⁵³ Labour Act. daterad 5 juli 1994, kapitel IV, avsnitt 38.

⁵⁴ ILO C14 Weekly Rest (Industry) Convention, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, info hämtad 25 september 2009.

⁵⁵ ICTI, Bilaga IIa: Guidance Document, <http://www.toy-icti.org/info/appendixII.html>

⁵⁶ Regulations concerning minimum wages in enterprises, 1993, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44000/65000/E94CHN02.htm>, info hämtad 25 september 2009.

låg.⁵⁷ Övertid ska enligt lag ersättas med 150 % för vardagar och 200 % för helgdagar.⁵⁸ Övertid för nationella helgdagar måste ersättas med 300 %.⁵⁹

Kontrakt

Den kinesiska arbetsrättslagstiftningen från 1994 stipulerar att "anställningskontrakt ska finnas om en arbetsrelation ska etableras" (artikel 16).⁶⁰ Lagen om anställningskontrakt som trädde i kraft 1 januari 2008 bekräftar samma krav i Artikel 10 och säger också att "arbetsgivaren och den anställde ska båda erhålla varsin kopia av anställningskontraktet".

Försäkringar

Den kinesiska arbetsrättslagstiftningen säger att alla anställda måste förses med omfattande socialförsäkring: pension, olycksfall, sjukvård och arbetslöshetsförsäkring.⁶¹ Myndigheternas försäkringsprogram är dock inte populärt bland arbetarna, särskilt inte bland de migrerande arbetarna, eftersom de inte kan föra med sig socialförsäkringen om de flyttar från en stad till en annan, något som är vanligt förekommande.⁶² Som kompromiss kan de lokala myndigheterna utförda undantagsdokument (waivers) som tillåter fabrikerna att inte tillhandahålla 100 % socialförsäkring till arbetstagarna. Om arbetsgivarna inte har beviljats något undantag måste de dock ge alla anställda ovan nämnda obligatoriska försäkring.

Barnarbete

Kina har ratificerat ILO-konvention nr 182 om avskaffande av de värsta formerna av barnarbete. Enligt kinesisk lag får arbetsgivarna inte anställa arbetare under 16 års ålder.⁶³ Det finns också

⁵⁷ Information insamlad av SwedWatches lokala konsult som översänts per e-brev under september 2009.

⁵⁸ Labour Act. daterad 5 juli 1994, kapitel IV, avsnitt 44,
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37357/64926/E94CHN01.htm#Chap4>

⁵⁹ "Implementation Measures for Paid Annual Leave for Employees of Enterprises", vilken utgavs av "Ministry of Human Resources and Social Security", trädde i kraft 18 september 2008. Information erhållen per e-brev från SwedWatches lokala konsult 5 oktober 2009.

⁶⁰ Labour Act. daterad 5 juli 1994,
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37357/64926/E94CHN01.htm#Chap3>

⁶¹ Labour Insurance regulations of the People's Republic of China, http://www.novexcn.com/labor_insur_regs_51.html, info hämtad 25 september 2009. Labour Act. daterad 5 juli 1994, kapitel IX
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37357/64926/E94CHN01.htm#Chap9>, info hämtad 28 september 2009.

⁶² Informationen kommer från SwedWatches lokala konsult som har intervjuat flera hundratals migrerande arbetare och inhämtat deras syn på socialförsäkringssystemet. Konsulten har också inhämtat information om de lokala myndigheternas regelverk och granskat de undantag som utfärdats till de lokala tillverkarna. (e-korrespondens i september 2009).

⁶³ Provisions on Prohibition of Child Labour, http://english.gov.cn/laws/2005-07/25/content_16967.htm och Regulations Banning Child Labour, 2002,
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/63806/65269/E02CHN01.htm>, info hämtad 25 september 2009.

speciella regler som skyddar unga arbetare mellan 16 och 18 år från svåra och farliga arbetsförhållanden.⁶⁴

Hälsa och säkerhet

Kina har en relativt omfattande lagstiftning vad gäller hälsa och säkerhet, inklusive regler för brandskydd.⁶⁵ Lagen föreskriver till exempel regelbunden utbildning inom hälsa och säkerhet, brandövningar två gånger om året och användning av lämplig personlig skyddsutrustning.⁶⁶

Betald sjukfrånvaro och semester

Lagen säger att en anställd som arbetat på samma företag mellan ett och tio år ska ha rätt till fem dagars betald semester per år.⁶⁷ Om den anställde blir ombedd av fabriken att inte ta ut semester ska han/hon ersättas med 300 % av grundlönen för dessa fem dagar.⁶⁸ Enligt kinesisk lag kan sjukfrånvaro betalas med en lägre summa än den lokala stadgade minimilönen, men ska inte ersättas med mindre än 80 % av den lokala minimilönen.⁶⁹

⁶⁴ Labour Act. daterad 5 juli 1994, kapitel IX
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37357/64926/E94CHN01.htm#Chap7>, info hämtad 28 september 2009.

⁶⁵ Se t.ex. Labour Act. daterad 5 juli 1994, kapitel VI, Law of the People's Republic of China on Work Safety, 29 juni 2002, http://english.gov.cn/laws/2005-10/08/content_75054.htm och Law on the Prevention and Treatment of Occupational Diseases, 1 maj 2002, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=CHN&p_classification=14&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY, info hämtad 15 oktober 2009.

⁶⁷ Labour Act. daterad 5 juli 1994, kapitel IV, avsnitt 44,
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37357/64926/E94CHN01.htm#Chap4>

⁶⁸ "Implementation Measures for Paid Annual Leave for Employees of Enterprises", vilken utgavs av "Ministry of Human Resources and Social Security", trädde i kraft 18 september 2008. Information erhållen per e-brev från SwedWatchs lokala konsult 5 oktober 2009.

⁶⁹ Opinion of the Ministry of Labour on Several Issues Concerning the Implementation of the PRC Labour Law, (11 augusti 1995), Art. 59. Skickat till SwedWatch av dess kinesiska konsult.

Kommentarer till "SwedWatch report Toys Gothenburg"

Vi har valt att svara direkt i SwedWatch report under "Recommendations to the contracting companies" under punkter 1 - 6.

1. Lekolar: Vår tillverkare har börjat åtgärda detta och målet är att förbättringarna ska vara genomförda om 6 månader. Därefter kommer vi att hålla en ICTI-revision som genomförs av ett revisionsföretag i Kina. Vi kommer också personligen att besöka fabriken igen i april eller maj. För er information är vår ledtid 90–120 dagar, vi har aldrig utkrävt böter för leveransförseeningar. Självklart kommer vi att regelbundet följa upp detta med fabriken under den här perioden för att se att förbättringarna genomförs och om vi kan bistå dem med det här arbetet.
2. Lekolars uppförandekod översätts till mandarin (se bilagor som skickades igår till SwedWatch). Vi ska skicka ut dokumentet till alla leverantörer och grossister vi handlar med i Kina och begära att de vidarebefordrar det till de fabriker som tillverkar produkterna åt Lekolar och att de returnerar en undertecknad kopia till Lekolar.
3. Lekolar: vi kommer att hitta lösningar och ett system för detta tillsammans med grossisterna.
4. Lekolar har varit i kontakt med Klas Elm på SweToy om detta och fick då följande svar: *Vad jag förstår så är ILOs kärnkonventioner inbakade i Code of Conduct – även om inte alla är uttryckligen refererade till. Att de borde tydligt refereras till kommer att framföras till ICTI för ev. ändring. När det gäller arbetstider (i peak-season) är det ju en av de största utmaningar i hela CARE arbetet. Vi har lyckats få ner timmarna och det bästa sättet att fortsätta det arbetet är att på alla sätt stötta ICTI CARE Process. Dels att ställa krav på leverantörerna, men också att föra resonemang med beställarna om att lägga ordrar i tid och kräva rimliga leveranstider. Klas*
5. Lekolar: Det är också vår ambition att koncentrera våra inköp till färre leverantörer med ett bredare sortiment, eftersom vi enklare kan kontrollera att vår uppförandekod följs samt att produktion och kvalitet blir bättre osv. Vi kommer också att försöka uppnå en bättre öppenhet när vi handlar genom grossister.
6. Lekolar kommer att kommunicera detta till samtliga leverantörer vid personliga möten eller via korrespondens, i vår leverantörshandbok där uppförandekoden ingår och som kommer att uppdateras tidigt under våren nästa år och åter skickas ut till samtliga leverantörer.

Tillägg: Vi kommer under våren att fortbilda Lekolars egna inköpare i CSR-arbete för att höja och bredda kompetensen inom företaget på detta område och att skapa tydligare rutiner för att systematiskt driva ett förbättringsarbete i vår leveranskedja. Vi kommer också att öka vår egen närvaro i Kina under 2010 genom ett ökat antal fabriksbesök.

Vi kommer att diskutera med icke leksaksleverantörer möjligheten av en BSCI-certifiering när man anser att ICTI-certifiering endast är för leksaksföretag.

Som tidigare har meddelats anlitar vi ett revisionsföretag i södra Kina, som utför CoC-revisioner, fabriksrevisioner som inkluderar SA8000. Detta företag kommer att få i uppdrag av oss att göra revisionen hos vår leverantör Artek när de har genomfört de förbättringar som krävs av dem, enligt deras tidplan, om 6 månader.

Vi har också via vårt norska systerföretag i dagarna haft ett möte med IEH i Norge för att diskutera ett eventuellt medlemskap. Refererar också till tidigare översända svar angående vår "Leverantör 1".

Osby 2009-11-27 / Ing-Marie Lavin (inköpschef)

Lekolar AB
Hallarydsvägen 8
Box 170, 283 23 Osby

Telefon: 0479 198 00
Telefon: 0479 199 99

Internet: www.lekolar.se
E-post: kundtjanst@lekolar.se

Bankgiro: 5720-0792
Postgiro: 1111633-2
Orgnr: 556605-0646