

Rapport

nr 16

Vita rockar och vassa saxar

en rapport om landstingens
brist på etiska inköp

SwedWatch



FAIR TRADE CENTER



**SWED
WATCH**



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

FAIR TRADE CENTER

Fair Trade Center är en partipolitiskt obunden ideell förening vars övergripande mål är att främja rättvis handel med utvecklingsländer. Föreningen informerar konsumenter om företags verksamhet i utvecklingsländer, bland annat genom Etikbarometern som finns på föreningens hemsida. www.fairtradecenter.se.



Rena kläder är ett nätverk som består av solidaritets-, ungdoms- och fackliga organisationer. Nätverkets mål är att förbättra arbetsvillkoren i den globala klädindustrin. www.renaklader.org.

Titel: Vita rockar och vassa saxar
Författare: Kristina Bjurling, SwedWatch.
Mars, 2007.
Foto: Kristina Bjurling.
Webbplats: www.swedwatch.org

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

Förord

SwedWatch har i denna studie funnit att mänskliga rättigheter för anställda kränks i produktionen av kläder, textilier och kirurgiska instrument som används inom svensk sjukvård. De anställda berättar om låga löner, långa arbetstider och utmattning, men ger samtidigt uttryck för en stark rädsla för att förlora det arbete de ändå har.

Det är viktigt att påpeka att det är positivt att allt mer handel sker med utvecklingsländer. Men om handelns vinster inte kommer de fattiga till del, om vinsterna grundar sig på kränkningar av mänskliga rättigheter i arbetslivet och miljöförstöring så skapar inte handeln en hållbar utveckling.

För närvarande har den offentliga upphandlingen dålig kontroll av de sociala och miljömässiga förhållandena i produktionen. Det vore fel om landstingen nu väljer bort varor från utvecklingsländer på grund av problemen vid tillverkningen. Slutsatsen är istället att landstingen bör skärpa sina inköpskrav och uppföljningen av dessa så att anställdas mänskliga rättigheter respekteras. Om svenska landsting ställer sociala krav för produktionen och ökar direktimporten från utvecklingsländer skulle länder som Pakistan och Indien få högre inkomster, vilka kan bidra till att utveckla arbetsvillkor och miljöhänsyn i produktionen.

För närvarande riskerar arbetare att bli sjuka i Indien och Pakistan - när de tillverkar kirurgiska instrument och patientkläder - för att vi ska kunna bli friska.

Vår förhoppning är att den här rapporten och det efterföljande arbete som Fair Trade Center och Rena kläder kommer att utföra ska bidra till att förändra detta.

Malin Eriksson
Koordinator
Rena Kläder

Bo Sundqvist
Ordförande
Fair Trade Center

Innehåll

Sammanfattning	5
Inledning	8
Syfte	8
Metod	8
Bakgrund	11
 Kirurgiska instrument	 15
Företagen	21
Fallstudie: Sialkot	24
Slutsats: kirurgiska instrument	34
 Sjukvårdstextilier	 35
Fallstudie: Textiltillverkning i Lahore, Pakistan	44
Fallstudie: Tirupur - Indiens T-shirtstad	54
Slutsats: textilier	78
 Rekommendationer	 79
 Referenser	 82

Sammanfattning

Tillsammans köper kommunerna, landstingen och de statliga myndigheterna årligen in varor och tjänster för omkring 400 miljarder SEK. Uppskattningsvis gäller omkring 40 procent, det vill säga 160 miljarder SEK, av detta varor. 2005 köpte bara landstingen i Sverige varor för omkring 10 miljarder SEK. Medan de privata företagen i konsumentnära branscher har påbörjat ett omfattande etiskt inköpsarbete har inköpen till de offentliga institutionerna inte alls genomgått samma förändring. Som mest har några landsting ställt krav på att inget barnarbete får förekomma i tillverkningen inom vissa varugrupper.

Rapporten presenterar undersökningar av landstingens inköp av enkla kirurgiska instrument och sjukvårdstextilier och har genomförts under 2006 – 2007. Vi har även tittat på två leverantörer av textilier till Försvarets materielverk (FMV). FMV har nämligen som enda offentligt verk börjat ställa krav på att grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet ska följas i tillverkningen av dess produkter. SwedWatch har låtit genomföra förstudier i både Pakistan och Indien samt även besökt alla fabriker själva.

En stor del av inköpen av enkla kirurgiska instrument (saxar, pincetter, peanger, med mera) till svenska landsting har sitt ursprung i industristaden Sialkot i nordöstra Pakistan. Direktimporten av kirurgiska instrument från Pakistan till Sverige är liten. En stor del av importen sker via Tyskland. Två av de svenska företag, Medixa och Sunnex Tillquist, som köper in och säljer enkla kirurgiska instrument till svenska landsting uppger till SwedWatch att de köper från Pakistan. Det är dock mycket möjligt att även en del av de andra aktörerna får en del produktion gjord i Pakistan, med eller mot deras vetande. Branschföreningen för kirurgiska instrumenttillverkarna i Sialkot anser att ökad direktimport från Pakistan till deras slutanvändare i Europa och USA skulle öka möjligheterna till en bättre utveckling i Sialkot.

De flesta exportörer i Sialkot låter underleverantörer ha ansvar för flera steg i produktionen. Detta visade sig även gälla den leverantör som tillverkade åt Sunnex Tillquist, en av huvudaktörerna på marknaden för enkla kirurgiska instrument i Sverige. Trots att leverantören, M A Arain Brothers, låtit Sunnex Tillquist tro att företaget gör all tillverkning i sin fabrik visade det sig att man använde sig av ett tiotal underleverantörer. Huvudfabriken var ljus, fin och väl ventilerad. Genom intervjuer utanför fabriken fick vi veta att de flesta var nöjda med sina anställningar på fabriken. Däremot ville M A Arain Brothers tyvärr inte låta oss besöka några av dess underleverantörer. Man hänvisade till FNs internationella arbetsrättsorganisationen (ILO) projekt som syftar till att avskaffa barnarbete inom kirurgisk instrumenttillverkning. SwedWatch besökte ILO projektet, men inte heller de vill visa några underleverantörer. Vi fick dock besöka en modellverkstad som skulle vara ett föredöme. Men det visade sig att man inte följde den pakistanska minimilönelagen ens på denna modellverkstad.

Genom lokala kontakter får vi besöka tre underleverantörer. Samtliga berättar hur de utnyttjas av de större fabrikerna genom att ersättningen för deras arbete är mycket låg. Den minimala ersättningen gör att arbetstiderna är långa och barnarbete relativt vanligt. SwedWatch får bland annat intervjua en pojke på 17 år som arbetat hos en underleverantör i fyra år. Han doppar händerna rakt ner i frätande ytbehandlingsbad utan handskar. Denna underleverantör uppger att han har gjort affärer med M A Arain.

På sjukhus används flera olika textilier. Förutom personalkläder är det patientkläder, bäddlinnen, handdukar, filter, dukar och gardiner. Sammanlagt köper landstingen in textilier för cirka 150 miljoner varje år. Den största delen av sömnaden av sjukvårdsrockar och bäddlinne sker i Baltikum och Östeuropa, men allt fler av företagen i branschen uppger att de flyttar leverantörer till de billigare länderna i Asien eller Afrika. Tygerna importeras ofta från Asien.

Landstingen har ofta flerårsavtal med tvätterier för alla textilier. Tvätterierna är till exempel TVNO Textilservice AB, Textilia tvätt & textilservice AB, Alingsås Tvätteri och Skånetvätt. Tvätterierna har sedan avtal med företag som Martinson Konfektion, Almedahls, Segers Fabriker, Hejco och Mitt Plagg, som i sin tur förlägger tillverkningen till olika leverantörer. SwedWatch besöker tre leverantörer i Lahore, Pakistan som tillverkar tyg och handdukar och en leverantör av patientkläder i Tirupur i södra Indien.

Framförallt leverantören i Tirupur uppvisar stora brister i arbetsvillkoren. Bland annat tvingas de anställda arbeta till ett på natten flera gånger i veckan. 15 av 17 intervjuade uppger att de tvingas arbeta långt över lagenlig arbetstid, 16 av 17 uppger att de inte får lagenlig övertidsersättning och 13 av 17 klagar på arbetsmiljön. Många anställda arbetar uppemot 89 timmar i veckan. Indiens tillåtna arbetstid är 48 timmar reguljärt och maximalt tillåts arbetstagarna arbeta 60 timmar i veckan. Fem av sjutton anställda uppger att leverantören anställer barnarbetare under 15 år. En pojke som endast är 14 år uppger att han arbetar lika långa arbetsdagar som sina vuxna kollegor. De anställda klagar på ryggont och utmattning, men vågar inte klaga hos arbetsgivaren av rädsla för att förlora arbetet. Många slutar dock på grund av de hårda arbetsvillkoren. Martinson Konfektion, som köper omkring 40 procent av leverantörens inköp, säger sig vara omedveten om de svåra arbetsvillkor som gäller på den fabrik de köpt av sedan 1990. Inte förrän 2006 har Martinson överhuvudtaget börjat ställa frågor om vilka arbetsvillkor som gäller på fabriken.

Almedahls leverantör av handdukar i Pakistan har också många problem. Anställda uppger att de får löner som ligger under minimilönen, att de inte tillåts organisera sig i fackföreningar och att de straffas med obetald övertid för misstag i produktionen. Denna leverantör har inte heller någon rening av sitt utsläpp från färgning och blekning. En av FMVs leverantörer av T-shirts i Tirupur i Indien framstår dock som ett gott exempel. Leverantören tillåter fackföreningar på arbetsplatsen och uppfyller till stor del de anställdas rättigheter. Även en av tillverkarna av väv i Pakistan lever upp till det mesta i arbetsrättslagstiftningen.



Indiska barn i textilstaden Tirupur i södra Indien.

Det är ingen lösning om landstingen väljer bort varor från utvecklingsländer på grund av problemen vid tillverkningen. Slutsatsen är istället att landstingen bör skärpa sina inköpskrav och uppföljningen av dessa, så att anställda inte får lida i tillverkningen av Sveriges gemensamma förbrukningsvaror. För närvarande riskerar arbetare att bli sjuka i Indien och Pakistan när de tillverkar kirurgiska instrument och patientkläder.

Inledning

I samhällsdebatten – och även i det privata näringslivet – finns en pågående debatt och en allt större samsyn kring företagens ansvar för att de varor de säljer tillverkas på ett sådant sätt att mänskliga rättigheter och internationell arbetsrätt respekteras och miljön skyddas. Offentlig upphandling har dock hittills till stor del stått vid sidan av denna utveckling. Fair Trade Center, Rena Kläder, SKTF och Rättvisemärkt genomför just nu en kampanj för ökade etiska krav vid offentlig upphandling.

SwedWatch har valt att fokusera på tillverkningen och inköpen av två produkter som används mycket inom sjukvården: textilier och kläder samt enkla kirurgiska instrument. En stor del av inköpen till svenska landsting av enkla kirurgiska instrument har sitt ursprung i Sialkot, Pakistan. Direktimporten av kirurgiska instrument från Pakistan till Sverige är dock liten. En stor andel kirurgiska instrument importeras från Pakistan till Sverige via Tyskland, där man gör slutfasen i produktionen, ompaketerar och märker varorna med kända varumärken.

SwedWatch har även valt att undersöka tillverkningen av yrkeskläder och textilier inom vården. Den största delen av sömnaden av sjukvårdsrockar och bäddlinne sker i Baltikum och Östeuropa, men allt fler av företagen i branschen uppger att de flyttar leverantörer till de billigare länderna i Asien och i vissa fall även i Afrika. Tygerna importeras ofta från Asien.

Syfte

Syftet med denna rapport är att beskriva hur det ser ut i tillverkningen av några varor som används på våra sjukhus. Förhoppningen är att detta sedan ska bidra till miljömässiga och sociala förbättringar i produktionen av kirurgiska instrument och textilier genom att fler landsting börjar ställa etiska och miljömässiga krav vid sin upphandling. SwedWatch vill understryka att minskad handel med exempelvis Indien och Pakistan inte är en hållbar lösning för förbättrade miljömässiga och sociala villkor.

Metod

SwedWatch började i mars 2006 med att försöka få fram adresser till leverantörer av textilier, kläder och kirurgiska instrument i utvecklingsländer. Många företag var dock förtegnade med var de producerade sina varor.

Segers var ett av få företag som efter upprepade kontakter frivilligt gav tillverkningsadressen till sin leverantör i Pakistan. Mitt Plagg är den enda som på sin hemsida tydligt redogör för var tillverkningen sker. Även Sunnex Tillquist redovisar att de köper från M A Arain vilket uppges på företagets hemsida. Där kan man enkelt själv finna information om tillverkningsplats. Adresserna till textilfabrikerna gavs av Almedahls och Martinson Konfektion efter påtryckningar från Västra Göta läns landsting och Jönköpings läns landsting, som ansåg att det var



Swedwatch har intervjuat arbetare i Indien och Pakistan.

viktigt att få fram information om förhållanden i tillverkningen. Adresser till Försvarets materielverks (FMV) tillverkning i Tirupur i Indien fick SwedWatch genom att fråga FMV.

SwedWatch besökte Pakistan mellan 2 – 11 november 2006 för att närmare undersöka hur enkla kirurgiska instrument och textil för landstingen tillverkas. Besöket föregicks av två förstudier av Liaqat Javed, som är knuten till organisationen BRIC. Liaqat Javed arbetade med ett team bestående av fyra personer som genomförde intervjuer. Dessa var Sarwar Bhatti, Aslam Kamal, Shahnaz Javed och Amina Gulnaz. BRIC är en organisation som sedan år 2000 arbetar för att förbättra villkoren för tegelstensarbetarna i Pakistan. Liaqat Javed är själv uppvuxen på ett tegelbruk och lyckades komma ifrån tegelbruket som nioåring. Han har sedan dess tagit universitetsexamen i statsvetenskap och kommunikation. Under SwedWatches fallstudieresa var Liaqat Javed lokal guide och tolk. Även kameramannen Nouman Younas följde med under SwedWatches besök i Pakistan och filmade intervjuer och fabriker, med mera. Nouman Younas arbetar till vardags på satellitkanalen Geo-TV.

Förstudierna innebar att ett tiotal arbetare intervjuades inom industrin för kirurgiska instrument i Sialkot och ett tjugotal arbetare intervjuades inom textilindustrin omkring Lahore. Alla intervjuer genomfördes utanför fabriker, på lokala matställen eller på hotellrum. Liaqat Javed och hans kollegor försökte även ta reda på eventuella underleverantörer till de fabriker som uppgetts tillverka för den svenska marknaden.

I Indien genomförde fyra researchers från organisationerna SAVE och CARE intervjuer med anställda på leverantörerna till Martinson Konfektion och FMV under augusti till december 2006. Dessa var I Mohandass och S M Prithviraj från CARE samt Narayanasamy och Selvakumar från SAVE. Arbetet leddes av SAVES generalsekreterare A Aloysius. SAVE har mångårig erfarenhet av att genomföra undersökningar av arbetsvillkor i Tirupur. Mellan 14 - 20 december besökte sedan SwedWatchs researcher Tirupur. SwedWatch besökte de tre leverantörerna, intervjuade anställda, fackföreningsrepresentanter och en statlig fabriksinspektör. Under besöket medföljde även frilansfilmaren A Amudhan.

Under båda fallstudierna filmades besöken och intervjuerna och en film förbereds i anslutning till publiceringen av denna rapport. Samtliga berörda svenska, pakistanska och indiska företag samt vissa landsting och FMV har fått ta del av hela rapporten och getts chansen att inkomma med en skriftlig kommentar till denna rapport. Kommentarer finns att läsa i sin helhet på SwedWatch hemsida i anslutning till rapporten. Alla namn på arbetare i rapporten är fingerade för att skydda dem mot eventuella påföljder från arbetsgivarnas sida.

Bakgrund

Landstingens inköp från låginkomstländer

Tillsammans köper kommunerna, landstingen och de statliga myndigheterna årligen in varor och tjänster för omkring 400 miljarder SEK.¹ En uppskattning är att omkring 40 procent, det vill säga 160 miljarder SEK, av detta är varuhandel. 2005 köpte landstingen i Sverige varor för omkring 10 miljarder SEK.² Flera av varorna är sådana som med stor sannolikhet importeras från låginkomstländer i Östeuropa, Asien, Afrika och Latinamerika. Våren 2006 uppmärksammades kommunernas inköp av gatusten från Kina. Journalister från P1 kunde visa hur sten som läggs på våra gator och torg producerats med svår miljöförstöring och mänskligt lidande som följd.³ Andra varor där både miljö och mänskliga rättigheter i arbetslivet kan vara problematiska är livsmedel som kaffe, te, kakao och frukt. SwedWatch har i flera tidigare rapporter om dessa varor uppmärksammat orimliga arbetsvillkor som kränker de grundläggande ILO-konventionerna om mänskliga rättigheter i arbetslivet (se faktaruta).

I den här rapporten har vi dock valt att fokusera på kläder och textilier samt kirurgiska instrument. Landstingen köpte kläder, textilier och skor för motsvarande 148 miljoner SEK år 2004 och medicinsk apparatur (inklusive kirurgiska instrument) importerades för 2,4 miljarder SEK samma år.⁴ Gruppen medicinsk apparatur är dock mycket grov och enkla kirurgiska instrument står endast för en mycket begränsad del av detta totalvärde. En uppskattning från en av de ledande aktörerna är att marknaden i Sverige för enkla kirurgiska instrument är mellan fyra och fem miljoner per år.⁵ SwedWatchs genomgång av avtal för åtta landsting visar dock att marknaden uppgår till åtminstone sex miljoner SEK per år.

Etiska krav

2001 uppmärksammades en leverantör till Försvarets materialverk av Dagens Nyheter. FMV anklagades för att en före detta leverantör utnyttjade barnarbete och betalade usla löner för de anställda. När SwedWatch talar med ansvariga inköpare på landstingen 2006 finns detta tillfälle fortfarande i friskt minne hos många. Men medan FMV efter händelsen antagit en policy för socialt hänsynstagande vid inköp, har landstingen i många fall inte gjort någonting. I en undersökning från juni 2006 visar Fair Trade Center att inget av Sveriges landsting

1 Nyhetsbrev från Nämnden för offentlig upphandling, December 2005, <http://www.nou.se/pdf/infodeco5.pdf>, 2006-06-14 samt muntlig uppgift från Nämnden för Offentlig Upphandling, 2007-03-01.

2 Statistik om hälso- och sjukvård samt regional utveckling 2005, <http://www.skl.se/artikel.asp?A=24188&C=473>, 2007-03-01

3 Sveriges radios hemsida, "Sjukt billigt", <http://www.sr.se/cgi-bin/P1/program/artikel.asp?ProgramID=1316&Artikel=867163>, hämtat 2006-06-19.

4 Statistik över landstingens inköp från SCB, Hans Björklund, excel-lista, sänd per e-post, 2006-06-14.

5 Mats Weibull, VD, Sunnex Tillquist, 2006-06-20.

ILOs kärnkonventioner och Pakistans och Indiens ratificering av dessa

ILO har antagit åtta kärnkonventioner som världens regeringar har enats om är de viktigaste av alla rättigheter för arbetare i hela världen. ILOs kärnkonventioner ska åtföljas av alla medlemsstater i ILO och inte bara av de som ratificerat konventionerna.

- Förbud mot tvångsarbete (nr 29). Den är ratificerad av både Indien och Pakistan.
- Rätten att organisera sig i fackföreningar (nr 87). Ratificerad av Pakistan, men inte av Indien.
- Rätten till kollektiva förhandlingar (nr 98). Ratificerad av Pakistan, men inte av Indien.
- Rätten till lika ersättning för lika arbete (nr 100). Ratificerad av både Pakistan och Indien.
- Avskaffande av tvångs- och slavarbete (nr 105). Ratificerad av både Pakistan och Indien.
- Icke-diskriminering (nr 111). Ratificerad av både Pakistan och Indien.
- Förbud mot barnarbete (nr 138). Ratificerad av Pakistan, men inte av Indien.
- Förbud mot de värsta formerna av barnarbete (nr 182). Ratificerad av Pakistan, men inte av Indien.

Källa: ILOs hemsida, www.ilo.org/public/english/info/index.htm, 2006-08-16

ställer krav på att grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet ska åtföljas i produktionen.⁶ Samtidigt ökar inköpen från Asien och östeuropeiska länder, där riskerna för övergrepp mot grundläggande mänskliga rättigheter för de anställda är stora.

SwedWatch har varit i kontakt med inköpschefer i landstingen i Stockholm, Västra Götaland, Skåne och Västernorrland.⁷ Flera av dem är medvetna om vilka risker deras import kan medföra, framförallt för barnarbete i produktionen, men det var endast Stockholms läns landsting som antagit en formulering om att barnarbete inte tillåts i tillverkningen och detta gällde endast vissa avtal. Under hösten 2006 inleder dock landstingen i Västra Götaland, Stockholm och Skåne ett samarbetsprojekt för att närmare undersöka möjligheterna att ställa sociala krav.

Krav på etiska inköpskriterier

TCO, LO och If Metall har sedan ett flertal år verkat för att det ska ställas sociala krav inom den offentliga upphandlingen. I boken *En god affär* av Fredrik Lann och Jerker Thorsell berättar författarna om ett antal kommuner som gått i bränschen och ställer sociala krav på de inköp kommunen gör. Många upphandlare är dock osäkra på vilka sociala krav man egentligen får ställa så att de inte bryter mot lagen om offentlig upphandling (LOU). Författarna argumenterar för att det strikt juridiskt går att ställa sociala krav, bara man gör det på rätt sätt. Om inte annat bevisas det av att vissa kommuner och statliga verk redan gör detta, menar

6 Pressmeddelande, Fair Trade Center, 2006-06-28, för att ta del av Fair Trade Centers undersökning: www.fairtradecenter.se/upphandling

7 Dessa samtal fördes av underkonsult Agneta Gunnarsson på Context i februari – mars 2006.

Sveriges handel med Pakistan och Indien

Den totala importen från Indien var knappt 2,3 miljarder SEK 2005.
Den totala importen från Pakistan var drygt 600 miljoner SEK 2005.

De största importvarorna från Pakistan är:
Färdiga textilvaror, utom kläder (drygt 165 miljoner SEK)
Bomullsvävda tyger (nästan 30 miljoner SEK)
Andra kläder av textilmaterial (31,2 miljoner SEK)
Ris (över 27 miljoner SEK 2005)
Medicinska instrument och apparater (1,2 miljoner SEK).

Källa: SCB 2006-06-13¹

De största importvarorna från Indien är:
Färdiga textilvaror, utom kläder (drygt 465 miljoner SEK)
Mattor (drygt 261 miljoner SEK)
Kläder (nästan 400 miljoner SEK)
Smycken och guldsmedsarbeten (nästan 124 miljoner SEK)
Rör och rördelar av järn eller stål (omkring 170 miljoner SEK)

Källa: SCB 2007-01-25

1 Förklaring till statistiken: Efter EU inträdet har Sverige ingen statistik för ursprungsland för de varor som har passerat ett europeiskt land. Detta är fallet för mycket av importen av enkla kirurgiska instrument, liksom även textilier.

författarna. Lennart Borghagen, inköpsdirektör på Försvarets materielverk (FMV), menar att det finns en gråzon i lagen där FMV valt att pröva att ställa krav på att ILOs kärnkonventioner ska följas i produktionen av dess varor. – Det har vi gjort i sex år nu och ännu har vi inte stött på några juridiska problem, säger han.

För en längre diskussion om detta, se 'Guide till etisk upphandling' som går att ladda ner på www.minaskattepengar.nu

Barnarbete

Enligt ILO finns det över 250 miljoner arbetande barn i världen, varav cirka 120 miljoner arbetar heltid.⁸ Barnarbete är vanligast inom jordbruk och den informella sektorn i låginkomstländer i Asien och Afrika. ILO uppskattar att det finns omkring 127 miljoner barnarbetare mellan 5 – 14 år i Asien och Stilla havsområdet och att ungefär 62 miljoner av dessa arbetar inom farliga yrken.⁹ ILO upp-

⁸ ILO, From stitching to school: Combating child labour in the soccer ball industry in Pakistan, sid 6, http://www.ilo.org/public/english/standards/ipecc/publ/download/2004_soccerball_en.pdf, 2006-08-03

⁹ Dr Kane, June, ILO, Combating Child Labour in Asia and the Pacific Progress and

skattar att 6,6 miljoner barnarbetare i Asien är utsatta för de värsta formerna av barnarbete. Det finns flera olika definitioner av vad som är barnarbete. En vanlig definition av barnarbete som presenteras i material av ILO är arbete för barn som skadar eller exploaterar dem.¹⁰ ILOs konvention 138 om minimiålder för arbete fastställer som bas att inga barn under 15 år ska arbeta, men tillåter lättare arbeten från 13 år och förbjuder farliga arbeten till 18 års ålder.¹¹ Även ILOs konvention 182 mot de värsta formerna av barnarbete, fastslår att inga barn under 18 år får arbeta i farliga yrken.

ILO är noga med att påpeka att barnarbete beror på fattigdom, men även att barnarbete skapar fattigdom genom att barnen ofta betalas mycket sämre än vuxna arbetare och att barnen nekas utbildning, vilket minskar deras chanser att få bättre arbeten senare i livet.

Eftersom barnarbete ofta beror på fattigdom så måste lösningar för att bli av med barnarbete utgå från barnets bästa. Snabba åtgärder för att bli av med barnarbete inom en exportsektor i ett land har ofta lett till värre situationer för de drabbade barnen, eftersom att de måste söka inkomster på andra sätt. I mitten av 90-talet ökade pressen på exporterande utvecklingsländer som Pakistan att åtgärda det omfattande barnarbetet. Flera länder tvingades välja mellan att antingen åtgärda barnarbetet, eller möta hårdare lagkrav och bojkotter från Västeuropa och USA.

Challenges, 2005. Nerladdad från www.ilo.org/childlabour, 2006-08-03.

¹⁰ "Training kit on Child Labour", CLRC, ILO IPEC, Saed Ahmed Awan: sid 1-2.

¹¹ <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, C138 Minimum Age Convention, 1973.

Kirurgiska instrument

Kirurgiska instrument kan vara allt från en sax till avancerade operationsinstrument. De instrument som vi kommer att behandla i den här rapporten är de enklare instrumenten som används på primärsjukvårdsavdelningar och vårdcentraler som saxar, pincetter, peanger, med mera. De flesta kirurgiska instrument tillverkas i Tuttlingen i Tyskland och Sialkot i Pakistan.¹² Andra centrum för instrumenttillverkning är Penang i Malaysia, Debrecen i Ungern och Warsawa i Polen. Produktionen i Sialkot beräknas motsvara cirka en femtedel av världsproduktionen.¹³

När britterna såg hantverkskunnandet i Sialkot i Pakistan för över 100 år sedan, insåg de att detta kunde utnyttjas i handelssammanhang.¹⁴ Britterna började investera i tillverkning av metall- och lädervaror runtomkring Sialkot. Ännu idag är Sialkot ett av Pakistans starka handelscentra. Idag tillverkas cirka 10 000 olika sorters medicinska instrument i 100 miljoner exemplar i Sialkot varje år. Instrumenten används sedan över hela världen inom både sjukvård, tandvård, hos frisörer och veterinärer. 60 procent av instrumenten som exporteras från Sialkot är engångsinstrument och cirka 40 procent är återanvändningsbara.

Exportvärdet för kirurgiska instrument från Pakistan 2004-2005 var 1,2 miljarder SEK.¹⁵ Den svenska marknaden för enkla kirurgiska instrument av det slag som tillverkas mest i Sialkot uppskattas till omkring sex miljoner SEK per år. Världsmarknaden för kirurgiska instrument är 215 miljarder SEK. I Sialkot finns enligt branschföreningen The Surgical Instrument Manufacturers Association of Pakistan (SIMAP) omkring 1 500 mindre och medelstora enheter som tillverkar kirurgiska instrument med cirka 10 till 500 anställda. Instrumenttillverkningen är mycket arbetsintensiv och totalt räknar SIMAP med att industrin erbjuder direkt arbete till över 100 000 personer och att industrin indirekt involverar uppemot 450 000 människor.

– Lyckligvis kan inget annat land i hela världen producera så stor variation av kirurgiska instrument i denna prisklass och med denna kvalitet, uppger Aamir Riaz Bhinder, ordförande för SIMAP till SwedWatch.

Enligt SIMAPs ordförande tillverkas smidesarbetet av råvaran ofta i Tuttlingen i Tyskland och sedan uppskattar han att omkring 84 procent av hela produktions-

¹² Bhutta, Mahmood F, Fair trade for surgical instruments, British Medical Journal, 28 juli 2006, nedladdad från <http://bmj.bmjournals.com/cgi/content/full/333/7562/297>, 2006-08-17.

¹³ Ibid.

¹⁴ The Surgical Instrument Manufacturers Association of Pakistan, <http://www.simap.org.pk/history.asp>, 2006-06-16 samt intervju med SIMAPs ordförande med flera medlemmar 2006-11-04 i Sialkot.

¹⁵ Ibid. 1 USD = 7,16 SEK.

processen görs i Pakistan för att sedan åter exporteras till Tyskland och andra länder. Den största delen av exporten från Sialkot, nästan 75 procent, går till USA och Europa.

Barnarbete i Pakistan

1996 genomförde Pakistans regering, i samarbete med ILO, en omfattande studie över hur barnarbetet såg ut i landet. Undersökningen visade att det då fanns cirka 3,3 miljoner barn mellan 5 och 14 år som arbetade i Pakistan.¹⁶ Det motsvarade över åtta procent av landets 40 miljoner barn. Undersökningen visade också att närmare 70 procent av barnarbetet återfanns i jordbruket. Nästa stora sektor med barnarbete var tillverkningsindustrin där cirka 11 procent av barnen arbetade. Det främsta skälet som föräldrarna angav var att barnen skulle bidra till hushållets inkomster.

Uppmärksamheten från konsumenter och regeringar i väst gjorde att Pakistans regering beslöt att anta flera viktiga barnrättslagar, bland annat Employment of Children Act från 1991 och Bonded Labour Abolition Act 1992. Pakistans regering ratificerade också FNs konvention om barnens rättigheter och ILO konventionen 182 om de värsta formerna av barnarbete år 2001. Regeringen har grundat institutioner som bevakar att barnarbete inte förekommer, främst inom exportsektorn. De har även startat samarbetsprojekt med FN-organisationer som ILO och UNICEF för att stödja utbildningsinsatser för före detta barnarbetare. Allt detta har gett resultat och numera är det enligt ILO mindre vanligt förekommande med barnarbete inom exportsektorn än för tio år sedan.¹⁷

ILO och ILOs speciella program för avskaffande av barnarbete, International Programme on the Elimination of Child Labour, IPEC, har flera tidsbundna program runt om i Asien som syftar till att få bort barnarbete. I Pakistan har programmet som mål att få 11 000 barnarbetare att börja skolan inom sex olika branscher (däribland kirurgiska instrument) mellan september 2003 till augusti 2007.

Landstingens inköp av kirurgiska instrument

SwedWatchs genomgång av avtal för åtta landsting visar att marknaden i Sverige för enklare kirurgiska instrumenten uppgår till åtminstone sex miljoner kronor per år.¹⁸ Anette Isaksson, ansvarig för uppköp av kirurgiska instrument för

16 ILO, From stitching to school: Combating child labour in the soccer ball industry in Pakistan, sid 7, http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/publ/download/2004_soccerball_en.pdf, 2006-08-03

17 Ibid:8.

18 Dalarna, Västmanlands län, Uppland, Sörmland och Örebro köper in för 3,8 miljoner/år, enligt Anette Isaksson, inköpare ansvarig för kirurgiska instrument, 2006-06-22, Stockholm och Gotland för cirka 1 miljon kr/år enligt Liselott Littunen, upphandlingen Stockholm, 2006-06-22, Västra regionen köper in för cirka 500 000 kr/år enligt Virpi Turpeinen, upphandlingen Västra regionen, 2006-06-28. Tillsammans blir det 5,3 miljoner kr. Då är inte inköp som görs direkt av sjukhusen och vårdcentralerna inräknade. Folkrika

Dalarna, Västmanlands län, Uppland, Sörmland och Örebro, berättar för Swed-Watch att deras centrala upphandling uppgår till ett värde på 2,1 miljoner SEK per år och sedan köper sjukhusen själva ytterligare instrument för 1,7 miljoner SEK.

Liselott Littunen, ansvarig för uppköp av kirurgiska instrument för Stockholms- och Gotlands läns landsting, uppskattar att värdet för enkla kirurgiska instrument för deras del är omkring en miljon SEK per år. Hon påpekar samtidigt att sjukhusen sedan köper in en del direkt från företagen som landstingen inte har kontroll över.

Hur går handeln till?

Sverige köper in kirurgiska instrument främst från Tyskland, Danmark och USA. Den statistik som finns att tillgå är mycket trubbig, eftersom kirurgiska instrument ingår i en större grupp som kallas ”medicinsk apparatur”, där även mycket mer avancerade operationsinstrument och maskiner ingår. En mycket spridd uppfattning är att enkla kirurgiska instrument ofta importeras från Pakistan, får en slutlig bearbetning i Tyskland och sedan vidareexporteras.

– Företagen i Sverige vill inte köpa direkt från Pakistan, utan de vill ha de kända märkena och därför köper de via Tyskland, säger Anjun Assad Amin, Handelsattaché på Pakistanska ambassadens handelsavdelning.¹⁹

Även om inga företag som SwedWatch kontaktar vill erkänna att just deras företag köper in kirurgiska instrument på det viset, håller alla med om att det går till så. Enligt Anjun Assad Amin, beror det på att den nordiska marknaden är väldigt kvalitetsstyrd och Pakistan har sämre rykte än Tyskland när det gäller kvaliteten. Den brittiska läkaren, Mahmood F Bhutta skriver i British Medical Journal att leverantörerna i Sialkot är hårt pressade att sänka kostnaderna i tillverkningen för att vara konkurrenskraftiga.²⁰

Under SwedWatches besök i Sialkot i november 2006 fann vi att de flesta exportörer i Sialkot låter underleverantörer göra de första stegen i produktionen.²¹ Den mesta produktionen görs i små lokaler eller i de egna hemmen och endast viss bearbetning sker sedan på plats i de officiella fabrikerna. Här kontrolleras att produkterna lever upp till EUs och USAs standarder innan de exporteras till USA

regioner som Skåne och Östergötland är inte heller medräknade.

19 Telefonsamtal med Anjun Assad Amin, Handelsattaché på Pakistanska ambassadens handelsavdelning, 2006-05-19.

20 Bhutta, Mahmood F, Fair trade for surgical instruments, British Medical Journal, 28 juli 2006, nedladdad från <http://bmj.bmjournals.com/cgi/content/full/333/7562/297>, 2006-08-17.

21 Detta finns även dokumenterat i bland annat: Khalid Nadvi & Gehard Halder, Local clusters in Global Value Chains: Exploring Dynamic Linkages between Germany & Pakistan. Maj 2002, Institute of Development studies, IDS, 2002.



Pojken på bilden är 17 år och har arbetat med att tillverka kirurgiska instrument i 4 år.

och Västeuropa. De västerländska köparna besöker endast denna del av produktionen om de besöker Sialkot. Men producenterna i Pakistan har sällan möjlighet att sälja direkt till kunder i Väst, utan säljer oftast till mellanhänder med relativt små marginaler. Dessa mellanhänder finns ofta i Tuttlingen i Tyskland och här är vinstmarginalerna större. En sax som kostar åtta kronor att producera kan säljas till en mellanhänder för tio kronor och senare säljas vidare för uppåt 500 kronor, skriver Mahmood F Bhutta. Mahmood F Bhutta säger att han själv har erfarenhet att firmor i Tuttlingen kontinuerligt märker kirurgiska instrument med ursprung från Pakistan med "Made in Germany".²² Ingen vet hur omfattande den sortens ommärkning är. Branschföreningen för kirurgiska instrument i Sialkot, SIMAP, propagerar starkt för att västerländska köpare ska köpa direkt från Pakistan utan att gå omvägen via Tyskland.

– Om de köper direkt från oss får de samma sax för 14 kr, istället för 140 kr. Det är en stor skillnad som är mycket viktig för oss, säger Aamir Riaz Bhinder, ordförande i SIMAP.

Så går produktionen av kirurgiska instrument till

De olika stegen i produktionen av kirurgiska instrument är att göra former, smidesarbetet, filning, slipning, ytbehandling och värmebehandling. Oftast impor-

²² Samtal med Mahmood Bhutta, Stockholm, 2006-09-22.

teras först de enkla stålformerna från Tyskland och säljs på marknad i Sialkot. Enligt de underleverantörer som SwedWatch talade med låter ofta de stora fabrikerna underleverantörerna själva köpa in detta råmaterial på den lokala marknaden. Sedan görs de flesta av processerna av underleverantören som sedan lämnar sitt arbete till fabriken. Enligt underleverantörerna får de betalt i efter-skott, medan branschföreningen SIMAP, hävdar att de betalar 70 procent före och 30 procent vid leverans.²³

Användningen av underleverantörer blev vanlig från och med 1970-talet efter strejker bland arbetare.²⁴ Arbetarna i underleverantörsleden betalas per instrument som de tillverkar och tjänar därmed mycket olika beroende på hur mycket de arbetar. De arbetare som SwedWatch talade med i underleverantörsleden tjänade från 380 SEK till uppemot 640 SEK i månaden. Man arbetade då ofta även på kvällarna och på helgdagar. Minimilönen i Pakistan är cirka 512 SEK i månaden. I många länder fastslår regeringen vilken som är den lägsta lön som ska gälla per lag. I Pakistan höjdes minimilönen under 2006 till 512 SEK. Minimilönen ska fungera som en baslön, men får ofta istället effekten att det är minimilönen som blir norm i exportindustrin. I många länder är minimilönerna mycket lågt satta för att inte skrämma iväg företag som vill investera.

Arbetsmiljö

Tillverkningen av metallinstrument innebär att arbetarna utsätts för metall-damm, oljud och giftiga kemikalier som blysvävel, silvernitratt och trikloretylen. Alla dessa ämnen är utfasningsämnen i Kemikalieinspektionens prioriteringslista på grund av sin farlighet.²⁵ Den omfattande underleverantörsanvändningen gör att det är svårt att komma åt de bristande arbetsvillkoren och den ofta skadliga arbetsmiljön. I underleverantörsleden är det ingen som har råd att investera i hälsa och säkerhet för de anställda.

Fackföreningsfrihet

Fackföreningarna är mycket svaga i Pakistan i allmänhet och i underleverantörsleden i instrumenttillverkningen finns inga organiserade arbetare överhuvudtaget. Även i de stora fabrikerna är fackföreningar mycket ovanliga. Inställningen från arbetsgivarna är att fackföreningar inte behövs eftersom att de ger så goda villkor till de anställda.

– Det är faktiskt som om vi har fackföreningar inne på våra fabriker, för vi ger allt till de anställda som de kan kräva; vi uppfyller deras ekonomiska och sociala krav, så då finns det ingen anledning att de ska vara irriterade på oss. Vi har en väldigt smidig relation med våra anställda! säger Aamir Riaz Bhinder, ordförande i branschorganisationen SIMAP.

23 Intervjuer under SwedWatches besök i Sialkot 2006-11-02 – 2006-11-11.

24 Bhutta, Mahmood F, Fair trade for surgical instruments, British Medical Journal, 28 juli 2006, nedladdad från <http://bmj.bmjournals.com/cgi/content/full/333/7562/297>, 2006-08-17.

25 http://www.kemi.se/templates/PRIOfames_____4045.aspx, 2007-01-30.

Zaheer Ahmed Taj som är generalsekreterare på Pakistan National Textile Leather Garments & General Workers Federation (PNTLGGWF) håller inte med. Enligt honom skulle det verkligen behövas starka fackföreningar, inte minst i Sialkot. Han menar att arbetsgivarna inte vill ha fackföreningar eftersom företagen då tvingas handskas med de anställdas krav.

Barnarbete

Det som har uppmärksammats mest vad det gäller etiska aspekter av handeln med kirurgiska instrument är förekomsten av barnarbete. Då Pakistan beslutat att ta tag i frågan om avskaffande av barnarbete (se ovan) påbörjades även ett ILO-projekt i Sialkot kring barnarbetet inom instrumenttillverkningen. Under SwedWatch besök i Sialkot besökte vi två större fabriker som exporterade till väst och tre underleverantörer. Det är tydligt att det endast är i underleverantörsledet som barnarbete fortfarande förekommer.

Eftersom det är i dessa underleverantörsled som barnarbete förekommer är det ingen som vet exakt hur många barn som fortfarande arbetar i tillverkningen. Mahmood F Bhutta återger siffran 7 700 barnarbetare under 15 år.²⁶ Vidare skriver han att de flesta är från nio år gamla, men att vissa endast fyllt sju år. Enligt en uppdatering från projektledaren för ILO-projektet i augusti 2006 så finns numera cirka 1 400 barn kvar i produktionen av kirurgiska instrument.²⁷

Branschföreningen (SIMAP) har engagerat sig mycket i ILOs projekt mot barnarbete i den kirurgiska instrumenttillverkningen i Sialkot sedan augusti 2001. SIMAPs ordförande är numera mycket säker på att inget barnarbete förekommer i deras medlemmars fabriker.

– Det förekommer inga barnarbetare i fabrikerna! Det är redan intygat att samtliga fabriker som tillverkar kirurgiska instrument i Sialkot är fria från barnarbete, säger Aamir Riaz Bhinder, ordförande för SIMAP till SwedWatch.

ILO-projektet för att få bort barnarbete inom instrumenttillverkningen ska avslutas 2007. Mian Muhammed Benyameen på ILO-projektet uppger att 50 procent av barnarbetet försvunnit i Sialkot genom att man kunnat ge utbildning och andra aktiviteter för barnen istället. Han uppger också att medvetenheten om problemen med barnarbete har ökat avsevärt i området. Se även nedan under avdelningen om fallstudien i Pakistan.

26 Bhutta, Mahmood F, Fair trade for surgical instruments, British Medical Journal, 28 juli 2006, nedladdad från <http://bmj.bmjournals.com/cgi/content/full/333/7562/297>, 2006-08-17.

27 Surgical Up-date, Combating Hazardous and Exploitative Child Labour in Surgical Instruments, Manufacturing through Prevention, Withdrawal and Rehabilitation, epost från Mian Muhammad Benyameen, projektledare, ILO, 2006-08-01.

Företagen

Sunnex Tillquist

Tillquist delar upp sitt sortiment i två delar, dels A-sortimentet som är mer avancerade instrument avsedda för operationer, dels enklare instrument, för primärvården och avdelningarna. Sunnex Tillquist uppskattar att företaget har omkring 60 procent av marknaden för enklare kirurgiska instrument.²⁸ Tillquist köper från en tillverkare av kirurgiska instrument i Pakistan, MA Arain. Thomas Bäckström, Tillquists ansvarige för försäljning av kirurgiska instrument, besökte Arain 2005.

– Företaget är ISO-certifierat, tillverkningen är ganska hantverksmässig, men de anställda har skyddsutrustning och allt ser ut att vara i sin ordning, säger Thomas Bäckström.

Han har även gjort ett oannonserat besök hos en leverantör som gjorde formarna, grundstommen, utan att se något barnarbete. I övrigt fick Thomas Bäckström uppfattningen att Arain inte använde några underleverantörer. Tillquist ställer krav på att det inte ska förekomma något barnarbete, men har däremot inte ställt några andra krav som lönenivåer eller möjlighet för de anställda att bilda fackföreningar. Den allra största delen av Tillquists sortiment av enkla instrument kommer från Arains filial i Danmark berättar Tillquists Operative chef, Mats Weibull för SwedWatch.²⁹ All tillverkning sker dock i Sialkot, Pakistan.

Sunnex Tillquist säljer till landsting över hela Sverige. Bland Sunnex Tillquists kunder finns Stockholms läns landsting och Östergötland. De kräver intyg på att barnarbete inte förekommer. Några andra sociala frågor har aldrig tagits upp under de 13 år den nuvarande ansvarige för försäljning av kirurgiska instrument arbetat. Sunnex Tillquists försäljning uppgår till någonstans under en miljon kronor per år, mycket grovt uppskattat. Som jämförelse uppger SCB:s importstatistik att Sverige importerade kirurgiska instrument från Pakistan för 1,2 miljoner SEK 2004. Från Danmark köpte vi medicinsk apparatur för ett värde av 435,6 miljoner SEK 2005.³⁰

Instrumenta

Den andra större aktören i Sverige för enkla kirurgiska instrument är Instrumenta. Instrumenta vägrar svara på frågor från SwedWatch och hävdar att detta beror på konkurrensskäl.³¹ Företaget meddelar skriftligt att de köper från fabri-

28 Uppgift från Thomas Bäckström, ansvarig för kirurgiska instrument hos Sunnex Tillquist, till Agneta Gunnarsson, Context, förstudie åt SwedWatch, mars 2006.

29 Mats Weibull, operativ chef, telefonsamtal 2006-06-08.

30 SCB, Varuimport från avsändningsland, tkr efter handelspartner, varugrupp SITCrev3 och tid, 2006-06-14.

31 Brev från Instrumentas VD, Lars Juhlin, till SwedWatch 2006-06-22.

ker i Europa och USA och att dessa har ”gott renommé och är kvalitetssäkrade”.³² Instrumenta är agent för de kirurgiska instrumenten av märket Rudolf Medical.³³ Rudolf GmbH har tillverkat kirurgiska instrument i mer än 40 år i Tuttlingen. Enligt Alex Dehe, Product & Sales manager, Rudolf Medical, tillverkar företaget allt i Tuttlingen.³⁴

– Det är företagets filosofi, säger han till SwedWatch.

Alex Dehe säger att många andra företag i Tuttlingen använder underleverantörer i Sialkot i Pakistan, men han vill inte nämna några namn.

– Jag skulle uppskatta att 30 procent av företagen här i Tuttlingen köper förärbetade delar från Pakistan och att dessa sedan ändå exporteras som ”Made in Germany”, säger Alex Dehe på Rudolf Medical.

Medixa

Medixa är en liten aktör inom enkla kirurgiska instrument, dess omsättning är cirka 800 000 SEK per år och företaget har bara 1,5 anställd. Ungefär hälften av försäljningen gäller kirurgiska instrument. Medixa har pågående avtal med landstingen i Dalarna, Västmanland, Uppsala, Örebro och Södermanland.³⁵

Medixa köper de flesta av sina kirurgiska instrument från Mattes i Tyskland. Medixa har även en mindre leverantör i Sialkot i Pakistan där man köper för cirka 40 000 SEK per år. Dess VD, Thore Laggeby, vill dock avbryta leveranserna från Pakistan.

– Vi tycker inte att deras produkter håller kvaliteten. När vi får nya uppdrag kommer vi bara köpa varor från Tyskland, säger Thore Laggeby till SwedWatch.

Thore Laggeby erkänner att han inte alltid vet var tillverkningen i slutändan sker, men med Mattes tillverkning känner han sig säker på att de tillverkar i Tuttlingen, Tyskland. Han tror säkert att det förekommer att delar importeras från Pakistan, finjusteras i Tyskland och sedan exporteras under beteckningen ”Made in Germany”.

– Anledningen är att marknaden efterfrågar tysk kvalitet samtidigt som det ska vara billigt, säger Thore Laggeby.

Medixa kräver inte att få veta var tillverkningen sker och företaget har inte besökt sina leverantörer. Medixa har inga skriftliga kontrakt med sina leverantörer.

32 Brev från Instrumentas VD, Lars Juhlin, till Agneta Gunnarsson, frilans på Context, som arbetade med förstudie på uppdrag av SwedWatch, 2006-03-20.

33 Instrumentas hemsida, <http://www.instrumenta.se/svenska.htm>, 2006-10-17.

34 Telefonintervju, Alex Dehe, Product & Sales manager, Rudolf Medical, 2006-08-22.

35 Telefonintervju, Tore Lagerby, VD, Medixa Medical AB, 2006-06-26 och 2006-06-30.

Thore Laggeby känner inte till om leverantören i Pakistan i sin tur har underleverantörer.

– Jag har inte frågat, säger han.

Thore Laggeby uppger dock att han har fått ett intyg som garanterar att leverantören inte har barnarbete. Men han har inte hört talas om att landstingen ställt några sociala krav.

– Snarare är det tvärtom, eftersom att det är sådan väldig prispress hela tiden. I princip talar de om vilka pris vi måste lägga oss under för att få anbudet, säger Thore Laggeby.

Eftersom Thore Laggebys företag är en så liten importör tror han att det är mycket svårt för att påverka leverantörerna till bättre arbetsvillkor genom att ställa sociala krav.

– Man kan ju ändå inte veta var produktionen förläggs och även om vi åker dit kan vi bli lurade. Men man undrar ju ibland – hur billigt kan det bli?

Enligt Thore Laggeby är kvaliteten mer hantverksmässig i Pakistan, men samtidigt tror han att Pakistan säkert kan uppnå samma kvalitet som i Tyskland. Hindret för ökad direktimport från Pakistan är att marknaden efterfrågar ”tysk kvalitet”, anser han. SwedWatch ringer även till Medixas leverantör Mattes i Tyskland. Dess VD, Jens Mattes, intygar att Mattes endast tillverkar i Tuttlingen i Tyskland och inte har några planer på att förlägga tillverkning till Pakistan.³⁶

Inom ramen för SwedWatchs förstudie i Sialkot identifierade Liaqat Javed och hans kollegor Medixas leverantör i Sialkot. Denna visade sig dock endast vara ett kontor med en person anställd. Leverantören lägger ut olika slags produktion på olika underleverantörer. Förutom kirurgiska instrument marknadsför han även sportutrustning. Det är därmed stor risk att Medixas enkla kirurgiska instrument tillverkas av underleverantörer i Sialkot där orimliga arbetsvillkor och farlig arbetsmiljö är rådande.

³⁶ Telefonintervju, Jens Mattes, Mattes, 2006-08-22.

Fallstudie: Sialkot, Pakistan

SwedWatch besöker Pakistan den 2–11 november 2006. Första delen av Swed-Watches besök sker i Sialkot. Det är en industristad, till stor del inriktad på export till Västeuropa och USA. Det var här som skandalen om barnarbetarna som sydde fotbollar till Nike, Adidas, Saga med flera stora varumärken, bröt ut i mitten av 1990-talet. Skandalen tog hårt på industrin, men fotbollsindustrin tog tag i frågan och ett omfattande arbete startade. Idag säger åtminstone IMAC, den oberoende organisation som numera sköter inspektionen av 95 procent av tillverkningen av fotbollar i Sialkotregionen, att barnarbetet i princip är helt borta.

I Sialkot tillverkas även lädervaror, sportutrustning och en stor del av världens totala användning av enkla kirurgiska instrument. Även industrin för kirurgiska instrument har uppmärksammats tidigare när det gäller barnarbete.

Första dagen besöker vi MA Arain som tillverkar för Sunnex Tillquist i Sverige. De exporterar även mycket till Danmark, Tyskland och USA. Genom att BRIC varit i kontakt med arbetare från fabriken i förstudierna får vi kvällen innan besöket reda på att fabriksledningen sagt till alla anställda att de får stanna hemma med betald lön under vårt besök om de önskar.

MA Arain & Brothers

Sunnex Tillquists leverantör i Pakistan heter MA Arain & Brothers. Även kvinnor jobbar på fabriken, vilket är ovanligt i instrumenttillverkningen i Sialkot. Fabriken visar sig vara en fin och stor fabrik. Enligt Tariq Mehmood, Administrations- och Exportchef, har företaget 200 anställda. Omkring hälften är kontraktsanställda och hälften är fast anställda, i en enhet. BRIC har intervjuat nio arbetare från huvudenheten. Arbetarna uppger till BRICs researchers att Arain även har en annan tillverkningsenhet i Sialkot.

Enligt Tariq Mehmood har fabriken sedan början av året ett fack med 12-13 medlemmar. De nio anställda som BRIC intervjuat uppger dock att det inte finns något fack. Andra uppgifter som inte överensstämmer helt med de anställdas, är att några arbetare uppger att de inte får dubbelt betalt för övertid, att de inte får någon årlig bonus och att de inte fått hälso- och säkerhetsutbildning. Men alla som BRIC intervjuar är nöjda med sitt arbete och tycker att fabriksledningen är bra.

Vi visas sedan runt i fabriken, men tillåts inte filma, däremot får vi ta stillbilder överallt utom där det ser det minsta smutsigt ut, till exempel där instrumenten filas, slipas och i ytbehandlingen. Tariq Mehmood visar även upp ett typiskt kontrakt som de skriver med arbetare samt annan dokumentation som styrker att de tar hand om sina anställda, i enlighet med lagen.

En viktig skillnad mot Sunnex Tillquist uppgifter (som de i sin tur fått av MA



I Sialkot tillverkas bland annat saxar och andra enkla kirurgiska instrument. Industrin har uppmärksamats tidigare på grund av barnarbete.

Arain, enligt Tillquist), är att Tariq Mehmood medger att företaget använder underleverantörer, så kallade makers för vissa processer. Enligt MA Arain använder de omkring tio underleverantörer och alla uppges vara registrerade i det ILO-projekt som finns i Sialkot. SwedWatch ber att få adresser eller åtminstone besöka några av dessa, men Tariq Mahmood hänvisar alla frågor om underleverantörerna till ILO-projektet och SIMAP, branschorganisationen för fabriksägare inom industrin.

Intrycket från fabriken är att det är rymliga och luftiga lokaler. Många arbetsplatser är också tomma. Detta förklarar Tariq med att de anställda stannat hemma lite längre efter helgdagarna som man firar i Pakistan fram till den 31 oktober. SwedWatch vet dock att många arbetare är tillsagda av arbetsgivaren att de får stanna hemma om de önskar, på grund av vårt besök. Men samtliga avdelningar har bra ventilation och bra ljus. Det finns ingen tillstymmelse till barnarbete. Män arbetar i alla avdelningar utom inspektion och paketering, där endast kvinnor är anställda. Det samlade intrycket är att MA Arain håller den standard som Sunnex Tillquist uppgett och som även de flesta arbetare uttrycker.

Tariq Mehmood talar senare med SwedWatch lokala guide Liaqat Javed och säger då till Liaqat att inte visa SwedWatch de små verkstäderna. "Ta henne inte till de små verkstäderna, ge inte ett dåligt intryck, utan visa det fina!", är hans råd.

Intervjuer med anställda

BRICs team har intervjuat nio anställda på fabriken i den förstudie man utfört åt SwedWatch.³⁷ Alla anser att arbetsgivaren är vänlig och att atmosfären är bra, men samtidigt klagar de på att deras inkomst är alltför låg för att klara vardagslivet. Många tjänar kring minimilönen som är 512 SEK per månad.

– Min lön täcker inte mina utgifter. Jag är värd mer för det arbete jag lägger ner, men arbetsgivaren betalar i tid varje månad så därför jobbar jag ändå kvar. Det råder en bra stämning också, säger till exempel Ramzan Bhatti som arbetat för Arain i två år. Ramzan Bhatti är 30 år, gift och har tre barn. Han har arbetat på fabriken i tre år och tjänar minimilönen 512 SEK per månad.

De nio anställda som Liaqat intervjuat menar att alla tillverkare av kirurgiska instrument i Sialkot använder sig av underleverantörer, så kallade Makers, av vissa delar av produktionen. Dessa underleverantörer förbereder instrumenten till de större tillverkarna som Arain.

– Här finns inga barnarbetare, men många små underleverantörer har barn som jobbar, så indirekt använder de stora fabrikerna också barnarbetare, säger Ramzan Bhatti.

Ramzan Bhatti jobbar i packningsavdelningen. Han tycker inte att han har några problem och hans arbetsmiljö är bra jämfört med dem i den avdelning som tvättar instrumenten som utsätts för starka kemikalier. Han säger vidare att de anställda inte fått någon hälso- eller säkerhetsutbildning, men att om man far illa i arbetet så finns det en sjukstuga. Om man har något problem går man till förmannen, säger han.

Rasheed Masih arbetar på Arain sedan ett år tillbaka. Han har sex familjemedlemmar och bor i ett hus nära fabriken. Han tjänar också minimilönen 512 SEK per månad. På det stora hela är han nöjd med sitt arbete och tycker att arbetsmiljön är bra på fabriken. Han säger att de som arbetar med kemikalier får speciella skyddskläder. Akber Hussain hävdar dock att det är flera arbetare i den avdelningen som inte bryr sig om att använda skyddskläderna. Alla tre uppger att de anställda inte får någon hälso- och säkerhetsutbildning.

Akber Hussain, 35 år, har arbetat tre år på fabriken på inspektionsavdelningen. Han tjänar något högre än minimilönen, 575 SEK per månad. Bashir Waasen arbetar sedan tre år i ytbehandlingsavdelningen på Arains fabrik. Han är 30 år och har redan 15 års erfarenhet av arbete inom tillverkningen av kirurgiska instrument.

– När jag började det här arbetet var jag bara 15 år. Det var svårt för mig att arbeta hela dagarna i de stinkande rummen. När vi skulle börja ytbehandlingen med alla kemikalier kände jag som om något trängde in i min hals och mina ögon

37 Förstudien genomfördes på uppdrag av SwedWatch under augusti till september 2006.

blev röda. På den tiden fick vi inga masker eller handskar. Men efter några år vande jag mig. Nu är dessa lukter en del av vårt liv och vi bryr oss inte längre om skyddskläderna. Men om det kommer någon besökare brukar jag sätta på mig skyddskläderna för att inte skämmas, säger Bashir Waasen till BRICs researcher.

När SwedWatch var på plats i Sialkot försökte vi intervjua några av Arains anställda i deras hem, men i och med att arbetsgivaren sagt till de anställda att de kan skada företaget genom att säga något dåligt om fabriken, vågade endast tre anställda tala med oss. Två av dessa var helt nyanställda och sa att de var mycket nöjda med allt. Den tredje var uppenbart påverkad av arbetsgivarens tillsägelse och hade numera inga klagomål mot arbetsgivaren. Han uppgav själv att han påverkats av arbetsgivarens varning. Alla erbjöds vara anonyma.

MA Arains reaktion

Sedan SwedWatch låtit företaget ta del av resultatet av granskningen har MA Arain utlovat ett antal förbättringar. Tariq Mehmood, exportchef på MA Arain, meddelar att företaget nu tänker införa ett system för att se till att man endast köper från underleverantörer med goda arbetsvillkor. Tariq Mehmood tillbakavisar dock påståendena från några av de anställda att det inte skulle finnas något fack och att man inte fått någon bonus. Han har bekräftat detta med skriftliga dokument. Han meddelar även att MA Arain ska förbättra hälso- och säkerhetsutbildningen för de anställda. (Hela MA Arains svar finns att ladda ner på SwedWatchs hemsida i anslutning till rapporten).

Underleverantörsledet

Senare samma kväll begav vi oss till en underleverantör som BRICs team i augusti hade identifierat genom att gå runt och fråga på gatorna där underleverantörerna har sina verkstäder. Underleverantörerna av kirurgiska instrument är väldigt många och synliga i stora delar i och omkring Sialkot. Till Liaqat Javed har denna underleverantör uppgivit att han en gång blev tillfrågad att göra affärer med M A Arain, men att denna hade krävt att få de dokument som visar att han äger sin verkstad som säkerhet för affären. Gulzar Ahmed (fingerat namn) hade då vägrat. Numera berättar Gulzar Ahmed för oss i en filmad intervju att han gör vissa jobb för M A Arain, men genom en mellanhand. Han berättar att mellanhänderna tar upp order från de stora fabrikerna och ger dessa till de makers som ger det lägsta priset.

– De stora fabrikerna betar sig hemskt emot oss, de utnyttjar oss. Vi har många klagomål, men om vi klagat skulle de inte ge oss order och hur ska vi då överleva? säger Gulzar Ahmed.

Han berättar att fabrikererna oftast inte betalar så det täcker deras utgifter, utan istället låter underleverantören stå för alla kostnader för inköp av råmaterial och arbetskostnaderna. De betalar sedan endast för det de är nöjda med.

– När de ger oss för lite betalt i jämförelse med beställningen så betalar vi mindre

till the maker (arbetaren som tillverkar instrumentet hos leverantören, förf anm). På detta sätt är vi offer för exploatering, säger han.

Han har inget skriftligt kontrakt med Arain som han kan visa, utan endast en muntlig överenskommelse med mellanhanden. Ett mönster utkristalliserar sig allt mer; de stora fabrikerna gör endast vissa processer i sina fabriker, det mesta görs av de små verkstäderna. Mellan dessa finns ibland dessutom en mellanhand som tar en kommission för sitt arbete.

Gulzar Ahmed säger att han har 50 arbetare i sina verkstäder. I den lokal som SwedWatch besöker finns det omkring 20 arbetsplatser. Först uppger Gulzar Ahmeds son att de just nu har fyra barnarbetare, eller ”stödarbetare”, som han föredrar att kalla dem. Under den filmade intervjun uppger dock Gulzar Ahmed att han just nu inte har någon anställd under 18 år. Han berättar att han får problem om han inte anställer unga arbetare.

– Föräldrarna ber mig att låta deras barn arbeta hos mig! Om vi vägrar kommer de driva runt ute på gatorna och bli indragna i kriminalitet. Gulzar Ahmed uttrycker det närmast som ett krav från grannarna att anställa barn.

Vi får fritt filma i Gulzar Ahmeds verkstad. I ytbehandlingsavdelningen visar en ung pojke oss hur det går till när man ger instrumenten den yta som kunden vill ha. Just nu visar han hur man kan få ett instrument att få en guldyta. Det sker genom elektro-polishing och elektriciteten sätts på och gör vattnet strömförande. Han tillsätter guldfärg och börjar sedan doppa instrumenten i de olika baden med bara händerna. En gång ser han till att efteråt skölja av armarna och händerna med vatten som står i en balja bredvid kemikaliebadet. Han säger att han är 17 år och att han har arbetat fyra år i verkstaden. Han har mycket tunn kroppsbyggnad och inger ett förläget intryck. Han säger att han tycker att arbetet är okej, men att han så klart hellre skulle vilja gå i skolan om han hade möjlighet.

– Jag arbetar från åtta till åtta och får 384 SEK i månaden, säger han. (Minimilönen i Pakistan är 512 SEK per månad).

Senare besöker vi två andra små verkstäder. Alla tre verkstadsägare som vi talar med ger samma bild; de får minimalt betalt från fabriksägarna, ofta för att utföra i stort sett hela arbetsprocessen av produkten. Verkstadsägarna uppger att det är de som ansvarar för att köpa in råmaterialet, vilket har ökat stadigt i pris (något som även fabriksägarna intygar vid vårt möte på SIMAP). Sedan förbereder de hela ordern och levererar produkten färdig, sånär som stämpeln på instrumentet. En av underleverantörerna visar mig ett exempel där de får drygt 30 SEK för ett instrument, och som sedan fabriksägaren stämplar, packar och exporterar för nästan 200 SEK. Vinstmarginalen för fabriksägaren är alltså mycket väl tilltagen. – Det är arbetarna som gör arbetet, men när det är tid för vinstutdelning, så går det till fabriksägarna, säger Qasim Noor som tillhör en familj som driver två verkstäder med ’makers’ för de stora fabrikerna.

I underleverantörsleden finns inga försäkringar eller social trygghet för de anställda. Vi besökte en underleverantör där ägaren visade hur en slipsten gått sönder och en stor bit hade flugit genom lokalen ut genom dörröppningen. En man blev lätt skadad. Han säger till SwedWatch att det bara var tur att ingen skadade sig värre den gången. Om stenen kommer olyckligt kan till och med dödsfall ske. Det finns enkla skyddsanordningar, men det förekommer sällan i underleverantörsledet.

– Bara om vi kan få rimligt betalt för vår produktion kan vi utvecklas, annars kommer vi vara kvar i denna misär, säger Qasim Noor.

Alla underleverantörer är överens om att barnarbete är vanligt förekommande i tillverkningen av kirurgiska instrument i Sialkot.

– De säger att det inte finns barnarbete, men bakom kulisserna förekommer det definitivt. Det döljs bara effektivt, säger Qasim Noor.

Men kommer inte ILOs personal på besök ibland?

– Nej, nej, de kommer inte hit! De går bara till de välkända fabrikerna. De vet inte ens att vi arbetar på den här gatan. I Sialkot tillverkas kirurgiska instrument i hemmen och överallt. Hur ska ILO kunna veta det? säger Qasim Noor.

Han anser att den enda hållbara lösningen är att de små tillverkarna som är underleverantörer till de stora fabrikerna och exportörerna organiserar sig och ställer gemensamma krav på att få bättre betalt för sitt arbete. Det skulle i sin tur kunna ge bättre arbetsvillkor för de arbetare som jobbar i verkstäderna.

The Surgical Instrument Manufacturers Association of Pakistan (SIMAP)

SwedWatch får tillfälle att besöka Branschföreningen SIMAP. Utanför deras byggnad står flotta bilar uppradade. Vi har bett att få intervjua SIMAPs ordförande, Aamir Riaz Bhinder, men SIMAP har istället arrangerat ett möte där, förutom ordföranden, ett flertal exportörer deltar. Vi märker snart att anklagelserna om barnarbete i industrin är ett oerhört känsligt ämne. Aamir Riaz Bhinder presenterar branschen och framhåller att det inte längre förekommer något barnarbete. Totalt har SIMAP bidragit med över 5,6 miljoner SEK till ILO-projektet mot barnarbete i kirurgiska instrument mellan 1999 till 2006. Däremot erkänner SIMAPs företrädare halvt om halvt att barnarbete kan förekomma i underleverantörsledet.

– Bland dem som har en liten verkstad i hemmet kan det kanske förekomma att barnen hjälper föräldrarna med att plocka upp något eller lämna meddelande mellan föräldrarna, säger en av exportörerna.

SIMAP menar att man även försöker ta tag i arbetsvillkoren i underleverantörsle-

det, men hänvisar alla frågor om hur de hittills gjort till ILO-projektet.

– Vi arbetar redan med ILO för att kunna ta tag i situationer om det uppkommer i verkstäderna, säger Aamir Riaz Bhinder.

SIMAP hänvisar till ett system där ILO-projektet registrerar ”godkända” försäljare/underleverantörer. Enligt SIMAP ska dessa underleverantörer sedan kontrolleras av ILOs personal en gång per år. SIMAPs företrädare erkänner villigt att de till stor del har de många underleverantörerna i Sialkot att tacka för sin framgång.

– Att tillverka allt under ett tak är inte möjligt längre och det är inte önskvärt heller, säger en av dem.

SIMAP vill dock inte erkänna att det finns några mellanhänder, de som verkstadsägarna kallar contractors. Istället hävdar SIMAP att de alltid har direktkontakt med verkstäderna och mycket bra relationer. Alla är goda vänner och inga konflikter finns, menar de. SIMAP hävdar också att de alltid betalar i förskott och levererar material till underleverantörerna. Tvärtemot vad underleverantörerna vittnar om.

Några fackföreningar anser inte SIMAPs företrädare att de behöver.

– När en arbetare har problem, kan han komma direkt till ledningen. Hittills har allt blivit löst på ett bra sätt, det förekommer inga arbetsrättskonflikter i vår industri, säger Aamir Riaz Bhinder.

SIMAP vill inte visa oss några underleverantörer, men vi får besöka en stor exportfabrik som bland annat säljer till UNICEF. Inte heller här tillåts vi filma. SIMAPs företrädare berättar vidare hur stolta de är över branschföreningens stora bidrag till olika infrastrukturprojekt. Ordförande Aamir Riaz Bhinder påpekar hur viktigt det vore om de europeiska importörerna handlade direkt med leverantörerna i Sialkot istället för som nu sker, via Tyskland.

ILOs projekt kring kirurgiska instrument

Enligt den ansvarige projektledaren, Mian Muhammad Benyameen, har ILO-IPEC projektet mot barnarbete vid tillverkning av kirurgiska instrument i Sialkot gjort stora framsteg sedan starten 1999. ILO-IPEC-projektet genomförde en utvärdering i april 2006 och ska avslutas i början av 2007. I november 2006 har man endast en inspektör och en ekonomiansvarig anställd i projektet, men tidigare har man haft två inspektörer. I en uppdatering i augusti 2006 påpekas att man upptäckt stora mängder barn i industrin, men att endast cirka 1 000 barn hittills helt slutat arbeta i industrin.³⁸ Omkring 2 600 barn har gått på de 58 träningscenter som projektet organiserat.

³⁸ “Combating Hazardous and Exploitative Child Labour in Surgical Instruments Manufacturing through Prevention, Withdrawal and Rehabilitation”, Update, augusti 2006.

SwedWatch får ta del av de dokument som dels fabriksägarna får skriva under för att delta i ILO-projektet, dels det dokument som underleverantören/försäljaren får skriva under. Fabriksägarna lovar bland annat att ge ILO-projektet tillgång till alla sina underleverantörer så att dessa kan besökas av ILOs personal. Underleverantörerna i sin tur lovar att;

- ange antalet anställda och barnarbetare i ett speciellt formulär,
- att genast flytta barn som arbetar i skadliga och hälsofarliga avdelningar till lättare och mer hälsosamma avdelningar,
- att inte anställa något barn under 18 år till hälsofarligt arbete,
- att inte anställa några barn under 14 år överhuvudtaget.

Man uppmanas även att försöka anställa någon från samma familj, om så är möjligt, för att undvika att inkomsten till familjen försvinner. Verkstadsägaren uppmanas att samarbeta med ILO-projektet genom att skicka barnarbetarna till ILO-IPECs träningscenter och att försöka öka medvetenheten kring hälsa- och säkerhet på verkstaden. ILO-projektet skriver i sin redovisning av projektet att man genomfört omkring 10 000 kontroller av registrerade försäljare/underleverantörer av kirurgiska instrument.

Vad har ni hittills funnit vid dessa kontroller och vilka åtgärder har ni vidtagit?

– Underleverantörerna var inte ens en del av industrin tidigare! Nu börjar dessa underleverantörer registrera sig och en del blir till och med medlemmar i SIMAP, säger Mian Muhammad Benyameen.

Han berättar vidare att det totalt finns uppemot 3 000 underleverantörer inom kirurgiska instrumenttillverkningen i Sialkot och att 1 100 av dessa numera är registrerade. Än så länge finns det inget krav på fabriksägarna att de måste köpa från de registrerade underleverantörerna, men det är något som Mian Muhammad Benyameen tycker borde krävas i framtiden. Mian Muhammad Benyameen känner väl till spänningen mellan de stora fabriksägarna och de små verkstäderna, men han förklarar att SIMAP nu tagit initiativ för att bjuda in verkstäderna som medlemmar och även att de ska ta fram en speciell policy för att relationen mellan underleverantörerna och fabriksägarna ska bli mer rättvis.

Mian Muhammad Benyameen på ILO-projektet menar att det viktiga är att inte få in nya barnarbetare i industrin.

– Ett sätt att förebygga barnarbete är att förhindra nyanställningar av barnarbetare. För de barn som redan är anställda måste det erbjudas yrkesutbildning, säger Benyameen.

Enligt Mian Muhammad Benyameen måste hela kedjan involveras i lösningar för att få bort barnarbetet och få bättre arbetsvillkor. Han lyfter fram fotbollsprojektet som ett gott exempel. Skulle däremot köparna vända sig emot tillverkningen i Sialkot skulle det innebära en katastrof för arbetarna och deras familjer.

– Nästan 56 000 arbetare är beroende av den här industrin, vad skulle hända med dem om köparna bojkottade kirurgiska instrument från Sialkot?
Han anser att köparna även måste inse att det kostar något med goda arbetsvillkor. Att ständigt öka prispressen är inte seriöst om man samtidigt önskar goda arbetsvillkor och inget barnarbete.

Flera lokala NGOs är kritiska till ILO-projektet mot barnarbete i tillverkningen av enkla kirurgiska instrument. Många menar att man inte lyckats få bort barnarbetet och att insatserna bara varit marginella i jämförelse med omfattningen av problemet. Zahid Nazir, som bland annat arbetat lokalt för UNICEF, menar att det behövs större uppmärksamhet internationellt för att parterna verkligen ska vidta effektiva åtgärder mot barnarbetet.

– Inom kirurgiska instrumentindustrin är de flesta parter inte ärliga i sitt uppsåt, jämfört med hur situationen var bland fotbollsindustrin. För de flesta underleverantörer och fabriksägare har det ännu inte känt av något stort tryck för att förändra något. De har fortfarande inget behov av att ändra något för alla tjänar på situationen som den är, säger han.

Han menar att fabriksägarna tjänar på den låga arbetskostnaden när de köper billigt från underleverantörerna. Underleverantörerna i sin tur anställer barn eftersom att de måste ha billig arbetskraft då de får dåligt betalt och lokalbefolkningen är beroende av inkomsten från barnen.

Tyvärr vill inte Mian Muhammad Benyameen på ILO-projektet visa oss runt i hela underleverantörsledet, vilket gör det svårt för SwedWatch att verifiera om projektet lyckats få underleverantörerna att förbättra förhållandena inom arbetsmiljö och omplacera barnarbetare, med mera. I Gulzar Ahmeds verkstad finns en skylt uppsatt från ILOs projekt för avskaffande av barnarbete från tillverkning av kirurgiska instrument. Gulzar Ahmed säger dock att ILO-projektet aldrig gjort något för dem.

– Min erfarenhet är att ingen ger något till oss, ingen ger något till barnen. Alla bara använder namnen, säger han bittert.

När vi är på väg ifrån Sialkot får vi ett samtal från Gulzar Ahmeds son. Han säger att personal från ILO-projektet varit hos dem och frågat dem om några utlänningar varit där och filmat och ställt frågor. Tydligt har den lokala djungeltruman gett ILOs personal information om vilka verkstäder vi besökt. De har även sagt till dem att de inte borde ha låtit oss filma och ställa frågor. Gulzar Ahmed hade svarat att det är hans verkstad och han gör vad han vill där. ILOs personal var missnöjda och sa att nästa gång det kommer utlänningar och ställer frågor så ska de först informera ILO.

Mian Muhammad Benyameen ger oss tillåtelse att besöka en så kallad "ILO model workshop", en verkstad som ska vara som en modell för andra verkstäder. Vi får dock inte tillåtelse att filma.

ILOs modellverkstad

Denna verkstadsägare har totalt 50 anställda, varav åtta tillhör modellverkstaden där han fått hjälp av ILO att installera ljusrör och stolar. Modellverkstaden består av två rum, i det ena sitter fem kvinnor och gör finjusteringar och paketering av de saxar som de tillverkar. Vi frågar vad de tjänar. Kvinnorna säger att de tjänar från 230 SEK till 310 SEK per månad och de arbetar från halv åtta till sex på kvällen sex dagar i veckan. Eftersom detta är långt under minimilönen 512 SEK uppstår en pinsam tystnad. Abdul Mateen Janjua, programassistent på ILOs projekt, som följde med oss sa till min lokala guide att det var ”bra att han inte översatte kvinnornas svar på mina frågor om deras löner”, då han förstod att det såg illa ut.

I det andra rummet satt för tillfället bara en man och formade verktygen med hammare mot ett stämjärn. Han satt på stol till skillnad från de andra verkstäderna vi besökt tidigare och över hans arbetsplats flimrade ett trasigt lysrör. I övrigt var arbetsmiljön likvärdig de andra verkstäderna.

När en dörr öppnades till rummet bredvid och det kom starkt oväsen, sa personalen från ILO genast att denna skulle hållas stängd. Det visade sig att endast åtta av totalt 50 arbetare jobbade i de två främsta rummen som omfattades av ILOs modellverkstad. De övriga arbetarna jobbade i ”vanliga” verkstäder. ILOs personal menade dock att man även kontrollerade dessa inre rum.³⁹ Vi ber att få besöka även dessa delar av verkstaden. Här är det smutsigare och mer ljudligt, men det beror mest på att dessa verkstäder gör flera av de tidigare processerna i tillverkningen som slipning. Tre arbetare kommer ut från ett inre rum helt svarta av sot i ansiktet. Vi frågar den person som är ansvarig för denna del av verkstaden varför inte hans del av verkstaden också blir modellverkstad.

– Arbetarna tycker inte det är bekvämt att sitta på stolar när de arbetar, är svaret.

³⁹ Enligt Mr Benyameen gör ILO inte några egentliga inspektioner, utan man har till uppgift att inspirera och erbjuda vägar bort från barnarbete och undermåliga arbetsmiljöer. ILO har dock ett så kallat ”monitoring-team” som ska se till att de verkstäder som registrerat sig också följer den överenskommelse dessa har med ILO.

Slutsats: kirurgiska instrument

Det är tydligt att många av aktörerna inom tillverkningen av enkla kirurgiska instrument upplever sig vara illa behandlade.

Fabriksägarna i Sialkot känner sig orättvis behandlade av de västerländska inköparna som inte vill köpa pakistanskt, utan går omvägen via mellanhänder i Tyskland. På så vis slipper köparna i väst ta ansvar för de dåliga villkoren i produktionen i Pakistan, utan kan gömma sig bakom en ”made in Germany”-etikett.

Detta gör att Pakistans tillverkare får sämre betalt än om de kunde leverera direkt till kunderna i väst, vilket i sin tur skulle göra att de kunde förbättra kvaliteten liksom arbetsvillkoren och arbetsmiljön. Värt att nämnas är att Sunnex Tillquist utgör ett gott undantag. Företaget utvecklade direkt handel sedan ett tiotal år med en seriös aktör i Sialkot, MA Arain. Även om det finns stora behov av förbättringar i MA Arains sociala och miljömässiga hänsynstagande, inte minst gentemot underleverantörer, så är möjligheterna till dessa förbättringar mycket större än om man gömmer undan pakistansk produktion med mellanhänder i Tyskland.

Underleverantörerna i Sialkot är å sin sida upprörda över det de kallar exploatering från de exporterande fabriksägarna i Sialkot. De anser att de gör det mesta av arbetet, men att ersättningen för detta är långt ifrån rättmätig. Detta gör i sin tur att de tvingas betala låga löner (de makers som sitter i verkstäderna får oftast endast betalt per ackord och är egentligen inte anställda av verkstadsägaren). Detta bidrar i sin tur till att fattigdomen bland lokalbefolkningen består och gör att färre föräldrar har möjligheten att prioritera barnens skolgång framför arbete, vilket ökar trycket på verkstadsägarna att låta barn arbeta i deras verkstäder. Bristen på överskott skapar även få möjligheter till att genomföra välbehövliga investeringar i arbetsmiljön i de små verkstäderna.

Det som behövs är en kombination av att köpare i väst med den inköpsmakt de besitter ställer hårda krav på direkthandel och insyn i hela produktionsledet ner till underleverantörsled samt att de samtidigt är beredda att betala ett pris för produktionen som möjliggör goda arbetsvillkor för vuxna anställda som arbetar i en sund arbetsmiljö. Man måste sedan givetvis kontrollera att pengarna från inköpen verkligen går till bättre arbetsvillkor och förbättrad arbetsmiljö i leverantörsledet. För att detta ska kunna kontrolleras på ett trovärdigt sätt måste de anställda i alla led uppmuntras att organisera sig fackligt och samarbeten skapas med organisationer som IMAC (som idag kontrollerar fotbollsindustrin).

Den enklaste reaktionen från köpare i väst är att vända produktionen från Sialkot ryggen och i ännu högre grad än idag köpa via Tyskland. Detta skulle dock endast förvärra situationen i Sialkot.

Sjukvårdstextilier

På sjukhus används flera olika textilier. Förutom personalkläder är det patientkläder, bäddlinnen, handdukar, filter, dukar och gardiner. Sammanlagt köper landstingen in textilier för cirka 150 miljoner varje år.⁴⁰

Hur går handeln till?

Tvätterierna

Ofta har landstingen avtal med tvätterier för personalkläder, lakan, handdukar och patientkläder. Tvätterierna är till exempel TVNO Textilservice AB som har avtal med bland annat Norrköping och Jönköpings landsting, Textilia tvätt & textilservice AB som har avtal med Stockholm, Jämtland och Västerbotten med flera landsting, Alingsås Tvätteri som har avtal med bland annat Västra Götaland, Skånetvätt som har hand om Skåne-regionen och Berendsen som är stora i hela Sverige. Tvätterierna ingår långa avtal med leverantörer för yrkeskläder, ofta på flera år.⁴¹

Ungefär vart fjärde år gör landstingen upphandlingar som annonseras i Bryssel för hela EU. Principen är att alla leverantörer ska ha samma chans att vinna anbudet, men det är ofta svenska eller nordiska firmor som vinner anbudet även om de sedan har leverantörer i låglöneländer i sin tur. Tvätterierna ingår sedan leasingavtalen med landsting och kommuner om att tvätta plaggen under dessa fyra år. Björn Åkerlind, VD, TVNO Textilservice AB, berättar för SwedWatch att de vet ungefär var leverantörerna har sin tillverkning när de ingår kontraktet, men menar att detta kan ändras under den långa avtalsperioden.

– Först var det Sverige, sen Portugal, sen Baltikum och Vitryssland och nu Kina och Indien och till viss del Etiopien, säger Björn Åkerlind, VD, TVNO Textilservice AB.⁴²

Textilia tvätt & textilservice levererar allt som används på sjukhus (handdukar, dukar, lakan, bäddlinne, patientkläder, sjukhusrockar) till Västerbotten, Jämtland, Västra Norrland, Dalarna och Stockholms landsting samt vissa av Stockholms kommuner.⁴³ Eva Bohman, inköpschef på Textilia berättar för SwedWatch att företaget sedan ett år bara har två leverantörer; Krenholms (Borås Wäverier) och Martinson konfektion. Krenholms gör bäddtextilier, frotté, personalkläder och täcken i Baltikum och Martinson gör en liten del i Sverige och lönnsovnad i Baltikum och trikå i Indien.

Vet ni var tillverkningen sker av dessa produkter?

⁴⁰ Statistik från SCB, Hans Björklund, excel-lista, sänd per e-post, 2006-06-14.

⁴¹ Björn Åkerlind, VD, TVNO Textilservice AB, telefonintervju 2006-03-30.

⁴² Telefonintervju 2006-03-30.

⁴³ Eva Bohman, inköpschef, Textilia, telefonintervju, 2006-05-31.

– Nej, inte alltid, men vi kräver ju att barnarbete alltid ska vara förbjudet. Och jag kan ju få konkret bekräftat att de följer detta och de har ju varit och besökt sina leverantörer, säger Eva Bohman.

Eva Bohman uppskattar att 80 procent av deras varor kommer från Europa och 20 procent har sitt ursprung i fjärran östern. Hon har själv besökt Krenholms fabriker i Estland flera gånger.

– Arbetsvillkoren ser ungefär ut som i svenska fabriker i början av 1980-talet. Tillverkning av väv i spinnerier betyder alltid mycket damm. De försöker hålla rent men det ser ju inte ut som ett kontor förstås, det gör det inte. Det finns möjlighet att använda hörselskydd, men det är inte så många som använder dem.

Eva Bohman säger att de diskuterat med speciellt Stockholms landsting om att införa sociala krav. För närvarande ställer de krav på barnarbete, men inget mer.

Tillverkningen

Tillverkningen av sjukvårdstextilier sker i Baltikum (Martinson, Segers och Almedahls) samt Bosnien (Almedahls och Mitt Plagg), Pakistan (Segers och Almedahls) och Indien (Martinson). Hejco lägger ut tillverkningen på fem fabriker i Kina, samt några i Portugal, Turkiet, Lettland och Ukraina.

TVNO textilservice nämnde att Etiopien började komma som tillverkningsland, men att de på grund av den sämre kvaliteten endast köpt en testorder därifrån. Tillverkningen sker till stor del genom lönn-tillverkning, det vill säga de svenska leverantörerna tillhandahåller väv, tillbehör och mönster till tillverkarna och sedan syr de på beställning. Martinson Konfektion köper också in en del så kallad trading, det vill säga färdiga produkter (typ t-shirts och patientkläder i trikå).

Alla uppger att de har samma leverantörer från år till år. Det finns ingen anledning att byta så länge pris och kvalitet hålls (till skillnad från modebranschen som ofta byter leverantörer på grund av modeskiftningar).

Etiska krav

Flera av företagen nämner ISO 14001 och Öko-tex, men få har det som faktiska krav på leverantörerna. Det är beroende på om kunderna i sin tur kräver detta. Hejco är det enda av företagen som har en etisk uppförandekod.⁴⁴ Martinson Konfektion har endast påbörjat att ställa vissa frågor om arbetsvillkor det senaste året.⁴⁵ Krav på att det inte får förekomma barnarbete är det enda egentliga sociala krav som förekommer bland majoriteten av företagen som levererar vårdkläder och textilier till landstingen. Flera av dem uppger att de besöker fabrikerna (de

44 *Fristads/Hejcos policy gällande socialt ansvarstagande*, överskickad till SwedWatch per e-post, 20060424.

45 E-post från Tarja Pajula, inköpsansvarig, Martinson Konfektion 20060531 samt 20060921 och telefonintervju 20070126.

stora), men att detta är anmälda besök som inte specifikt ska kolla arbetsvillkor utan mer inköp och kvalitet.

Textilia tvätt & textilservice AB ställer krav på att alla textilier ska nå upp till Öko-tex och EU-blommans miljökrav. Vad det gäller sociala krav ställer man krav på att "barnarbete inte får förekomma i produktionen".⁴⁶ Efter att ha talat med flera landsting och tagit del av Fair Trade Centers undersökning där organisationen frågade samtliga landsting om man ställde sociala krav, är SwedWatchs bedömning att i den mån landstingen ställer några etiska krav, gäller det endast barnarbete.⁴⁷

På miljöområdet är kraven mer utvecklade. Till exempel ställer Stockholms läns landsting relativt långtgående krav på kemikalieinnehåll i textilier, samt krav på miljöarbete hos leverantören som ska kunna kontrolleras en gång per år.⁴⁸ Kravet om Öko-tex-märkning är dock lite missvisande som miljökrav betraktat. Öko-tex är en märkning som syftar till att textilierna och kläderna inte ska vara hälsofarliga för användaren.⁴⁹ Den drivs sedan 1992 av det oberoende testinstitutet Internationalen Öko-tex föreningen och startade efter larm om gifter i våra kläder.

– Det är viktigt att förstå att Öko-tex inte är någon miljömärkning. Det är en märkning som garanterar att vissa hälsoskadliga ämnen inte ska finnas i plagget när det används, det säger egentligen inte något om hur miljövänligt eller miljöskadligt produktionen varit, säger Eva Eiderström som är chef för Naturskydds-föreningens Bra Miljöval-avdelning.

Däremot kan givetvis avsaknaden av vissa farliga kemikalier även innebära en miljövinst i produktionen, men det är inte det primära syftet med Öko-tex märkningen.

ISO 14001 som vissa av företagen hänvisar till, säger inte heller något om den egentliga miljöprestandan på tillverkningen. ISO 14001 är ett miljöledningssystem, som innebär att företaget har ett dokumenterat miljöarbete. Fokus ligger på att förbättringar ska ske, men det är företaget självt som sätter upp miljömålen.⁵⁰

Martinson Konfektion AB

Martinson Konfektion har funnits i 40 år och har fortfarande kvar en mindre egen fabrik i Torsbo i Sjuhäradsbygden. Företaget ägs sedan 2001 av Fristads

46 Villkor gällande textilleveranser till Textilia Tvätt & Textilservice AB, 20060101, SwedWatch till del från inköpschef Eva Bohman, e-post per 2006-06-15.

47 Fair Trade Centers hemsida, Inget landsting får godkänt, <http://www.fairtradecenter.se/upphandling>, nerladdat 2007-02-06.

48 Kravspecifikation, Upphandling av Textilservice för Stockholms läns landsting, bilaga 3.

49 Öko-tex hemsida, http://www.oeko-tex.com/OekoTex100_PUBLIC/index.asp?cls=02, 2007-02-07.

50 SIS hemsida, <http://www.sis.se/DesktopDefault.aspx?tabname=@iso14000&menuItemID=6466>, 2007-02-07.

Arbetskläder och ingår därmed i Kwintet Group, som är den största tillverkaren av arbetskläder i Europa med en årlig omsättning på cirka tre miljarder SEK. Martinsons omsättning har pendlat mellan 25-35 miljoner om året de senaste åren.⁵¹

När det behövs större volymorder skickas tillskuret material från Torsbo med tillbehör, tillverkningsinstruktion och provplagg till Martinsons lönsömnadsfabrik i Lettland, skriver Tarja Pajula, inköpsansvarig på Martinson Konfektion.⁵² Slutkontroll görs sedan i Sverige innan varorna levereras till kunden. Sedan 1990 har Martinson Konfektion även börjat lägga ut produktion i Indien och Kina. Det är trikåvaror (undertrikå, joggingbyxor, koftor och bäddskjortor) från Indien och tvättsäckar från Kina.

Företaget uppskattar att deras inköp från Indien står för cirka 2-6 miljoner per år från en leverantör i Tirupur i södra Indien, leverantör A. Både Textilia tvättservice, Alingsås tvätterier, Skåne Tvätt och TVNO tvätterier har Martinson Konfektion som leverantör. Det innebär att den indiska leverantören, leverantör A, har tillverkat patientkläderna till hundratusentals patienter i Skåne, Västra Götaland, Östergötland och Jönköpings län, Stockholms län, Dalarna, Västerbotten med flera, de senaste tio-sexton åren. För den indiska leverantören, leverantör A, är Martinson en mycket viktig kund.

– Martinson köper omkring 40 procent av vår produktion, berättar VDn och ägaren C Madhan för SwedWatch.

Tarja Pajula meddelar att Martinson Konfektion har ISO 9001 certifiering som innebär att företaget har ett kvalitetssystem och en kvalitetspolicy. Tarja Pajula uppger även att Martinson har årliga utvärderingar av sina underleverantörer där företaget ”samlar vi in information om leverantörernas kvalitets- och miljöarbete, samt hur leverantören tar ansvar för sin personal och att barnarbete inte förekommer”. ”Vi gör besök hos våra underleverantörer och håller en ständig dialog med dem”, skriver Tarja Pajula vidare till SwedWatch.

Martinson Konfektion uppger att företaget följer de ”förfordningar och lagar som finns samt de krav som regionen/landsting ställer på oss”. Tarja Pajula förklarar via e-post att företaget ”stödjer sig” till innehållet på standarden SA8000.⁵³ SA8000 är en standard med relativt högt uppsatta krav på att leverantörer ska följa ILO-konventioner om arbetsrätt och löner som täcker ett hushålls baskostnader.⁵⁴ SA8000 kräver också högst 48 timmars arbetsvecka samt rätten till en dags ledighet per vecka. Det visar sig dock att Martinson ännu inte infört några egentliga sociala krav, utan endast börjat ställa vissa frågor till sin leverantör i

51 E-post till SwedWatch från Tarja Pajula, Martinson Konfektion, 2006-10-20.

52 E-post till SwedWatch från Tarja Pajula, Martinson Konfektion 2006-05-31.

53 E-post till SwedWatch 2006-09-21.

54 SA8000, [http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=document.showDocumentByID&n](http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=document.showDocumentByID&nodeID=1&DocumentID=136)
odeID=1&DocumentID=136, nerladdad 2006-10-16.

Indien under 2006.⁵⁵ Det enda absoluta kravet som finns i avtal är att det inte ska förekomma barnarbete. När SwedWatch frågar Tarja Pajula vad hon fann vid sin utvärdering av leverantör A våren 2006, visar det sig att hon inte känner till indisk arbetsrättslagstiftning.

– Det är väldigt svårt att få relevant information om indisk lagstiftning. Jag har försökt men det är inte lätt för att jag faktiskt inte vet vem man ska vända sig till, säger hon.

Tror du att er leverantör känner till indisk arbetsrättslagstiftning?

– Jag tror faktiskt inte att den gör det till 100 procent, om jag ska vara ärlig.

Så idag vet ni egentligen inte om er leverantör följer lagen?

– Vi vet att de inte har barnarbete, det har de försäkrat oss, säger Tarja Pajula.

SwedWatch fick adressen till Martinsons leverantör i Södra Indien, här kallad leverantör A.⁵⁶ Se mer information om denna leverantör i nedanstående avsnitt om fallstudien i Tirupur.

Almedahls

Almedahls Alingsås AB säljer bland annat vårdkläder för patienter och personal och andra textilier inom vårdsektorn som sänglinne och handdukar.⁵⁷ Almedahls ägs sedan hösten 2006 av danska Borch Textile Group A/S som med Almedahls blir en viktig aktör för textilier inom vårdsektorn i hela Skandinavien. Almedahls omsättning är cirka 60 miljoner per år och företaget har 25 anställda.⁵⁸

Företagets största kunder är tvätterierna Berendsen, Textilia och de fyra landstingsägda tvätterierna samt grossister för arbetskläder. Alla dessa levererar till landstingen. Den största enskilda kunden är Tvätteriet i Alingsås.

Ulf Efraimsson, VD för Almedahls, berättar för SwedWatch att Almedahls importerar väven till sina personalkläder och textilier för vården från Pakistan och att dessa sedan sys till färdiga varor av leverantörer i Estland, Litauen, Bosnien och Polen.

– På så vis får vi större flexibilitet och det är lättare att ha en kvalitetskontroll i

⁵⁵ Telefonintervju Tarja Pajula, Martinson konfektion, 2007-01-26.

⁵⁶ SwedWatch har valt att anonymisera leverantörer (som inte redan är allmänt kända) dels för att minska risken att köpare ska avbryta kontrakt och därmed straffa de anställda istället för att förbättra situationen och dels för att de företag som lämnat ut adresser och på så vis underlättat vår granskning av konkurrensskäl inte vill offentliggöra namnen på leverantörerna.

⁵⁷ Almedahls hemsida, <http://www.almedahls.nu/omrade.php?omrade=2&lang=sv#>, nerladdad 2006-10-13.

⁵⁸ Telefonintervju med Ulf Efraimsson, VD, Almedahls, 2006-06-29.

Östeuropa än i Asien, säger Ulf Efraimsson.

För yrkeskläder importerar Almedahls även väv från Indonesien. Efraimsson uppskattar att 35 procent av dess omsättning går till import av väv från Asien och lika mycket till sömnaden i Östeuropa och Baltikum. De övriga 30 procenten behövs för att täcka omkostnader i Sverige och vinst för bolaget. Väven består framförallt av blandväv av polyester och bomull.

Almedahls har cirka fem-sex leverantörer i Asien, varav SwedWatch besökt två, leverantör B och C, utanför Lahore (se nedan). Det är framförallt dessa två som tillverkar för landstingen. Leverantör B har tillverkat för Almedahls i 25 år och leverantör C har tillverkat i 7-8 år. Enligt Ulf Efraimsson vill Almedahls arbeta långsiktigt med sina leverantörer.

– Därigenom bygger vi successivt upp en kompetens och lär känna varandra. Vi får ett bättre samarbete och då uppnår vi också en bättre kvalitet, säger han.

Enligt Ulf Efraimsson har dessa leverantörer kontroll över hela sin egen produktion och lägger inte ut delar på underleverantörer. Däremot köper de råvarorna från andra leverantörer, som Almedahls inte känner till. Ulf Efraimsson har besökt leverantörerna många gånger och tycker att utvecklingen varit fantastisk.

– Idag skulle jag säga att kompetensen är större i Asien än vad den är i Europa vad det gäller textilproduktionen. Detta beror på att så mycket har flyttats ut, säger han.

Ulf Efraimsson berättar att till exempel Pakistan mottagit omfattande investeringar från Europa som gör att maskinparken ofta är modernare än i Europa.

– Om du däremot kommer till företag som tillverkar enklare produkter, till exempel frottéhanddukar eller kökshanddukar, så är det äldre fabriker med äldre maskinpark.

Almedahls ställer krav på att den lokala lagstiftningen ska följas. Ulf Efraimsson säger att han tror att Pakistan tillåter 48 timmars arbetsvecka och att de tjänar cirka 700 – 800 SEK/månad och uppåt. Ulf Efraimsson säger dock att Almedahls inte brukar titta på frågor om arbetsvillkor när de besöker fabrikena, förutom barnarbete.

– Risken för att det skulle förekomma barnarbete är inte särskilt stor i den här typen av mekaniserade fabriker. Då är det en väsentligt större risk om man skulle bedriva konfektion, säger han.

Almedahls har en barnarbetspolicy sedan 2005 där de intygar att de inte förekommer barnarbete i deras produktion.⁵⁹

⁵⁹ SwedWatch har fått ta del av denna policy per 2006-08-07.

– Vad det gäller övrig lagstiftning så litar vi på att det som leverantören säger till oss stämmer.

Det finns inga frågeformulär eller någon dokumentation Almedahls har heller aldrig upptäckt barnarbete eller andra avvikelser från den lokala lagstiftningen. Ulf Efraimsson känner inte till hur kontrollen av lagstiftningen sker i Pakistan. Även miljökraven bygger på att leverantörerna ska följa den lokala lagstiftningen, uppger Ulf Efraimsson. Användningen av kemikalier och färger som används regleras genom EUs lagstiftning. Ulf Efraimsson menar att leverantörerna i Asien är väl medvetna om dessa krav i och med att de nästan uteslutande arbetar med exportmarknaden.

– Sen är ju ett stort antal av de här textilföretagen certifierade enligt ISO 9000 och 14000 och Öko-tex.

Leverantör B tillverkar frottéhanddukar till Almedahls, medan leverantör C gör väv av polyester och bomull. En stor del av produkterna hamnar i slutändan hos landstingen.

Läs mer om Almedahls leverantörer i kapitlet ”Fallstudie textiltillverkning i Lahore” nedan.

Efter att SwedWatch informerat Almedahls VD om eventuella kränkningar av lokal lagstiftning och ILO konventioner hos dess leverantörer meddelar Ulf Efraimsson att företaget fått uppgifter från sina leverantörer att de följer lokal lag.⁶⁰ Han meddelar även att Almedahls nu ska skriva avtal med sina leverantörer om vissa sociala krav.

Hejco

Hejco tillverkar lättare yrkeskläder till statlig och kommunal service, städ, kök, vård, tandläkare, kroppsvård, hotell och restaurang samt detaljhandel.⁶¹ Hejcos huvudkontor och lager finns i Borås, men företaget har säljbolag i Norge, Danmark, Finland, Benelux och Tyskland. Distributörer finns dessutom i Storbritannien, Spanien, Schweiz och Island. Hejco omsätter cirka 220 miljoner SEK om året. Hejco säljer vårdkläder sedan cirka sju år, men är större på yrkesplagg för städpersonal inom kommunerna. Hejco ingår liksom Martinson Konfektion i Kwintet-koncernen. Koncernen har sitt huvudkontor i Odense i Danmark. I november 2005 köptes Kwintet-koncernen av Industrikapital.

Karin Engman, inköpschef på Hejco, berättar för SwedWatch att Hejco tillverkar cirka hälften av sina varor i Lettland och Ukraina. Hejco äger en fabrik i Lettland helt och en annan fabrik som syr på uppdrag av Hejco. Den andra hälften av tillverkningen sker i Portugal, Turkiet och Kina. I Kina har Hejco fem leverantörer i

60 E-post till SwedWatch från Ulf Efraimsson, VD, Almedahls, 2007-02-22.

61 Hejco's hemsida, [http://www.hejco.com/\(dltkin45cdpltn55bzedri55\)/store/default2.aspx?WebID=HEJCO&LanguageCode=SV&CountryCode=SE](http://www.hejco.com/(dltkin45cdpltn55bzedri55)/store/default2.aspx?WebID=HEJCO&LanguageCode=SV&CountryCode=SE), 2006-03-28.

Guangshou och Shanghai som de köpt av de sista fem åren.

– Vi har ungefär samma leverantörer hela tiden om inget drastiskt i pris eller kvalitet ändras, för vårt urval av produkter ändras knappt, säger Karin Engman.

Hejco har en uppförandekod som refererar till ILO-konventioner och som alla leverantörer måste skriva under.⁶² Enligt Karin Engman kontrolleras att uppförandekoden följs när Hejcos personal besöker leverantörerna. SwedWatch har inom ramen för denna studie inte haft möjlighet att besöka Hejcos tillverkning i Kina.

Segers Fabriker AB

Segers är ett familjeföretag som bland annat säljer till tvätterier. Segers Fabriker är rikstäckande och har sålt till vårdsektorn i cirka sju år, uppger Nils Järdhult, säljare på Segers Fabriker.⁶³ Segers har ett avtal med Stockholms läns landsting, men avtalen går allt oftare över till lokala återförsäljare. Segers tillverkar sina varor i en fabrik i Estland, en fabrik i Ukraina samt köper in tyg hos en leverantör, leverantör F (se nedan), via handelshuset Elof Hansson. Segers äger Segers Estonia och Segers Ukraina. Nils Järdhult anser att Segers har god kontroll på arbetsvillkoren.

– Ja, vi har god kontroll genom att svensk personal finns på plats en till två gånger i månaden. I Estland finns också svensktalande personal.

Han berättar vidare att Segers har ISO 14001-certifiering och Öko-tex i Sverige.

– I ärlighetens namn är det ju inte svenska förhållanden (i Estland och Ukraina, förf anm), men målsättningen är att arbetsvillkoren ska närma sig svenska förhållanden, säger Nils Järdhult.

Nils Järdhult känner inte till om det finns några fackföreningar vid tillverkningen i Ukraina eller Estland.

Läs mer om Segers leverantör i Pakistan nedan.

Elof Hansson

Elof Hansson är ett handelsföretag som handlar med varor inom tre branscher: skogsprodukter, industri - och konsumentvaror. Göran Älveborn på Elof Hansson berättar att företaget köper in väv till Martinson, Segers och Almedahls.⁶⁴ Till Martinson Konfektion har Elof Hansson levererat väv i ett år som Martinson sedan tillverkar vårdkläder av.

Till Segers Fabriker har Elof Hansson levererat väv i cirka fem år. Den väven

62 SwedWatch har fått ta del av uppförandekoden per 2006-04-24.

63 Telefonintervju med Nils Järdhult, Säljare på Segers Fabriker, 2006-03-27.

64 Telefonintervju Göran Älveborn, Elof Hansson, 2006-08-02.

går till lättare arbetskläder inom eftervård, städpersonal, tandläkare, med mera. Almedahls har varit Elof Hanssons kund i 20 år. Almedahls tillverkar undersöknings- och operationsrockar av väven.

Elof Hansson är den största kunden till leverantör F i Europa och har gjort affärer med leverantören i Pakistan i 34 år.

Se nedan för mer information om leverantör F.

Fallstudie: Textiltillverkning i Lahore, Pakistan

Arbetsrättslagstiftningen

Pakistan har ratificerat samtliga av ILOs åtta kärnkonventioner (se faktaruta ovan). En av de viktigaste lagarna som reglerar arbetsvillkoren är annars "Factories Act" från 1934.⁶⁵ Här slås fast att normal arbetstid inte skall överskrida 48 timmar i veckan och inte heller undantagsvis 56 timmar per vecka. Här ingår även krav på hälsosamma och säkra arbetsplatser. Det finns även andra lagar som reglerar detta område.⁶⁶ Lagen föreskriver tydligt att brandövningar skall ges.

Silvana Cappuccio, ansvarig för hälso- och säkerhetsfrågor på Internationella textil-, beklädnads- och läderarbetar-federationen, ITGLWF, påpekar dock att Pakistans lagstiftning är mycket svag vad det gäller krav på övrig hälso- och säkerhetsutbildning.⁶⁷ Pakistan har inte heller ratificerat ILOs konvention 155 om hälsa och säkerhet, där rätten till hälso- och säkerhetsutbildning ingår. Hon anser dock inte att internationella företag som handlar i Pakistan ska gömma sig bakom den svaga lagstiftningen.

– Internationella köpare borde ändå kräva att ILO konvention 155 följs. För om vi använder argumentet att lagen är dålig och uppföljningen är dålig kan vi rättfärdiga vad som helst, säger Silvana Cappuccio.

Landstingens inköp från tre leverantörer i Pakistan

Leverantör F

Leverantör F är ett av Pakistans största textilföretag. Företaget har totalt 14 000 anställda och tillverkar tyg till hela världen för tillverkning till allt från modekläder till yrkeskläder och textilier för sjukhus och institutioner. De flesta produkter görs av en blandning av bomull och polyester. Företaget tillverkar väv och tyg till Elof Hansson som i sin tur säljer till Segers Fabriker, Martinson Konfektion och Almedahls. Leverantör F säljer även tyg till Hennes & Mauritz. BRICs research-team har intervjuat fjorton anställda på tre enheter. Samtliga är nöjda med sitt arbete och tycker att det är bra atmosfär på fabriken. De tycker att fabriksledningen är vänlig och anser att arbetsmiljön är bra. Om man har något klagomål kan man vända sig till förmännen som lyssnar på ens åsikter.

65 Factories Act, 1934, NATLEX, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=35384

66 NATLEX, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=PAK

67 Silvana Cappuchino, ITGLWF, intervju i Lahore, 2006-11-10.

Samtliga uppger att de arbetar åtta timmars skift normalt och vissa arbetar övertid om förmännen säger till. Det går att få tillstånd att inte arbeta övertid om man vill, men de flesta vill arbeta övertid så fort de får, på grund av att de behöver tjäna mer. De får dubbelt betalt för övertid som lagen föreskriver. De uppger också att de som arbetar i tvätt- och kemikalieavdelningen har skyddskläder och skyddsutrustning. De anställda omfattas också av sjukdoms- olycksfalls- och pensionsförsäkringar.

Den sjunde november besöker SwedWatch leverantör F. Först möter vi företagets VD på kontoret inne i centrala Lahore. Han säger att hans företag ställer högre krav än lagstiftningen kräver. Det är en självklarhet att man följer arbetsrättslagstiftningen, menar han. Vidare säger leverantör F:s VD att han är positiv till att allt fler köpare ställer sociala och miljömässiga krav på produktionen.

Han säger också att leverantör F är mån om att utbildad arbetskraft ska få träning och möjlighet att avancera till nya arbetsuppgifter. Han menar att det är högst otroligt att någon som varit anställd på företaget i tio till femton år fortfarande skulle vara kvar på samma arbetsuppgift och endast tjäna minimilön. Minimilönen tycker VDN är för hög numera, vilket han menar påskyndar mekanisering. Han säger också att det råder brist på yrkesutbildade arbetare och efterlyser mer sådan utbildning i Pakistan överhuvudtaget.

– Är man yrkeskunnig på ett speciellt område idag, kan man få väldigt bra betalt, säger leverantör F:s VD.

Vi åker sedan 26 km utanför Lahore för att besöka den plats där företaget har de flesta av sina olika tillverkningsenheter, så som spinning och vävning. Tillverkningen är mycket modern och lokalerna stora, ljusa och med god ventilation. Till övervägande del kan man säga att leverantör F har en mycket bra och till synes jämn standard på sin arbetsmiljö, jämförbar med textilföretag i Europa. Det finns dock några saker som förvånar.

Ljudnivån i de stora vävsalarna är öronbedövande. Trots att vi vet att personalen blivit förvarnade inför vårt besök så använder högst hälften öronproppar. När vi återvänder samma väg på tillbakavägen är det bara någon enstaka som har kvar öronpropparna. Produktionschefen förklarar att han på många olika sätt försöker förmå de anställda att använda öronproppar:

– Jag säger till dem att de kan förlora hörseln om två år om de inte använder hörselskydd.

Han uppger även att de försöker med ett system där man får uppskattning om man använder öronproppar. Men uppenbarligen fattas hälso- och säkerhetsträning för de anställda. Leverantör F kontrollerar inte heller de anställdas hälsa kontinuerligt så att de vet om de anställda får försämrad hörsel eller andra hälsoåkommor från arbetet. I den del där ånga tillförs för att behandla tråden innan vävning är det mycket fuktigt och varmt. På sommaren, kan det bli uppat

46 grader Celsius, berättar fabrikschefen.

– Då erbjuder vi arbetarna så mycket vattenpausar som de behöver, säger han.

Cirka 75 procent av leverantör F:s anställda på de tre enheter vi besöker kommer som gästarbetare från andra delar av Pakistan. De bor på företagets område. Vi ber att få se de anställdas bostadsområde. De anställda bor fem till sex arbetare i varje rum, området är fräscht och företaget har nyligen byggt en moské. Det finns en enkel servering, men de flesta anställda föredrar enligt fabrikschefen att laga mat i rummet, då detta är billigare. Vidare säger fabrikschefen att de försöker placera arbetare från olika delar av landet i olika produktionsprocesser och i olika rum.

– Annars kan de gå samman och ställa till besvär.

Som att organisera sig i fack? frågar Liaqat Javed från BRIC.

– Ja, precis, säger han.

Enligt företagets VD, finns det ett fack på fabriken, men samtidigt menar han att det inte behövs och det är otydligt vad detta fack gör. Efter intervjuer med en produktionschef och två fabrikschefer på olika enheter står det klart att det man kallar fack i själva verket är en lista med namn på anställda som fabriksledningen tagit fram om man någon gång "behöver" ha dessa. Några regelrätta förhandlingar eller överhuvudtaget några fackliga aktiviteter, finns inte.

– Vi har haft tur än så länge, säger fabrikschefen på den ena enheten. Det finns inga konflikter. Om någon har något att klaga på så vänder han sig bara till sin förman eller fabriksledningen.

– Det händer ibland, men det handlar om små saker och ofta kan vi ordna det på en gång, säger han.

Efter besöket på leverantör F som tagit hela dagen ska vi besöka en by där några av arbetarna på fabriken bor. Vi svänger av från huvudvägen och far ut på små dammiga vägar. Jordbruksfält brer ut sig. Byn är byggd av tegelstenar och man har inte mycket insyn i livet innanför murarna om man bara reser förbi. Vi är dock mycket efterlängtade gäster och bjuds in innanför en av byns grindar. Där öppnar sig först en liten gård där man eldar och har djurhållning för hushållsbehoven. Till höger finns två dörrar till de två rum som bostaden består av. Här bor Barkat Hussain, städare på leverantör F, med sin fru och sin yngste son. I grannhuset bor deras dotter med sin man, Zafar Din, som även han arbetar som städare hos leverantör F. Dottern och Zafar Din har fem döttrar och en son.

Barkat Hussain berättar att han arbetat 16 år hos leverantör F och att han nu är förman för städarna på sin avdelning. Han trivs med sitt arbete, men tycker inte att han får en tillräcklig lön för sitt arbete. Han är 67 år och egentligen pensionär

nu. Han får en mindre pension om cirka 170 SEK/månad, men har ändå inte slutat jobba på fabriken.

– Jag kan inte sluta jobba på grund av att vi är fattiga. Om jag inte arbetar, hur ska jag då överleva i denna värld? säger Barkat Hussain.

Ingen av dem kan påminna sig någon hälso- och säkerhetsträning. Några kontinuerliga hälsokontroller har de inte heller märkt av. Men företaget ger dem ett kort som ger dem rätt till fri sjukvård inom den statliga sjukvården. Båda tjänar exakt minimilönen på 512 SEK. Flera av de anställda som BRICs researchteam har intervjuat uppger också att de endast tjänar minimilönen om 512 SEK per månad, trots att de arbetat flera år på företaget. Med denna lön klarar de med nöd och näppe familjens utgifter. Utgifterna för en familj på landet består av avbetalningar på lån på deras hus alternativt hyra, elektricitet, kläder, skolvgifter, mediciner.

– Vi är pressade av den låga lönen, vi är tvungna att leva från hand till mun, men vi måste acceptera vad de ger. Det är ingen idé att klaga, det är upp till dem att ge oss vad de vill. Vi kan inte pressa dem, säger Barkat Hussain.

För Zafar Din räcker inte lönen för att ha råd med skolvgifter till hans döttrar. De arbetar därför med att sortera bomull på en annan fabrik, där även hans fru jobbar. Den kväll SwedWatch besöker byn arbetar alla sex till klockan tio på kvällen. Döttrarna är mellan 11 till 17 år. Zafar Din är mycket rädd för att han ska bli sjuk och inte kunna arbeta.

– Vad ska hända med mina döttrar då? De kommer inte att klara sig i så fall, säger han.

Vi frågar arbetarna om de inte skulle vilja organisera sig fackligt och på så vis kräva högre löner. Ingen av arbetarna vet vad fack är för något, och de uppger att arbetsgivaren ändå aldrig skulle gå med på något mer än vad han själv bestämmer. I intervjuerna som BRIC genomfört klagar dock en del anställda på att det inte finns något fack. Alla uppger att de skulle önska att det fanns ett fack, men en del anställda verkar inte tro att man kan starta en fackförening utan att få problem med arbetsgivaren.

– Fackföreningar borde finnas i fabrikerna, men vem ska kämpa för detta? Alla arbetare försöker ha kvar sitt jobb och om någon upptäcks som aktiv med att organisera en fackförening, kommer han omedelbart få sparken, säger till exempel Khadeem Ali, som är 24 år och arbetar som assistent i tvätt - och kemikalieavdelningen.

Om det är så att leverantör F avskedar personal som försöker organisera sig så bryter det mot lagen i Pakistan. En annan lagöverträdelse som leverantör F verkar göra är att de inte erbjuder några brandövningar på vissa enheter. Det verkar inte finnas ett entydigt lagkrav på hälso- och säkerhetsutbildning i

Pakistan, däremot har FNs arbetsrättsorganisation, ILO, antagit konvention 155 som tydligt föreskriver att hälso- och säkerhetsutbildning skall ges. Sju av tolv anställda uppger att de inte har fått någon brandövning eller hälso- och säkerhetsutbildning. Dock säger samtliga fem anställda på en annan enhet att de får brandövningar och hälso- och säkerhetsutbildning.

Eventuella kränkningar mot lagstiftning och ILO-konventioner hos leverantör F:

- Fackföreningsfrihet saknas
- Hälso- och säkerhetsutbildning saknas
- Brandsäkerhetsövningar saknas

Leverantör C

Leverantör C tillverkar väv till Almedahls. På leverantör C visas vi runt av Azmat Rauf Khan, assisterande marknadsdirektör. Även leverantör C väver främst tyg som sedan används av kunderna till olika ändamål, dock främst yrkeskläder. Förutom Almedahls nämner Azmat Rauf Khan att de säljer till Fristad och Borås Wäfverier i Sverige. Leverantör C vill numera utveckla även sömnadsledet och har därför de senaste sex månaderna startat en sömnadsenhet i samma område utanför Lahore. Azmat Rauf Khan berättar vidare att företagets kunder finns över hela världen, men att Europa och USA utgör de viktigaste marknaderna.

Leverantör C:s samtliga enheter ligger alla i samma inhägnade område. När BRICs researchers skulle intervjua anställda utanför företagets område var det därför svårt att avgöra i vilken enhet de anställda arbetade. BRICs researchers har därför endast intervjuat ett antal arbetare som jobbade i den nyuppsatta sömnadsenheten och till Sverige levereras ju endast tyg än så länge vilket gör intervju-underlaget ganska irrelevant. Det finns dock inte något i intervjuerna som tyder på att några grava kränkningar av lagstiftning eller ILO-konventioner förekommer hos leverantör C.

Produktionschefen för bleknings- och färgningsavdelningen uppger att många kunder frågar efter Öko-tex. Han menar att man då använder "helt ofarliga" kemikalier. Produktionschefen säger att vattnet från färgning och blekningsprocessen går ut i avloppet orenat.

– Vi har planer på att anlägga en rening av utsläppen från fabriken, men än så länge har vi det inte, säger produktionschefen.

Det är förvånande att inte ens ett stort och framgångsrikt företag som leverantör C har något så basalt som vattenrening. Allmänt sett är standarden på alla maskiner och rum något sämre hos leverantör C jämfört med leverantör F. Men det är svårt att avgöra vem av dem som egentligen är bäst på att minimera hälsorisker för de anställda.

Leverantör C har ISO-certifiering liksom även SA8000-certifiering. Inte heller leverantör C har något fack och deras inställning till facklig verksamhet är inte betryggande. På frågan om det finns något fack på företaget, säger Azmat Rauf Khan:

– Det behöver vi inte eftersom vi följer all lagstiftning och alla krav från våra köpare.

På grund av bristande intervjuunderlag har SwedWatch inte kunnat fastslå några eventuella kränkningar mot lagstiftning och ILO konventioner.

Andra anmärkningar:

- Ingen rening av utsläpp

Leverantör B

Leverantör B äger en enhet utanför Lahore. Fabriken tillverkar tyg för export. Fabriken anställer ungefär 750 män. Inga kvinnor anställs. Leverantör B säljer till Almedahls och Textilgruppen i Sverige. Textilgruppen är ett företag som levererar handdukar, bäddlinné med mera till hotell - och restaurangbranschen. Almedahls är dock leverantör B:s största och trognaste kund i Sverige. Almedahls har köpt av leverantör B i 25 år. Fabrikschefen uppger att cirka 10 – 15 procent av deras försäljning går till Sverige. Majoriteten av slutanvändarna av dess varor återfinns inom offentliga institutioner, säger fabrikschefen.

Fabriken är mer sliten än leverantör C och F som vi besökt tidigare. Liaqat Javed har intervjuat fyra anställda inom den förstudie som han genomfört för SwedWatch. Det verkar inte förekomma några underleverantörer och arbetet organiseras i tre skift. Barnarbete förekommer inte, enligt de intervjuade. SwedWatch får under sitt besök möjlighet att intervjua ytterligare två anställda anonymt i deras hem.

Det finns en avdelning där de hanterar kemikalier. De anställda uppger att de inte fått någon träning varken i brandsäkerhet, hälso- och säkerhet eller första hjälpen. Inte heller leverantör C har någon rening av sitt avfallsvatten. Här bleker de dessutom även med klor fortfarande för den lokala marknaden.

– Vårt vatten går ut i avloppet.

Och var går avloppet?

– Det känner vi inte till, säger leverantör B:s fabrikschef till SwedWatch.

Samtliga av de intervjuade arbetarna uppger att arbetsgivaren inte skulle tillåta någon facklig aktivitet.

– Om någon pratar om facket skulle han genast bli utslängd ur fabriken och

lönen skulle dras in, säger Hakim Ahmed Naqvi. Han är 26 år och har arbetat fyra år hos leverantör B. Hakim Ahmed Naqvi är gift och hans familj består av föräldrar och fem syskon.

SwedWatch träffar en arbetare som säger samma sak, det vill säga försöker man organisera sig fackligt får man genast sparken.

– Vi vet det för att en arbetare som jobbat länge på fabriken berättade att det har hänt förr och vi diskuterar det mycket. De äldre anställda säger alltid att om ni försöker så kommer samma sak hända, säger Sarfraz Nawaz Bhatti.

Hakim Ahmed Naqvi är anställd för att sopa undan fibrer och damm i fabriken. Han uppger att han arbetar 12 timmar per dag, varav åtta timmar är normal arbetstid och fyra timmar är övertid. Han säger att tjänar 512 SEK per månad.⁶⁸ Summan stämmer överens med minimilönen i Pakistan. Baskostnaderna för att försörja en familj i Lahore är dock cirka 1 300 SEK, enligt Liaqat Javed, BRIC.⁶⁹

– Jag är inte nöjd med min lön, men det är bättre än ingenting och därför jobbar jag fortfarande kvar här, säger Hakim Ahmed Naqvi.

Han anser att arbetsgivaren är vänlig, men säger att de anställda har två problem. Det ena är att om en arbetare begår ett misstag i arbetet så dras lönen av för en hel dag. Det andra är att när en anställd börjar arbeta så håller arbetsgivaren inne lönen i 15 dagar.

– De här två problemen är allvarliga för oss. Vi blir oroliga och vill klaga, men vem ska vi klaga till? säger Hakim Ahmed Naqvi.

En annan anställd, Navid Hussein, 28 år, fyller i:

– Vi vågar inte klaga för då kanske de avskedar oss, säger han.

Navid Hussein har nio familjemedlemmar, arbetar som maskinskräddare i syavdelningen sedan tre år. Även han har endast minimilönen 512 SEK i månaden, trots att han arbetar 12 timmar per dag.

– Jag arbetar hederligt, men jag har många vardagsproblem för att jag har så låg inkomst, säger han.

Shareef Lahoria, 25 år, arbetar som assistent i kemikalieavdelningen. Han tvättar och torkar frottéhandukarna som leverantör B tillverkar. Han är gift och har fem syskon. Han har bara arbetat på leverantör B i tre månader och tjänar endast 450 SEK, det vill säga under lagstadgad minimilön.

68 4000 Pakistanska Rupies = 512 SEK enligt Forex kurs 1 SEK = 0,1279 Rps per 2006-10-12.

69 Svar från Liaqat Javed, BRIC, per e-post till SwedWatch 2006-08-29.



Många arbetar med kemikalier i färgningen utan skyddsutrustning eller skyddskläder.

– Jag arbetar med kemikalier i mitt arbete men jag använder inga skyddskläder, skor, handskar eller munskydd. Vi får ingen sådan skyddsutrustning och jag blir inte tillfrågad att använda något av detta, säger Shareef Lahoria.

Shareef Lahoria har inte några klagomål på sin arbetsgivare, utan säger att alla fabriker har en del problem. Om någon skadar sig i arbetet så finns det, enligt honom, ett apotek i fabriken. Mahmood Ali, 22 år, har arbetat i färgningsavdelningen på fabriken i två år och även han tjänar under minimilönen, 450 SEK. Han säger att det är obligatorisk övertid fyra timmar per dag.

– Många kommer hit och arbetar, men slutar snart igen för att arbetsvillkoren är hårda och orättfärdiga.

Han är inte nöjd med lönen och arbetstiden, men säger att det inte finns något fack som kan göra något för de anställda.

– Många gånger ogillar vi övertiden för vi blir trötta, men ibland tycker jag om att jobba över för det ger mer inkomst, säger Mahmood Ali.

Inte heller Mahmood Ali får någon skyddsutrustning eller skyddskläder trots att han arbetar med kemikalier i färgningen.

– Vi är inte rädda för kemikalierna, säger han och berättar att de inte fått någon utbildning i hälsa och säkerhet.

Mahmood Ali bor 18 km från fabriken i en by med sina sju syskon. Fabriken betalar inte transporten så om han räknar bort transportkostnaden blir det inte mycket kvar av lönen.

– Vårt liv är verkligen en kamp för överlevnad, säger han.

När vi besöker fabriken säger dock fabrikschefen att det finns en fackförening och vi får intervjua en person som sägs leda fackföreningen. Nästa dag träffar vi två arbetare i den enes hem och de säger att denna person bara är deras förman och att de aldrig hört talas om att det finns ett fack. Vi kontrollerar även namnet som förmannen uppgett med Zaheer Ahmed Taj, som är generalsekreterare på Pakistan National Textile Leather Garments & General Workers Federation (PNTLGGWF).

– De är gula⁷⁰ fackföreningar! Såg du något av vad de åstadkommit? De kan inte visa upp något avtal, bara om bonus, kafeteria och vissa fördelar. De ser helt enkelt bara till sina egna intressen!

Enligt Zaheer Ahmed Taj är det allt vanligare med gula fackföreningar i Pakistan.

– Företagen ljugar när de säger att de tillåter fackföreningar. De tycker inte om fack, för om de har fack så måste de förhandla och facken ställer krav.

Vad borde de västerländska köparna kräva?

– De borde se till att lagstiftningen följs i fabrikerna och de borde insistera på att det ska finnas fria, oberoende fackföreningar, säger Zaheer Ahmed Taj.

Fabrikschefen erkänner att de har fyra timmars övertid varje dag på fabriken, men säger att det är vad de anställda önskar. Han uppger att de oerfarna anställda får minimilön, men att de flesta har högre löner, omkring 640 – 770 SEK i månaden. Han säger att den tekniska personalen stannar länge på fabriken.

– Men de oerfarna arbetarna slutar efter en månad, kanske två, säger han till SwedWatch.

Enligt förmannen, som säger sig vara klubbordförande på fabriken, är problemet att arbetarna inte vill stanna mer än ett år. Han menar att de efter ett år har

⁷⁰ Gula fackföreningar brukar man kalla fackföreningar som är mer eller mindre styrda av arbetsgivaren, snarare än arbetstagarna. Till exempel genom att det är arbetsgivarna som valt ut de ”fackliga” representanterna eller på olika sätt styr omröstningar eller verksamheten inom ”facket”.

chans till bättre lön och förmåner. Enligt de två anställda som SwedWatch träffar gäller dock denna gräns två års anställning.

– Om man arbetat i mer än två år får man en del förmåner, innan dess får vi ingenting. Vi tvingas arbeta övertid fyra timmar per dag varje dag och om man är ny så får man ingen extra kompensation, men har man arbetat länge får man dubbel övertidsersättning, säger Shareef Lahoria.

Han berättar vidare om arbetsvillkoren.

– Om något gått fel eller om något gått sönder på arbetsplatsen så utses en person till skyldig och man får avdrag på övertidsbetalningen.

Bevisade kränkningar mot lagstiftning och ILO-konventioner hos leverantör B:

- Orimlig arbetstid

Eventuella kränkningar mot lagstiftning och ILO-konventioner hos leverantör B:

- Lägre löner än lagen föreskriver
- Obligatorisk övertid
- Ej dubbelt betalt för övertid
- Fackföreningsfrihet saknas
- Hälso- och säkerhetsutbildning saknas
- Brandsäkerhetsövningar saknas
- Bra arbetsmiljö saknas

Andra anmärkningar:

- Ingen rening av utsläpp

Leverantör B:s reaktion

Leverantör B tillbakavisar att företaget skulle inskränka fackliga rättigheter och skriver att man har haft fack på fabriken de senaste 20 åren. De skriver att 12 timmars skift är industristandard. Läs deras kommentar i sin helhet på SwedWatches hemsida.

Fallstudie: Tirupur – Indiens T-shirtstad

Tirupur, även kallad T-shirtstaden, ligger i den indiska sydöstra delstaten Tamil Nadu och har sedan slutet av 1980-talet ständigt ökat sin triksåexport.⁷¹ År 2006 exporterade cirka 3 000 fabriker kläder till främst USA och Västeuropa för omkring 10 miljarder SEK.⁷² Enligt ordförande för branschföreningen för Tirupurs klädfabrikörer, Tirupur Exporters Association (TEA), står numera Tirupurs exportvärde för mer än hälften av Indiens klädexport.

Med den accelererande tillverkningen kom anställningstillfällen och möjligheter till ekonomisk utveckling för tusentals människor. Numera drar Tirupur till sig människor från hela södra Indiens landsbygd, speciellt de senaste åren när jordbruket drabbats av torka och människor lever nära svältgränsen. Omkring 300 000 arbetare beräknas jobba i Tirupurs kläindustri och omkring 60 procent av gästarbetarna lever i de 80 slumområden som finns i och runtomkring staden.⁷³ Vissa av dessa arbetare blir bara några år, medan andra blir kvar för resten av sina liv. Många skickar hem pengar till fattigare släktingar som lever kvar på landsbygden.

Miljöförstöring

Baksidan av utvecklingen är dock mycket synlig i och omkring Tirupur. Den främsta förloraren i den omfattande textiltillverkningen är miljön. När exportindustrin började expandera fanns det få som hade en tanke på rening av utsläppen från alla blekerier och färgerier. Idag trängs över 800 färgerier längs floden Noyyals flodbankar och ständiga färgskiftningar i Europas mode syns i flodens allt mer trögflytande vatten. SwedWatchs researcher besökte Tirupur första gången 1993. Redan då försökte miljöorganisationer väcka opinion om den kraftiga miljöförstörelsen, men få lyssnade.

Numera är grundvattnet runtom hela Tirupur helt otjänligt för människor. Stora tankbilar för in dricksvatten till människorna. Inte ens boskapen kan dricka vattnet i floden Noyyal och bönderna utanför Tirupur kan inte längre odla sina vanliga grödor.

– Varje år konsumerar ett färgeri och blekeri i genomsnitt 4,5 miljoner liter färskvatten. Eftersom det finns 801 färgerier och blekerier i Tirupur betyder det att de tillsammans använder 400 000 miljoner liter vatten per månad, säger S M

71 Phrithviraj, S. M., "Dirty shirts – A study of health, safety and environmental concerns in the context of the garment industry in Tirupur region, Tamil Nadu", Community Awareness Research Education (CARE), December 2002.

72 SAVE, "Challenges and responses in renewal of wage accord in Tirupur garment industry", 2006-10-27.

73 Phrithviraj, S. M., "Dirty shirts – A study of health, safety and environmental concerns in the context of the garment industry in Tirupur region, Tamil Nadu", Community Awareness Research Education (CARE), December 2002.

Prithiviraj, generalsekreterare på organisationen Community Awareness Research Education (CARE).

Under SwedWatchs besök december 2006 har dock några positiva saker skett. Genom att miljöorganisationer och lokala bönder gått samman och lämnat in en anmälan mot stadens blekerier och färgerier, har Tamil Nadus domstol ålagt industrin att rena sitt utsläpp senast per sista december 2006.⁷⁴ Industrin klagade högljutt och menade att man inte skulle klara konkurrensen från Kina om man ådrog sig så höga kostnader för att skydda miljön. En man från det färgeri som färgar till Martinson Konfektion, T R Subramaniam på Jayasakthi Processes, berättade för SwedWatch att de varit på studiebesök i Kina.

– Där släppte de ut utsläppen rakt ut i floderna. Men de hade bättre flöde i floderna, därför syntes det inte så mycket.

Industrin har nu lämnat in ett förslag om att delvis renat utsläpp ska ledas genom en lång rörledning och släppas ut i indiska oceanen istället.

– Det är som att flytta en ekologisk katastrof i en flod till en ekologisk katastrof i havet, säger S M Prithiviraj som är mycket kritisk till förslaget och hoppas att politiker inte ska hörsamma detta.

Flera färgerier har numera viss rening av sitt utsläpp, men enligt S M Prithiviraj beräknas fortfarande omkring 90 procent av utsläppen släppas ut orenat. Det finns åtta till nio statliga reningsverk, men de fungerar inte tillfredsställande. Nu avkrävs industrin att gå samman och bygga ett gemensamt reningsverk som ska rena alla utsläpp effektivt innan vattnet förs ut i floden Noyyal. S M Prithiviraj menar att de västerländska köparna borde vara med och betala för att komma till bukt med miljöförstörningen.

– Färgerierna och blekerierna som är i slutet av produktionsprocessen får ta all skuld, men ekonomiskt så borde man se på hela kedjan från början till slutanvändare. Hur många nordamerikanska och västeuropeiska märken har inte tjänat på tillverkningen av en enda T-shirt? De betalar omkring sju – fjorton SEK för en T-shirt, men det finns ingen ekologisk kostnad i det priset, säger S M Prithiviraj.

Sociala problem

De många anställningstillfällena i trikåstaden ger inte bara inkomster för de fattiga på landsbygden, utan också undermåliga arbetsvillkor, utslitna arbetare och barnarbete. Tirupurs många exportörer pressas till snabba och billiga order för att stå sig i den internationella konkurrensen, inte minst mot Kina. Samtidigt har de senaste tio årens krav på etiska uppförandekoder gjort att vissa förhållanden för de anställda blivit bättre. SwedWatch träffade tre fackföreningsledare i Tirupur. De uttryckte att uppförandekoder och krav från köpare har hjälpt arbetarna

⁷⁴ The New Indian Express, "High court to hear plea in pollution case", 2006-12-27 och "Dyeing units to strike work from today", 2007-01-01.

att få bättre förhållanden.

– Så långt så har de icke-statliga organisationernas krav på uppförandekoder bidragit mycket, mer än 50 procent, till bättre arbetsvillkor. Det är ingen tvekan om det, säger S Muthukumarasamy, generalsekreterare i Marumalarchi Labour Front, MLF.

Samtliga är dock överens om att lönerna fortfarande är orimligt låga och att arbetstiderna ofta alltför långa.

– Det har blivit en ”Tirupurkultur” att varje arbetare ska jobba 12 timmar per dag, vilket inte är riktigt. När en arbetare jobbat åtta timmar, ett skift, så borde han tjäna en anständig lön, säger R Ramakrishnan, ledare för Labour Progressive Front, LPF.

Tirupurs arbetsgivare och fackföreningar förhandlar vart tredje år om vilka löner som ska gälla i klädtillverkningen.⁷⁵ Det senaste avtalet gick ut i juni 2006. Arbetsgivarna fördröjde förhandlingarna under ett halvår och fackföreningarna bemötte detta med flera stora demonstrationer. När SwedWatch besöker Tirupur i mitten av december 2006 är man dock närmare en lösning än på länge. Tirupuravtalet har beskyllts för att innebära för låga löner från flera frivilligorganisationer, det vill säga löner som är långt under vad som krävs för att leva på i Tirupur. Fackföreningarna krävde därför en 50 procentig ökning per skift över en treårsperiod i de nya förhandlingarna. Det nya avtalet som blev klart och gäller från 1 januari 2007 till 31 december 2010 innebär dock endast 20 procentiga ökningsar över fyra år.⁷⁶ Ett av de största fackförbunden skrev därför inte under avtalet.

Ett stort problem är att få av Tirupurs arbetsgivare betalar lagenlig dubbel ersättning för övertidsarbete. Med ökade sociala krav från köpare har även kontrollerna med olika slags sociala revisioner ökat. Men det finns många sätt att komma runt dessa.

– Ingen av arbetsgivarna i beklädnadsindustrin här betalar övertid enligt lag, men samtidigt skapar de dokument som visar att de betalar övertid som de visar för revisorerna, säger R Ramakrishnan.

S M Prithiviraj, CARE, har blivit allt mer skeptisk till etiska uppförandekoder som en lösning på arbetarnas problem under de tio år han följt utvecklingen.

– Vad uppförandekoderna lett till är att exportörerna i Tirupur har satsat på materiella investeringar istället för det sociala kapitalet. De har byggt fina stora

75 Arbetsgivarna krävde femåriga avtal, och man hade under SwedWatch besök precis enats om att det nya avtalet ska löpa på fyra år.

76 Revised Wage Agreement Effective from 01-01-2007 – 31-12-2010, dokument skickat per e-post från SAVE till SwedWatch 2007-03-15.

toaletter, nya byggnader, satsat på air-condition. Köparna kommer dit och ser ”vad fint”. Men de har inte satsat på de anställda, inte deras säkerhet, deras löner eller förmåner! Idag står vi vid ett vägskäl kring etiska uppförandekoder; är det verkligen ett verktyg för arbetarna eller är det bara ett PR-verktyg? säger han.

Lösningen som samtliga fackföreningsledare och frivilligorganisationerna SAVE och CARE i Tiurpur pekar ut är att de anställda måste bli medvetna om sina rättigheter och organisera sig och kräva sin rätt.

– I grund och botten handlar det om medvetenheten hos varje anställd. Arbetaren borde känna till att han har rätt till dubbel övertid och välfärd och han borde ha möjlighet att kräva sina rättigheter, säger R Ramakrishnan.

SwedWatch besöker även den statliga myndighet som har ansvaret för tillsynen av att fabriker i Tirupur följer arbetsrättslagstiftningen. G Ganesan, som är ansvarig chef, säger dock att de inte har några problem med kränkningar av lagen.

– Inom beklädnadsindustrin bryts det inte mot lagen. Egentligen är det tvärtom, de anställda utnyttjar arbetsgivarna genom att det är så stor efterfråga på arbetskraft. De har bättre utgångspunkt än arbetsgivarna. De byter fabrik varje år och får därmed ständigt mer i lön, säger G Ganesan.

Lagstiftningen

Arbetsgivare i Tirupur måste följa indisk arbetsrättslag. Indiens arbetsrättslagstiftning är relativt omfattande. En av de mest grundläggande lagarna som reglerar arbetsvillkor är ’The Factories Act’. I denna lag föreskrivs bland annat högst 48 timmars arbetstid under normala förhållanden.⁷⁷ Arbetsgivare kan beviljas undantag som medger att de anställda får arbeta maximalt 60 timmar per vecka. Här finns även föreskrifter om hälsa och säkerhet och regler för under vilka villkor unga arbetare mellan 15 och 18 år får arbeta.⁷⁸ Andra relevanta lagar är lagen om rätten till statliga sociala försäkringar, minimilön och rätten att organisera sig i fackföreningar. Barnarbetslagen i Indien skärptes i oktober 2006 och det är numera förbjudet för alla barn under 15 år att arbeta.⁷⁹

⁷⁷ The Factories Act, 1948 (Act No. 63 of 1948), Kapitel 6, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=IND&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY, nerladdad 2007-01-27

⁷⁸ Ibid:kap 7.

⁷⁹ “India Elimination of child labour, protection of children and young persons”, Amendment to the Child labour (Prohibition and Regulation) Act, 1986. The Gazette of India, 2006-10-10.

Leverantör A - ett företag som bryter mot arbetsrättslagen

Presentation

Leverantör A har en medelstor fabrik som ligger strax utanför Tirupur. Leverantör A tillverkar patientkläder för sjukvården i Sverige och Danmark. Leverantör A tillverkar åt Martinson Konfektion sedan 1990 och står för omkring 40 procent av leverantörens produktion.⁸⁰ Leverantör A uppger att de även har följande kunder i Danmark: Franca, Claire, BNC, Muller and Co. Martinson är dock den enda kunden i Sverige.

När leverantör A har mycket beställningar lägger företaget ut produktion på underleverantör Ab som ligger cirka två kilometer ifrån leverantör A:s huvudfabrik.⁸¹ När det är högsäsong lägger dessutom underleverantör Ab ut sömnadsarbete på en grannfabrik. Enligt SAVEs och CAREs researcher är 188 anställda på leverantör A:s huvudfabrik och på underleverantören (som drivs av samma familj som leverantör A och ses som en del av leverantör A) är det 58 anställda. När SwedWatch tillfrågar ägaren och VD:n C Madhan säger han att de är omkring 200 anställda under högsäsongen och mellan 100 till 150 under lågsäsongen på endast en enhet.

De flesta arbetarna är gästarbetare från södra och centrala Tamil Nadu som ofta varit i Tirupur i två till fyra år. Omkring 80 procent bor i två byar nära fabriken. En del arbetare är från granndelstaterna Karnataka och Kerala. Alla arbetare är indirekt anställda av leverantör A, men leverantör A anställer genom mellanhänder. Enligt SAVE och CAREs undersökningar finns det tre rekryterare som sköter alla anställningsförfaranden. De följer sedan med och är förmän för "sina" avdelningar. När vi frågar ägarna C Madhan och N Chandramohan om detta säger de att de egentligen skulle föredra att anställa arbetarna direkt, men att speciellt sömmerskorna och skräddarna föredrar att vara fritt anställda på ackord. De säger att de har en del arbetare som varit "anställda" hos dem i flera år, men andra byter efter bara någon vecka.

Det är oklart exakt hur många som är anställda direkt hos leverantör A, och hur många som är inhyrd personal genom mellanhänder. Det verkar dock som att det främst är den administrativa personalen som är direkt anställd. Det är ett allt vanligare sätt för arbetsgivare i Tirupur att kringgå arbetsgivaransvar om sociala försäkringar och trygghet till de anställda, enligt A Aloysious, generalsekreterare på SAVE. Det är mycket tvivelaktigt om detta hanterande av personalen är förenligt med lagen. G Ganesan, som är ansvarig chef vid den statliga myndighet i Tirupur som har hand om tillsynen av att fabrikerna i Tirupur, säger till SwedWatch att det inte är tillåtet att mellanhänder är arbetsgivare när tillverkningen

⁸⁰ Intervju med VD och ägare för leverantör A, 2006-12-16.

⁸¹ Informationen i detta avsnitt bygger på en förstudie som SAVE gjorde på uppdrag av SwedWatch under juli – september 2006. Förstudien bygger på intervjuer med anställda på Leverantör A och underleverantör Ab. Se mer information om detta under metod.

sker i en fabrik som ägs av en annan. Om produktionen däremot sker utanför fabriken får man använda mellanhänder, säger han.

Metod

Först har SAVEs och CAREs researchgrupp försökt identifiera var arbetarna bor, sedan har de försökt att vinna deras förtroende. Många av arbetarna är mycket rädda för att prata med dem, eftersom de är oroliga för att det kommer att vändas emot dem senare. Alla arbetare fick information om att deras identiteter kommer att skyddas så att de personligen inte kan straffas för att ha intervjuats.

SAVE och CARE försökte intervjua 25 anställda, varav 15 på Leverantör A och 10 på underleverantör Ab. Åtta av dessa uppges dock ha varit så rädda för att svara, att deras uppgifter var mycket knappa och motsägelsefulla. SAVE och CARE har därför valt att endast redogöra för de 17 intervjuer som kunde genomföras i sin helhet. Tyvärr är det främst de unga kvinnorna som inte vågar prata.

– Jag kom till Tirupur för att arbeta och betala tillbaka skulder till mina föräldrar. Om fabriksledningen får reda på att jag berättar sanningen om arbetsvillkoren på den här fabriken kommer jag bli slagen eller ivägjagad och hur ska jag då överleva? Så snälla, ställ inga frågor, säger till exempel 18-åriga Kalyani Sivakumar, som arbetar hos leverantör A.

Av de 17 intervjuarna som redogörs för nedan är tio män, trots att ungefär hälften av de anställda uppges vara kvinnor. Ungefär sju procent av 248 anställda har intervjuats i juli och augusti 2006. SAVE genomförde även två gruppsdiskussioner för att på så vis kontrollera uppgifterna från de enskilda intervjuerna. En grupp män och kvinnor som är anställda hos leverantör A sammanfördes i sina byar under två söndagar, för att diskutera om deras arbetsvillkor och sociala revisioner. Ytterligare en diskussion om den lokala miljön kring fabriken genomfördes i en närliggande by med en utvald grupp av befolkningen.

Allmänt

Många av de intervjuade uttrycker att de föredrar att arbeta hos leverantör A för att leverantören ger dem arbete året runt. De flesta av arbetarna försörjer cirka fyra – fem andra familjemedlemmar och familjerna är mycket beroende av deras inkomst. Majoriteten jobbar på fabriken på grund av att de är fattiga och har skulder men även för att arbetsdagarna är färre än på deras hemorter. De flesta arbetare svarar först att de tycker att det är ett bra arbete, en bra arbetsgivare och att de inte har något att klaga på. Senare i intervjun har dock de flesta klagomål och säger att arbetsgivaren inte bryr sig om de anställda, med mera. Många säger också att omsättningen av anställda är hög på grund av de hårda arbetsvillkoren.

När SwedWatch i december 2006 intervjuar några av de anställda framgår det att många är rädda att kritisera arbetsgivaren. Flera av dem som tidigare beklagat sig för SAVEs och CAREs researchers uppges nu att allt är bra på fabriken. Men tre män, varav en som slutat hos leverantör A, bekräftar de långa arbetstiderna på fabriken. När vi genomför en av dessa intervjuer kommer plötsligt en granne (som inte arbetar hos leverantör A) som är mycket upprörd.

– Hur kan ni garantera denna mans säkerhet nu? Det finns massa människor här som kan skvallra för fabriksledningen att han säger kritiska saker om fabriken och då förlorar han arbetet! Det hände mig, så jag vet, säger Jothi Raman.

Vi försöker förklara att vi låter alla vara anonyma och att vårt syfte inte är att de anställda ska förlora arbetet, utan tvärtom få bättre arbetsvillkor. SAVEs personal skriver upp allas namn och lämnar telefonnummer och de lovar att hålla kontakten för att kontrollera att inga repressalier drabbat de som talat med SwedWatch.

Barnarbete

Fem av 17 anställda som intervjuades uppgav att det finns omkring sex barn under 15 år som arbetar på fabriken. I Indien är den lagliga gränsen för att få arbeta 15 år. Alla unga arbetare i Tirupur området är mycket medvetna om hur känsligt barnarbete är för köparna i väst liksom för deras arbetsgivare. Man är mycket rädd för att skada industrin och förlora arbetstillfällen. De unga arbetarna hos leverantör A och Ab har lika lång arbetsvecka som de vuxna arbetarna, det vill säga uppemot 89 timmar. Detta strider mot indisk arbetsrättslagstiftning, som förbjuder kvälls- och nattarbete för unga arbetare upp till 18 år.⁸² SAVEs och CAREs researcher intervjuade en pojke som var 14 år efter att han just avslutat ett övertidspass som pågick till 8.00 på söndagmorgonen.

– Jag skulle önska att man var ledig på söndagar och att det inte var övertid (från 10 till 1 på natten, förf anm). Sen borde lönerna höjas så att de ligger på samma nivå som hos andra klädexportföretag och så skulle man få lika mycket arbete hela året runt, säger Sivakumar Vinayagm.

Sivakumar Vinayagm säger att det är sex pojkar i hans ålder som arbetar på leverantör A. Förutom Sivakumar Vinayagm som är för ung för att överhuvudtaget arbeta på fabriken uppger fyra andra anställda att det finns barnarbetare hos leverantör A och Ab. Barnen uppges arbeta med att vika, packa och assistera skraddarna. De övriga 12 som blivit intervjuade säger att det inte förekommer några barnarbetare som är under 15 år.

Löner

De anställda hos leverantör A och underleverantör Ab får inte ihop en lön som täcker basbehoven för en familj, trots den omfattande övertiden. Enligt SAVEs och CAREs intervjuer tjänar de sämst betalda arbetarna på fabriken endast 11 SEK⁸³ under ett skift på åtta timmar. Detta trots att Tirupur-avtalet mellan fack och arbetsgivare som alla arbetsgivare i Tirupur måste följa föreskriver ett minimum på 14 SEK per skift för åtta timmar för denna kategori av arbetare (se

⁸² The Factories Act, 1948 (Act No. 63 of 1948), http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=IND&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY, nerladdad 2007-01-27.

⁸³ 65 Rps = 11 SEK, 1 SEK = 5,94 Rps.

ovan).⁸⁴ Dessa arbetare tjänar mindre än 1,40 SEK i timmen.

Om hon eller han arbetar sex dagar i veckan och endast ett skift får hon bara en månadslön på drygt 260 SEK. De flesta SwedWatch talat med i Tirupur (fackföreningsrepresentanter, arbetsgivare och frivilligorganisationer) är överens om att en familj på fyra personer behöver cirka 840 SEK⁸⁵ per månad för att täcka basbehoven.

En erfaren arbetare inom kategorin skräddare/sömmerska ska enligt Tirupuravtalet få minst 24 SEK⁸⁶ per skift, men hos leverantör A uppger en del anställda att de endast tjänar 23,5 SEK för en arbetsdag från nio på morgonen till nio på kvällen, vilket motsvarar ett och ett halvt skift.

Företaget är med i arbetsgivareorganisationen i Tirupur och måste således följa avtalet med facken. Leverantör A (både huvudfabriken och underleverantörsfabriken) betalar, enligt SAVE och CARE, lägre löner än andra företag i den här regionen. Lönerna täcker därmed inte alls levnadsomkostnaderna i regionen. C Madhan säger dock att de följer Tirupuravtalet. När vi frågar Tarja Pajula, inköpsansvarig på Martinson Konfektion, om lönenivån, uppger hon att leverantören har sagt till henne att man nu höjt lönen till 14 SEK per skift. Hon känner dock inte till om detta gäller för alla kategorier av anställda. Stämmer detta betalar leverantör A bevisligen sämre löner än stadgat i avtal.

Arbetstider

Alla arbetare som intervjuades av SAVE och CARE i förstudien klagade på den omfattande arbetstiden. De anställda uppgav att de tvingas arbeta 14 timmar per dag och 89 timmar i veckan. De sade att de arbetar från kl 8.45 – 1.00 på natten, med lunchpaus mellan 12.45 till 13.30 samt middagspaus mellan 18.00 till 21.00. Ibland arbetade de även lördagsnätter från 22.00 till 08.00 på söndagsmorgonen. De flesta i huvudfabriken uppgav att de arbetar till 1.00 på natten tre dagar i veckan och till 21.00 de övriga kvällarna.

Även bland dem som arbetar hos underleverantör Ab uppger de flesta att de arbetar övertid tre dagar i veckan. Men här uppgår normal arbetstid till 9.00 – 21.00 och normal övertid 21.30 till 1.00 på natten. Extra övertid är två på natten till sex på morgonen. Det förekommer också lördagsövertid från 21.30 till 1.00 och 2.00 till 10.00 på söndag morgon. En arbetare uppger att söndagar också ingår som obligatorisk arbetstid hela året runt utom under lågsäsong.

SAVE och CARE intervjuade även några före detta anställda och de uppgav att den främsta anledningen varför de lämnat företaget var de långa arbetstiderna. De hade drabbats av hälsoproblem, allmän trötthet och värk i kroppen. En av de

84 SAVE, "Challenges and responses in renewal of wage accord in Tirupur garment industry", 2006-10-27.

85 5 000 Rps = 841 SEK, 1 SEK = 5,94 Rps.

86 145 rps = 24 SEK.

före detta arbetarna har nu gått över till att vara byggnadsarbetare och hävdar att det är mer hälsosamt än att arbeta hos leverantör A. Samtliga arbetare som SAVE talat med kräver att de ska få dubbel lön för övertiden och att övertiden borde begränsas till kl 21.00 och endast förekomma i högsäsong. Dessutom önskar de att det endast skulle krävas nattarbete (22.00–01.00) två gånger i veckan.

De klagar också på att de tvingas arbeta övertid, annars hotar fabriksledningen med att de får sparken. Till skillnad från andra fabriker i området kan leverantör A erbjuda arbete hela året runt, vilket företaget utnyttjar genom att kräva obli-gatorisk övertid, enligt SAVE. De får endast ackordsbetalt för övertid (ej dubbel ersättning som lagen föreskriver).

C Madhan, VD och ägare på leverantör A, uppger till SwedWatch att de anställda för närvarande har fyra timmars övertid per dag, men menar att det är vad de anställda själva önskar. Men det stämmer inte med vad de anställda uppger, varken till SAVE, CARE eller till SwedWatch.

C Madhan säger att de nu håller på att bygga ut och att de ska anställa omkring 50 till 60 nyanställda och då få ner den omfattande övertiden. Tarja Pajula, inköpsansvarig på Martinson Konfektion, säger till SwedWatch att man känt till att leverantören haft mycket att göra, men hon har inte frågat om hur mycket övertid de haft på fabriken. Enligt Tarja Pajula har leverantören utlovat utbygg-nad av fabriken sedan våren 2006.

Fackföreningsfrihet

Fackföreningar är förbjudna hos leverantör A och underleverantör Ab, enligt SAVEs och CAREs undersökningar. Det finns därmed ingen demokratisk möjlig-het för arbetarna på fabriken att uttrycka sina åsikter eller klaga på sina arbets-villkor. Arbetarna berättar för SAVEs och CAREs researchers att de är rädda för ledningen. Till och med en person som varit anställd i åtta år på företaget uttryckte att han var rädd för att bli ”attackerad eller straffad” om han hade någon som helst koppling till en fackförening.

– Det är omöjligt att gå med i en fackförening för det är förbjudet av vår arbetsgi-vare, säger Ramesh Mariyappan, en ung arbetare till SAVE.

Förmåner och försäkringar

Enligt SAVEs och CAREs uppskattning är omkring 70 procent av de anställda hos leverantör A och underleverantör Ab tillfälliganställda och de omfattas därför inte av förmåner som bonus vid storhelg, de statliga försäkringarna, betald semester, barnledighet, dubbel ersättning för övertid, läkarundersökning, med mera.

Resterande 30 procent är fast anställda, men får ändå endast bonus vid storhelg samt en av de statliga försäkringarna. SAVE konstaterar i sin rapport att denna leverantör ger sämre förmåner än andra klädexportörer i regionen.

Arbetsmiljö

Få av de intervjuade är nöjda med arbetsmiljön. Klagomålen berör dålig belysning, bristande ventilation, brist på dricksvatten och möjlighet att sitta ned. De intervjuade anser att fabriksledningen inte bryr sig om deras situation.

– Det finns ett samband mellan effektiviteten i arbetet och bättre ventilation och ljus, men vår fabriksledning är totalt emot de anställdas välfärd, säger Chandran Murthi som planerar att lämna fabriken efter att han fått ut sin bonus i oktober.

– Nålar skadar ofta våra fingrar, vi behöver bättre ljus och normala arbetstider, säger han.

Endast ett fåtal av de permanent anställda uppger att de fått delta i brandövningar. De flesta vet inte var nödutgångar finns eller vad de ska göra vid en eventuell brand på fabriken. Genom gruppdiskussioner står det klart för SAVE och CAREs researchers att leverantör A och dess underleverantör inte alls når upp till den standard för hälsa och säkerhet som andra fabriker gör i regionen.

Arbetsrättslagstiftning

De flesta av de anställda som SAVE talat med är okunniga om sina lagliga rättigheter. De känner inte till att de har rätt till försäkringar, barnledighet och anställningskontrakt. De vet inte att de har rätt att organisera sig fackligt för att skydda sina rättigheter enligt lagen. Speciellt hos underleverantör Ab känner de anställda inte till något om sina lagliga rättigheter.

SwedWatches besök hos leverantör A

Den 16 december besöker SwedWatch leverantör A. Vi visas först runt av sonen som är VD, C Madhan, liksom hans far, N Chandramohan. Sonen har tagit över allt mer de sista åren. Vi ser landstingets logga på flera artiklar, liksom en patienttröja med loggan ”Region Skåne” på ena ärmen. C Madhan berättar öppet att de anställda jobbar cirka fyra timmar övertid per dag sex dagar i veckan, vilket bryter mot indisk lagstiftning. De berättar dock att de ska lösa den höga övertiden genom att expandera. Det är inte förrän det senaste året som de hört något om andra sociala krav än att undvika barnarbete från sin kund Martinson Konfektion. Intrycket är att detta är nya frågor för dem. De är omedvetna om vad som krävs av dem och okunniga om vilka lagar och regler som gäller.

– Det får inte finnas något barnarbete överhuvudtaget, produktionen ska göras på ett säkert sätt och ventilationen ska vara bra och det följer vi också. Brandsläckare ska finnas och det har vi ordnat och löner betalar vi enligt avtal... Vad kan det vara mer? frågar sig N Chandramohan.

De säger sig vara villiga att genomföra förbättringar om de kan få betalt för de nödvändiga merkostnader det innebär.

– När det är för mycket krav och vi inte får betalt i förhållande till dessa krav blir det svårt. Vi måste ha råd till att införa detta också, men det kommer. Gradvis

kommer vi att förbättra standarden, säger N Chandramohan.

Angående anställningar uppgav först N Chandramohan att de anställda stannade mycket länge, men sedan säger han att de flesta endast är ackordsarbetare och fria att komma och gå som de önskar. Båda ägarna ställer sig helt frågande till vad hälso- och säkerhetsutbildning är för något, och efter mycket funderande säger N Chandramohan att de en gång haft SAVE där som informerade om Aids.

Enligt arbetsgivaren arbetar de anställda i fabriken officiellt från 8.30 till 12.45, därefter 13.30 till 17.30, med två pauser. Därefter arbetar de övertid 18-21. De får inte dubbelt betalt för övertiden som de har rätt till enligt indisk lag. Enligt N Chandramohan betalar de fyra timmar för tre timmars arbete.

– De kan lätt arbeta 12 timmar per dag, det gör de överallt! De är vana vid det, att arbeta till nio är normalt för dem. De vill jobba så, säger C Madhan.

När leverantör N Chandramohan ska svara på frågan om de betalar levnadslön gör han en beräkning som bygger på att alla fyra i familjen arbetar. När Swed-Watch påpekar att barnen knappast ska räknas som inkomstagare, gör han en ny beräkning. Han lägger dock in fyra timmars övertid per dag. Inte heller det är lagligt.

N Chandramohan och C Madhan säger till SwedWatch att de endast äger denna enhet och erkänner inte förekomsten av underleverantörsenheten Ab.

Vi frågar om att åka till deras underleverantörer av blekning och färgning samt vävning av trikån. Vi får åka dit, fast färgeriet är stängt på grund av att staten bestämt att alla färgerier måste hålla stängt lördagar och söndagar på grund av den akuta miljöförstöringen. Vi får även besöka en mindre leverantör av väv. Här ligger dammet över lokalen och unga arbetare smusslas undan när vi kommer. Det förekommer ingen övervakning av arbetsmiljön och hälsan för de anställda.

Intervjuer med arbetare hos leverantör A

Den 17 december åkte vi till de hus där SAVE och CARE intervjuat flera arbetare hos leverantör A i augusti. Det visar sig att flera slutat på fabriken efter den indiska högtiden Diwali i mitten av oktober. Men vi får träffa fem arbetare.

Vimala Raghunathan, som är den första vi talar med, uppger att allt är bra och att hon bara jobbar åtta timmar per dag. Hon är nöjd med sin lön på cirka 12 SEK per skift. Hon är anställd som kontrollant direkt av fabriksledningen. Därefter talar vi med Bhooma Parthasarathy som är anställd av en mellanhand på ackord. Hon skulle hellre vilja vara anställd direkt av fabriken för att få mer säkerhet och förmåner. Kontraktsarbetare får inga förmåner som försäkringar, ledighet, med mera. Men även hon är ganska nöjd och vill uppenbarligen inte avslöja all sin övertid. Då skrattar hon mest och sneglar på sin man, Kasi Murugesan. Han arbetar också hos leverantör A. De har tre barn, en 12 årig pojke och två 9-åriga tvillingar.

– Varje dag arbetar vi till klockan nio. Två gånger i veckan jobbar vi till ett på natten. Jag gillar det inte för det påverkar min hälsa. Jag får ont i ryggen, men det ingen idé att klaga. Andra som klagat på att det är för mycket övertid har skickats ut ur fabriken, säger Kasi Murugesan.

Han talar om att han är facklig medlem och att det finns andra som också är det på fabriken. Men ingen vågar säga något om det av rädsla för att förlora jobbet. De vågar heller inte träffas för det finns inget internt förtroende. Alla är rädda för att någon ska skvallra om att de har möten.

– Om jag fick en chans skulle jag be arbetsgivaren att inte tvinga på oss så mycket övertid. Ge oss åtminstone ledigt på söndagar så vi kan vara med vår familj. Det enda kravet är mindre övertid! säger Kasi Murugesan.

Både han och hans fru arbetar båda ofta till ett på natten. Han önskar att fabriken kunde arrangera någon form av barnpassning.

– Som det är nu får barnen ta hand om sig själva. De är vana vid det, säger Kasi Murugesan.

Miljöförhållanden

Leverantör A ligger cirka en halv kilometer från floden Noyyal. Floden rinner trögt fram; svart och förorenad sedan flera år. Jordbruk är förbjudet på grund av hälsoriskerna. Grundvattnet är förstört och det är förbjudet att använda vattnet för konsumtion. De unga generationerna av jordbrukare har tvingats bli arbetare i textilindustrin. Även luftföroreningar förekommer från färgerier och blekerier kring byn där leverantör A ligger. Lokalbefolkningen har övergett boskapsskötsel på grund av bristen på vatten. Dricksvatten är en bristvara i Tirupur. Vattenbilar kommer varje dag, men priset för dricksvatten ökar hela tiden.

C Madhan, VD hos leverantör A, tar oss till ett av de färgerier som företaget använder: Jayasakthi Processes. Vi visas runt i fabriken och T R Subramaniam förklarar hur reningen går till.

– Innan juli har högsta domstolen beslutat att industrin dessutom måste ha ett gemensamt reningsverk för alla utsläpp, säger T R Subramaniam på Jayasakthi Processes.

Men vad man ska göra av allt fast kemikalieavfall är det ingen som vet, säger T R Subramaniam och pekar på högarna med påsar som växer vid flodbädden.

– De har legat här i fem-sex år. Staten har lovat att ge oss en plats där vi får lämna avfallet, men ingenting händer, säger han uppgivet.

T R Subramaniam menar att ingen visste om dessa problem när de startade produktionen för många år sedan. Vidare berättar ägarna till färgeriet upprört om de

skyhöga kostnaderna för rening samt de höga straffavgifter som högsta domstolen i Tamil Nadu nu belagt färgerierna med. Den första januari 2007 protesterade färgerierna i Tirupur mot dessa pålagor genom att lägga ner produktionen, vilket skakade exportnäringsen.⁸⁷

Bevisade kränkningar av lokal lagstiftning och ILO-konventioner hos leverantör A:

- Orimliga arbetstider
- Betalar ej korrekt övertidsersättning
- Löner som ligger under Tirupur-avtalet

Eventuella kränkningar av lokal lagstiftning och ILO-konventioner hos leverantör A:

- Barnarbete
- Följer ej bestämmelser för ”unga arbetare” upp till 18 år
- Hälso- och säkerhetsutbildning saknas
- Ej brandövningar
- Anställer genom en mellanhand⁸⁸
- Fackföreningsfrihet saknas

Andra anmärkningar:

- Inte fullgod rening av utsläpp från det färgeri och blekeri man använder

Leverantör A:s reaktion

Leverantör A har sedan SwedWatch låtit företaget ta del av anklagelserna utlovat ett antal förbättringar. Bland annat ska företaget från och med första april 2007 betala dubbel övertidsersättning, lönerna har höjts från och med januari (dock fortfarande under avtalsenliga löner i Tirupur-regionen), de anställda ska omfattas av försäkringar och träningen i hälsa- och säkerhet ska utökas. Leverantör A uppskattar att de ska ha åtgärdat alla felaktigheter till och med juni 2007. Företaget tillbakavisar dock att det skulle förekomma barnarbete i tillverkningen och påpekar att deras fabrik är ljus och har god ventilation. (Hela leverantör A:s svar finns att ladda ner på SwedWatchs hemsida i anslutning till rapporten).

87 Express News Service, ”Dying units to strike work from today”, The New Indian Express, 2007-01-01.

88 Enligt G Ganesan, chef för den statliga tillsynen av att fabrikerna i Tirupur följer arbetsrättslagstiftningen, är det förbjudet att inte ta arbetsgivaransvaret för de arbetare som arbetar inom en fabrik, däremot får man anställa genom en mellanhand om de anställda arbetar utanför fabriken.

Försvarets materielverk, FMV

FMV köper in personlig utrustning (kläder, skor, hjälmar, kroppsskydd, sov-säckar, bärsystem mm) för omkring 100 miljoner SEK per år.⁸⁹ Efter uppmärksamheten i Dagens Nyheter 2001, då en tidigare leverantör till FMV beskyldes för att använda barnarbetare och betala undermåliga löner, beslutade FMV att införa sociala klausuler i sina upphandlingar. Lennart Borghagen, inköpsdirektör på FMV, berättar att alla FMVs upphandlingar annonseras ut internationellt.⁹⁰ De som lämnar in anbud måste intyga att de lever upp till FMVs inköpskrav. Annars sorteras de bort under utvärderingen, enligt Lennart Borghagen.

Miljökrav

FMV kräver att dess leverantörer ska ha ett systematiskt miljöarbete.⁹¹ Verket menar att detta borgar för att leverantörerna har kontroll på sin miljöpåverkan och att risken därmed är mindre för brott mot lagstiftning. Utöver detta så skiljer sig miljökraven åt mellan olika upphandlingar, uppger Lennart Borghagen.

Sociala krav

FMV ställer vissa sociala krav vid sina inköp. ”FMV ställer krav på sociala hänsyn i enlighet med FN:s grundläggande ILO-konventioner i anbudsförfrågan. Villkor enligt dessa konventioner skrivs sedan in i upphandlingskontraktet,” skriver Lennart Borghagen, inköpsdirektör, FMV.⁹² FMV kräver sedan 2001, i upphandlingar inom relevanta områden, att leverantören ska följa nationell lagstiftning i fråga om anställnings- och arbetsvillkor. Samt att ”sådana anställnings- och arbetsvillkor skall som minimum vara förenliga med internationella arbetarorganisationens (ILO) konventioner”.⁹³

De sociala kraven innebär främst att leverantörerna intygar skriftligt att de följer dessa krav. FMV besöker normalt även alla nya leverantörer i början av produktionen och när det är nya tillverkningsländer. FMV har inte tillåtelse att prioritera en leverantör som man av erfarenhet vet följer kraven.

– Det är både en fördel och en nackdel. Det är en fördel för vi kan inte favorisera någon, utan vid varje ny upphandling måste vi pröva leverantören på nytt. Men det är en nackdel att vi inte kan bygga upp ett långsiktigt strategiskt samarbete som privata företag kan göra, säger Lennart Borghagen.

Enligt Lennart Borghagen gör FMV en utvärdering av leverantörerna i kvalificeringsfasen och då tittar man även på om företagen kan visa på dokumentation av

89 E-post från Lennart Borghagen, inköpsdirektör, FMV, till SwedWatch, 2006-12-21.

90 Intervju med Lennart Borghagen, inköpsdirektör, FMV, 2007-02-19.

91 FMVs hemsida, <http://www.fmv.se/WmTemplates/Page.aspx?id=1266>, nerladdad 2006-10-10.

92 E-post från Lennart Borghagen, inköpsdirektör, FMV, till SwedWatch, 2006-12-21.

93 FMVs hemsida, <http://www.fmv.se/WmTemplates/Page.aspx?id=1227#>, nerladdad 2007-02-12.

sitt arbete med de sociala kraven.

FMVs inköp i Tirupur

FMV har de senaste åren haft avtal med två leverantörer i Tirupur.⁹⁴ Leverantör D tillverkar 62 000 T-shirts för FMV 2006 och 2007. Leverantör E tillverkade 230 000 kortkalsonger till FMV 2003 – 2004 och ytterligare 75 000 exemplar fram till augusti 2006. Leverantör D är sedan länge känd som föregångare för socialt ansvarstagande. Leverantören har utvecklat sin tillverkning i nära samarbete med det Schweiziska företaget Switcher som sedan många år bedriver sitt företag med högt ställda sociala krav.⁹⁵

Både leverantör D och E är certifierade av det amerikanska certifieringssystemet WRAP.

Leverantör E

Leverantör E är en relativt liten leverantör med cirka 90 anställda. Sedan augusti 2006 är Bombay Dyeing majoritetsägaren av leverantör E. Tidigare majoritetsägare är Proline, som fortfarande har visst ägande i leverantör E. Proline hade tidigare flera av de stora svenska klädkedjorna som kunder (Lindex, H & M), men dessa har slutat att köpa av Proline sedan cirka fem år tillbaka. Numera säljer de endast till FMV i Sverige och annars till märkesföretag som Russell, Wilson och Fila. Under SwedWatches besök tillverkade man till Fila.

SwedWatches besök hos leverantör E

Den 19 december besökte SwedWatch leverantör E. B T John, exportansvarig, visar oss runt. Fabriken är liten, för närvarande hade man mindre än 90 anställda. Både stryk- och packningsavdelningen är nästan helt tomma. B T John hävdade först att de aldrig lade ut sömnad på underleverantörer, utan endast köpte till exempel knappar utifrån. Han menade att företaget tvingats sänka produktionen med 50 procent när det skulle certifiera sig enligt WRAP. Detta på grund av att företaget skulle få ner övertiden och samtidigt inte lägga ut på underleverantörer. Men under en inspelad intervju ändrar fabrikschefen, K V Vajjukumar, denna uppgift då han förstår att vi vet att företaget använder underleverantörer:

– Till 99 procent tillverkar vi allt här. Kanske att vi använder underleverantörer någon gång i högsäsong, säger han.

Lite senare i intervjun säger han dock:

– Vi kanske använder underleverantörer ungefär var tredje månad.

Först kallar B T John underleverantörernas förhållanden för ”exploatering”, men

94 E-post från Lennart Borghagen, inköpsdirektör, FMV, till SwedWatch, 2006-12-21.

95 Switchers hemsida, <http://www.switcher.com/>, nerladdad 2007-02-12.

sen ändrar han sig och säger att de leverantörer som deras företag använder har ISO 9000 och menar att det inte är så stor skillnad mot WRAP.

– Det enda som skiljer är att ISO inte har några krav kring arbetsvillkor, säger B T John.

B T John uppger att man fått uppemot nio månaders leveranstid för FMVs order, vilket gjorde att man kunde tillverka allt endast inne på fabriken. FMVs order hade man alltså klarat av genom att ha lång produktionstid och genom att man köpt in två nya maskiner, som står övertäckta i sömnadsavdelningen. De säger att de kunde göra cirka 3 000 stycken per dag och de arbetar 25 dagar i månaden och spred ut produktionen över lång tid. Detta påstående tillbakavisar Bhooma Parthasarathy i kontrollavdelningen som SwedWatch talar med. Hon känner inte till denna order och tror att ordern är tillverkad utanför fabriken.

När SwedWatch påpekar för leverantör E att vissa kvinnor uppgett att en del förmän utsatt dem för nedsättande behandling verkar fabrikschefen förvånad och säger att han aldrig hört något sådant. Han ändrar sig sedan och säger att det hänt en gång och att han då låtit avskeda den förmannen.

Fabrikschefen säger att 28 anställda valde att sluta vid Diwali detta år, men menar att det är normalt samtidigt som han hävdar att flera anställda varit där i många år för att allt är så bra. När SwedWatch påtalar att en del anställda uppgett att de blivit avskedade efter Diwali vill leverantör E inte medge detta:

– Ingen har blivit avskedad, säger B T John.

SAVEs och CAREs intervjuer med anställda

SAVE och CARE intervjuade 16 personer från leverantör E, varav 10 kvinnor och 6 män. Efter några intervjuer fick fabriksledningen reda på att SAVE och CARE genomförde denna research och varnade de anställda att tala med någon som ställde frågor till dem. Därmed var det mycket svårt för SAVEs och CAREs personal att få fram de verkliga förhållandena på fabriken.

Det som framstår tydligt är att WRAP-certifieringen våren 2006 innebar många förändringar för de anställda. Redan när fabriken började planera för en certifiering såg man till att tillsätta en kommitté för de anställda. I denna kommitté sitter fem anställda som uttagits av fabriksledningen. Det var också dessa anställda som sade till fabriksledningen att SAVE och CARE genomförde intervjuer med anställda. Verklighetens fackföreningsfrihet förekommer dock inte, enligt intervjuerna.

– Vi har inte rätt till kollektiva förhandlingar, eftersom representanterna tas ut med stöd av fabriksledningen och hela kommittén tillsattes för att fabriken skulle få WRAP-certifikation, säger Rajan Govindan till SAVE och CARE.

I SAVEs och CAREs intervjuer säger de flesta att de är nöjda med det mesta.

WRAP

WRAP är en certifiering som syftar till att kontrollera att produktionen på en WRAP-certifierad fabrik sker under humana, lagenliga och etiska villkor.¹ WRAP står för Worldwide Responsible Apparel Production och startade år 2000. Det är främst amerikanska branschföreningar inom kläd – och skosektorn som är medlemmar i WRAP. I styrelsen sitter dock även andra parter än kläd – och skobranschen representerade. I januari 2004 hade WRAP tagit emot 1400 ansökningar från fabriker som vill certifiera sig och 600 fabriker hade genomgått kontroller och fått certifikat. WRAP-certifierade fabriker får använda vilka underleverantörer som de vill.

Clean Clothes Campaign, en internationell kampanj som samlar hundratals organisationer och fackförbund i många länder, är mycket kritiska till WRAP.² En huvudkritik är att WRAPs uppförandekod inte refererar till grundläggande ILO-konventioner, en annan är att WRAP saknar medverkan från fack och frivilligorganisationer, vilket enligt Clean Clothes Campaign gör WRAP till ett industristyrkt initiativ. Clean Clothes Campaign är även kritiska till att det inte finns någon klagomålsinstans för anställda där de kan väcka frågor när de anser att WRAP inte följs på deras arbetsplatser.

1 WRAPs hemsida, <http://www.wrapapparel.org/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=3>, nerladdad 2007-02-12.

2 Clean Clothes Campaigns hemsida, <http://www.cleanclothes.org/urgent/03-03-07.htm>, nerladdad 2006-10-10.

Men det finns ett fåtal som är mer kritiska och speciellt klagar på att WRAP-certifieringen lett till att de inte längre får arbeta någon övertid och att allt mer av tillverkningen istället läggs ut på underleverantörer. Detta gör att de inte får ihop en lön som täcker deras basbehov. Det finns också de som vittnar om att de kvinnliga anställda blir utskälda och kränkta av förmännen.

– Muntliga skymfningar mot kvinnor är rutin i den här fabriken, liksom i många andra fabriker, men kvinnorna anser att det är något som ingår i jobbet, säger till exempel Rajan Govindan.

När SwedWatch talar med S M Prithviraj som genomfört de flesta av intervjuerna med anställda hos leverantörer på leverantör E utbrister han:

– Oj, vad vi höll på att bli lurade! Sen förstod vi att de gjort denna fabrik som ett ”show-case” att visa upp och att den mesta produktionen skedde hos underleverantörer.

SwedWatch har tyvärr inte kunnat genomföra några intervjuer med anställda hos underleverantörer till leverantör E.

FMV och FMVs leverantör CA Monitor besökte leverantör E i augusti 2006 och enligt B T John var de mycket nöjda med allt. Björn Söderström på CA Monitor anser att leverantör E verkar vara ett seriöst och bra företag. Han säger även att leverantör E till honom uppgett att företaget försöker undvika fackföreningar

genom att dela upp verksamheten på små enheter. Björn Söderström har förstått uttalandet som att fackföreningarna i Tirupur är politiska och ställer till bråk på arbetsplatserna och att facken därför inte är så önskvärda. Samtidigt har FMV en uttalad ambition att efterleva ILOs grundläggande konventioner där rätten till facklig aktivitet är grundläggande.

Enligt Lennart Borghagen får FMVs leverantörer generellt sett ha underleverantörer, men då ska underleverantörerna lyda under samma krav som FMV ställer på sin leverantör. Det vill säga ILOs kärnkonventioner ska följas även i detta led. När FMV besöker tillverkningen i början av leveransen ser man också var produktionen sker och ber att få besöka även dessa underleverantörsled. Marja Appelblom, uppdragsledare på FMV, besökte i augusti 2006 både leverantör E och D. FMV har även besökt leverantör E i början av produktionen för FMV 2003. Intrycket var att allt var bra och leverantör E uppgav att all tillverkning skedde i huvudfabriken.

När SwedWatch informerar Lennart Borghagen om de klagomål som vissa före detta anställda uppgett till SwedWatch säger han att han tycker det är bra att FMV nu får reda på dessa indikationer.

– Detta ger oss givetvis anledning att ännu noggrannare utvärdera denna leverantör vid nästa anbudstillfälle, säger han till SwedWatch.

Intervjuer med anställda och före detta anställda hos leverantör E

Den 15 december 2006 får SwedWatch möjlighet att intervjua några anställda på leverantör E genom SAVEs kontakter. Vi åker in på några småvägar där människor sköter sina morgonbestyr. Vi får träffa en kvinna i 30-års åldern, Bhooma Parthasarathy, som arbetar på leverantör E sedan tre år tillbaka. Hon bor med sin man och barn i ett litet rum. Först säger kvinnan att hon trivs, men snart är det uppenbart att hon har problem på arbetsplatsen.

Hennes man, Karthik Parthasarathy, har arbetat på leverantör E fram till för några år sedan. Han slutade efter att han klagat på att mellancheferna på fabriken lade ut delar av arbetet på underleverantörer och stoppade mellanskillnaden i egen ficka. Cheferna omplacerade honom då till en lägre ställning som straff och han bestämde sig för att sluta.

– Allt har blivit värre efter att vi fick WRAP- certifieringen, säger Bhooma Parthasarathy. Innan dess var det okej på fabriken, men nu får vi allt mindre att göra och de lägger ut allt mer arbete på underleverantörer, säger hon.

Korruptionen som mellancheferna gjort/gör sig skyldiga till på leverantör E uppdagades av en chef inom den tidigare majoritetsägaren för några månader sedan och det ledde till ett större gräl, enligt Karthik Parthasarathy. De nya majoritetsägarna känner antagligen inte till korruptionen. Enligt paret så blev den förre ekonomiansvarige på leverantör E avskedad, när han försökte stoppa mellanchefernas korruption. Detta var också efter att han protesterat mot att några kvinn-

liga arbetare avskedats efter att de framfört klagomål till WRAPs revisorer i maj 2006.

Bhooma Parthasarathy arbetar i kontrollen i slutskedet av produktionen. Hon berättar att det plötsligt kan anlända 3 000 artiklar utifrån som hon beordras att kontrollera trådar och kvalitet på.

– Dessa arbeten som kommer utifrån är alltid av sämre kvalitet än det vi gör på fabriken, så jag får mer att göra.

Hon berättar vidare att cheferna på hennes avdelning brukar skälla ut henne för att hon inte arbetar tillräckligt snabbt eller inte gör sitt jobb tillräckligt bra. Ibland tvingar de henne att stanna kvar efter jobbet och skäller ut henne.

– Jag vill inte att hon går tillbaka dit, säger Karthik Parthasarathy.

Båda anser att de genast skulle förlora jobbet om de ville starta en riktig fackförening hos leverantör E. Om de anställdas förening säger båda att det inte är något riktigt fack, utan en ”kommitté för välfärd” (Workers Welfare association) som företaget tillsatte när de ville få WRAP-certifikat.

– Leverantör E vill inte ha något riktigt fack, för då måste de följa arbetsrättslagen och det gör företaget inte idag, säger Karthik Parthasarathy.

Bhooma Parthasarathy och Karthik Parthasarathy känner till åtminstone en underleverantör: TexIndia. Bhooma Parthasarathy visar oss senare denna underleverantör. Hon berättar också att hon minns vagt de kalsonger som FMV beställt, men tror sig endast ha sett provexemplar av dessa.

– Produktionen måste ha skett utanför fabriken. Det är omöjligt att jag inte skulle lägga märke till produktionen av 75 000 exemplar. Jag ser varenda order eftersom jag jobbar i slutkontrollen, säger hon.

Bhooma Parthasarathy berättar att arbetsvillkoren har blivit än sämre efter Diwali som är en indisk högtid som infaller i oktober-november varje år. Enligt henne får de inte längre dubbelt för övertid och hon blir oftare utskälld av förmännen i hennes avdelning. När vi träffar Bhooma Parthasarathy några dagar senare har hon valt att sluta på fabriken.

Senare får vi tillfälle att intervjuar en annan arbetare, Prakesh Swaminathan, som nyligen blivit avskedad från leverantör E. En dag när han kom till arbetet stoppade säkerhetsvakterna honom.

– De behandlade mig som en tjuv, men jag har inte stulit något! Det hade varit okej om de bara behandlat mig med respekt och sagt till mig att jag blir uppsagd och varför. Istället skickade de vakterna på mig, säger Prakesh Swaminathan upprört.



I Tirupur har textilindustrin helt förstört stadens vattenförsörjning. Floden Noyyal är numera starkt förorenad av utsläppen från alla färgerier och blekerier.

Anledningen till varför han blev avskedad efter fem år på fabriken var att han ville gå i kyrkan på söndagar. Leverantör E bytte sin veckoledighet från söndagar till fredagar för att slippa betala dubbel övertid om de behövde lägga övertid på den veckolediga dagen. Han anser också att kommittéen för välfärd inte gör något mer än ordnar rent vatten. Han ifrågasatte varför de inte försöker få högre löner och bättre bonus.

– Men de tyckte bara att jag var jobbig, säger Prakesh Swaminathan.

Även Prakesh Swaminathan intygar att leverantör E numera ger mycket stor del av arbetet till en mängd underleverantörer. Han ringer en förman på fabriken som han känner privat och han berättar namnet på tre leverantörer. Flera anställda som SAVE och CARE intervjuar inom förstudien berättar också att leverantör E ofta lägger ut arbete på underleverantörer efter det att WRAP-certifieringen trätt i kraft.

Eventuella kränkningar av lokal lagstiftning och ILO-konventioner hos leverantör E:

- Fackföreningsfrihet saknas
- Muntlig kränkning av kvinnlig personal
- Ej dubbel ersättning för övertid

Andra anmärkningar:

- Stor del av produktionen hos underleverantörer (där arbetsvillkoren generellt är sämre).

Leverantör D

Leverantör D började sin verksamhet 1984 och är för närvarande en av de största exportörerna i Tirupur. Företaget har omkring 2 900 anställda. Leverantör D har en vertikal tillverkningsprocess och äger allt från spinnerier till sömnadsenheter. De anses av både frivilligorganisationer och fack vara föregångare på områden som miljö och socialt ansvarstagande. De har ett långvarigt samarbete med det schweiziska företaget Switcher. Switcher har inte bara varit noga med att kräva att leverantör D ska följa all arbetsrättslagstiftning, utan även uppmuntrat att det ska finnas oberoende fack. För närvarande finns det fyra fack representerade hos leverantör D. Fack saknas dock på vissa enheter, till exempel på spinnerierna. Det är bara de sista åren som leverantör D öppnat upp för andra kunder än Switcher. En av dessa är FMV.

FMV har pågående avtal om tillverkning av T-shirts från leverantör D.

SwedWatchs besök hos leverantör D

Den 18 december besökte vi leverantör D. Vi visades runt av M Suresh Jerry, som är ansvarig för leverantör D:s uppförandekod och åtföljandet av alla certifieringar. Leverantör D är både WRAP och SA 8000-certifierade på vissa av sina enheter. Det fanns även uppförandekoder på väggarna från Switcher, Reebok liksom deras egen uppförandekod.

Allt är generellt sett bättre på leverantör D än hos de flesta leverantörer i Tirupur. Till exempel omfattas alla arbetare av de statliga sociala försäkringarna, de har permanenta anställningar och det råder fackföreningsfrihet. Men det finns fortfarande vissa saker som inte verkar vara helt i sin ordning.

SwedWatch fick besöka ett av leverantör D:s spinnerier. Leverantör D rekryterar 18-åriga flickor från södra Tamil Nadu som sedan arbetar i tre år som "trainees". Under det första året får de endast 11 SEK⁹⁶ per skift, vilket är Indiens minimilön. Det andra året får de 11,50 SEK och det tredje året får de 12 SEK per skift. Efter tre år får de sedan en engångssumma på 1 680 SEK. De erbjuds då även en permanent anställning och får i så fall 28 SEK per skift, säger M Suresh Jerry.

Systemet att använda unga kvinnor som "trainees" i spinnerier i tre år är vanligt i Tamil Nadu, men även starkt kritiserat. Enligt A Aloysius, chef för SAVE, orkar få flickor arbeta alla dessa tre år trots att föräldrarna ofta pressar flickorna att vara kvar för att få ut slutsumman. M Suresh Jerry menar dock att leverantör D:s spinnerier är annorlunda och att företaget erbjuder utbildningsmöjligheter i datakunskap och engelska för de unga kvinnorna. SwedWatch har inte haft

⁹⁶ 11 SEK = 66 rps, 1 SEK = 5,94 SEK.

möjlighet att närmare undersöka förhållandena för dessa kvinnor. På spinnerienheten finns heller inget fack.

– Här är vi en enda stor familj, säger fabrikschefen för spinneriet till SwedWatch.

Leverantör D hör till de fåtal företag i Tirupur som investerat i ett eget vattenreningsverk vid färgeriavdelningen. Enligt M Suresh Jerry kan vattnet sedan återanvändas i produktionen igen. Vid tidpunkten för SwedWatch besök var vattenreningsverket dock avstängt. Först uppgav M Suresh Jerry att det berodde på att de hade lunchstängt, därefter sade någon annan att det berodde på att det var måndag och att produktionen legat nere på grund av att söndagen var ledigt. På väggen fanns en svart tavla där olika mätvärden rapporterades i dagliga rapporter. När vi var där var det lunchtid måndag den 18 december. Datumet som fanns angivet var dock den 15 december. När vi frågade om anledningen till detta berodde det på att de "glömt byta datum". Men de skrev sedan i den 18 december. Inte heller det var ju riktigt för de hade ju inte genomfört dagens mätning ännu. Anläggningen var ju inte ens igång. Trots att leverantör D har ISO-certifieringar krävs det ingen extern kontroll av att deras egna mätningar på reningsverket stämmer. Det är också svårt att upptäcka om företaget ibland stänger av reningsverket för att spara pengar.

Enligt M Suresh Jerry hade inte heller facken på leverantör D några klagomål mot sin arbetsgivare, men genom intervjuer med ett par anställda visade det sig att detta inte stämde.

Intervjuer med anställda hos leverantör D

Vidya Jothi har arbetat hos leverantör D i två år som assistent i sömnadsenheten. Hon tjänar mycket bra för att vara assistent, 15 SEK per skift. Hon säger att leverantör D är en bra arbetsgivare jämfört med de flesta andra i Tirupur.

– På det här företaget betyder övertid kl 18.00 – 20.00. Klockan åtta ringer klockan och vi kan gå hem. I andra företag är övertiden obegränsad, de låter en aldrig gå hem. Därför föredrar vi att arbeta hos leverantör D, säger Vidya Jothi.

Hon lyfter också fram det ovanliga i att företaget erbjuder alla de sociala försäkringarna som ger trygghet. Men hon har flera önskemål om förbättringar.

– Jag skulle vilja kunna gå på toaletten när jag vill, säger hon.

Vidya Jothi säger att företaget brukade tillåta detta direkt efter det att facket klagat, men sen säger förmännen till igen och de tillåts inte gå på toaletten när de vill i alla fall. Hon klagar även på att företaget numera inte delar ut masker förutom när det kommer besökare.

– Annars kan man bli sjuk av alla fibrer i luften, säger hon.

Vidya Jothi är med i facket och nöjd med att de anställda kan påverka sin situa-



På leverantör D:s spinneri arbetar unga kvinnor som rekryteras på landsbygden i södra Indien.

tion. För några månader sedan hade leverantör D försökt att anställa 100 skräddare/sömmerskor på kontraktbasis, men facken hade gått samman och sagt nej och fått igenom sitt krav på att endast permanenta anställningar ska gälla.

– Jag känner mig trygg med att vi som är aktiva i facken kan hantera olika problem som kan uppkomma, säger hon till SwedWatch.

Sunderesan Masilamani är skräddare och har arbetat på leverantör D:s sömnadsenhet i tre år. Han tjänar 23,50 SEK per skift. Även han är med i facket, men han säger att leverantör D numera inte är lika positivt till facket som förut.

– Switcher insisterade på att fack skulle tillåtas, men nu när det förekommer flera kunder så har några i ledningen börjat undra varför de ska behöva tillåta fack, säger han.

Han menar att det är mycket viktigt att köparna kräver fackföreningsfrihet och uppmuntrar facklig verksamhet. Sunderesan Masilamani säger också att leverantör D inskränker de anställdas rätt att gå på toaletten. Enligt Sunderesan Masilamani får man endast gå på toaletten en gång på förmiddagen och en gång på eftermiddagen. Han får dubbelt för övertid, men de har inte haft övertid på länge.

– Jag tycker om leverantör D som arbetsgivare för de ger permanenta anställ-

ningar och de betalar sociala försäkringar, men jag tycker inte om att de inte låter oss gå på toaletten när vi vill, säger Sunderesan Masilamani.

Anmärkningar:

- Får inte gå på toaletten när de vill
- Skyddskläder saknas (förutom när besökare kommer)

Leverantör D:s reaktion

Enligt M Suresh Jerry stämmer det inte att de anställda inte får gå på toaletten, men han anser att en del arbetare försöker undvika att arbeta effektivt genom att gå på toaletten oftare än nödvändigt.⁹⁷ M Suresh Jerry uppger även till Swed-Watch skriftligt att alla får skyddskläder, men att det ibland kan vara svårt att förmå de anställda att använda dessa. Han tillbakavisar att företaget skulle stänga av reningsverket för att spara pengar och intygar att flickorna som anställs som "trainees" i spinnerierna får utbildning och behandlas väl.

97 E-postmeddelande till SwedWatch från M Suresh Jerry, leverantör D, 2007-03-07.

Slutsats: textilier

Sammanfattningsvis kan SwedWatch konstatera att flera av leverantörerna till svenska landsting kränker ILOs grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet. Det är främst Martinson Konfektions leverantör A i Indien och Almedahls leverantör B i Pakistan som framstår som de sämsta på att leva upp till både landets lagar och internationella konventioner. Det finns dock även leverantörer som erbjuder sina anställda relativt bra förhållanden. Dit hör FMVs leverantör D i Indien och Almedahls leverantör F i Pakistan. Underlaget är för litet för att SwedWatch ska kunna dra någon långtgående slutsats om att FMVs sociala krav har haft betydelse för att de även har den leverantör som bäst lever upp till arbetsrättslagstiftning och internationella konventioner.

SwedWatchs studie visar dock att pådrivandet mot bättre arbetsvillkor underlättas av att kunderna ställer sociala krav och gör kontroller. Leverantör A skulle knappast ha kunnat vara leverantör till FMV, eftersom FMV vid sitt besök krävt goda arbetsvillkor som lagenliga arbetstider. Däremot är det svårare, även för en kund som är engagerad i etiskt inköpsarbete, att avslöja leverantör E:s strategi. Genom att leverantör E har en fin liten fabrik som företaget visar upp för kunden, måste köparen vara tillräckligt insatt i produktionen för att även kunna avslöja eventuella underleverantörsled. Ett första steg bör dock vara att alltid begära ut alla produktionsställen och att kräva att man även får besöka dessa.

SwedWatch konstaterar att speciellt leverantör A har misslyckats med att upprätthålla en produktion som följer ILOs konventioner liksom nationella lagar om arbetsrätt. Leverantören ger omkring några hundra anställda kontinuerligt arbete, men de utnyttjar de anställda på ett orimligt sätt. SwedWatch anser dock att den dåliga behandlingen av de anställda antagligen beror på en kombination av okunskap och girighet. Så länge leverantör A inte fått några tydliga krav om vad deras kunder kräver, utnyttjar de situationen i Tirupur där kränkningar mot arbetsrätt är vanligt förekommande. Martinson Konfektion har ett stort ansvar för att upplysa sin leverantör om de krav som gäller. Martinsons representant kan inte skylla på att man inte fått tag på den indiska arbetsrättslagstiftningen.

Den avgörande orsaken till bristen på etiskt inköpsarbete hos Martinson konfektion, Almedahls och de andra företagen som köper in textilier till svensk sjukvård är att deras uppdragsgivare, svenska landsting, ännu inte ställer sådana krav i sina upphandlingar. Att FMV ställer sociala krav sedan sex år visar att detta är möjligt, även för andra offentliga institutioner. Det visar även de miljökrav som ändå förekommer i upphandlingsunderlagen.

SwedWatchs slutsats är att det tvärtom är högst tveksamt av Sveriges landsting att inte ställa krav på att grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet och lokal arbetsrättslagstiftning ska följas i produktionen av svenska patientkläder och sjukvårdstextilier.

Rekommendationer

Nätverket Rena kläder, Fair Trade Center och SwedWatch riktar följande rekommendationer till svenska kommuner, landsting och myndigheter samt till de företag som säljer till dessa. Rena kläder, Fair Trade Center och SwedWatch är villiga att föra en dialog med alla parter för att genomföra dessa rekommendationer.

Rekommendationer till svenska kommuner, landsting och myndigheter:

Ställ etiska krav vid inköp av varor

Samtliga svenska kommuner, landsting och myndigheter bör ställa krav på att grundläggande fackliga och mänskliga rättigheter i arbetslivet har respekterats i produktionen av de varor man köper in. Denna rapport handlade om kläder, textilier och kirurgiska instrument men en mängd olika typer av varor produceras under liknande förhållanden. All offentlig verksamhet bör arbeta för att våra skattepengar inte går till verksamhet som kränker fackliga och mänskliga rättigheter.

Följ upp kraven

Man bör också kräva att de företag som levererar varor till offentlig verksamhet redovisar vad man har gjort för att säkerställa att grundläggande rättigheter i arbetslivet har respekterats samt att samma företag öppet redovisar vilka leverantörer man använder sig av. Ett bevis på att man bedriver ett sådant arbete skulle kunna vara ett internationellt ramavtal med en global facklig organisation. För den egna kompetensutvecklingen i företaget kan det dessutom vara bra med ett medlemskap i ett multistakeholder-initiativ (initiativ där parter ingår från fack, frivilligorganisationer och företag).

Utbilda arbetare

En stor del av problemen i klädindustrin beror på att en stor del av arbetarna inte är medvetna om sina rättigheter. Nätverket Rena Kläder, Fair Trade Center och SwedWatch ser att det är nödvändigt att initiativ tas till ett utbildningsprogram av arbetare hos leverantörer av svenska vårdkläder och kirurgiska instrument. Ett sådant program kan utformas och genomföras i samarbete med relevant global facklig organisation, lokala fackliga organisationer och då det är möjligt och lämpligt av lokala enskilda organisationer.

Rekommendationer till de företag som säljer till landstingen:

Följ upp anklagelserna

Företagen bör skyndsamt följa upp anklagelserna om kränkningar av arbetstagarnas rättigheter hos sina leverantörer. Det bör ske i samarbete med lokala fackförbund och trovärdiga lokala organisationer. I denna uppföljning, liksom generellt i arbetet med att förbättra sitt etiska inköpsarbete, bör företagen även i Sverige samarbeta med relevanta fackliga organisationer och enskilda organisationer.

Anta en uppförandekod

Företagen bör utveckla en trovärdig uppförandekod med tydliga mål. Uppförandekoden ska tydligt ange att leverantörer ska respektera mänskliga rättigheter i arbetslivet. Miniminivå på uppförandekoden bör vara att ILOs kärnkonventioner respekteras. Uppförandekoden bör också slå fast rätten till en lön som går att leva på för en normal arbetsvecka på högst 48 timmar.

Samarbeta med fackliga organisationer

Företaget bör söka samarbete med relevanta globala fackliga organisationer. Ett sådant samarbete skulle kunna utmynna i ett internationellt ramavtal. Till skillnad från en uppförandekod, som endast är en ensidigt antagen och intern policy, skulle ett internationellt ramavtal även undertecknas av den organisation som har mandat att företräda klädarbetare.

Kommunicera uppförandekoden

Uppförandekoden och/eller ramavtalet ska kommuniceras internt i företaget och med nuvarande leverantörer. Nuvarande leverantörer ska ges möjlighet att utveckla sin verksamhet i enighet med uppförandekoden. Det är viktigt att man inte avbryter samarbetet med en leverantör för att man upptäckt missförhållanden. Istället bör man aktivt påverka leverantören i fråga för att denne ska åtgärda de problem som upptäckts.

Höj kunskapsnivån internt

Företagen bör säkerställa att de har en klar och tydlig bild av vilka problem som finns hos deras leverantörer. Företagen bör ha god kunskap om lokal arbets- och miljölagstiftning i produktionsländerna och kräva att den följs. Man bör också ha vetskap om vilka och hur många underleverantörer leverantören använder sig av samt säkerställa att lagen följs även där.

Kontrollera att uppförandekoden efterlevs

Företagen bör utveckla ett tillförlitligt kontrollsystem av uppförandekoden. Leverantörsinspektioner bör göras tillsammans med fackliga organisationer och lokala trovärdiga organisationer. Den viktigaste kontrollen av arbetsvillkoren får man dock endast om de anställda organiserar sig på

arbetsplatsen. I de fall fackföreningar inte finns bör företagen därför tydligt meddela leverantörerna om arbetarnas rättigheter att bilda fackliga organisationer.

Se till att de anställda känner till sina rättigheter

För att uppmuntra organisering av fackföreningar och involvera de anställda i att upprätthålla arbetsvillkoren krävs att de anställda får utbildning om deras rättigheter. Företagen kan medverka till att klagomålsmekanismer utvecklas för att ge arbetarna möjligheter att anmäla kränkningar mot uppförandekoden anonymt.

Använd uppförandekoden vid nya beställningar

Vid val av nya leverantörer bör uppförandekoden vara en viktig faktor. Särskilt bör närvaron av en oberoende facklig organisation vara en viktig positiv information för att välja en viss leverantör.

Skolgång till barnarbetare

I de fall barnarbete misstänks bör företagen försöka få klarhet om detta och aktivt se till att barnen istället kan få utbildning och att familjen ersätts för förlorad inkomst.

Öka företagets transparens

Företagen bör offentliggöra information till allmänhet och till beställare om sina leverantörer, vilka arbetsvillkor som gäller och hur arbetet med etiska frågor bedrivs. Resultat från inspektioner i produktionsländer bör vara offentliga.

Handla utan mellanhänder

Företagen som säljer kirurgiska instrument bör utveckla mer handel direkt med Pakistan. Företagen kan på det sättet verka för att ett högre pris kan betalas direkt till producenterna. Dessutom kan företagen få en bättre dialog direkt med producenterna om villkoren i branschen och möjligheterna till förbättringar i enighet med en uppförandekod. Företagen bör också verka för och värna om långsiktiga affärsförbindelser med leverantörerna vilket gynnar implementering av uppförandekoden.

Ge underleverantörerna bättre villkor

Se till att underleverantörerna i tillverkningen av kirurgiska instrument får förbättrade affärsvillkor i syfte att förebygga barnarbete och undermålig arbetsmiljö.

Följ upp miljöproblemen

Företagen bör följa upp anklagelserna om miljöproblem i anslutning till produktionen. De bör kräva att rening sker av utsläppen från färgnings- och blekningsprocesserna. Detta bör kontrolleras med oberoende expertis.

Referenser

Almedahls barnarbetspolicy 2005. (Finns på begäran).

Bhutta, Mahmood F, Fair trade for surgical instruments, British Medical Journal, 2006-06-28, nerladdad från <http://bmj.bmjournals.com/cgi/content/full/333/7562/297>, 2006-08-17.

Child Labour Resource Centre, CLRC, Training kit on Child Labour, Saed Ahmed Awan. ILO-IPEC, Labour & Human Resources Department Government of the Punjab.

Express News Service, Dying units to strike work from today, The New Indian Express, 2007-01-01.

Factories Act, 1934, NATLEX, Pakistan, www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=35384

Fair Trade Center, Inget landsting får godkänt, Pressmeddelande från Fair Trade Center 2006-07-05, www.fairtradecenter.se/upphandling, nerladdat 2007-02-06.

Fristads/Hejcos policy gällande socialt ansvarstagande, överskickad till Swed-Watch per e-post, 2006-04-24, (finns på begäran).

Gunnarsson, Agneta, Context, förstudie åt SwedWatch, mars 2006, (finns på begäran).

ILO, From stitching to school: Combating child labour in the soccer ball industry in Pakistan, nerladdad från www.ilo.org/public/english/standards/ipecc/publ/download/2004_soccerball_en.pdf, 2006-08-03.

ILO, Combating Hazardous and Exploitative Child Labour in Surgical Instruments Manufacturing through Prevention, Withdrawal and Rehabilitation, ILO-Update, augusti 2006, e-post från Mian Muhammad Benyameen, projektledare, ILO, 2006-08-01, (finns på begäran).

ILO konvention om minimiålder, C138 Minimum Age Convention, 1973, nerladdad från www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm 2006-08-03.

Kane, June, ILO, Combating Child Labour in Asia and the Pacific Progress and Challenges, 2005. Nerladdad från www.ilo.org/childlabour, 2006-08-03.

Khalid Nadvi & Gehard Halder, Local clusters in Global Value Chains: Exploring Dynamic Linkages between Germany & Pakistan. Maj 2002, Institute of Development studies, IDS, 2002.

Landstingsstyrelsens förvaltning, kravspecifikation, miljökrav, LS 0406-1176, Upphandling av Textilservice för Stockholms läns landsting, bilaga 3. (Finns på begäran).

Nyhetsbrev från Nämnden för offentlig upphandling, December 2005, www.nou.se/pdf/infodec05.pdf, nerladdad 2006-06-14.

SCB, Varuimport från avsändningsland, tkr efter handelspartner, varugrupp SITCrev3 och tid, 2006-06-14.

Statistik över landstingens inköp från SCB, Hans Björklund, excel-lista, sänd per e-post, 2006-06-14. (Finns på begäran).

Statistik om hälso- och sjukvård samt regional utveckling 2005, Sveriges kommuner och landsting, www.skl.se/artikel.asp?A=24188&C=473, nerladdad 2007-03-01

Sveriges radio, Kaliber, P1, Sjukt billigt, 23 och 30 april 2006, <http://www.sr.se/cgi-bin/P1/program/artikel.asp?ProgramID=1316&Artikel=867163>, nerladdad 2006-06-19.

Textilia Tvätt & Textilservice AB, Villkor gällande textilleveranser till Textilia Tvätt & Textilservice AB, 2006-01-01, SwedWatch till del från inköpschef Eva Bohman, e-post per 2006-06-15. (Finns på begäran).

Revised Wage Agreement Effective from 01-01-2007 – 31-12-2010, Tirupur-avtalet, dokument skickat per e-post från SAVE till SwedWatch 2007-03-15. (Finns på begäran).

Phrithviraj, S. M., Dirty shirts – A study of health, safety and environmental concerns in the context of the garment industry in Tirupur region, Tamil Nadu, Community Awareness Research Education (CARE), December 2002.

SAVE, Challenges and responses in renewal of wage accord in Tirupur garment industry, 2006-10-27. (Finns på begäran).

The Gazette of India, India Elimination of child labour, protection of children and young persons, Amendment to the Child labour (Prohibition and Regulation) Act, 1986. www.ilo.org/dyn/natlex/, nerladdad 2006-10-10.

The Factories Act, 1948 (Act No. 63 of 1948), Indien, www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=IND&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY, nerladdad 2007-01-27.

The New Indian Express, High court to hear plea in pollution case, 2006-12-27.

The New Indian Express, Dyeing units to strike work from today, 2007-01-01.

Hemsidor:

Almedahls hemsida, www.almedahls.nu/omrade.php?omrade=2&lang=sv#,
nerladdad 2006-10-13.

Clean Clothes Campaigns hemsida, www.cleanclothes.org/urgent/03-03-07.htm,
nerladdad 2006-10-10.

Fair Trade Centers hemsida, www.fairtradecenter.se/upphandling, nerladdad
2006-10-10.

FMVs hemsida, www.fmv.se, nerladdad 2006-10-10.

Hejco's hemsida, www.hejco.com, nerladdad 2006-03-28.

Kemikalieinspektionens hemsida, www.kemi.se/templates/PRIOframes_4045.aspx, 2007-01-30.

ILOs hemsida, www.ilo.org/public/english/info/index.htm, 2006-08-16

Instrumentas hemsida, www.instrumenta.se/svenska.htm, 2006-10-17.

SA8000:s hemsida, www.saintl.org/index.cfm?fuseaction=document.showDocumentByID&nodeID=1&DocumentID=136, nerladdad 2006-10-16.

SIS hemsida, www.sis.se/DesktopDefault.aspx?tabname=@iso14000&menuItemID=6466, nerladdad 2007-02-07.

Surgical Instrument Manufacturers Association of Pakistans (SIMAP) hemsida,
www.simap.org.pk/history.asp, 2006-06-16.

Switchers hemsida, www.switcher.com/, nerladdad 2007-02-12.

WRAPs hemsida, www.wrapapparel.org/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=3, nerladdad 2007-02-12.

Öko-tex hemsida, www.oeko-tex.com/OekoTex100_PUBLIC/index.asp?cls=02,
2007-02-07.

SwedWatchs tidigare rapporter

Bristande miljö - och etikkontroll. En rapport om Clas Ohlsons och Biltemas inköp (2006)

Arbetarnas situation på varven i Kina (2006)

Sandvik och Freeport - Två företag i konflikten om Papua (2006)

Chokladens mörka hemlighet. En rapport om arbetsvillkoren på kakaodlingarna i Västafrika (2006)

The Price of Oil. Nordic participation in environmental violations in Oil and Gas development on Sakhalin in Russia (2006)

Expansion i låglöneländer med etiska risker - Assa Abloy i Rumänien och Mexiko (2005)

Lång väg till självklara rättigheter - Trelleborgs försök att hindra bildandet av en fackförening på Sri Lanka (2005)

En vara bland andra? - en rapport om migrantarbetarnas situation och svenska företag i Saudiarabien (2005)

Handelskung med bristande etik - en rapport om Clas Ohlsons inköp i Kina (2005)

Swedish pulp in Brazil - The case of Veracel (2005)

Människor och miljö i fruktindustrin - två fallstudier från Chile och Sydafrika (2005)

Billig, snabb och lydig - en rapport om kinesiska leksaksarbetare och företagens ansvar (2004)

Svensk handel med Burma (2004)

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

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

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



www.swedwatch.org