

Indiskas arbete med uppförandekoden



Indiska antog sin uppförandekod 1998 och har sedan dess arbetat aktivt med hur vi, tillsammans med våra leverantörer, ska uppnå bestående förbättringar på de fabriker där våra varor produceras.

Vår uppförandekod är baserad på ILO:s kärnkonventioner om arbetsvillkor och rättigheter i arbetslivet och FN:s konvention om barnets rättigheter:

- tvångsarbete
- föreningsfrihet
- arbetsmiljö
- barnarbete
- löner
- arbetstid
- diskriminering
- riktiga anställningar
- human behandling
- nationella lagar

Alla leverantörer måste skriva på uppförandekoden. Därmed lovar de att efterleva kraven i Indiskas uppförandekod och de bra lagar som i regel finns i produktionsländerna och i kraven i Indiskas uppförandekod.

I en respektfull dialog med våra leverantörer går vi igenom innebörden av uppförandekoden som är ett av våra inköpsvillkor.

Indiskas leverantörer



Indiska har inga egna fabriker, utan köper från 130 leverantörer i Asien och Europa.

Företaget Indiska har funnits sedan 1901 och har en långvarig relation med många av våra leverantörer. Det är både en styrka och en ytterligare dimension i arbetet med att realisera syftet med vår uppförandekod, i ett ömsesidigt beroende och förtroende.

Inspektioner

Indiska har en person anställd för regelbundna kontroller av uppförandekoden. På våra kontor i Indien finns kvalitetskontrollanter som besöker våra leverantörer flera gånger i veckan när våra varor produceras. De kan också rapportera om synliga brott mot uppförandekoden.

Att föra en respektfull dialog med leverantören, att informera om våra och våra kunders värderingar, att lyssna, att använda humor och envishet är viktiga beståndsdelar i arbetet, liksom kännedom om produktionslandet.

Inspektionerna omfattar fysisk inspektion av fabrikerna samt kontroll av dokument som visar löner och ersättningar, försäkringar, pensioner, anställningsbevis, arbetstider och lönekvitton.

Inspektionsprotokollet innehåller alla tio punkterna i Indiskas uppförandekod, vilka vår etik- och miljöansvariga går igenom med leverantören och andra i ledningsgruppen på fabriken. Protokollet omfattar 140 frågor. Innan besöket avslutas, diskuteras slutsummeringen av inspektionen med leverantören.

Nära 400 nybesök och uppföljningar har hittills gjorts hos våra huvudleverantörer och hos många underleverantörer och hemarbetare under den senaste femårsperioden. (Se också miljöfrågor)

Rapportering

En rapport skrivs till leverantören med noggranna instruktioner om hur de avvikelser som påträffats bör åtgärdas. Tidsgränser sätts upp beroende på avvikelserns art. Vissa förändringar, t ex när det gäller hälso- och säkerhetsfrågor måste åtgärdas omedelbart, och kan kontrolleras att så sker, av våra kvalitetskontrollanter.

Ledningsgruppen och våra inköpare på Indiska informeras efter varje resa. I vårt leverantörsregister kan inköparna också se helhetsbedömningen av varje leverantör.

Indiskas personal, i Sverige och i Indien, utbildas och får kontinuerlig information om arbetet med uppförandekoden.

Omdömen

En leverantör kan vara oacceptabel, acceptabel, tillfredsställande eller bra.

Ingen order får läggas hos en oacceptabel leverantör, men en sådan leverantör har en chans att förbättra sig och återkomma för att bli kontrollerad igen.

Uppföljningar

Alla leverantörer följs upp med återkommande besök. Även en leverantör som bedöms som bra, följs upp, för att garantera beständigheten i omdömet, dock inte lika ofta som en leverantör som bedöms som acceptabel eller tillfredsställande.

Information till arbetarna

Indiska har, som enda företag i världen, producerat en tecknad plansch om uppförandekoden. Planschen är framtagen i samarbete med en människorättsorganisation i Indien.

Den är skriven på olika indiska språk, som väl täcker de produktionsområden vi handlar i, i Indien. Planschen finns på hindi, tamil och malayalam i kombination med engelska.

Planschen är tecknad utifrån alla tio kravpunkterna i vår uppförandekod. Även om den inte till fullo kan förstås med enbart teckningarna, väcker den säkert nyfikenhet om budskapet också av dem som inte kan läsa.

Ingen anställd kan missa Indiskas plansch om uppförandekoden, då den är 1 x 1,5 m stor och uppsatt på väl synliga platser i fabrikerna. I stora fabriker är planschen uppsatt på varje våningsplan inne i produktionslokalerna och i små fabriker i entrén, oftast vid stämpelklockan.

Säkerhetsväskan

Vår etik- och miljöansvariga har under årens lopp rest runt med en väska med olika typer av säkerhetsutrustning för arbetarna: munskydd, öronskydd, handskar, glasögon. Inget av detta fanns på arbetsplatserna för ett par år sedan. Ibland visste man inte ens var man kunde få tag på olika slags skyddsutrustning.

Idag har alla våra huvudleverantörer i Indien och många underleverantörer skaffat relevant säkerhetsutrustning och många av dem har också installerat olika sorters maskiner och tekniska hjälpmedel för en säkrare arbetsplats.

Det problem som återstår är att få arbetarna att använda skyddsutrustningen. Det är ett stort problem. Många tycker det är otympligt eller för varmt att använda t ex munskydd och skyddshandske. Unga datakillar som sköter öronbedövande broderimaskiner är svåra att övertyga om för höga decibel och de risker det medför. Både kvinnor och män i dammiga industrier som tyg och trä är ibland inte heller villiga att använda munskydd.

Här återstår mycket att göra i form av upprepad information.

Sprida goda exempel

När vi ser något riktigt bra hos en leverantör, t ex i form av information, tydliga lönesystem, exemplarisk brandberedskap eller en trevlig matsal, så tar vi kopia eller fotograferar och kan då enkelt föra vidare ett gott exempel till en leverantör som inte kommit så långt i sina förbättringar. Då behöver inte var och en ”uppfinna hjulet på nytt”. Istället kan det ibland leda till utveckling av en redan bra idé.

HIV/AIDS-information

Miljoner människor i våra producentländer är drabbade, eller kommer att drabbas av HIV eller AIDS. Upplysningskampanjer behöver drivas på bred front och här kan även vi som köpare göra en insats.

Indiska ber sina leverantörer att kontakta landets hälsovårdsmyndighet eller ILO för att skaffa upplysande affischer om HIV/AIDS. Vi ber dem sätta upp dem på toaletterna för både kvinnor och män. Ute på fabriksgolvet skulle man känna sig generad att läsa budskapet och titta på bilderna, men på toaletten kan man läsa och titta ostört.

Indiska hälsovårdsmyndigheter bedriver, i flera delstater, informationskampanjer om HIV/AIDS och erbjuder arbetsplatsbesök för att informera. Vi ber våra leverantörer att efterfråga denna tjänst.

Mål och resultat

På Indiska arbetar vi med treåriga målsättningar för etik- och miljöfrågor. Det var svårt att sätta upp mål på obruten mark, men redan efter ett par års arbete kunde vi se positiva resultat hos våra huvudleverantörer, framförallt i Indien.

Efter återbesök hos våra leverantörer och en del underleverantörer i Indien ser vi följande förbättringar för **arbetarna**:

- arbetsmiljön, hälsa och säkerhet, är det som har förbättrats allra mest
- sjukförsäkringar betalas
- pensioner betalas
- anställningsbevis ges
- lönebesked ges
- minst minimilöner betalas
- filtrerat vatten finns
- alla våra leverantörer och många underleverantörer har satt upp vår tecknade plansch med uppförandekoden
- en del leverantörer har byggt helt nya fabriker
- maskinella skydd för hälsoåtgärder och fysiska skador blir allt vanligare

En del leverantörer har gjort några saker till:

- anställt en eller flera personer som ansvarar för att lagen och vår uppförandekod efterlevs på fabrikena
- anställningsinformation om rättigheter och skyldigheter ges, muntligt eller i form av broschyr
- information om löner finns idag synliga vid entrén
- lunchrum, ibland med reducerat pris på maten
- kommittéer för hälso- och säkerhetsfrågor, mm har bildats, där arbetare av båda könen ingår. I kommittéerna för sexuella trakasserier, ingår endast kvinnor
- HIV/AIDS-information på toaletterna för både män och kvinnor
- HIV/AIDS-information från hälsovårdsmyndigheterna ges på en del fabriker
- vattenrening, filtrering och återanvändning av vatten finns hos många av våra huvudleverantörer idag (Läs mer – miljö)
- tystgående, miljövänliga generatorer, (som kompenserar de ständiga strömavbrotten),

De fördelar **leverantörerna** fått efter sina gjorda förbättringar är:

- bättre struktur och ”flyt” i arbetet
- ökad produktion
- bättre kvalitet
- mer lojala arbetare
- ökat antal köpare med samma krav som Indiska
- status som föredöme för andra leverantörer i området

De leverantörer som bäst lever upp till vår uppförandekod är de som tillverkar kläder, hemtextil och smycken, eftersom flera köpande företag i världen har samma krav som Indiska.

När det gäller trä, läder, glas och metall är Indiska ett av få företag i världen som ställer krav, på denna typ av produktion. Trots att vi hos många leverantörer är det enda köpande företaget med krav på arbetsförhållanden och miljö, lyckas vi förändra, men det kan ta längre tid.

Problemområden

Övertid. I en del fabriker arbetar man alldeles för många timmar vid vissa perioder på året. Det är inte tillåtet, enligt lag. Det är ett svårt problem att komma tillrätta med, då vi inte bestämmer över hur många och stora order våra leverantörer gör med andra köpare än Indiska. Inte heller besöker vi fabrikena på nätterna, för att kontrollera vad som uppges i övertid och vad som är reell övertid.

Vi vet att en del arbetare vill jobba all övertid de kan få, för de jobbar bara en kort period, under just högsäsong, och åker sedan hem till sin by för att odla jorden. Men så säger inte lagen och vår uppförandekod och långt ifrån alla på en fabrik vill arbeta på det viset.

Fackföreningsfrihet. Det är ett annat problemområde som är mycket komplext. Många arbetare vet inte att de har några rättigheter, eller att de har rätt att gå med i en fackförening. En del vet inte ens om att det finns några fackföreningar eller vad de är bra för.

Det finns också arbetsintensiva områden, I Indien t ex, där det inte finns några fackföreningar.

En del arbetsgivare gillar inte fackföreningar, även om de kanske säger till oss att de inte har något emot fackföreningar. Och en del arbetare gör det inte heller, för många fackföreningar är inte vad en fackförening borde vara - någon som bryr sig om hur arbetaren har det och upplyser om hennes/hans rättigheter.

Många är rena politiska partier av alla de slag, som mest är ute för att skaffa lite fler medlemmar och pengar. Här har de bra och seriösa fackföreningarna ett stort arbete att göra för att förändra situationen.

Management. I nästan samtliga fall, beror dåligt skötta fabriker på dåligt management, ogenomtänkta strukturer och opraktiska lösningar. Här kan vi i dialog med leverantören göra många och bra förändringar som gynnar både arbetare och verksamhet.

Hierarkier. Flera av våra leverantörsländer är hierarkiska samhällen där ingen i underläge tar sig friheten att säga vad man tycker, klaga, eller ens framföra ett bra förslag. De olika grupperna är tydligt åtskilda: arbetare, förmän, produktionschefer, ägarna. Därför är

kommittéer med representanter av alla dessa grupper, kvinnor och män, ett bra första försök att mötas, lyssna, lära och utveckla.

Det som inte syns vid fabriksinspektioner och dokumentgenomgång. Precis som i Sverige och överallt i världen kan det vara svårt att se olika typer av diskriminering och tysta maktövertag grepp för enskilda arbetare. I våra samtal med leverantörerna och deras olika anställda i ledande ställning, försöker vi diskutera yrkesetik – att medvetet agera och leva upp till de goda värderingar som finns i alla samhällen.

Andra problem

- att få arbetarna att använda den bra skyddsutrustning som nu finns.
Detta kan endast åtgärdas med bra och upprepad information eller tvång.

- att många arbetare inte vill betala sin andel av sjukförsäkringen, trots att en anställd i Indien, som ingår i sjukförsäkringssystemet har hela sin familj försäkrad.
Ibland beror detta på en korttänkt syn om framtiden, som är ett fullt naturligt synsätt i länder med dåligt socialt skydds nät.

Det kan också bero på att det sjukhus man är hänvisad till inte är bra. Eller att man inte litar på det sociala systemet i staden eller delstaten.

Åtgärderna är information, kunskap och krav på beslutande myndigheter att tillgodose det arbetare och företag betalar för.

- att många arbetare inte vill betala sin andel av pensionen, för att man inte litar på systemet i delstaten eller i landet.

Åtgärderna är information och kunskap om hur systemet fungerar.

- att en del arbetare inte vill ha anställningsbevis, för de vill känna sig fria att ta jobb när och var det passar dem.

Detta är en komplex fråga, då många är säsongarbetare. Andra kan vara mycket skickliga hantverkare och vill kunna välja själva. Åter andra flyttar ofta. Orsakerna kan vara många.

Det fortsatta arbetet

Indiska arbetar vidare med kontroller av vår uppförandekod, med regelbundna besök och i dialog med våra leverantörer. Nu går vi också bakåt i leden hos våra leverantörers underleverantörer. (Läs mer – miljö)

Alla våra huvudleverantörer lovar, när de skriver på Indiskas uppförandekod att se till att deras underleverantörer också efterlever våra krav. I praktiken är det dock ofta inte så, även om vi ibland träffar på underleverantörer som bättre lever upp till våra krav än huvudleverantören.

Generellt gäller dock, att ju längre bak i leden man kommer i lågprisländer, desto tydligare blir bristerna när det gäller att efterleva lagarna och vår uppförandekod. Det gäller både sociala frågor, säkerhetsfrågor, men framförallt miljöfrågor, både arbetarens och omgivningens.

Precis som i arbetet hittills kan inte Indiska ensamma förändra dåliga arbetsförhållanden och miljö. Till det krävs ett samarbete – en ny form av samarbete – mellan regeringar,

branschorganisationer, företag, fackföreningar och inhemska organisationer samt kunder som ställer krav på alla företag.