



Etisk handel

Möjligheter och problem inom hemtextilindustrin

Rättvis Handel, Röda Korsets Folkhögskola 2010-2011

Skriven av:
Erika Brunnström
Sara Nottebohm-Kaiser
Jeanette Olin
Lars-Åke Petersson

**RÖDA KORSETTS
FOLKHÖGSKOLA**
STOCKHOLM  RödaKorset

Förord

Denna rapport är ett resultat av vår studieresa i Södra Indien och genomförandet har skett inom ramen för kursen Rättvis Handel vid Röda Korsets Folkhögskola. Arbetet har utförts med stöd av kursledning samt i samarbete med hemtextilföretagen Linum och Hemtex.

Vi vill tacka våra lärare Benton Wolgers och Ulrika Sandin som hjälpt och väglett oss genom arbetet i Indien och med rapportskrivandet.

Vi vill också rikta stort tack till Sven Kempe (Linum), Maria Gustafsson (Inköpare på Hemtex) och Paula Stoppert (CSR-ansvarig Hemtex) som har bistått med kontaktinformation till deras leverantörer i Tamil Nadu, Indien, och hjälpt till att planera in våra fabriksbesök hos leverantörerna i Indien. Även stort tack till Mr. Ashokkumar (Marknadschef, Emperor Textiles Ltd.), Mr. Krishnaraj (VD, Emperor Textiles Ltd.), Mr. Vijay, Mr. Rajesh och Mr. Raja (alla tre äger fabriker som levererar produkter till Hemtex) som tog hand om oss och visade oss runt på respektive fabrik i Indien.

Värt att nämna är att vi även skickade förfrågan om leverantörsbesök till flera andra företag innan studieresan ägde rum men vi fick dock direkt ett nej som svar eller inget svar alls. De företagen som vi kontaktade var Polarn O. Pyret, Åhléns, Gudrun Sjödén, Lindex, Indiska, Jysk och Kappahl.

Vi vill avsluta med ett tack till Röda Korsets Folkhögskola som erbjuder den här kursen och som gjort det möjligt att genomföra studieresan.

April 2011
Erika Brunnström
Sara Nottebohm-Kaiser
Jeanette Olin
LarsÅke Petersson

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.2. Syfte & Frågeställningar	5
2. Etisk Handel	5
3. Bomull	5
4. Företagsfakta	6
4.1. Linum	6
4.2. Hemtex	7
5. Besök hos leverantörer	8
5.1. Linums leverantör	8
5.1.1. Leverantör – Emperor Textiles Ltd.	8
5.1.1.1. Kort fakta om fabriken	8
5.2. Hemtex leverantörer	9
5.2.1. Hemtex leverantör 1	9
5.2.1.1. Kort fakta om fabriken	10
5.2.2. Hemtex leverantör 2	10
5.2.2.1. Kort fakta om fabriken	10
5.2.3. Hemtex leverantör 3	11
5.2.3.1. Kort fakta om fabriken	11
6. Fackföreningar.....	12
7. Diskussion och slutsats.....	14
8. Reflektion	17
Referenslista	18

1. Inledning

Svenska textilföretag spelar en viktig roll i samhällsutvecklingen då de levererar produkter som samhället efterfrågar samtidigt som de erbjuder människor arbetstillfällen. Under de senaste tio åren har de intagit en allt större plats i samhället på grund av att den svenska konsumtionen av framförallt kläder har ökat markant, vi köper cirka 10 kilo mer kläder idag än vad vi gjorde för 10 år sedan (Rena Kläder 2011). Konsumtionen av hemtextilier har också ökat under de senaste åren, textilier har blivit billigare och därför köper vi mer (SwedWatch Rapport #17). Även det stora intresset för heminredning har gjort att hemtextilier blivit en alltmer efterfrågad produkt. Det finns dock en baksida med ökad konsumtion och efterfrågan på textilier.

De textilier som säljs i svenska butiker har färdats lång väg då tillverkningen är förlagd till platser långt bort, problemen är därför inte direkt synliga för köparen (SwedWatch Rapport #17). De svenska textilföretagen väljer oftast att förlägga sin produktion i utvecklingsländer där produktionskostnaderna är låga, de vänder sig till producenter och leverantörer i bland annat Indien (SwedWatch Rapport #21). De svenska textilföretagen gynnas ekonomiskt, samtidigt genererar textilindustrin både fördelar och nackdelar i produktionsländerna.

Produktionsländerna gynnas då produktionen av textil skapar arbetstillfällen och bidrar på så vis till ekonomisk tillväxt. Dock drabbas de ofta av sociala och miljömässiga problem då verksamheterna styrs av betydligt sämre arbets- och miljölagstiftningar än i Sverige. Kombinationen av att lagar inte följs och frånvaron av fackförbund bidrar till brister i arbetsmiljö och säkerhet, vilket kan skada de anställdas hälsa (Rena Kläders Rapport #7). Oacceptabla arbetsförhållanden där sexuella trakasserier, fackföreningsmotstånd, diskriminering samt barnarbete är ofta vanligt förekommande (SwedWatch Rapport #21 & Kennberg 2008). Arbetsdagarna är ofta långa och många och betalningen är i regel mycket låg. Arbetet för de fackföreningar som existerar försvåras genom att arbetare som är fackligt aktiva motarbetas och ibland också avskedas från fabriker med anledning att de är medlemmar i facket.

Även den omgivande miljön påverkas av textilindustrin bland annat på grund av att processen för att tillverka textil är resurskrävande vad gäller framförallt användandet av vatten och energi (SwedWatch Rapport #21). Bomull är också en av de mest besprutade grödor som finns, vid bomullsodlingar används mängder av bekämpningsmedel och konstgödsel varav många är cancerogena och hormonstörande. I Indien besprutar och plockar lantbrukarna sina odlingar för hand, de utsätts dagligen för de hälsofarliga kemikalierna vilket ger dem hälsoskador. Även i de efterföljande processerna används en del hälso- och miljöskadliga kemikalier som till viss del finns kvar i plaggen, resterande släpps ut i kringliggande områden utan att genomgå en reningsprocess vilket leder till förorenade jordbruksmarker och förgiftat grundvatten.

Det är alltså bevisat att bomullens väg från frö till produkt är kantad av många problem. Eftersom de svenska textilföretagen är en stor del av samhället de verkar i, har deras verksamheter också ett stort inflytande och möjlighet att i stor utsträckning påverka sin omgivning vilket också innebär att de har möjlighet att påverka och förändra arbetsförhållandena i producentländerna. Det är idag allt vanligare att företag tar ett samhällligt ansvar genom att arbeta mer med etisk handel för att just förbättra arbetsförhållandena i de länder där textilier tillverkas. Företagens arbete med etisk handel sker i olika utsträckning och med olika ambitionsnivå där en del företag tar ett större ansvar än andra. Linum och Hemtex är två svenska hemtextilföretag som båda arbetar med etisk handel och i

denna studie ämnar vi studera hur deras etiska arbete ser ut. De båda företagen har leverantörer i Indien och det är hos dem som fältstudien för denna studie har gjorts.

1.2. Syfte & Frågeställningar

Syftet med denna studie är att studera hur de svenska hemtextilföretagen Linum och Hemtex arbetar med etisk handel. Fokus är att studera hur deras etiska arbete ser ut teoretiskt sett, för att sedan göra en fältstudie hos deras leverantörer i södra Indien och därmed se hur det går till i praktiken. Vidare syftar studien till att jämföra de olika företagens arbete samt diskutera möjligheter och problem med deras etiska arbeten.

Hur arbetar Linum respektive Hemtex med etisk handel?

Hur stämmer deras teoretiska bild av etisk handel överens med arbetet i Indien?

Vilka eventuella möjligheter och problem står företagen inför?

2. Etisk Handel

Etisk Handel kan förstås på flera sätt och kan ha olika betydelse för olika människor. Sett till teorin inbegriper begreppet etisk handel sociala, etiska och i vissa fall miljömässigt ansvar där målet är att bidra till en hållbar utveckling i samhället (Hassel 2008). Etisk Handel innebär därför att ett företag tar ansvar för sin samhällspåverkan.

Ett företags sociala ansvar handlar om att ta ansvar för sina anställda men också hanteringen av leverantörer och underleverantörer i hela produktionskedjan. Tvångsarbete, barnarbete, diskriminering, löner, övertid, arbetstid och goda relationer är alla viktiga områden som företagen bör beakta när de handlar om ansvar för de anställda. Vanligt är att företagen inför strategier och/eller uppförandekoder som ska gälla inom hela företaget och som även måste följas av deras leverantörer (Larsson 2008). Detta är dock inte ett krav utan en frivillig åtgärd inom det etiska arbetet. En uppförandekod är en policy som innehåller sociala, etiska och i vissa fall miljömässiga riktlinjer. Företagens uppförandekoder bygger på ILO:s kärnkonventioner om arbetsvillkor och rättigheter i arbetslivet samt på FN:s deklaration för mänskliga rättigheter, dock kan de se olika ut. Ett företag anpassar sin uppförandekod så att den ska följa deras etiska arbete. Många företag har idag ett utarbetat kontrollsystem med syftet att inspektera och kontrollera att leverantörerna följer uppförandekoden.

För att öka förståelsen för företagens etiska arbete och samtidigt diskutera med andra intressenter inom textilindustrin kan företagen gå med i ett etiskt flerpartsinitiativ i vilka ingår såväl andra företag som fackföreningar och människorätts- och miljöorganisationer. I Sverige finns ännu inget sådant men i Norge finns Initiativ för Etisk Handel (IEH) och i Danmark finns Dansk Initiativ for Etisk Handel (DIEH). Dessa forum är plattformar för diskussion och erfarenhetsutbyte och är ett bra komplement till de globala ramavtalen.

3. Bomull

För att förstå textilbranschen och hela produktionen från bomullsplanta till färdig produkt har vi förutom vår fallstudie dessutom besökt en bomullsbonde och hans bomullsplantage i Indien. Plantaget heter Agrocél Pure & Fair Cotton Growers Association, som är Fairtrade certifierat och drivs tillsammans med företaget Agrocél.

Från det att bomullsfröet är sått tar det ca sex månader för den mjuka bomullen att spricka upp ur blomman. När bomullen plockas är den full med gamla blad, frön och insekter som trivs i bomullsblomman. Efter avslutad plockning väntar en lång process av rensning. Bomullen

skördas fyra gånger per år och plockas för hand under dagtid då bomullen är torr. Efter ett års skördeperiod dras buskarna upp och nya planteras. Detta för att få en bra kvalitet på bomullen och för att bomullen försämras efter varje period. För att jorden ska vara extra bördig odlar man även andra grödor mellan varje bomullsbuske. För att odla ett kilo bomull behövs det mellan 10 000–17 000 liter vatten.

Bomullen, som vi uppfattar som ren och hälsosam, är en av världens alla grödor som kräver mest kemikalier och ger stora negativa effekter på miljön. Bomullen är också väldigt hälsoskadlig för oss människor. Varje år dör ca 40 000 människor av bland annat cancer. Detta på grund av inandning av farliga kemikalier. Skyddsutrustning finns det inte tillstymmelse till ute på många av världens bomullsfält. Enligt Linum är den bomull som de använder fri från besprutningsrester. De flesta av deras producenter är småskaliga bomullsproducenter som kan styra besprutningen på ett helt annat sätt än den storskaliga produktionen i Ukraina och USA och som inte besprutar bomullen när den börjat slå ut.

Rensning är den första maskinella hantering som bomull träffar på, efter att den har plockats. Detta steg innebär att bomullen läggs i en sorteringsmaskin där bomullen rensas från skräp och bomullsfrö. Fröet använder man sedan till bomullsolja och foder åt nötkreatur. Den rena bomullen skickas sedan till ett spinneri där tillverkning av garnet sker. Garnet rullas upp på stora rullar med hjälp av spinnmaskiner. Tråden färgas och vävs till tyger. Detta sker övervägande i industriella vävmaskiner. När tyget är vävt tillkommer tryck, brodyr och sömnad innan produkten är färdig.

Bomullsprocessen:

Bomullsodling → Plockning → Rensning → Spinning → Vävning → Tryck → Brodyr → Sömnad → Färdig produkt

4. Företagsfakta

I detta avsnitt presenteras textilföretagen som har studerats, Linum och Hemtex.

4.1. Linum

Omsättning: 140 miljoner kronor.

Sysselsatta i Europa: 65 personer.

Linum grundades av Sven Kempe efter en resa till Indien där idén föddes att hjälpa människor att utvecklas genom eget arbete (Linum 2011). Viljan att stötta utvecklingen i södra Indien och att kombinera det med det bästa av svensk formgivning utgör grunden för Linums företagskultur än idag.

Huvudkontoret ligger i Uppsala i Sverige och har 18 anställda. Linums produkter säljs idag i 17 europeiska länder och man kan till exempel hitta deras produkter på Printemps i Frankrike, Selfridges i Storbritannien och La Rinascente i Italien. Antal anställda i Europa uppgår till ca 65 personer, koncentrerat till framförallt Uppsala i Sverige, Lübeck i Tyskland och Coustellet i Frankrike.

Första produkten som man började sälja i Sverige var handgjorda lädersandaler. Efter att marknaden för dessa sandaler hade försvunnit, såg sig Sven Kempe efter något annat att satsa på. Tillsammans med sin indiske vän Palaniswamy köpte han in en vävstol och började väva bomullstyger. Palaniswamy startade snart en hel fabrik för att kunna leverera i takt med att efterfrågan ökade. Genom sitt företag, Emperor Textiles Ltd, är Palaniswamy än idag

huvudleverantören till Linum. Emperor Textiles står för 80 % av produktionen som är uteslutande textilier. Fabriken ligger i Tirupur i södra Indien och har 1000 – 1200 anställda. Verksamheten är ISO 14001 och ISO 9001 certifierade, men ledningen ser dessa certifieringar som en miniminivå och har ambitionen att göra mer än vad som krävs. Tillverkningen är en så kallad vertikal tillverkning, vilket innebär att där görs allt från färgning till vävning och sömnad av bomullstextilierna. Man gör medvetna satsningar på miljövänlig produktion och 1987 slutade Emperor Textiles helt att använda klor vid blekning av Linums produkter.

Färgning kräver massor av vatten och kemikalier, som orsakar föroreningar och vid Emperor Textiles färgningsfabrik hanteras vattnet i ett slutet system där det renas från kemikalier och återanvänds till 95 procent. Från denna rening återgår 85 % som rent vatten, 10 % som saltvattenlösning, 3 % kondenserar och 2 % av det förorenade vattnet dumpas som avfall.

Emperor Textiles använder också enbart IMO certifierade ekologiska kemikalier och Öko-tex godkända färgpigment. De använder heller inga hälsofarliga kemikalier i produktionen.

Linum är ett exempel på etisk handel där man inte har någon uppförandekod, men ändå tillämpar etisk handels principer och ett socialt och miljömässigt ansvarstagande. Detta ansvar tillämpas hela vägen från Linums kontor i Uppsala till Emperor Textiles fabriker i Tirupur, som vi hade förmånen att besöka. Mer om Linums miljömässiga ansvarstagande finns att läsa på deras hemsida. Det etiska och sociala engagemanget är dock inget man kan läsa om på hemsidan utan något som vi kunde se och uppleva vid vårt besök på Emperor Textiles fabriker i Tiruppur.

4.2. Hemtex

Hemtex grundades 1973 av ägare till 17 fristående hemtextilbutiker och är idag Nordens ledande hemtextilkedja med totalt 179 butiker, varav 142 i Sverige, 33 i Finland, 2 i Danmark, 2 i Estland (Hemtex 2011). Av butikerna är 159 ägda av Hemtexkoncernen och 20 av franchiseföretag.

Under gemensamt varumärke säljer butikerna heminredningsprodukter med tonvikt på hemtextil. Omsättningen i konsumentledet (inklusive franchisebutiker) uppgår till 1,28 miljarder kronor, exklusive mervärdesskatt. Hemtexkoncernens årsomsättning uppgick den 30 juni 2010 till totalt 1,23 miljarder kronor.

Hemtexkoncernen har ett ambitiöst hållbarhetsprogram som omfattar såväl miljö som produktion av bomull. Konventionellt odlad bomull förbrukar stora mängder vatten, bekämpningsmedel och konstgödsel. Detta ger negativa effekter på miljön och kan vara skadligt för dem som arbetar på bomullsfälten. Hemtex har därför valt att stödja och vara medlemmar av Better Cotton Initiative (BCI). Better Cotton Initiative startades för några år sedan av bland annat Världsnaturfonden, Adidas, H&M, Gap och IKEA, för att försöka förbättra den storskaliga och konventionellt odlade bomullen. Målet är att få bomullsodlingen mindre hälso- och miljöskadlig och mer ekonomisk än dagens konventionella odling. En av nyckelkomponenterna i Better Cotton Systemet är de sex grundprinciper till vilka det finns ett antal kriterier som på en mer detaljerad nivå beskriver och förtydligar de sex grundprinciperna. Dessa tar bl.a. upp att konstbevattningen, användningen av bekämpningsmedel och konstgödsel skall ske på ett smartare sätt, så att förbrukningen minskar. Därmed tjänar både miljön och bönderna på detta. Den sista av de sex grundprinciperna tar upp ”promote decent work.” Kriterierna till denna princip omfattar bl.a. organisationsfrihet, förbud mot barnarbete, och förbud mot tvångsarbete.

Under 2009 odlade man den första bomullen enligt BCI:s nya metoder och man räknade sedan med att den storskaliga odlingen ska ha kommit igång under föregående år 2010. Hemtex tycker att Better Cotton Initiative är ett mycket bra initiativ och stödjer organisationen genom finansiella bidrag och genom att delta i möten och bidra med erfarenheter.

Hemtex har en bra uppförandekod som omfattar både leverantörer och deras underleverantörer, där villkoren i uppförandekoden ses som endast miniminivåer och bör alltså överträffas. Uppförandekoden grundar sig på olika FN konventioner och internationella överenskommelser, till exempel; ILO konventionen 29 (Forced Labour), 87 (Freedom of Association), 98 (Right to Organise and Collective Bargaining), 100 (Equal Remuneration), 105 (Abolition of Forced Labour), 111 (Discrimination), 138 (Minimum Age) and 182 (Worst Form of Child Labour). För att kontrollera att leverantörerna uppfyller kraven i uppförandekoden görs inspektioner i fabrikerna av egen personal, detta sker både annonserat och oannonserat. I vissa fall besöker dom även sina leverantörers underleverantörer. Dock har dom begränsade möjligheter att påverka dessa då det är sina leverantörer dom skriver kontrakt och avtal med. Dessa besök resulterar sedan i en åtgärdsplan, som inom en given tidsram ger leverantören tid att åtgärda de punkter som noterats.

5. Besök hos leverantörer

5.1. Linums leverantör

Efter att ha varit i kontakt med Sven Kempe på Linum här i Sverige var det äntligen dags att få besöka Linums leverantörer på plats i Indien. Fabrikerna ligger i Tirupur, textilmeckat i Tamil Nadu, och det var två lärorika och intressanta dagar som vi spenderade hos Emperor Textiles.

5.1.1. Leverantör – Emperor Textiles Ltd.

Vi blev upphämtade på vårt hotell av Mr. Ashokkumar som var vår värd under våra två dagar. Han var en väldigt trevlig och positiv man som tog hand om oss under vårt besök. Mr. Ashokkumar visade oss runt på tre olika fabriker där produktionen sker av Linums produkter. På den första fabriken färgades garnet och färdiga tyger behandlades. På de två andra fabrikerna skedde vävningen och sömnaden. Mr Ashokkumar berättade ingående om alla moment som sker innan produkten är färdig.

Nedan beskrivning visar produktionen hos Emperor Textiles Ltd.

Order från kund → tekniskt → datablad/beställningsorder → designdata/designutförande → färgning av garn → vävning → tryck → tillskärning → sömnad → kontroll → packning → skeppning.

5.1.1.1. Kort fakta om fabriken

- 1000 - 1200 arbetare totalt på fabriken (All fakta som följer är erhållen på plats av fabriksledningen).
- Arbetarna jobbar sex dagar i veckan (söndagar ledigt) och de jobbar 8h/dag. De har en timmes lunchrast/dag, de får 2/3 av sin lunch betald och betalar 1/3 själva. Två kortare fikaraster under dagen, en på förmiddagen och en på eftermiddagen.
- Två semesterhögtider ledigt, ca fyra-sju dagar/ högtid. Två dagar om året bjuder fabriksledningen på en kortare resa inom landet, exempelvis till en botanisk trädgård.

- Genomsnittslönen är ca 150 INR/dag (24 Sek) med 20 % höjning varje år. Samma lön för män och kvinnor.
- Övertid betalas enligt överenskommelse.
- Gratis boende i närheten för säsongarbetare.
- Mammaledighet förekommer inte då det endast är ogifta kvinnor som jobbar på fabrikena.
- 12 % av arbetarnas lön går varje månad till en pensionsfond som regeringen styr. När arbetarna pensioneras får de ut summan, men den kan även tas ut tidigare, detta är upp till arbetarna själva. Alla anställda på Emperor textiles Ltd omfattades av detta. Vi har inte fått fram uppgift om detta gäller generellt i Indien för textilarbetare.

Vid vårt besök hos Emperor Textiles fabriker kunde vi se bra miljöer för de anställda, men det fuskades med öronskydd och annan skyddsutrustning. Enligt fabrikschefen tillhandahöll fabriken nödvändiga skydd, men menade att det var arbetarna själva som valde att inte ha dem på sig. Sedan fyra år tillbaka finns det inte längre någon fackförening på Emperor Textiles fabriker och orsakerna är flera. Företaget har genom åren haft flera fackföreningar på sina produktionsställen men enligt fabriksledningen har dessa mer slagits med varandra än med företagsledningen då fackföreningarna är organiserade politiskt och därigenom skapar en politisk bas. Enligt Mr Palaniswamy, företagets grundare och far till företagets nuvarande ledare, Krishnaraj och hans bror, slutade företaget ansluta sig eftersom de fick betala kommission och var tvungna att delta i rallyn och annat för det politiska partiet. De har också sett hur fackföreningsledarna berikat sig och sist men inte minst har arbetarna mycket lättare att få upp löner och andra förmåner eftersom det råder sådan brist på arbetskraft. Dessutom menade företagsledningen att inget företag som vill behålla sin arbetskraft kan erbjuda dåliga förhållanden vid fabrikena och därmed finns det inget behov av fackföreningar.

Ett problem som bristen på arbetskraft medförde var att när löningen betalats ut visste fabriksledningen inte exakt hur många arbetare som kom tillbaka efter utbetalningen, eftersom det kunde hända att någon av arbetarna fått ett bättre erbjudande någon annanstans. Mr Ashokkumar berättade att de räknade med att 8 % av arbetsstyrkan kunde saknas efter att lönerna betalats ut. Han berättade också att förutom lön så erbjöd företaget också gratis boende för arbetarna. På vår andra dag fick vi även träffa Mr. Krishnaraj som idag är chef för Emperor Textiles tillsammans med sin bror. Mr. Krishnaraj berättade att fram till år 2004 var Linum den enda kunden till Emperor Textiles, men idag jobbar de med ett fåtal andra kunder stationerade i Indien. De är även i uppstarten med att börja exportera skjortor till den Italienska marknaden och de hoppas på att bygga upp ett liknande samarbete som de har med Linum idag. Största utmaningarna som Emperor Textiles står inför är att hitta elgeneratorer och arbetskraft till sina fabriker, men Mr. Krishnaraj hade en ljus syn på framtiden och han hoppas de ska växa och utvecklas som företag.

5.2. Hemtex leverantörer

Efter att ha varit i kontakt med en inköpare på Hemtex fick vi godkänt till att besöka deras leverantörer på plats i Indien. Vi spenderade tre händelserika och intensiva dagar hos tre olika leverantörer som samarbetar med Hemtex. Dessa hade sina huvudkontor och fabriker i textilområdet Karur, ca två timmar från Tirupur.

5.2.1. Hemtex leverantör 1

Vår värd för dagen var Mr. Vijay och han mottog oss varmt på plats. Mr Vijay är ägaren till Adharsh Fabrics, vilket är ett familjeägt företag som gått i generationer. Samarbetet mellan Hemtex och Adharsh Fabrics startade år 2003 via en mäsas i Bryssel och idag har de en god affärsrelation. I anslutning till fabriken ligger även huvudkontoret där Mr. Vijay har sitt

arbetsrum samt showroom, med de senaste produkterna från produktionen. Produktionen ser ut som följande: Fabriken får in färgat garn som sedan vävs, sys, kontrolleras och packas på plats. Produktionstiden från order till skeppning är ca 50 dagar och leveranstiden med båt från Indien till Sverige är ca 1 månad.

5.2.1.1. Kort fakta om fabriken

- 180 arbetare totalt på fabriken (All fakta som följer är erhållen på plats av fabriksledningen).
- Arbetarna jobbar sex dagar i veckan (söndagar ledigt) och arbetstiderna är följande; 10.00 – 13.30 och 14.30 – 18.30, däremellan har de en timmes lunchrast. Två kortare fikaraster under dagen, en på förmiddagen och en på eftermiddagen.
- 25-30 dagars ledighet per år.
- Genomsnittslönen är ca 108-122INR/dag (16-20 Sek).

Vårt besök resulterade i att vi fick en kortare pratstund med Mr. Vijay då vi diskuterade uppförandekoder och facklig anslutning bland annat. Han menade på att de följer Hemtex uppförandekod och de krav som företaget ställer, men främsta fokus som kunderna ställer är på hälsa och säkerhet. Den fackliga anslutningen bland arbetarna var låg och detta antog Mr. Vijay berodde på att de flesta fackföreningar är kopplade till politiska partier samt att han menade att fackföreningar inte behövs. Efter pratstunden fick vi gå runt på fabriksområdet och se hur produktionen går till. Denna dag använde alla arbetare både munskydd och öronproppar och vi erbjöds även att bära detta under rundvandringen. Ljudnivån där vävningen sköttes var väldigt hög och öronpropparna stängde inte ute allt ljud. Munskydden slet vi av så fort vi fick tillfälle då dessa isolerade värmen. Vi iakttog även att arbetarna tyckte dessa var varma då de lyfte på munskydden nästan hela tiden. Eftersom vi inte fick tillfälle till att få en pratstund med arbetarna vet vi inte om dessa masker och öronproppar bara användes för dagen då de visste att vi skulle komma. Allt såg väldigt fint och prydligt ut denna dag men vi undrar förstas om detta bara är en fasad. I slutet av vårt besök kom vi in på framtiden och Mr. Vijay berättade att hela textilindustrin är en stor utmaning då de krävs stor arbetskraft och teknisk utrustning. Textilfabrikerna är beroende av arbetarna och idag tycks arbetskraften vara en stor bristvara. Han hade dock en positiv framåtanda och planen inför framtiden är att expandera och bygga ut sitt fabriksområde.

5.2.2. Hemtex leverantör 2

Även denna dag blev vi mötta av en väldigt sympatisk man som heter Mr. Rajesh Ramasamy som är ägare till C.M.S Exports. Detta företag är också familjeägt och idag har Mr. Rajesh Ramasamy tagit över verksamheten efter sin pappa. Då de ofta reser till Europa för att delta på mässor, mötte de Hemtex på en textilmässa i Bryssel år 2003. Denna affärsrelation har vuxit sig starkare med åren och Mr. Rajesh Ramasamy besöker Sverige då och då i affärssammanhang. De tillhandhåller produktionen från garn till färdig produkt inom hemtextil. Verksamheten har tre fabriker till produktionen, men vävningen av tygerna sker på en inhyrd fabrik i närheten. En egen fabrik för vävning håller idag på att byggas upp och kommer att stå klar inom snar framtid.

5.2.2.1. Kort fakta om fabriken

- 70-75 arbetare totalt på fabriken (All fakta som följer är erhållen på plats av fabriksledningen). Vid behov tas temporära arbetare in till produktionen.
- Arbetarna jobbar sex dagar i veckan (söndagar ledigt) och arbetstiderna är följande; 9.30 – 19.00, däremellan har de 1 ½ timmes lunchrast. Två kortare fikaraster under dagen, en på förmiddagen och en på eftermiddagen.

- Semestern ligger utspridd under året och infaller under de olika indiska högtiderna, exempelvis Pongal och Diwali.
- Två typer av lönesystem, daglön (20 dgr) och månadslön (25 dgr). Dagslönen ligger på ca 120INR (20sek) och månadslönen ligger på ca 4000-4500INR (667-750sek).

När vi kom fram till huvudkontoret satte vi oss ned på Mr. Rajesh Ramasamys kontor för en fika och pratstund. Vi diskuterade bland annat implementeringen av olika kunders uppförandekoder och detta var ett problem ansåg Mr. Rajesh Ramasamy. De kunder han jobbar med strävar åt olika håll och de har dessutom olika syn på vad man ska satsa på gällande etik och miljö. Detta gör att implementeringen blir svårare, men han ville dock inte avsluta något samarbete på grund av detta. Vi diskuterade även fackföreningar med Mr. Rajesh Ramasamy och han ansåg att de inte behövdes. Det fanns heller inte några arbetare som var medlemmar i facket på hans fabrik. Efter mötet fick vi besöka två olika fabriker för att få en bättre insyn i produktionen. Den första låg i anslutning till kontoret och där syddes olika produkter och kontrollerades. På den andra fabriken där färgning av garn sker insåg vi att bristen på hälso- och säkerhetsaspekter saknades. Arbetarna hade varken skyddskläder, stövlar eller något annat som skyddade dem från de olika maskinerna och vätskorna. Lukten var mycket stark och stickande i näsan och temperaturen var väldigt hög. Vi frågade Mr. Rajesh Ramasamy om detta men han sa att de var vana vid sådan värme och därför inte påverkades av detta. Vi såg dock en äldre kvinna sittandes på golvet och arbetade, hon var helt svettig på ryggen och såg mycket obekvämt ut av detta. Vi blev mycket tveksamma till hans svar som han hade gett oss innan.

Efter att ha intagit en sen lunch var det dags att besöka den sista fabriken, där screentryck på textilier trycks. Då vi kom fram till fabriken sent på kvällen hade de flesta arbetare redan gått hem för dagen, så besöket blev inte så långvarigt. Under den korta stund som vi var där, hann vi dock se att de få arbetare som jobbade saknade skyddsutrustning.

Just nu är C.M.S i en expanderingsfas då de håller på att bygga upp en ny fabrik och han välkomnar fler samarbeten med kunder.

5.2.3. Hemtex leverantör 3

Denna dag blev inte som vi hade tänkt oss då vi inte fick se någon större produktion av Hemtex produkter, utan istället produktion av kläder.

Vi blev upphämtade på vårt hotell av en väldigt trevlig och social man som heter Mr. Raja, som sedan körde oss till huvudkontoret i centrala Karur. Väl framme visade han oss runt på området där han hade sitt kontor och även kontroll och packning av färdiga Hemtex produkter. Mr. Raja hade planerat att vi skulle besöka fabriker som producerar kläder till olika europeiska kunder, för att vi skulle få en jämförelse med produktionen av hemtextil. Detta var något vi inte hade sett förut, så vi såg fram emot att se en annan sida av textilindustrin.

Första stoppet blev hos en fabrik som heter **Amazing Export Corporation** som tillhandahåller produktion av flick- och pojkkläder. Idag säljer de till bland annat NEXT i Storbritannien, Intermarché och Casino i Frankrike.

5.2.3.1. Kort fakta om fabriken

- 300 arbetare totalt på fabriken (All fakta som följer är erhållen på plats av fabriksledningen).

- Arbetarna jobbar sex dagar i veckan (söndagar ledigt), 8 arbetstimmar/dag. Lunchrast 1 timme/dag och två kortare fikaraster under dagen, en på förmiddagen och en på eftermiddagen.
- Nio dagars ledighet per år.
- Genomsnittslönen är ca 150INR/dag (25sek).

Denna fabrik ägdes av två bröder och de var väldigt trevliga och tillmötesgående vid vårt möte. De svarade på alla våra frågor och det kändes som att de var ärliga. Angående facklig anslutning var de öppna till att arbetarna var medlemmar i sådana. Fabriken hade även egna mötesplatser som tog upp olika sorters klagomål såsom trakasserier och diskriminering. Detta är dock vad fabriksledningen säger, vi har inte fått påståendet bekräftat av arbetarna själva. De visste vad uppförandekoder var och de sa att de jobbar efter dem, eftersom deras kunder kräver det. Fabriken är medlem i SEDEX, som gör kontroller av fabriker ett par gånger om året. Både kund och leverantör måste vara medlem i SEDEX för att få tillgång till deras organiserade kontroller och uppföljningar.

Vi fick en rundvandring på fabriksområdet där arbetarna jobbade för fullt med olika sorters uppgifter, såsom sömnad, kontrollering och packning. De flesta arbetarna sitter i led med sina symaskiner så att alla gör en liten del på ett klädesplagg. Detta gör de för att effektivisera arbetet så mycket som möjligt, men det blir också tuffare arbetsklimat för varje enskild person, då det märks om en person är borta.

Denna dag fick vi också ett kortare besök på en brodyrfabrik som enbart syr på brodyrtryck på olika sorters klädesplagg. Det var en liten fabrik som heter **Superfine Embroideries Ltd.** I salen där arbetarna jobbade var det väldigt hög ljudnivå, eftersom brodyrerna sköttes via maskiner och inte för hand. Vi noterade att inga arbetare hade öronproppar och efter att ha varit inne i salen en kortare stund fick man nästan huvudvärk av allt ljud. Vi frågade varför arbetarna inte hade öronproppar men chefen svarade med att de inte ville ha det på sig.

Dagen avslutades med ett besök på en väldigt stor fabrik som tillverkar kläder för export till bland annat Mothercare som är ett brittiskt märke. Det var den största fabriken som vi fick se, det jobbade ca 750 arbetare på den fabriken. Även där satt de i led med sina symaskiner och sydde olika delar på klädesplaggen som skickades runt. Ljudnivån från maskinerna var väldigt hög och man blev trött av att bara vistas i fabriken några minuter. Vi kan bara tänka oss hur det är att jobba i denna fabrik sex dagar i veckan och oftast övertid som vi fick höra att de flesta gjorde.

6. Fackföreningar

Indien är ett land som har flera stora fackförbund. Ett av de stora problemen är att de fackliga organisationerna ofta är kopplade till politiska partier. Varje politiskt parti, oavsett hur många medlemmar de har, har sin egen fackförening. Därmed råder en splittring inom fackföreningsrörelsen i landet. På vissa fabriker inom industrisektorn kan det finnas tio fackföreningar. Korruptionen har erkänts öppet av Indiens ledande politiker. Vissa fackföreningar har fackliga ledare som är tillsatta av partiet och inte av medlemmarna själva.

Indien består av 1,2 miljarder människor och 500 miljoner av dessa människor utgör arbetskraften i landet. Av dessa är det ca 5-10% som har organiserat sig fackligt. Det är ca 70 procent av befolkningen som bor på landsbygden och arbetar som jordbrukare, men tyvärr är det få som har anslutit sig till facket. Det är dessutom få som känner till rättigheten om facklig

anslutning eller vet vad ett fackförbund är. Av de som arbetar inom textilindustrin, det vill säga ca 510 miljoner, är det enbart 30 miljoner som är fackligt anslutna.

Då textilindustrin är en bransch kantad av många svagheter inom arbetsvillkor valde vi att försöka få till ett möte med ett fackförbund som kämpar för textilarbetarnas rätt. Vi hade turen att få ett möte med Mr. Jaganathan, ordförande för Indian National Textile Workers Federation i Coimbatore. Det var en frustrerad man vi träffade, som i flera år har kämpat för bland annat att arbetarna ska få högre löner. Mr. Jaganathan har också jobbat för att stärka fackförbunden samt att informera arbetarna om deras rättighet till att ansluta sig fackligt. Detta är ingen enkel uppgift då många fabriksägare inte är positivt inställda till facket och många arbetare vågar därmed inte gå med i olika fackliga organisationer. Att gå med i en fackförening för en arbetare i Indien kan innebära både en fara och risk för sitt liv. Att bli trakasserad och diskriminerad för sin fackliga anslutning är snarare en regel än ett undantag idag. Mr Jaganathan har själv blivit både hotad och utsatt för fysiskt våld i sitt arbete.

Vid vårt möte kritiserade Mr. Jaganathan både Fairtrade, uppförandekoder och NGO:s (non-governmental organization). Han menade att dessa inte fyller någon större funktion eller hjälp för arbetarna. Beträffande uppförandekoder tyckte han att de var bra att de fanns men att implementeringen var ett stort problem för företag. I de flesta av de fabriker som vi besökte fick vi ofta svaret att facket inte behövs, då arbetarna redan har så pass bra villkor. Detta fick vi även bekräftat av Mr. Jaganathan, som berättade att han ofta får höra det av olika fabriksledningarna. Efter att ha läst Mats Wingborgs bok, Indiens strategier, fick vi än en gång detta bekräftat. På sidan 53 står följande: ”Arbetarna kan komma direkt till mig (fabriksägaren) om de har några svårigheter”. I denna bok står det även på sidan 21 att det är förbjudet att diskriminera fackliga medlemmar och att arbetsgivare som gör detta ska straffas. Detta är också en bild som vi vet inte efterlevs efter att ha träffat Mr. Jaganathan. Han kämpar i motvind och vi imponeras av hans drivkraft som gör att han inte har gett upp arbetarnas rättigheter, efter alla hans 25 år i branschen.

Under vår resa fick vi även träffa ett annat fackförbund som heter ”NGO Garment and Fashion Workers Union”. Denna gång fick vi höra en arbetande kvinna från textilindustrin berätta sin historia, efter att ha gått med i facket. Hon blir dagligen trakasserad och diskriminerad. Hon har råkat ut för olyckor på arbetet. Lyckas hon inte nå sina produktionsmål för dagen måste hon arbeta övertid. Att få gå på toaletten är inte en självklarhet och hon förbjuds att tala med sina kollegor då hennes chefer misstänker att hon värvar medlemmar. Hennes lön är 24 Sek om dagen. Hon reser hemifrån kl 06.30 på morgonen och kommer hem i bästa fall kl 21, en vanlig dag för en textilarbetare på en fabrik i Indien som syr kläde åt bland annat klädkedjan Gap och Timberland. Vi har valt att inte skriva ut hennes namn då hon just nu inte mår bra och inte kan arbeta på grund av en olycka på arbetet. Denna vardag är oerhört vanlig i Indien och mycket behövs göras för att detta klimat ska förändras.

Asia Floor Wages är en sammanslutning av elva asiatiska, europeiska och amerikanska fackföreningar och organisationer som förespråkar bättre arbetsvillkor. Syftet med Asia Floor Wages är att höja minimilönerna i klädbranschen. Hemtex huvudkontor menar att minimilönen i Indien skiljer sig i hög grad beroende på provins, kommun, typ av industri och arbetsuppgifter. Enligt de uppgifter Hemtex har menar de på att deras leverantörer inte betalar under den lagstadgade minimilönen som gäller för deras industri och provins. Siffrorna som vi har tagit del av från Asia Floor Wages är att minimilönen bör ligga på 3900 INR, dock har de inte specificerat yrkeskategori och arbetsuppgift.

På indiska regeringens hemsida har vi erhållit en siffra för Tamil Nadus textilindustri, den stat som vi besökte, att en sömmerska bör ha en lön på minst 2215 INR i månaden, det vill säga ca 130 Sek. Även om de löneuppgifter vi erhållit av Hemtex och Linum håller sig inom ramen för en godkänd lön från Indiens regering, kan man ändå ifrågasätta om lönen är tillräcklig för att leva på.

The Asia Floor Wage Minimilön		Asia Floor Wage /Asia floor Lön			
Land	Valuta	Minimi Lön Månadsvis (Lokal Valuta)	Minimi Lön (PPP\$) ²	Asia Floor Lön (Lokal Valuta)	Asia Floor Lön (PPP\$)
Bangladesh	Taka	1,662.50	66.50	10,754.00	475 (22.64)
Cambodia	Riel	189,000	117.03	607,311.25	475 (1,278.55)
China	Yuan	900	217.39	1,638.75	475 (3.45)
India	Rupee	3,900	243.75	6,968.25	475 (14.67)
Indonesia	Rupiah	880,100	209.90	1,868,773.50	475 (3,934.26)
Sri Lanka	Rupee	6,750	143.47	16,705.75	475 (35.17)
Thailand	Baht	3,820	224.71	7566.75	475 (15.93)

7. Diskussion och slutsats

Linum och Hemtex är företag som bland annat säljer sina produkter på den svenska marknaden. Båda företagen har valt att arbeta etiskt, fast med olika inriktningar. För att återgå till definitionen av etisk handel så innebär det att företaget tar socialt, etiskt och miljömässigt ansvar för sin samhällspåverkan med målet att bidra till en hållbar utveckling. Det handlar vidare om att företaget ska ta ansvar för sina anställda och även för sina leverantörer och underleverantörer i hela produktionskedjan. Det finns många aspekter ett företag bör beakta i arbetet med att uppnå bättre sociala, etiska och miljömässiga förhållanden och det är i arbetet med detta som Linum och Hemtex skiljer sig åt. De tycks ha samma mål då båda företagen tagit ett aktivt beslut om att arbeta med etisk handel, dock ser deras strategier olika ut.

Linum startades med förhoppningen att kunna hjälpa människor att utvecklas genom eget arbete och det är denna vision som utgör grunden för Linums företagskultur. Vidare tar Linum ett miljömässigt ansvar genom en rad åtgärder som nämnts tidigare i rapporten, bland annat genom återanvändning av vatten och kemikalierestriktioner. Verksamheten i Indien är också ISO 14001 och 9001 certifierade, det vill säga att de har ett integrerat miljö- och kvalitetsledningssystem.

Hemtex har även de valt att arbeta med etisk handel och har infört en uppförandekod innehållande nödvändiga aspekter som krävs för bland annat förbättrade arbets- och levnadsvillkor. Uppförandekoden omfattar deras leverantörer och underleverantörer och måste därmed följas av dem. För att kontrollera att den uppfylls krävs först och främst att leverantörerna undertecknar uppförandekoden, därefter utförs inspektioner på fabrikena. Inspektionerna utförs av en person som är anställd på Hemtex och som är stationerad i Kina där Hemtex har sitt produktionskontor, samt ett externt företag. Då vi sökte information om företaget och den anställda personen som gör detta fick vi svar av Hemtex att det är

information som Hemtex inte lämnar ut. Däremot fick vi veta att det är ett av de största företagen som utför inspektioner och labtester.

Besöken hos Linums leverantör och Hemtex leverantörer i Indien blev en bekräftelse på att de båda företagen faktiskt arbetar med etisk handel så som de utger sig för att göra. Dock kan urskiljas att arbetet och miljöerna ser olika ut hos de olika leverantörernas fabriker. Emperor Textiles Ltd, Linums leverantör, använde sig av modern teknik och maskiner, även mer modern och avancerad skyddsutrustning, de få som använde skyddsutrustning.

Hemtex leverantörer använde sig till viss del av äldre maskiner och använde en äldre teknik som tycktes vara mer miljö- och hälsofarlig, detta var framförallt tydligt vid processen där garn färgades. På de flesta fabrikena talades om att det var hälsa och säkerhet som kunderna ställde högst krav på, det vill säga Linum och Hemtex i detta fall. Dock var detta inte framträdande vid besöken då det var stor frånvaro vad gäller skyddsutrustning så som öronskydd och munskydd. Fabriksägarna uttryckte tydligt att det fanns skyddsutrustning att tillgå men att arbetarna inte ville använda dem. Det var endast ett fåtal som använde skyddsutrustning men i regel inga alls. På en fabrik vi besökte, första fabriksbesöket av Hemtex leverantörer, hade dock alla munskydd och öronproppar men var detta tillfälligt på grund av besöket? Oftast sågs arbetarna gå runt i sina vanliga kläder, barfota eller med flip-flop skor, utan någon som helst skyddsutrustning oavsett inom vilket steg i produktionen de arbetade. Det vill säga att skyddsutrustningen var frånvarande oavsett om de jobbade med färgning, vävning, kontroll, sömnad etc.

En slutsats av detta är att utbildning och kunskap om säkerhet och hälsa bland arbetarna är något som tycks saknas och detta gäller i stort sätt alla fabriker som vi har besökt. Om en anställd inte använder hörselskydd trots att det dånar höga decibel i fabrikena är det förmodligen på grund av okunskap, högt ljud orsakar hörselskador på väldigt kort tid. Detta kan ses som ett tecken på problem med implementeringen av uppförandekoden. Det blir här tydligt att, i detta fall, Hemtex uppförandekod inte implementerats korrekt. Det ställdes, enligt leverantörerna, höga krav på hälsa och säkerhet trots detta sågs stora brister inom detta område. Vad gäller Linum menade företaget att arbetarna själva valde att inte använda skyddsutrustningen. Även här kan slutsatsen dras att arbetarna saknar kunskap och utbildning, vilket företaget bör se över.

Mr. Rajesh Ramasamys, ägare till en av fabrikena som levererar produkter till Hemtex, bekräftade att det ofta kunde vara ett problem med implementeringen av kundens uppförandekod. Den fabriken som han äger levererar även till andra företag och han menar på att problemet är att de strävar åt olika håll och att de har olika syn på etik- och miljöarbete. Företagens olika strävan resulterar i svårigheter vad gäller implementeringen av deras uppförandekoder. Generellt så såg leverantörerna ljus på framtiden då i stort sätt alla var i en expanderingsfas. Detta kan dock kopplas till problemet nämnt ovan, det vill säga att en större verksamhet kanske kommer innebära samarbete med flera kunder och då förmodligen ännu mer svårigheter vad gäller implementering av företagets uppförandekoder. Linum befinner sig dock i en annan situation, de har ingen uppförandekod och de samarbetar bara med en leverantör vilket ger dem större möjlighet att kunna påverka leverantören. Dock håller Emperor Textiles Ltd på att utveckla ett samarbete med den Italienska marknaden, detta kan förmodligen komma att påverka det etiska arbetet dock svårt att säga om det kommer bli positiv eller negativ påverkan.

Vid varje besök intervjuades fabriksägarna och de frågor som ställdes handlade framförallt om arbetarna och deras villkor, arbetsförhållanden, och även den omgivande miljön. Den information som fabriksägarna delgett oss har verkat bra dock var det svårt att få igång ett

samtal och diskussion kring de frågor vi ställde vilket kan tolkas som att det inte är särskilt vanligt att frågor av sådant slag diskuteras då fackföreningar är obefintliga. Eftersom möjligheten att få prata med arbetarna på fabrikena inte funnits är det också oklart om det är en rättvis och sann bild som målats upp. En annan sida har nämligen gjort sig framträdande i möten med fackföreningsrepresentanter och bilden av situationen i fabrikena stämmer inte överens dem emellan.

Fackföreningarna finns till för att se till att kämpa för och informera arbetarna om deras rättigheter, bland annat vad gäller rättvisa löner och arbetsförhållanden. Som nämnts tidigare är den fackliga organiseringen i Indien idag liten och ovanlig. Fabriksägarna hävdar att det är tillåtet och helt ok för arbetarna att vara medlemmar i fackorganisationer men menar att det inte behövs på grund av att villkoren, enligt ägarna, redan är bra och att det är få arbetare som organiserar sig fackligt. De flesta ägare förklarade att det fanns en grupp vid varje fabrik som arbetade med just arbetsmiljöfrågor och att arbetarna kunde vända sig direkt dit om det fanns klagomål eller liknande. Vid de fackliga besöken redogjordes för att arbetare som organiserar sig fackligt ofta utsätts för trakasserier och diskriminering på grund av deras medlemskap i fackföreningar.

Rena Kläder är ett nätverk av organisationer och representerar Sverige i det internationella nätverket Clean Clothes Campaign . I deras rapport nr 7, ”Hem ljuva Hem?” påtalas hur företagen saknar eller har liten dialog och kontakt med fackföreningar på lokal, nationell och internationell nivå inom textilsektorn. Vår erfarenhet är att en sådan attityd är rent kontraproduktiv, vilket illustreras av att ett känt märke kunde lägga mindre resurser på inspektioner när leverantören fick en fungerande fackförening på plats. Detta ifrågasätts dock av Sven Kempe, Linum, som menar att så inte kan ske om inte fackföreningarna bildas oberoende av de politiska partierna. Politikerna i Tamil Nadu är mycket korrupta och det undergräver hela samhället. Rena Kläder rekommenderar vidare företagen att ingå ett globalt ramavtal med Textilarbetarinternationalen (ITGLWF), som är en internationell facklig branschfederation för textilarbetarna. Innehållet i ett globalt ramavtal kan vara detsamma som i en uppförandekod med skillnaden att det här finns två parter som skrivit under avtalet.

Utifrån den information vi fått av fabriksägarna kring de löner som de anställda har ser vi ett behov av att arbeta för att de ska bli högre. De ligger under en rimlig levnadslön och även under minimilön för Indien som Asia Floor Wages har tagit fram. Här ser vi en möjlighet för företagen i Sverige att arbeta för att lönerna ska vara högre för de anställda tillsammans med Indiens fackförbund.

Sammanfattningsvis visar Linum och Hemtex exempel på hur företag kan arbeta med etisk handel. Deras arbetssätt och strategier är olika, Linums arbete kan idag ses ha kommit längre då de endast jobbar med en leverantör och på så sätt har större möjlighet att påverka sin leverantör att jobba mer socialt, etiskt och miljömässigt hållbart. Hemtex å andra sidan arbetar med fler leverantörer och får på så sätt svårare att kontrollera att uppförandekoden efterlevs på samtliga fabriker, implementeringen blir också svår då fabrikena ofta jobbar med flera andra företag och har alltså flera uppförandekoder att rätta sig efter. Denna jämförelse är dock endast sett till det etiska arbetet då det är svårt att jämföra Linum och Hemtex konsekvent. Man bör ha i åtanke att dessa företag skiljer sig åt också på en rad andra punkter när det gäller marknadsandelar, omsättning och bolagsform.

Förbättring av informationen kring säkerhet och hälsa är ett viktigt problem att ta tag i och vi tycker att företagen i Sverige borde jobba aktivare med informationen kring detta till sina leverantörer. Om leverantörerna förstår konsekvenserna av bristande säkerhet och hälsa kan de i sin tur förmedla informationen till sina anställda. Företagen i väst har stor makt och

kunskap och denna kunskap borde utnyttjas på bästa sätt till att sätta press på sina leverantörer kring information om dessa frågor.

8. Reflektion

Det är tydligt att företagen måste lägga större fokus på implementeringen av sina uppförandekoder, de måste se till att leverantörerna lever upp till deras krav. Implementeringsproblematiken tycks dock vara ett erkänt problem idag, både bland fabriksägare i Indien, företagen i Sverige och fackföreningarna i Indien. Det krävs med andra ord bättre och hårdare implementeringsstrategier. Frågan är hur? Det vi i gruppen har funderat över är om ett samarbete mellan fackföreningar och de svenska företagen kan bidra till en bättre implementering av uppförandekoderna? Det vill säga om de svenska företagen i större utsträckning kan ta hjälp av lokala fackföreningar och NGO:s för att kontrollera implementeringen av företagens uppförandekoder. Detta var något som fackföreningsrepresentanten Mr. Jaganathan efterfrågade, att företag skulle ta hjälp av dem för att följa upp och kontrollera uppförandekoderna.

Referenslista

Ander, G. (2010). *Bomull: en solkig historia*, Sverige: Ordfront Förlag

Asia Floor Wages. 2009 [elektronisk] Tillgänglig: <http://www.asiafloorwage.org/> 2011-03-14

Indien regerings hemsida om textilindustrin

<http://www.tn.gov.in/gosdb/gorders/labour/labemp-e-74-2004-2D.htm> /2011-04-17

Hassel, L. G, (2008). Det ansvarsfulla företaget skapar mervärde för ägarna. I Öhrlings PricewaterhouseCoopers. *CSR – från risk till värde*, Lund: Studentlitteratur

Hemtex (2011). [elektronisk] Tillgänglig: <http://www.hemtex.com/sv/se/> 2011-03-14

Larsson, L-O. (2008). Bästa Praxis. I Öhrlings PricewaterhouseCoopers. *CSR – från risk till värde*, Lund: Studentlitteratur

Linum (2011) . [elektronisk] Tillgänglig: http://www.linum.se/sv/omlinum_omlinum 2011-03-14

Rena Kläders Rapport #7: *Hem ljuva hem?*

Rena Kläder (2011). [elektronisk] Tillgänglig: <http://www.renaklader.org/> 2011-03-14

SwedWatch Rapport #17: *Textilier med ett smutsigt förflutet.*

SwedWatch Rapport #21: *Den blinda klädimporten: Miljöeffekter från produktionen av kläder som importeras till Sverige*

Wingborg, M. (2008). *Indien – Fackliga strategier i ett land som växer*, Taberg: Tabergs Tryckeri

Leverantörsinformation

Mr. Ashokkumar, Marknadschef, och Mr.Krishnaraj, VD, Emperor Textiles Ltd. (Linums leverantör)

Mr.Vijay, Hemtex leverantör 1

Mr. Rajesh, Hemtex leverantör 2

Mr. Raja, Hemtex leverantör 3