



Framtiden i våre hender
Juni – 2024

Ut av skapet - om åpenhet rundt produksjonen av jeans

Av Line Minetti og Carin Leffler

Framtiden i
våre hender



Foto: iStockphoto

Tittel: Ut av skapet – om åpenhet rundt produksjonen av jeans

Forfatter: Line Minetti og Carin Leffler

Utgivelse: Juni 2024

Utgiver: Framtiden i våre hender, Økernveien 94, 0579 Oslo

Ansvarlig redaktør: Ingrid Næss-Holm

Kvalitetssikrere: Charlotte Ruud Granum, Carin Leffler og Ingrid Næss-Holm

Det oppfordres til å sitere og bruke opplysninger fra denne rapporten. Framtiden i våre hender oppgis som kilde.

Innhold

Innhold.....	2
Sammendrag og anbefalinger	3
1 – Innledning	7
2 – Metode.....	9
3 – Åpenhetsloven.....	13
4 – Kontrollindustrien	17
5 – Sikkerhetsavtalen: For trygge fabrikker	21
6 – Produksjonslandene	23
7 – Møter virksomhetene åpenhetslovens informasjonskrav?.....	26
8 – Risikoområder og analyse	32
9 – Selskapenes aktsomhetsvurderinger	43
10 – Vurdering og oppsummering	52
11 – Anbefalinger	55

Sammendrag og anbefalinger

Framtiden i våre hender har i to omganger - i 2022 og 2023 - kartlagt policy og praksis til åtte kleskjeder med tanke på hva de selv oppgir å gjøre for å sikre menneskerettigheter i sin leverandørkjede. De åtte selskapene er Bestseller (Vero Moda), Varner Gruppen (Cubus), Gina Tricot, H&M, Inditex (Zara), Kappahl, Lindex og Voice (VIC).¹ I første runde brukte vi informasjonsretten i åpenhetsloven, i form av et spørreskjema, for å innhente opplysninger fra selskapene om produksjonsforholdene ved fabrikkene hvor et utvalgt par av selskapets jeans ble produsert. Vi stilte også en rekke spørsmål knyttet til fire risikoområder: en lønn å leve av (levelønn), retten til å organisere seg og adgang til klagemekanismer, kontraktsforhold og sikkerhet. Neste kartlegging var en gjennomgang av kleskjedenes redegjørelse av sine aktsomhetsvurderinger. En slik redegjørelse er pålagt gjennom åpenhetsloven og i dette tilfellet dreier det seg om rapporteringen før 1. juni 2023.

Under viser vi til hovedfunnene knyttet til både til selskapenes besvarelse og deres årlige redegjørelse. Våre spørsmål til kleskjedene ble sendt og besvart høsten 2022. All annen informasjonsinnhenting ble avsluttet i midten av januar 2024.

Selskapenes svar på våre spørsmål, hovedfunn:

→ Syv av åtte selskaper fortalte i hvilke fabrikker jeansen som Framtiden i våre hender hadde plukket ut var produsert. Det var kun Bestseller som ikke ville oppgi navnet på en av de angivelig flere fabrikkene hvor jensen vi hadde plukket ut hadde blitt produsert.

→ Tre av åtte selskaper svarte ikke tilfredsstillende på Framtiden i våre henders spørsmål om arbeidsforhold i egne leverandørkjeder, selv om retten til slik informasjon er nedfelt i åpenhetsloven. Vi stilte både generelle spørsmål og spørsmål som var knyttet direkte til fabrikkene som jeansen ble produsert i. Varner-Gruppen (heretter Varner), Voice og Gina Tricot svarte ut alle spørsmålene på en formelt riktig måte, det vil si at de svarte med spesifikk informasjon der vi etterspurte det, og med generell informasjon der vi bad om det. Zara, Lindex og H&M svarte stort sett på det vi spurte om, mens Bestseller ga generelle svar på alle spørsmål, selv om rundt halvparten av spørsmålene gikk spesifikt på arbeidsforholdene knyttet til en spesifikk vare. Bestseller ga med andre ord ikke det Forbrukertilsynet beskriver som et «dekkende» svar.

→ Når det gjelder de fire risikoområdene vi har hatt søkelys på – en lønn å leve av (levelønn), retten til å organisere seg og adgang til klagemekanismer, kontraktsforhold og sikkerhet – ser man noen gjennomgående hovedtrekk:

→ Samtlige kleskjeder stiller krav til leverandørene om fagforeningsfrihet og retten til kollektive forhandlinger. De fleste oppga at de kontrollerer at rettighetene overholdes. Samtidig var det ingen av selskapene som

¹ Selskapenes merkevare som er aktuell for denne rapporten står i parentes. Utover i rapporten vil vi benytte selskapenes navn og/eller merkevarenavnet.

kunne bekrefte at retten til å organisere seg fungerte i praksis på de navngitte fabrikkene. De store kjedene, H&M, Bestseller og Zara, viste til initiativet Action Collaboration Transformation (ACT) og/eller sin globale rammeavtale med den globale føderasjonen IndustriALL som blant annet regulerer organisasjonsretten. Dette er derimot ikke ensbetydende med at retten blir overholdt på de konkrete fabrikkene.

→ Vårt inntrykk er at selskapene ikke har en klar strategi for når og hvordan, økonomisk og juridisk, de selv kan bidra til å sikre levelønn for arbeiderne i sin leverandørkjede. Syv av åtte selskaper oppga tall som viser at de ikke sikrer arbeidene en **levelønn** (ifølge Asia Floor Wage sin beregning for 2022). Arbeiderne som syr jeans for de fleste selskapene i vår undersøkelse fikk mindre enn halvparten av det de trenger for å kunne dekke sine grunnleggende behov. Bestseller besvarte ikke spørsmålet. Kleskjeden Voice/VIC oppga et beløp langt over levelønnsnivå. Til tross for at opplysningen er noe overraskende, har vi valgt å ikke be om dokumentasjon på at slik er tilfelle.

→ **Lindex, Voice, Kappahl, H&M og Varner** svarte at fabrikken som produserer den aktuelle jeansen har en klagemekanisme, for eksempel i form av en fysisk «klageboks» hvor arbeidere kan legge klager anonymt, eller at klager kan fremmes til en klagekomité eller lignende. Varner pekte på forskjellen mellom en intern og ekstern klagemekanisme (her klagemekanismen «Ulala») og viste på viktigheten av å ha en klagemekanisme også utenfor fabrikken. **Bestseller, Zara og Gina Tricot** svarte at selskapet krever at fabrikkene i deres leverandørkjede er pålagt å ha en klagemekanisme, men bekreftet ikke hvorvidt den aktuelle fabrikken hvor selskapets jeans er produsert hadde etterlevd dette kravet. Zara viste også til to eksterne klagemuligheter som skal være tilgjengelig for alle arbeidere.

→ Fire av de åtte spurte selskapene svarte et klart «ja» på spørsmålet om hvorvidt arbeidene som produserer selskapets jeans har en **fast kontrakt**.

→ Seks av åtte kleskjeder ga inntrykk av at arbeiderne som produserer selskapets jeans har en **sikker arbeidsplass** og henviste til egne og tredjeparts-kontroller av fabrikkene. **Bestseller og H&M**, svarte derimot generelt på spørsmålet og viste til overordnede målsettinger, selv om spørsmålet gjaldt sikkerheten ved én aktuell fabrikk. Vi vet derfor lite om hvorvidt disse kleskjedene anser om fabrikken er trygg, eller om de er det.

Alle oppga samtidig at hvis det blir avdekket brudd på sikkerheten blir det satt i verk tiltak, primært av leverandøren, og at fabrikken kontrolleres på ny etter at forholdene angivelig er utbedret. Alle selskapene omtalte sikkerhetsavtalen i Bangladesh og/eller Pakistan i både sine svar til vårt informasjonskrav² og i redegjørelsen for sine aktsomhetsvurderinger.

→ Alle selskapene oppga at de gjennomfører enten egne kontroller på fabrikkene og/eller engasjerer en tredjepart. Flere av dem fremstår i sine besvarelser og redegjørelser som temmelig avhengige av revisjonsfirmaer for å kontrollere arbeidsforholdene. Selv om slike kontroller kan legge grunnlaget for forbedringer, har denne bransjen likevel vært gjenstand for omfattende kritikk knyttet til hvordan og av hvem kontroller gjennomføres, samt mangel på transparens om resultatet og eventuelle oppfølging av negative funn.

² Når vårt informasjonskrav ble sendt ut og besvart hadde sikkerhetsavtalen i Pakistan ennå ikke blitt vedtatt – det ble den i desember 2022.

Hovedtrekk fra selskapenes aktsomhetsvurderinger:

→ I selskapenes redegjørelser for sine aktsomhetsvurderinger hadde de alle identifisert noen risikoområder, men begrunnelsen for hvorfor disse områdene hadde blitt valgt ut, og konkret hva de gjør for å redusere og bøte på dem, var mer uklart.

→ Kleskjedenes redegjørelse for negative funn var svak eller fraværende. Det var bare Varner og H&M som viste eksplisitt til negative konsekvenser.

→ Kleskjedene fremsto jevnt over som intensjons- og prosessorientert, og mindre opptatt av konkrete og tidfestede mål når de gjelder implementering av grunnleggende rettigheter for arbeiderne i egne leverandørkjeder. Det gjør det vanskelig å vite hvor langt de har kommet i arbeidet på ulike satsingsområder.

→ Kleskjedene samarbeider med ulike initiativer og/eller pilotprosjekter. Dette er bra så lenge det gir konkrete resultater som kommuniseres til omverden. Likevel kan samarbeid ikke erstatte selskapenes selvstendige ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger.

Framtiden i våre hender har drevet research på selskaper involvert i vareproduksjon i Asia, Afrika og Sør-Amerika i rundt 30 år. Selv om åpenhetsloven bare har virket i halvannet år, er vår erfaring allerede nå at selskapene vi har kontaktet i forbindelse med denne rapporten i stort sett svarer ut våre spørsmål og legger en del arbeid i aktsomhetsvurderingene og redegjørelsen av disse. Den samme erfaringen og inntrykket sitter vi igjen med etter å ha kontaktet og/eller lest aktsomhetsvurderingene til rundt 20 andre selskaper vi har undersøkt i forbindelse med ulike prosjekter som alle dreier deg om menneskerettigheter i globale leverandørkjeder.

For å sikre menneskerettigheter i globale leverandørkjeder og møte åpenhetslovens krav mener Framtiden i våre hender at selskapene må styrke sin policy og praksis på en rekke områder:

- Sterke, demokratisk styrte fagforeninger er nøkkelen til å forbedre arbeidssituasjonen i fabrikker og andre produksjonssteder, og aktsomhetsvurderingene må alltid ha fokus på retten til å organisere seg. Selskapene bør kommunisere eksplisitt til sine leverandører at de har nulltoleranse for handlinger som kan hindre dannelsen av uavhengige fagforeninger eller som utsetter arbeidere for press hvis de organiserer seg. Avdekkes brudd må selskapene sikre at denne kjerneverdigheten blir innfridd.
- Kritikkverdige arbeidsforhold og andre brudd på menneskerettigheter må gjenopprettes så snart de blir oppdaget, uansett om det har skjedd ved egne kontroller og/eller blitt innrapportert via fagforening eller andre organisasjoner, via klagemekanisme eller andre kanaler. Der det er mulig må gjenoppretting alltid skje i samarbeid og dialog med representanter som arbeiderne har tillit til.
- Avhengigheten av kontrollindustrien bør reduseres kraftig: For å få et klarere bilde av hva som foregår på fabrikkene må kleskjedene få på plass kompletterende tiltak, som faktisk sikrer grunnleggende rettigheter. Mest mulig åpenhet om både tiltak og mål vil ikke bare bedre arbeidsforholdene, men også øke kleskjedenes troverdighet. Uavhengige fagforeninger både på fabrikknivå og på nasjonalt nivå vil være viktige samarbeidspartnere på kort og lang sikt.
- Offentliggjøring av kontrollrapportene er svært viktig for kunne verifisere hvilke brudd som omtales og ikke, og for at fagforeninger og andre interessenter skal kunne følge med på leverandørens og kleskjedenes oppfølging av bruddene. Det vil gagne arbeiderne, som dette systemet hevder å ha som mål om å beskytte, men som så langt ikke har vist evne til å gjøre nettopp dette.

- Kleskjedenes intensjons- og prosessorienterte tilnærming må kompletteres med konkrete og tidfestede mål – og åpenhet om resultatene. Dette omfatter også arbeidet innenfor ulike initiativer som samler selskapenes fokus og innsats innenfor utvalgte risikoområder.
- Arbeiderne bør sikres en levelønn, og for å få til dette må kleskjedene blant annet overvåke at fabrikkledelsen respekter alle gjeldende lover med hensyn til minstelønn, overtidskompensasjon og andre godtgjørelser. De bør også ha tett dialog med nasjonale fagforeninger og være lydhøre før deres lønnskrav. De må også se på lønnskostnadene, integrere dem i sine priskalkyler og betale en pris som er høy nok til å muliggjøre en lønn å leve av.
- Alle kleskjeder bør offentliggjøre sin leverandørliste (alle ledd) og sikre sporbarhet, da dette er sentralt for å sikre menneskerettigheter i produksjonen og dessuten vil styrke selskapenes troverdighet på området.
- Kontaktinformasjonen ulike interessenter kan benytte ved henvendelser bør komme tydelig frem på hjemmesiden, gjerne knyttet direkte til selskapets redegjørelse for aktsomhetsvurderingene.



Framtiden i våre hender plukket ut et par jeans fra hver kleskjede for denne rapporten.

1 – Innledning

Jeans ble oppfunnet i 1873 av Levis Strauss og Jacob Davis, og i dag er jeans et av de mest populære klesplaggene. Verden over er jeans en fast del av hverdagsgarderoben.

Dessverre knytter det seg mange negative konsekvenser til produksjonen av jeans. Fra bomull til sluttprodukt legger produksjonen av ett par jeans beslag på flere tusen liter vann. Farging av bomullstrådene eller ferdig stoff bidrar ofte til skader på både mennesker og natur. Ulike metoder for å bleke jeansene, hvorav sandblåsing er den verste, kan gi alvorlige helsekonsekvenser eller være dødelige for arbeidere.³ Og som mye av klesproduksjonen generelt, er også store deler av jeansproduksjonen outsourcet til fabrikker i primært Asia, og foregår under til dels kritikkverdige forhold.

Bare i 2022 importerte Norge nesten to tusen tonn bukser av bomull. De fleste av disse buksene kom fra Bangladesh, Kina, India, Indonesia, Tyrkia og Pakistan – land som ifølge den globale føderasjonen International Trade Union Confederation (ITUC) er såkalte høyrisikoland med tanke på faren for brudd på

³ <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-ccc-deadly-denim.pdf/view>

grunnleggende menneskerettigheter. Produksjonen i disse landene er preget av lave lønninger, usikre ansettelsesforhold, utrygge fabrikker og undertrykkelse av fagbevegelse.

Det er ikke overraskende at jeans som vi kjøper hos de store kleskjedene ofte har en mørk bakside. Fagforeninger og menneskerettighetsorganisasjoner har gang på gang avdekket til dels svært kritikkverdige forhold i leverandørkjedene til kjente merkevareselskaper.

Selskapene har respondert på det økende søkelyset, og forbrukernes og organisasjoners voksende bevissthet og krav om større ansvarlighet, ved å vedta etiske retningslinjer (eng. Code of Conduct) for sine leverandører, igangsette egne kontroller ved fabrikkene (eller benytte tredjepartsselskaper til dette), og å produsere bærekraftsrapporter. Selv om presset mot selskapene har gjort at de har tatt skritt i riktig retning, er deres selvpålagte tiltak utilstrekkelige for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Gang på gang har det blitt avslørt hvordan kleskjedenes etiske retningslinjer ikke har blitt overholdt på de fabrikkene hvor selskapene fikk produsert klærne sine. Ofte har slike avsløringer blitt møtt av påstander fra selskapenes side om at bruddene dreier seg om isolerte tilfeller og at de tar situasjonen på største alvor. Gjentatte avsløringer i en risikopreget bransje viser derimot at bruddene på arbeidernes rettigheter er av strukturell karakter, i tid og rom.

Den 1. juli 2022 trådte åpenhetsloven i kraft og Norge ble dermed det første land i verden som pålegger selskaper ansvar for forhold i egne leverandørkjeder - i kombinasjon med å gi allmenheten rett til å få vite under hvilke forhold produktene de kjøper blir produsert.

Framtiden i våre henders inntrykk og erfaring er at oppmerksomheten omkring forholdene som varene vi kjøper produseres under, har økt blant forbrukerne, frivillige organisasjoner, fagbevegelsen, investorer og andre aktører i samfunnet i senere år. Den økte interessen gjenspeiles også i undersøkelser: I Bærekraftsundersøkelsen 2023 sier 83 prosent av respondentene seg helt eller litt enig i påstanden «Det er viktig for meg at de som har laget varene jeg kjøper har gode arbeidsvilkår», mens 65 prosent har samme holdning til påstanden «Det er viktig for meg å vite hvor varene jeg kjøper er produsert». ⁴ I en annen spørreundersøkelse utført av Respons Analyse i 2019 sa 7 av 10 respondenter seg helt enig eller delvis enig i påstanden «Det er viktig for meg at varene jeg kjøper er produsert under etisk forsvarlige produksjonsforhold». ⁵

Denne rapporten, hvor researchen har foregått i tidsrommet oktober 2022 til januar 2024, har som formål å undersøke flere forhold: Vi har sett nærmere på de utvalgte selskapenes vilje til å svare på spørsmål knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har også brukt informasjonsretten, nedfelt i åpenhetsloven §6, til å foreta en kvalitativ vurdering av svarene vi fikk av kleskjedene knyttet til åpenhet om hvor den aktuelle jeansen produseres og fire risikoområder: (1) en lønn å leve av (levelønn), (2) retten til å organisere seg og adgang til klagemekanismer (3) kontraktsforhold og (4) sikkerhet. Innenfor hvert risikoområde har vi stilt spørsmål som belyser ulike aspekter av virksomhetenes innsats for å redusere potensielle krenkelser av disse rettighetene. Vår analyse av hvert risikoområde baserer seg derfor på selskapenes samlede svar på de respektive spørsmål.

I fase to av dette prosjektet så vi også på hvordan kleskjedene i sin redegjørelse av aktsomhetsvurderingene sommeren 2023 omtalte de fire risikoområdene omtalt ovenfor, primært knyttet til produksjonslandene Tyrkia og Pakistan, hvor jeansene som omtales i denne rapporten ble produsert. Vi sjekket også hvorvidt selskapene hadde publisert sin leverandørliste, og hvilke fabrikker og andre produksjonssteder listen i så fall omfattet.

⁴ <https://www.kbnn.no/artikkel/baerekraftsundersokelsen-2023-befolkningen>

⁵ Spørreundersøkelse gjennomført av Respons Analyse på et representativt utvalg av befolkningen (1122 respondenter) for Framtiden i våre hender og KFUK-KFUM Global i 2019.

2 – Metode

a. Metode og avgrensning

Funnene i denne reporten er delvis basert på svarene til et informasjonskrav med en rekke spørsmål vi sendte til åtte kjente selskaper, nemlig Bestseller (Vero Moda), Varner Gruppen (Cubus), Gina Tricot, H&M, Inditex (Zara), Kappahl, Lindex og Voice (VIC).⁶ Våre spørsmål til kleskjedene ble både sendt til dem, og besvart, i løpet av oktober og november 2022.

Vi utformet vår henvendelse ut fra den passive informasjonsplikten virksomheter har i henhold til åpenhetsloven, § 6.⁷ De åtte selskapene vi henvendte oss til omfattes av åpenhetsloven og må derfor møte kravene i denne.

Åpenhetslovens informasjonsplikt gir «enhver», herunder blant annet forbrukere, organisasjoner, investorer og journalister retten til svar når de etterspør informasjon om arbeidsforhold og andre menneskerettigheter. Den omtales også som en passiv informasjonsplikt fordi selskapene bare agerer hvis de blir stilt spørsmål de forventes å kunne svare på. Spørsmålene kan omhandle virksomheters arbeid med faktiske eller potensielt negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i deres leverandørkjede og være av generelle karakter og/eller knyttet til en spesifikk vare.

Vårt informasjonskrav bestod av 11 spørsmål, de fleste knyttet til én spesifikk vare – en utvalgt jeans fra hver av de åtte selskapene. Vi sendte spørsmål som hadde til hensikt å avdekke de faktiske forholdene knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette var spørsmål som går på selskapets åpenhet om hvor jeansene er produsert, spesifikke spørsmål knyttet til produksjonsforholdene til den utvalgte jeansen og selskapenes tiltak for å minske negative konsekvenser i produksjonen av jeansen.

Spørsmålene vi stilte var knyttet til følgende spesifikke jeans fra kleskjedene:

- 1) Bestseller/Vero Moda: «Sophia, High rise/skinny»
- 2) Varner/Cubus: «Mom-fit, straight»
- 3) Gina Tricot: «Comfy Mom»
- 4) H&M: «Skinny high Jeans»
- 5) Inditex/Zara: «The Contour Bootcut»
- 6) Kappahl: «Lauren – Denim 1953»
- 7) Lindex: «Karen the Classic»
- 8) Voice/VIC: «Mellowfield Straight Jeans»

Jeansene til Gina Tricot og VIC ble produsert i Tyrkia, mens de øvrige selskapenes jeans kom fra fabrikker i Pakistan.

⁶ Selskapet som eier kleskjeden i parentes hvor det er relevant.

⁷ § 6. Rett til informasjon. Enhver har ved skriftlig forespørsel rett på informasjon fra en virksomhet om hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser etter § 4. Dette omfatter både generell informasjon og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som virksomheten tilbyr.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>

I tillegg til å benytte oss av informasjonsretten, har vi sett nærmere på selskapenes aktsomhetsvurderinger.

b. Fremgangsmåte

Med bakgrunn i åpenhetsloven har vi fremsatt informasjonskrav med i alt 11 spørsmål som ble sendt på epost til de åtte selskapene nevnt ovenfor. E-postadressene fant vi på selskapenes nettsider eller gjennom andre offentlige kanaler. Vi kontaktet samtlige selskaper den 03.10.2022.

I overenstemmelse med åpenhetsloven forventet vi svar innen tre uker fra den dagen selskapene mottok vår henvendelse. Fra noen selskaper fikk vi svar innenfor fristen, mens andre gikk over denne.

c. To-trinns analyse

Vi analyserte de åtte virksomhetene ut fra to parametere:

- hvorvidt selskapene møter åpenhetslovens krav med hensyn til svarfrist og hvorvidt informasjonskravet har blitt møtt; svarer de på det vi spør dem om?
- en kvalitativ analyse av selskapenes opplysninger om egen innsats for menneskerettigheter og anstendige vilkår for arbeiderne som produserer selskapets jeans.

Møter selskapenes besvarelser åpenhetslovens krav?

Det første trinnet i analysen så på hvorvidt virksomhetenes svar er tilfredsstillende eller mangelfulle i henhold til åpenhetslovens krav. Denne delen av analysen vurderer utelukkende hvorvidt selskapene lever opp til informasjonskravet, slik vi tolker det.

Vår analyse og vurdering av hvorvidt selskapene møter lovens krav baserer seg på to forhold. Det første er hvorvidt selskapene overholder tidsfristen for besvarelse som er 3 uker etter mottatt henvendelse.

Det andre forholdet ser på om selskapenes svar tilfredsstiller informasjonskravet slik det fremgår av lovteksten og Forbrukertilsynets veiledning.

Ifølge Forbrukertilsynet skal selskapenes svar på et informasjonskrav «... være dekkende for spørsmålet som stilles [...]».⁸ Åpenhetsloven pålegger selskapene å svare på spørsmål som omhandler hvordan virksomheter håndterer *faktiske* og *potensielle* negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det gjelder både informasjon som er *generell* og den som er *knyttet til en særskilt vare eller tjeneste*.² Hvilken informasjon som regnes som tilfredsstillende, avhenger av hvilken av disse fire variablene spørsmålet omhandler.

For spørsmål som går på **faktiske forhold knyttet produksjonen av en spesifikk vare**, må selskapenes svar (i) beskrive de faktiske forhold (ii) for de arbeidere som inngår i produksjonen av den spesifikke varen. I tilfeller hvor selskapenes svar på denne typen spørsmål ikke oppfyller de to kriteriene betrakter vi det som at selskapet har besvart spørsmålet mangelfullt.

⁸ <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven/informasjonskrav>

For spørsmål som går på **selskapets aktsomhetsvurderinger og tiltak for å minske negative konsekvenser tilknyttet stedet hvor et spesifikt produkt blir produsert**, må selskapene, slik vi forstår åpenhetsloven, spesifisere hvilke tiltak som er implementert hos den konkrete leverandøren som produserer den spesifikke varen. Om selskapene svarer ved for eksempel å henvise til egne generelle etiske retningslinjer (code of conduct) *uten* å beskrive hvilken innvirkning de har ved den konkrete leverandøren som produserer den spesifikke varen, anser vi svaret mangelfullt.

Tabell 1: Inndeling av hvilken type informasjonskrav som kan rettes til selskaper og som må besvares. Vår undersøkelse belyser primært faktiske forhold.

	Potensielle forhold	Faktiske forhold
Generell informasjon	Potensielle forhold	Faktiske forhold
	Generell informasjon	Generell informasjon
Informasjon knyttet til en særskilt vare	Potensielle forhold	Faktiske forhold Informasjon knyttet til en særskilt vare
	Informasjon knyttet til en særskilt vare	Skal (i) beskrive de faktiske forhold (ii) for de arbeidere som inngår i produksjonen av den spesifikke varen.

Kvalitativ vurdering av selskapenes arbeide for å minske negative konsekvenser

Vår henvendelse til selskapene var utformet for å få mer informasjon om selskapenes arbeid for å redusere negative konsekvenser og tok utgangspunkt i fire risikoområder.

Spørsmålene vi sendte knyttet seg til en konkret jeans - fra hvert selskap, produsert enten i Pakistan eller Tyrkia. Begge landene er såkalte høyrisikoland hva gjelder brudd på menneskerettigheter.⁹ Det er land hvor blant annet brudd på arbeidernes organisasjonsfrihet, sikkerhet og ytringsfrihet og levekår som ikke engang dekker de grunnleggende behov, er veldokumentert. Det kunne derfor forventes at selskapenes aktsomhetsvurderinger av fabrikkene som har produsert de utvalgte jeansene står i forhold til den høye risikoen for brudd på menneskerettigheter i respektive produksjonsland.

Vi stilte i tillegg de åtte kleskjedene spørsmål knyttet til følgende risikoområder: (1) retten til en lønn å leve av (levelønn), (2) retten til å organisere seg og adgang til klagemekanismer (3) kontraktsforhold og (4) sikkerhet. Retten til å organisere seg og sikkerhet er områder hvor sannsynligheten for brudd er høy i både Pakistan og Tyrkia. I tillegg er begge disse del av ILO sine kjernekonvensjoner.¹⁰ I henhold til åpenhetsloven og Forbrukertilsynets veiledning kan disse områdene forventes å påkrevne «mer omfattende aktsomhetsvurderinger».¹¹

⁹ https://files.mutualcdn.com/ituc/files/2022-ITUC-Rights-Index-Exec-Summ-EN_2022-08-10-062736.pdf

¹⁰ <https://www.ilo.org/resource/policy/list-ilo-core-conventions>

¹¹ <https://www.forbrukertilsynet.no/vi-jobber-med/apenhetsloven/aktsomhetsvurderinger/viktige-prinsipper-for-aktsomhetsvurderinger>

I og med at vårt fokus på de overnevnte risikoområder ble avgrenset til forhold på produksjonssteder i henholdsvis Pakistan og Tyrkia, som begge er land hvor krenkelser av rettigheter karakteriseres som sannsynlige, vil disse fire kjernetemaene heretter bli omtalt som «risikoområder».

Vi nærmet oss hvert risikoområde ved å stille et par spørsmål som belyser ulike aspekter av virksomhetenes innsats for å minske potensielle krenkelser. Vi stilte også spørsmål om hva selskapene gjør for å sikre rettighetene innenfor de samme risikoområdene.

Kvalitativ vurdering av selskapenes aktsomhetsvurderinger

Vi ønsket også å få et innblikk i hvordan kleskjedene i sin redegjørelse av aktsomhetsvurderingene for 2022 omtalte de fire kjerneområdene: en lønn å leve av (levelønn), retten til å organisere seg og adgang til klagemekanismer, kontraktsforhold og sikkerhet. Vi kikket også nærmere på i hvilken grad de var åpne om sine leverandører. Fordi vi hadde begrensede ressurser til å gå gjennom selskapenes totale aktsomhetsvurderinger, avgrenset vi i hovedsak søket til Tyrkia og Pakistan – landene hvor fabrikkene som syr jeansene omtalt i denne rapporten ligger. Resultatet av vår kartlegging er derfor ikke uttømmende, men viser forhåpentligvis likevel hvordan disse kleskjedene rapporterer innenfor viktige områder med relevans for menneskerettigheter.

All informasjonsinnhenting knyttet til redegjørelsen for aktsomhetsvurderingene ble avsluttet i midten av januar 2024.

3 – Åpenhetsloven

Åpenhetsloven¹² pålegger selskapene å fremme menneskerettigheter i land hvor varene blir produsert, og å være åpne om hva de konkret gjør for å sikre arbeidernes rettigheter. Forbrukertilsynet har, i tillegg til tilsynsansvar for loven, også ansvar for å gi råd og veiledning til både selskaper, forbrukere, fagforeninger, frivillige organisasjoner og andre aktører om hvordan lovens pålegg skal møtes og hvordan den kan benyttes for å etterspørre både generell informasjon og opplysninger om arbeidsforholdene som kan knyttes til en vare.

Fram til nå har mye av arbeidet for anstendige arbeidsvilkår og åpenhet om forhold i vareproduksjonen vært del av selskapenes frivillige innsats, også omtalt som «bedriftenes samfunnsansvar» (eller corporate social responsibility, CSR). Selvpålagte etiske retningslinjer og selskapenes nokså begrensede tiltak for bedre arbeidsforhold har så langt bare resultert i mindre, og ofte overfladiske, endringer. Med den nye loven omgjøres selskapenes frivillige innsats til lovpålagt ansvar for de som produserer, og får produsert, varer og tjenester i inn- og utland.

Hva er formålet med loven?

Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester i egen leverandørkjede. Loven sikrer allmennheten tilgang til informasjon om hvordan selskapene forebygger og håndterer brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Hvem gjelder den for?

Loven gjelder for «større virksomheter» som hører hjemme i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge. Loven omfatter også større utenlandske virksomheter som tilbyr varer og tjenester i Norge, og som er skattepliktige til Norge.

Med «større virksomheter» menes virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som oppfyller to av følgende tre vilkår:

- salgsinntekt på 70 millioner kroner eller mer
- en balansesum på mer enn 35 millioner kroner
- gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk

Eksempel på selskaper som omfattes av åpenhetsloven er store selskaper (som Norsk Hydro, Telenor), dagligvarehandel (Bama, NorgesGruppen), banker (Storebrand, KLP, DNB), varehandel (IKEA, Kid Interiør, Clas Ohlson, Jernia) klesbransjen (H&M, Varner, Bestseller, Voice AS, Kappahl, Zara og Lindex) og selskaper innenfor sport og elektronikk. Disse og rundt 9000 andre selskaper omfattes av loven.

¹² <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>

Også virksomheter som faller utenfor åpenhetslovens virkeområde, vil måtte forholde seg til loven for eksempel fordi de er leverandører til eller forretningspartnere med en virksomhet som er omfattet.¹³

Hvilke plikter har selskapene som omfattes av loven?

Bedriftene må respektere grunnleggende menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold i sine leverandørkjeder. Åpenhetsloven pålegger virksomheter å gjøre aktsomhetsvurderinger: Det er en prosess eller arbeidsmetode for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan en virksomhet håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av sin virksomhet.¹⁴

Det betyr at virksomhetene

- tydelig har formulert sine forpliktelser
- skaffer seg en oversikt over mulig risiko for menneskerettighetsbrudd i sin leverandørkjede
- gjør en innsats for å fjerne risikoen for slike brudd
- gjør sitt beste for å bøte på brudd som avdekkes. Det kan for eksempel være urettmessig oppsagte fagforeningsaktivister som får tilbake jobbene sine eller det å sikre ofrene for en ulykke erstatning.

Hvilke rettigheter har man til å få informasjon om arbeidsforhold og menneskerettigheter?

Enhver har rett til informasjon fra selskaper om hvordan de håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter i sin leverandørkjede. Det gjelder både generell informasjon og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som virksomheten tilbyr.

Hvor raskt må et selskap svare?

Selskapene må besvare oversendte spørsmål innen tre uker. Dersom selskapet får veldig mange spørsmål fra samme etterspørter, eller det er «uforholdsmessig byrdefullt» for selskapet å svare, kan det få utsatt fristen i inntil to måneder.¹⁵

Hva skjer hvis selskapet unnlater å svare eller ikke gir etterspurt informasjon?

Hvis selskapet ikke svarer «dekkende og forståelig» kan etterspørter klage saken inn til Forbrukertilsynet som eventuelt kan pålegge selskapet å svare.¹⁶ Hvis selskapet ikke møter Forbrukertilsynets avgjørelse vil de kunne ilegges tvangsmulkt, senere eventuelt også overtredelsesgebyr.

Må selskaper oppgi hvor de produserer?

Åpenhetsloven omfatter per i dag ikke et eksplisitt krav om åpenhet om hvilke produksjonssteder selskapene benytter, verken i form av offentlig tilgjengelige leverandørlistor eller sporbarhet, det vil si åpenhet om produksjonsstedet for en spesifikk vare. Med «produksjonssted» menes opplysninger som «inkluderer navn eller adresse for fabrikken eller anlegget hvor størstedelen av varen, altså sluttproduktet, er satt sammen.»¹⁷

¹³ <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven/hvem-er-omfattet-av-apenhetsloven>

¹⁴ <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven/aktsomhetsvurderinger>

¹⁵ Se §7, <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>

¹⁶ Se «Forbrukertilsynets rolle – hvordan vi arbeider», <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven>

¹⁷ <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven/informasjonskrav>

Det er problematisk at loven ikke forplikter selskaper til å oppgi produksjonsstedene. Slik informasjon er viktig for kunne etterprøve selskapers informasjon om hvilke aktsomhetsvurderinger de gjør.

Derimot kan det være tilfeller hvor informasjon om produksjonsland må oppgis. Forbrukertilsynet skriver følgende på sin hjemmeside: «For å kunne svare dekkende på et informasjonskrav om hvordan man håndterer negative konsekvenser tilknyttet produksjon eller et produksjonssted, kan det likevel være nødvendig å inkludere enkelte faktaopplysninger tilknyttet produksjonssted. Dette kan for eksempel være hvor i verden produksjonen finner sted.»¹⁸

Hva sier loven om aktsomhetsvurderinger?

Åpenhetsloven forplikter større virksomheter til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. I henhold til åpenhetsloven §4 må aktsomhetsvurderingene være i overensstemmelse med OECDs retningslinjer, men gir ikke en uttømmende beskrivelse for hvordan selskapene må utføre disse. OECD har derimot laget en rekke bransjespesifikke sektorveiledere som gir en grundigere innføring i hvordan vurderingene kan gjennomføres for å fremme menneskerettigheter på en hensiktsmessig måte.¹⁹ Til eksempel har sektorveilederen for sko- og tekstilbransjen²⁰ som mål å hjelpe selskaper i arbeidet for å unngå negative konsekvenser av egen produksjon og den gir spesifikke råd til bedrifter innen sektoren.²¹

Forbrukertilsynet slår fast selskapenes fokus i aktsomhetsvurderingene primært skal være utadrettet: «Målet med denne kartleggingen er å identifisere hvilke områder som utgjør høyest risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Merk at vi snakker om risiko for mennesker i og rundt virksomheten, ikke risiko for virksomheten i seg selv.»²²

Hvordan selskapene griper an aktsomhetsvurderingene innenfor områdene grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vil variere med en rekke forhold. Det er i utgangspunktet opp til selskapet å velge fokusområde for egen innsats.

Likevel er det noen prinsipper som vil være førende:

- Første prinsipp er at selskapets tilnærming bør være *risikobasert*: Jo større sannsynlighet for brudd på menneskerettigheter og jo større sannsynlighet for alvorlige slike, jo viktigere er det med grundige aktsomhetsvurderinger.
- Det andre prinsippet går på *forholdsmessighet*: Virksomhetens størrelse vil ha mye å si: Jo større et selskap er, jo mere ressurser har sannsynligvis selskapet til å utføre et slikt arbeide. Følgelig vil det også stilles høyere forventninger til at det blir gjort grundige aktsomhetsvurderinger innenfor flere potensielle og reelle problemområder. Utfra et menneskerettighetsperspektiv kan det også ha mye å si hvor produksjonen foregår (land/region), innenfor hvilken bransje, på hvilket nivå i leverandørkjeden produksjonen foregår (råvarer eller ferdigvarer) og selve produksjonsprosessen. Sist, men ikke minst vil grad av alvorlighet på menneskerettighetsbruddet veie tungt: for eksempel bør aktsomhetsvurderinger knyttet til fare for liv og sikkerhet prioriteres høyere enn vurderinger av forhold av mindre alvorlig art.

¹⁸ <https://www.forbrukertilsynet.no/vi-jobber-med/apenhetsloven/behandling-av-informasjonskrav>

¹⁹ <https://www.responsiblebusiness.no/oecd-sektorveiledere/>

²⁰ OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlige leverandørkjeder i tekstil- og skosektoren <https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/blogs.dir/263/files/2018/10/OECD-veileder-aktsomhetsvurderinger-i-sko-og-klesbransjen.pdf>

²¹ <https://www.responsiblebusiness.no/oecd-sektorveiledere/tekstil-og-sko/>

²² <https://www.forbrukertilsynet.no/vi-jobber-med/apenhetsloven/aktsomhetsvurderinger/trinn-2-kartlegg-negative-konsekvenser>

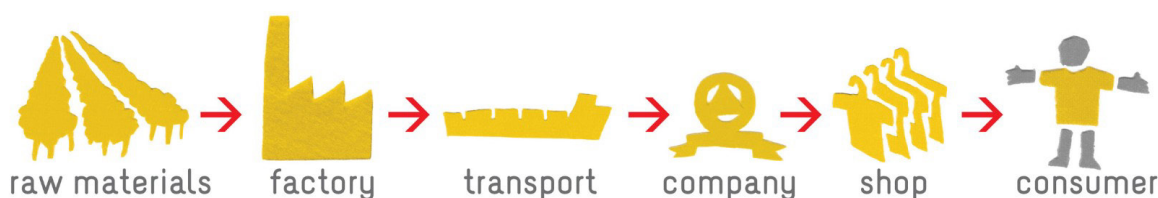
Det å gjennomføre aktsomhetsvurderinger krever ressurser, blant annet i form av penger og kompetanse om hvordan man gjennomfører disse. Virksomheter blir ofte oppfordret, og tar selv initiativ til å samarbeide om aktsomhetsvurderinger fordi det i mange tilfeller vil fordele kostnader på flere selskaper og deres leverandører.

Med lovpålagte krav om at virksomheter skal opptre ansvarlig og ha oversikt og kontroll over sin leverandørkjede vil behovet for revisjon av produksjonssteder på ulike nivåer i leverandørkjeden øke.

4 – Kontrollindustrien

De aller fleste kles- og tekstilkjeder eier ikke fabrikker eller andre produksjonssteder hvor varene kommer fra. Siden 1990-tallet har selskapene i økende grad satt ut produksjonen til det som omtales som *leverandører* og *underleverandører* – altså fabrikker og andre produksjonsenheter i en rekke land, primært i Asia. Fra selskapenes ståsted er fordelene mange, blant annet lave produksjonskostnader, herunder lave lønninger og materialkostnader. i kombinasjon med stor fleksibilitet når det gjelder leverandører, kvalitet og prisklasse. I tillegg bidrar lavere tollsatser, billigere transport og en digitalisert kontroll av handel og betaling, til at det er lønnsomt å produsere utenfor Norge. Produksjonslandene, med Kina, Bangladesh og Tyrkia som storleverandører til det norske markedet, har også fått eksportinntekter og flere arbeidsplasser i industrien.

Illustrasjon 1: Eksempel på en leverandørkjede.²³



Den omfattende flyttingen av produksjonen og det faktum at kleskjedene ikke eier fabrikkene, medfører begrenset innsyn i hvilke arbeidsforhold og betingelser som finnes hos den enkelte leverandør. Etter hvert kom flere avsløringer om barnarbeid, luselønninger, større og mindre ulykker og andre kritikkverdige forhold. Selskapene, som tidligere hadde fraskrevet seg alt ansvar for produksjonsforholdene, innså at de måtte møte kritikken. Svaret ble Social Corporate Responsibility (CSR) - et sett av selvformulerte og selvpålagte retningslinjer, kontrollvirksomhet og tiltak. CSR bidro riktignok til visse forbedringer i industrien, men var ikke minst et verktøy som møtte selskapenes behov for risiko- og omdømmehåndtering. I outsourcingens første par tiår var det like viktig for et selskap som det er i dag å fremstå som attraktive for forbrukere, investorer og andre interessentgrupper.

Kontrollindustriens innmarsj

Kleskjedenes kanskje viktigste tiltak for å gi inntrykk av at de hadde kontroll var å få på plass kontrollsystemer knyttet til fabrikkene.²⁴ Kontrollselskaper (sosiale revisjonsfirmaer) oppsto som inspeksjonsorganer i takt med outsourcingen og har etter hvert vokst til en stor og innflytelsesrik bransje. Kjente selskaper som Bureau Veritas, TÜV, RINA, UL, SGS, Elevate og ALGI har blitt brukt hyppig av multinasjonale kles- og tekstilkjeder for å gjennomføre kontroller hos deres leverandører.

²³ International Training Center og Fair Wear

Foundation: https://gbv.itcilo.org/index.php/briefing/show_paragraph/id/127.html

²⁴ <https://cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion.pdf/view>

Kontrollselskaper som opererer i Norge inkluderer blant annet de fire internasjonale gigantene PricewaterhouseCoopers (PwC), Ernst and Young (EY), Deloitte og KPMG, samt BDO Norge og Det Norske Veritas (DNV).

Revisjonsfirmaer er kommersielle selskaper som jobber på oppdrag fra merkevareresselskaper og leverandører, og som i mange tilfeller fungerer som en buffer mellom leverandørkjedeproblemer og merkevarenes omdømme. Det finnes mange eksempler på at risikostyring og beskyttelse av selskapers omdømme har fremstått som viktigere enn å oppdage og rette opp faktiske brudd på arbeidernes rettigheter.²⁵ Her er noen godt kjente eksempler:

- *Ali Enterprises, Pakistan (2012)*: Fabrikken brant ned bare tre uker etter å ha blitt tildelt SA8000-sertifisering etter inspeksjon gjennomført av RINA. Minst 250 arbeidere ble drept fordi de ble fanget inne av gitter foran vinduene og stengte utgangsdører. I tillegg ble rundt 50 arbeidere skadet, mange av dem alvorlig. Vurderingen av Ali Enterprise ble gjort av revisorer som angivelig aldri hadde besøkt bygningen.

En rekke alvorlige sikkerhetsfeil ble aldri notert.

- *Tazreen Fashion, Bangladesh (2012)*: Tazreen brant ned bare to måneder etter tragedien på Ali Enterprises. Minst 112 arbeidere mistet livet, og cirka 200 fikk større eller mindre skader. Flere medlemmer av amfori BSCI kjøpte varer fra fabrikken når storbrannen skjedde. Bangladeshiske myndigheter hadde avslått å fornye fabrikkens sikkerhetssertifisering. På tross av dette fortsatte likevel produksjonen.

- *Rana Plaza, Bangladesh (2013)*: Mer enn 1134 arbeidere i fem fabrikker ble drept da bygningen Rana Plaza kollapset. Revisjoner utførte av TÜV Rheinland, under tilsyn av Amfori BSCI, registrerte ikke sikkerhetsfeilene på fabrikken og uttalte til og med at bygningen var av «god byggekvalitet».

- *Top Glove, Malaysia (2017-2018)*: En rekke arbeids- og menneskerettighetsbrudd ble avdekket i leverandørens 40 fabrikker, inkludert tvunget arbeidskraft, ekstrem overtid, urimelig rekrutteringshonorarer og systematisk beslag av migrantarbeideres pass. Fabrikken hadde blitt revidert og sertifisert av blant annet UL, Bureau Veritas, SGS, SA8000 og amfori BSCI

Dette er bare noen eksempler på at kontroller ikke har vært i stand til å forhindre at tusenvis av arbeidere enten har blitt drept eller fått sine rettigheter tilsidesatt. Selv om revisjoner kan identifisere problemer, betyr det ikke nødvendigvis at farlige eller kritikkverdige forhold utbedres.

En kritisert metode og bransje

Sosial revisjon har altså vokst betydelig de siste par tiårene og blitt en global milliardindustri. Ved siden av kartlegging og praktisk gjennomføring av kontroller og redegjørelse av arbeidet i form av rapporter har, og er, altså omdømmestyring en viktig del av bildet.

Revisjoner av fabrikker eller andre produksjonsenheter kan gjøres av egne ansatte, innleide konsulenter eller av en betalt tredjepart. De kan være uvarslet eller varslet. En varslet inspeksjon innebærer at kontrolløren lar leverandøren i forveien få vite at revisjonen vil finne sted. Det motsatte, en uvarslet kontroll, betyr at fabrikkledelsen får ingen eller svært kort forvarsel om at det vil bli gjennomført en kontroll.

²⁵ Ibid.

Fordi revisjonsfirmaene jobber på oppdrag fra selskaper er resultatet, kontrollrapportene, å betrakte som selskapenes eiendom, og derfor unntatt fra offentlig innsyn. Manglende åpenhet rundt funn av kritikkverdige forhold, og hvordan disse følges opp av leverandøren og kleskjedene er svært problematisk. Selv ikke de mest sentrale rettighetshaverne, arbeiderne og deres representanter i form av fagforeninger og arbeiderkomiteer, får ta del av disse. Kleskjedene kan velge å arbeide for forbedringer eller de kan, hvis de frykter for sitt omdømme, velge å avslutte forretningsforholdet og flytte produksjonen til en annen leverandør. De kritikkverdige, og i noen tilfeller farlige, forholdene fortsetter, og arbeiderne er like utsatt som før kontrollen skjedde. Dette er kanskje det sterkeste argumentet for at alle kontrollrapporter, og hvordan de følges opp med tanke på utbedringer, i fremtiden bør offentliggjøres på kleskjedenes hjemmesider.

Annen kritikk som har blitt reist er at såkalt «prepping»²⁶ av ansatte er generelt utbredt og at lite blir gjort for å bøte på denne undergravende praksisen. Prepping er når ledere eller mellomledere i fabrikkene forteller arbeiderne i forkant av en kontroll hva de skal si og ikke si. Arbeiderne blir altså brukt for å tåkelegge de faktiske forhold og bidrar, mot sin vilje, til at kritikkverdige forhold kan fortsette.

Hvis mange selskaper kjøper varer fra den samme fabrikkene, men bruker ulike etiske retningslinjer og gjennomfører separate kontroller, ved hjelp av eget personale eller tredjepart, vil det i mange tilfeller etter hvert oppstå det som kalles «audit fatigue» - kontrolltretthet. Slik tretthet, eller slitasje, har flere fellestrekk, blant annet:

→ Overhyppighet av kontroller: I en undersøkelse²⁷ som dekket 252 produksjonsenheter fordelt på 32 land sa cirka 70 prosent av respondentene at fabrikkene hadde blitt kontrollert tre eller flere ganger i løpet av året. Syv prosent av fabrikkene hadde vært igjennom 11 eller flere kontrollbesøk.

→ Høye kostnader: halvparten av fabrikkene hadde vært nødt til å betale mer enn 5000 amerikanske dollar i honorar for revisjonene, mens 22 prosent betalte 10 000 amerikanske dollar eller mer. I syv av ti tilfeller måtte fabrikkene selv stå for denne kostnaden.

→ Kontrollvirksomheten oppleves som tidkrevende – fire av ti oppga at de hadde brukt tre arbeidsdager eller mer knyttet til kontroller.

→ 67 prosent av fabrikkene rapporterte at minst én av deres kunder hadde insistert på en egen kontroll - til tross for at fabrikkene kunne vise til annen gjennomført revisjon eller sertifisering.

Revisjoner og aktsomhetsvurderinger

Sosiale revisjoner er ikke det samme som aktsomhetsvurderinger, men kan utgjøre en liten del av disse. En aktsomhetsvurdering skiller seg fundamentalt fra sosial revisjon både i tilnærming og omfang. De fleste kontrollbesøk gir et begrenset, og noen ganger galt, bilde av produksjonsforholdene. En annen svakhet ved slike kontroller er at de i mange tilfeller kun skjer i første ledd av leverandørkjeden.

Aktsomhetsvurdering med utgangspunkt i menneskerettighetene krever derimot at selskaper identifiserer og vurderer sentrale menneskerettighetsrisikoer på tvers av virksomheten og verdikjeden, og gjør systemiske tiltak for å forhindre og håndtere uønskede påvirkninger. Slike vurderinger går utover rene kontrolltiltak og krever at et selskap anerkjenner sin egen rolle, og justerer sin forretningsmodell og praksis hvis det blir funnet underliggende årsaker til brudd på rettigheter i verdikjeden. Det er avgjørende at aktsomhetsvurderinger

²⁶ «Prepping» kommer fra det engelske ordet «preparing» – å forberede noe eller noen på noe som skal skje.

²⁷ <https://sourcingjournal.com/topics/thought-leadership/factory-audit-fatigue-avedis-seferian-wrap-compliance-supply-chain-traceability-481724/>

gjennomføres med innspill og medvirkning fra rettighetshavere, noe sosial revisjon-modellen gjør i svært liten grad.

Menneskerettighetsorganisasjonen Human Rights Watch påpekte i 2022 at noen få kontrollselskaper har begynt å uttale seg offentlig om begrensningene til sosiale revisjoner når det gjelder å avdekke brudd på arbeidernes rettigheter.²⁸ Som svar på Clean Clothes Campaign sin rapport «Fig leaf for Fashion» (2019) sa revisjonsfirmaet ELEVATE²⁹ at det «... erkjenner at sosiale revisjoner ikke er utformet for å fange opp sensitive arbeids- og menneskerettighetsbrudd som tvangsarbeid og trakassering.» ELEVATE sin Worker Sentiment Survey, som anonymiserer svarene, viste helt andre resultater enn ELEVATEs egne, ordinære kontroller. I Bangladesh avdekket ELEVATE sin Worker Sentiment Survey at 30 prosent av arbeiderne hadde vært vitne til eller opplevd seksuell trakassering. Elevate sin konvensjonelle revisjon viste derimot at tilsvarende tall i samme periode kun var 0,18 prosent. Dette inkluderte både seksuell trakassering, verbale overgrep og fysiske overgrep. I India var tallene for samme type undersøkelse henholdsvis 28 prosent og 0,8 prosent.³⁰

Et lovpålagt krav om informasjon om produksjonssteder er ønskelig, da det er en sentral forutsetning for å kunne etterprøve selskapenes informasjon om arbeidsforhold knyttet til en fabrikk eller annen produksjonseenhet. Framtiden i våre hender har gjentatte ganger også pekt på at åpenhetsloven burde pålegge selskaper å offentliggjøre sin leverandørliste. Rettighetshavere og andre aktører vil da kunne følge opp opplysninger som selskapene formidler i den årlige redegjørelsen av sine aktsomhetsvurderinger.

Hvis selskapene skal kunne møte sine forpliktelser og sikre menneskerettigheter i egen verdikjede, må de endre seg. De må i langt høyere grad involvere rettighetshaverne – lokale og nasjonale uavhengige fagforeninger – i sine aktsomhetsvurderinger. Fabrikkontrollene må kompletteres med intervjuer med arbeidere og deres representanter utenfor fabrikkområdet, i samarbeid med lokal fagbevegelse eller menneskerettighetsorganisasjoner. Revisjoner kan aldri erstatte eller måle seg med funksjonen til frie fagforeninger på fabrikkene, som har en helt annen nærhet til sine medlemmer og kan følge med på arbeidsforhold og forholdet mellom arbeiderne og ledelse på ulike nivåer. Kleskjedene må derfor støtte opp om arbeidernes rett til å organisere seg, noe alle selskaper i denne undersøkelsen har plikt til i henhold til åpenhetsloven.

Arbeiderne bør også gis tilgang til flere klagemekanismer – særlig viktig er det i de tilfeller det ikke finnes uavhengige fagforeninger på plass. Klagemekanismene må være tilgjengelige, konfidensielle, trygge å bruke, effektive og følge en transparent prosedyre. Arbeiderne må informeres om hvilke muligheter de har for å fremføre klager og hvordan disse vil bli håndtert.

²⁸ Human Rights Watch. 2022. Obsessed with Audit Tools, Missing the Goal. Why Social Audits Can't Fix Labor Rights Abuses in Global Supply Chains.

https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2022/11/Social_audits_brochure_1122_WEBSPREADS_0.pdf

²⁹ [https://media.business-](https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/ELEVATE_response_to_CCC_report_Fig_Leaf_for_Fashion_2019_0930.pdf)

[humanrights.org/media/documents/files/documents/ELEVATE_response_to_CCC_report_Fig_Leaf_for_Fashion_2019_0930.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/ELEVATE_response_to_CCC_report_Fig_Leaf_for_Fashion_2019_0930.pdf)

³⁰ Ibid.

5 – Sikkerhetsavtalen: For trygge fabrikker

I 2013 kollapset bygningen Rana Plaza i Dhaka i Bangladesh. I bygningen var det flere tekstilfabrikker med i alt rundt 5000 arbeidere. 1138 arbeidere døde og mer enn 2500 ble skadet i denne katastrofen.³¹ Hendelsen ga voldsomme reaksjoner verden over, og bare et par år måneder senere hadde globale og nasjonale fagforeninger og frivillige organisasjoner³² klart å presse de første kleskjedene til å signere en juridisk bindende avtale med mål om å raskt øke sikkerheten i landets klesfabrikker.

Sikkerhetsavtalen (på engelsk the Bangladesh Accord, senere International Accord) førte til en sikkerhetsmessig revolusjon i form av systematiske kontroller og utbedringer av farlige forhold i fabrikkene. Dette arbeidet har foregått i over ti år. Dette arbeidet har foregått over ti år, hvor 56 000 inspeksjoner har vært gjort i totalt 2400 tekstil- og klesfabrikker. Av de 170 000 helse- og sikkerhetsproblemene som har blitt identifisert gjennom kontrollene har 140 000 feil blitt rettet opp.³³ Mer enn 2 millioner arbeidere går nå til trygge arbeidsplasser, sammenlignet med de notorisk farlige arbeidsforholdene før 2013.³⁴ I dag har 190 kles- og tekstilkjeder signert avtalen for Bangladesh, blant annet de norske klesaktørene Varner og Voice, og interiørselskapene Kid Interiør og Princess.

I desember 2022, etter flere års kamp³⁵ for å få et mer effektivt sikkerhetsarbeid på plass i Pakistan, ble det avgjort at sikkerhetsavtalen skulle utvides til å omfatte dette tekstilproduserende landet. I skrivende stund har 100 kles- og hjemmetekstil-selskaper signert på sikkerhetsavtalen i Pakistan og listen av underskrivere vokser.³⁶

Det er et enormt behov for en effektiv og transparent regulering av tekstil- og klesfabrikker i Pakistan. I en årrekke har det blitt registrert mange, og til dels alvorlige, branner og andre arbeidsulykker på fabrikkene. Det verste eksemplet er fra 2012 da 250 arbeidere døde i den hittil mest dødelige fabrikkbrannen i landets historie.³⁷ Brannen, som skjedde i fabrikken Ali Enterprises, var også den verste i den globale tekstilindustriens historie.

Heller ikke i Pakistan har flere tiår med svært sjeldne og mangelfulle statlige inspeksjoner av fabrikkene, i kombinasjon med selskapenes kontrollregimer, frem til nå levert den sikkerheten på fabrikkene som arbeiderne har krav på. Selskapene innsats har vært basert på frivillighet, noe som har bidratt til et vilkårlig sikkerhetsarbeid. Samtidig er det fabrikkeierne, ikke selskapene, som så langt har hatt ansvaret for å følge opp

³¹ <https://internationalaccord.org/10-years-rana-plaza-bangladesh-accord/>

³² De globale føderasjonene IndustriALL og Uni Global Union, og bangladeshisk fagbevegelse, representert ved National Trade Union Federation og Bangladesh Textile and Garment Workers League.

³³ <https://internationalaccord.org/10-years-international-accord-bangladesh-pakistan/>

³⁴ <https://internationalaccord.org/countries/bangladesh/>

³⁵ <https://internationalaccord.org/new-pakistan-accord/>

³⁶ <https://internationalaccord.org/100-global-brands-commit-to-pakistan-accord/>

³⁷ Storbrannen skjedde ved fabrikken Ali Enterprises i Karachi. Les mer om hendelsen og kampen for kompensasjon for de rammede her: <https://cleanclothes.org/file-repository/safety-ali-enterprises-time-line-for-the-ali-enterprises-case/view>

og betale for utbedringene av påviste, farlige forhold. Resultatet er at selv alvorlige brudd på sikkerheten i mange fabrikker fortsetter: Bare i 2022 døde minst 19 kles- og tekstilarbeidere ulykker i landets tekstilindustri. I juni 2022 ble to arbeidere skadd i en brann på fabrikken Model Colony i Karachi.³⁸ I løpet av 2023 registrerte Clean Clothes Campaign 15 drepte arbeidere og 28 skadde i to separate ulykker (henholdsvis brann og dødelig panikktrengsel) ved tekstilfabrikker. Ytterligere syv arbeidere ble skadd i en brann i en skofabrikk. 500 arbeidere slapp samme år unna med skrekken etter at fabrikken de jobbet på ble ødelagt i en storbrann.³⁹

Minst halvparten av de 190 selskapene som kjøper varer fra Bangladesh og som har signert på avtalen der, kjøper også varer fra Pakistan. Per januar 2024 hadde 100 kles- og tekstilkjeder signert den nye sikkerhetsavtalen i Pakistan. Det gjør at minst 470 000 arbeidere i mer enn 500 fabrikker⁴⁰ vil bli omfattet av avtalens sikkerhetskontroller og -utbedringer og ikke lenger å frykte for livet når de er på jobb. Gjennom informasjonsmøter og obligatoriske sikkerhetskurs kommer ansatte på fabrikkene også få vite hvordan de skal forholde seg til akutte og farlige situasjoner⁴¹ og de kan henvende seg hvis de føler seg utrygge på arbeidsplassen⁴². Noe av det viktigste ved avtalen er at fagforeninger også sitter ved forhandlingsbordet, samt i avtalens styre, og derfor er en del av de ulike beslutningsprosessene.

Alle selskapene som vi ser nærmere på i vår undersøkelse har tidligere skrevet under sikkerhetsavtalen i Bangladesh, og dets etterfølger, den Internasjonale sikkerhetsavtalen.⁴³

Syv av de åtte selskapene som inngår i denne undersøkelsen – Varner, Voice, H&M, Kappahl, Lindex, Bestseller og Inditex/Zara signert på sikkerhetsavtalen for Pakistan. Gina Tricot produserer angivelig ikke varer i landet.⁴⁴

Sikkerhetsavtalen i Pakistan oppsummert:

- Er juridisk bindende for kleskjedene som produserer i landet.
- Omfatter hjemmetekstil- og klesfabrikker, og produksjonssteder som leverer stoffer og andre tilbehør til disse.⁴⁵
- Sikrer inspeksjoner og tidsfrister for å utbedre farlige forhold.
- Sikrer at leverandører har midler til å finansiere utbedringer.
- Beskytter arbeidere gjennom hele leverandørkjeden til merkevarene.
- Sikrer at arbeidere som vil varsle om farlige forhold kan gjøre det anonymt og trygt.
- Alle rapporter fra sikkerhetskontrollene, og oppfølging, er offentlig tilgjengelig på sikkerhetsavtalens hjemmeside.

³⁸ Se den såkalte «Incidents Timeline» – en oversikt over en rekke ulykker i den globale tekstilindustrien i senere år: <https://cleanclothes.org/campaigns/the-accord/keep-all-workers-safe>

³⁹ Ibid.

⁴⁰ <https://internationalaccord.org/100-global-brands-commit-to-pakistan-accord/>

⁴¹ <https://internationalaccord.org/workers/safety-training/>

⁴² <https://internationalaccord.org/workers/complaints-mechanism/>

⁴³ For en nærmere forklaring av de forskjellige avtalene se <https://internationalaccord.org/countries/bangladesh/>

⁴⁴ <https://www.ginatricot.com/media/cms/Tier-1-2023.pdf>

⁴⁵ The Pakistan Accord covers all Cut-Make-Trim («CMT») facilities, namely all Ready-Made Garment («RMG»), home textile, fabric and knit accessories suppliers, producing product for the signatory companies. Furthermore, fabric mills in Pakistan that are within the supply chains of the signatories are covered. https://internationalaccord.org/wp-content/uploads/2023/05/Pakistan-Accord-on-Health-and-Safety-in-the-Textile-and-Garment-Industry-2023_public-version.pdf

6 – Produksjonslandene

Pakistan og Tyrkia, hvor jeansene omtalt i denne rapporten kommer fra, er ifølge data fra FNs Comtrade database blant verdens største eksportører av jeans.⁴⁶

Ifølge den globale føderasjonen International Trade Union Confederation (ITUC), er Pakistan og Tyrkia såkalte høyrisikoland med tanke på faren for brudd på menneskerettigheter. ITUC offentliggjør hvert år en rangering av land i verden der de vurderer risikoen for brudd på arbeidernes grunnleggende rettigheter. Landene blir kategorisert fra 1 til 5, hvorav 5 er verst.⁴⁷

Landene i kategori 1 omfatter land hvor det forekommer sporadiske brudd på arbeidernes rettigheter, mens arbeidere i land i kategori 2 opplever gjentagende brudd på de samme rettighetene. Kategori 3 refererer til regelmessige brudd på rettighetene, mens arbeidere i land i kategori 4 opplever systematiske brudd på sine rettigheter. Kategori 5 er land hvor arbeidernes rettigheter konsekvent ikke kan garanteres.⁴⁸

I ITUCs rapport for 2023 ble Pakistan og Tyrkia plassert i kategori 5 – altså land hvor det er størst sannsynlighet for at arbeidernes rettigheter blir brutt.⁴⁹ I tillegg kategoriserte ITUC Tyrkia blant verdens ti verste land med henblikk på arbeidernes rettigheter.⁵⁰

Pakistan

Pakistan er et blant verdens største produksjonsland av klær.⁵¹ I 2023 importerte Norge 2365 tonn klær fra Pakistan.⁵² Mye av dette ender opp på hyllene hos kjente kleskjeder, som H&M, Zara, Vero Moda, Cubus og Lindex. Pakistan er også et av de største eksportlandene når det gjelder jeans.⁵³ I 2021 eksporterte Pakistan 78 438 504 par bomullsbukser til hele verden. Eksporten av bomullsbukser svarte til en verdi av i alt 563 671 058 USD.⁵⁴

Pakistan er et såkalt høyrisiko-land med tanke på sannsynligheten for brudd på arbeidernes grunnleggende rettigheter. I ITUCs årlige oversikt over «verstingland» når det gjelder faglige rettigheter, konkluderte organisasjonen både i 2022 og 2023 med at pakistanske arbeidere opplever systematiske krenkelser og brudd på grunnleggende rettigheter.⁵⁵ I 2022-rapporten dokumenterte ITUC blant annet voldelige angrep på arbeidere, der politistyrker ble satt inn for å stoppe fredelige protester. Mange arbeidere ble skadet under disse demonstrasjonene. ITUC fremhever særlig en episode hvor arbeidere gikk fra arbeidet for å

⁴⁶ UN Comtrade, HS-code: 62034209 og 62046209

⁴⁷ Det finnes også en kategori 5+ som viser til stater hvor rettssystemet har brutt sammen og ingen menneskerettigheter kan garanteres.

⁴⁸ https://files.mutualcdn.com/ituc/files/2022-ITUC-Rights-Index-Exec-Summ-EN_2022-08-10-062736.pdf

⁴⁹ Ibid

⁵⁰ Ibid

⁵¹ Tall fra 2021: Data hentet og bearbeidet av Framtiden i våre hender fra: <https://comtrade.un.org/data>, HS-code 61 og 62

⁵² Data hentet fra: <https://www.ssb.no/statbank>, tabell 08809

⁵³ UU comtrade, HS-code: 62034209 og 62046209

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2022> og <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2023>

demonstrere mot leverandøren *Denim Clothing Company*, som ikke utbetalte den lovpålagte minimumslønn. Arbeidernes protester ble brutalt slått tilbake av lokale politistyrker, og mange arbeidere ble tatt med til politistasjonen for avhør. Det ble også rapportert at flere arbeidere hadde blitt skadet under opptøyene.⁵⁶

Lønnsnivået for arbeidere i Pakistans vareproduksjon er langt under nivået for en levelønn. Ifølge data fra Verdensbanken levde i underkant av 5 prosent av befolkningen i Pakistan i 2018 for under 2,15 USD om dagen⁵⁷, mens 40 prosent levde for under 3,65 USD om dagen. FN-organet International Labour Organization (ILO) har delt fattigdom i tre kategorier: Ekstrem fattigdom, hvor et menneske tvinges til å leve på mindre enn 1,90 USD per dag, moderat fattigdom hvor nivået er 1,90-2,30 USD per dag og nær fattigdom tilsvarende 3,20-5,50 USD per dag. Leser vi tallene fra Pakistan i lys av ILOs kategorier, lever 45 prosent av den samlede befolkningen i moderat til nær fattigdom. I 2018 ble 11 prosent av befolkningen ansett å være feil- og underernært, mens tallet steg til 19 prosent i 2021.⁵⁸

Sommeren 2022 fikk imidlertid fagforeningene kjempet seg til en vesentlig lønnsøkning i landets viktigste provinser: Sindh og Punjab. Minstelønna i begge regionene økte til 25 000 pakistanske rupi.⁵⁹ Til tross for økningen, er minstelønna i landet fortsatt utilstrekkelig for at arbeidere skal kunne leve et liv i verdighet. Ifølge Asia Floor Wage Alliance er levelønningen i Pakistan 67 200 pakistanske rupi (298 USD).⁶⁰ Den nåværende minstelønna i Sindh- og Punjab-provinsene er derfor 37 prosent av det arbeiderne trenger for å kunne dekke sine mest grunnleggende behov.

Tyrkia

Tyrkia er et av verdens største produksjonsland av klær. I 2022 var landet blant de fem største eksportører av klær i verden⁶¹, og den nest største eksportøren av jeans, bare overgått av Kina.⁶² Ifølge data fra FN's handelsdatabank Comtrade eksporterte landet 276 005 821 bomullsbukser i 2022.⁶³ Verdien av denne eksporten var 2 794 487 811 USD.⁶⁴

ITUC har rangert Tyrkia som et av de 10 verste landene i verden med hensyn til arbeideres rettigheter, da det skjer systematiske krenkelser av disse.⁶⁵ Landet, som lenge har vært på radaren blant internasjonale organisasjoner på grunn av den brutale undertrykkelse av politisk ytringsfrihet og arbeideres rettigheter, har ifølge ITUC beveget seg i negativ retning grunnet den politiske utviklingen i landet. Under en 1. mai-demonstrasjon i Istanbul i 2021, hvor arbeidere krevde en endring av landets strenge korona-regler, ble i alt 212 demonstranter arrestert og demonstrasjonen brutalt stoppet av lokale politistyrker.⁶⁶ I 2022 og 2023 ble fagforeningsledere utsatt for vilkårlige arrestasjoner, fagforeningsmedlemmer systematisk diskriminert og fredelige demonstrasjoner nedkjempet med voldelige midler.⁶⁷

⁵⁶ Ibid

⁵⁷ <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.DDAY?locations=PK&view=chart>

⁵⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SN.ITK.DEFC.ZS?locations=PK&view=chart>

⁵⁹ https://labour.punjab.gov.pk/system/files/Punjab%20Minimum%20Rates%20of%20Wages%20Notification%202022_0.pdf og <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/pakistan/1696-sindh>

⁶⁰ <https://asia.floorwage.org/living-wage/>

⁶¹ Data hentet og bearbeidet av Framtiden i våre hender fra: <https://comtrade.un.org/data>, HS-code 61 og 62

⁶² Data hentet og bearbeidet av Framtiden i våre hender fra: <https://comtrade.un.org/data>, HS-code 620462 og 620342

⁶³ Ibid

⁶⁴ Ibid

⁶⁵ <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2022> og <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2023>

⁶⁶ <https://www.globalrightsindex.org/en/2021/countries/tur>

⁶⁷ <https://www.globalrightsindex.org/en/2022/countries/tur> <https://www.globalrightsindex.org/en/2023/countries/tur>

ITUC viser også til vilkårlige arrestasjoner av fagforeningsledere, og at hjemmet til noen av dem, uten begrunnelse, har blitt ransaket av myndighetene.⁶⁸ Diskriminering av fagforeningenes aktiviteter rammer også vanlige medlemmer: Det har blitt rapportert om arbeidere som har blitt utsatt for trusler og som har mistet jobbene sine etter at de organiserte seg. Ved et tilfelle ble 170 arbeidere på en fabrikk i Istanbul sagt opp etter at de hadde meldt seg inn i en fagforening. Rundt 80 prosent av disse var kvinner.⁶⁹ Det fagforeningsfiendtlige klimaet gir en rekke negative konsekvenser for landets arbeidere. Organisasjonsgraden er lav, i privat sektor på rundt seks prosent.⁷⁰ En slik begrenset medlemsbase gjør det vanskelig for fagforeningene å få gehør for sine krav ved forhandlingsbordet, for eksempel å få gjennomslag for økte lønninger gjennom kollektive forhandlinger mellom arbeidere og arbeidsgivere.⁷¹

Situasjonen har også blitt forverret grunnet hyperinflasjonen som rammet Tyrkia i 2022. Inflasjonen, den høyeste på flere tiår, nådde i 2022 72 prosent⁷² og rammet Tyrkias allerede utsatte arbeidere svært hardt. I 2023 gikk inflasjonen ned til 53 prosent, men forventes å ligge på minst samme nivå også i 2024.⁷³

I en undersøkelse, utført av Clean Clothes Campaign og Temiz Giysi Kampanyasy (Clean Clothes Campaign Tyrkia) i 2022 fortalte majoriteten av de 140 intervjuede tekstilarbeidere at de har store økonomiske problemer og at deres lønn ikke er tilstrekkelig for å dekke deres grunnleggende behov. I 2022 var minstelønnen i Tyrkia 4 253 TRY (227 USD), mens levelønnsnivået ble vurdert til at være 13072 TRY (699 USD)⁷⁴. Det betyr at minstelønna bare utgjorde 32 prosent av en levelønn.⁷⁵ Tyrkiske arbeidere mottar dermed kun en tredjedel av den lønnen som de trenger for å kunne dekke sine basale behov. Ifølge Temiz Giysi Kampanyasy, har den utilstrekkelige minstelønnen ført til at tekstilarbeidere har vært nødt til å ta opp lån, mens andre har tatt sine eldste barn ut av skolen, slik at de kan jobbe og bidra til familiens utgifter.⁷⁶

Den tyrkiske befolkningen har blitt satt på flere prøver: I februar 2023 ble deler av landet rammet av jordskjelv med katastrofale følger. Rundt 55 000 personer mistet livet⁷⁷, 1,5 millioner ble hjemløse⁷⁸ og mange bygninger og sentral infrastruktur ble ødelagt. Jordskjelvet fikk også store konsekvenser for tekstilindustrien. Rapporten «The Impact of the Earthquake on Textile and Garment Workers»⁷⁹ (2024) viser hvordan mange arbeiderne ble overlatt til seg selv i dagene og ukene etter naturkatastrofen. Fordi mange mistet deler av inntekten sin, måtte de av økonomiske grunner gå tilbake til jobbene sine. Dette til tross for at de ikke hadde et trygt sted å bo, og selv om fabrikkene ikke hadde gjennomgått sikkerhetsinspeksjoner og blitt klarert som trygge.

⁶⁸ <https://www.globalrightsindex.org/en/2022/countries/tur>

⁶⁹ <https://www.globalrightsindex.org/en/2022/countries/tur>

⁷⁰ <https://turkey.fes.de/en/e/trade-unions-in-turkey-2022> og <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/tuerkei/19420.pdf> I 2019 var organiseringsraten i tekstilindustrien 6,8 prosent. <https://cleanclothes.org/file-repository/turkeys-garment-industry-report.pdf/view>

⁷¹ <https://cleanclothes.org/file-repository/turkeys-garment-industry-report.pdf/view>

⁷² <https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/TUR/turkey/inflation-rate-cpi>

⁷³ <https://www.statista.com/statistics/277044/inflation-rate-in-turkey/>

⁷⁴ <https://cleanclothes.org/file-repository/turkeys-garment-industry-report.pdf/view>

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ https://en.wikipedia.org/wiki/2023_Turkey%E2%80%93Syria_earthquakes

⁷⁸ <https://www.ungeneva.org/en/news-media/news/2023/02/78128/15-million-now-homeless-turkiye-after-quake-disaster-warn-un>

⁷⁹ https://cleanclothes.org/file-repository/the_impact_of_the_earthquake_on_textile_and_garment_workers_ss.pdf/view

7 – Møter virksomhetene åpenhetslovens informasjonskrav?

Åpenhetslovens paragraf 6 gir enhver «... rett på informasjon fra en virksomhet om hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser.»⁸⁰ Ifølge Forbrukertilsynet kan «alle som ønsker informasjon ta skriftlig kontakt med virksomheter [...] og be om informasjon om hvordan virksomhetene håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.»⁸¹ Forespørselen utformes som et *informasjonskrav*.

a) Virksomhetenes behandling av informasjonskravet

Informasjonsretten gir altså hvem som helst rett til informasjon knyttet til menneskerettigheter i selskapets leverandørkjede. Forespørselen må være skriftlig og kan fremsettes gjennom ulike kanaler til virksomheten.⁸²

Ifølge Forbrukertilsynets veiledning «må virksomhetene ta imot alle skriftlige forespørsler om informasjon uavhengig av på hvilken måte disse kommer inn til virksomheten.»⁸³ Forbrukere og andre som ønsker å stille spørsmål kan henvende seg skriftlig til selskapet via e-post. Henvendelsen kan også skje via sosiale medier, være seg på selskapets Facebook-, Twitter- eller Instagram-konto, eller i form av et fysisk brev levert ved selskapets utsalgssted.⁸⁴ Uavhengig av hvilken måte informasjonskravet fremsettes, er det altså virksomhetens plikt å besvare henvendelsen. Som utgangspunkt bør det være mulig å nå bedriften via epostadresse oppgitt på hjemmesiden, eller gjennom kundeservice.

Etter at informasjonskravet er fremsatt, må selskapet, i overensstemmelse med åpenhetsloven, besvare forespørselen «innen rimelig tid og senest innen tre uker etter at informasjonskravet er mottatt.»⁸⁵ Bare i «krevende» tilfeller hvor «typen av informasjon som etterspørres gjør det uforholdsmessigst byrdefullt å besvare informasjonskravet innen tre uker, kan virksomhetene unntaksvis forlenge fristen inntil to måneder.»⁸⁶

Vår undersøkelse viser likevel at det kan være krevende å få selskaper som omfattes av loven i tale. Heller ikke alle selskapene vi henvendte oss til overholdt tidsfristen på tre uker.

⁸⁰ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>

⁸¹ <https://www.forbrukertilsynet.no/vi-jobber-med/apenhetsloven/behandling-av-informasjonskrav>

⁸² <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven/informasjonskrav>

⁸³ <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven>

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>

⁸⁶ <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven/informasjonskrav>

Tre av åtte selskaper måtte kontaktes flere ganger

Vi sendte informasjonskrav til åtte kleskjeder som alle er godt kjent for forbrukere i Norge, nemlig H&M, Lindex, Kappahl, Cubus (Varner), VIC (Voice), Zara (Inditex), Vero Moda (Bestseller) og Gina Tricot. Ved den første henvendelsen brukte vi generelle og ikke personlige e-postadresser som vi fant på selskapenes hjemmeside. Vi sendte spørsmål som vi mente kan forventes å bli besvart innenfor tidsfristen på tre uker.

Fem av de åtte kleskjedene bekreftet å ha mottatt vår første henvendelse og besvarte våre spørsmål innenfor lovens definerte tidsfrist på tre uker. H&M måtte vi derimot henvende oss til fire ganger, og Lindex og Inditex to ganger, før vi fikk svar.

Vår undersøkelse viste altså at tre av åtte selskaper i større eller mindre grad, var vanskelige å nå frem til og/eller var treige med å svare:

- 3 av 8 selskaper, Lindex, H&M og Zara, måtte vi kontakte gjentatte ganger før vi fikk svar på våre spørsmål.
- Vi måtte kontakte Lindex og H&M ved hjelp av personlige epostadresser til ansatte i selskapene. Disse hadde vi tilgang på fordi vi tidligere har vært i kontakt med de to kleskjedene. En forbruker ville ikke hatt samme mulighet for å komme i kontakt med selskapene.
- 2 av 8 selskaper, H&M og Zara, overholdt ikke svarfristen på tre uker, som er kravet i åpenhetsloven.

Tabell 2: Oversikt over datoer for første henvendelse og endelig svar, antall henvendelse og overholdelse av svarfrist.

Selskap	Dato for første henvendelse	Antall henvendelser	Dato Framtiden i våre hender fikk svar på spørsmålene	Overholdt tre ukers frist?
Bestseller/ Vero Moda	d. 03.10.22	1	d. 19.10.22	Ja
Varner/Cubus	d. 03.10.22	1	d. 21.10.22	Ja
Voice/VIC	d. 03.10.22	1	d. 21.10.22	Ja
Gina Tricot	d. 03.10.22	1	d. 21.10.22	Ja
Kappahl	d. 03.10.22	1	d. 24.10.22	Ja
Lindex	d. 03.10.22	2	d. 21.10.22	Ja
Inditex/Zara	d. 03.10.22	2	d. 08.11.22	Nei
H&M	d. 03.10.22	4	d. 10.11.22	Nei

Lindex avviste i første omgang vår henvendelse gjennom selskapets kundeservice. I svaret sto det at Lindex «... ikke var interessert i å samarbeide», men i senere kommunikasjon ble det oppgitt at dette var en feil. Lindex hadde, i motsetning til de øvrige selskapene i undersøkelsen, på tidspunktet for undersøkelsen ennå ikke lagt opp sine interne kommunikasjonskanaler til å håndtere henvendelser om åpenhetsloven. Den 05.10.22 kontaktet vi derfor Lindex via e-postadresse direkte rettet til en ansatt som besvarte vår henvendelse.

Vi henvendte oss til **Zara** gjennom selskapets kundeservice, men fikk ikke bekreftelse på at de hadde mottatt våre spørsmål. Uten bekreftelse kunne vi ikke vite om selskapets ansatte hadde mottatt og lest vår epost, og hvorvidt vi kunne forvente et svar innen svarfristen. Vi kontaktet derfor selskapet igjen, denne gangen via

sosiale medier. Etter den andre henvendelsen fikk vi kontakt med selskapets bærekraftavdeling, som svarte på våre spørsmål.

H&M var det eneste selskapet vi måtte purre flere ganger. Etter å ha henvendt oss tre ganger over flere uker, uten å ha mottatt respons fra selskapet, tok vi til slutt kontakt med H&M ved bruk av personlige e-postadresser som vi ved tidligere anledninger har benyttet i kommunikasjon med selskapet. H&M beklaget i etterkant sin manglende oppfølging og svarte på våre spørsmål etter å ha bedt om en mindre utsettelse av svarfristen.

b) Svarte selskapene tilfredsstillende?

Informasjonskravet gir enhver rett på informasjon som omfatter hvordan virksomheter håndterer *faktiske* og *potensielle* negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Informasjonen kan enten være *generell* og/eller *knyttet til en særskilt vare eller tjeneste* som virksomheten tilbyr.⁸⁰ Ifølge forbrukertilsynets veiledning, forstås generell informasjon som «de ulike trinnene som en aktsomhetsvurdering består av.»⁸⁷ Spørsmål som går på generell informasjon kan for eksempel være knyttet til selskapets etiske retningslinjer, tilgang for å identifisere negative konsekvenser i leverandørkjeden og generelle tiltak for å sikre menneskerettigheter i leverandørkjeden.⁸⁸

Forbrukertilsynet forstår informasjon knyttet til et spesifikt produkt, som informasjon som inneholder opplysninger om forholdene ved varens produksjonssted.⁸⁹ Det kan for eksempel omfatte «arbeidsforholdene knyttet produksjonen av en bestemt vare», eller «hvordan virksomheten sørger for gode arbeidsforhold på varens produksjonssted.»⁹⁰

Vi stilte selskapene 11 spørsmål, alle knyttet til et spesifikt produkt i deres sortiment. Spørsmålene vi sendte til H&M, var for eksempel knyttet til produksjonen av H&M's «Skinny high jeans». Av de i alt 11 spørsmålene, gikk fem spørsmål på de *faktiske forholdene* til arbeiderne som er ansatt på fabrikken hvor produksjonen av buksens fant sted. Vi ba blant annet om informasjon om arbeidenes gjennomsnittlige månedslønn og hvorvidt arbeidene har en formalisert kontrakt. De resterende spørsmålene, med unntak av spørsmål 1 som etterspør navn på produksjonssted, var av *generell art*: her ba vi om informasjon om selskapets tiltak for å redusere potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for arbeidene som produserer de aktuelle jeansene.

⁸⁷ <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven/informasjonskrav>

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven/informasjonskrav> Som forbrukertilsynets eksempler viser, omfatter informasjon knyttet til et spesifikt produkt opplysninger om de reelle arbeidsforholdene på produksjonsstedet, altså det som lovteksten beskriver som *faktiske* negative konsekvenser for arbeidene ansatt på varens produksjonssted.

Boks 1: Spørsmålene stilt til selskapene: Spørsmål som er uthevet, er spørsmål som går på faktiske forhold for arbeidene på varens produksjonssted. De resterende er av generell art, utenom spørsmål 1 om fabrikknavnet.

Spørsmål om arbeidsforhold ved produksjonsstedet(-ene)
knyttet til *[navn på jeans]*:

1) Vi ber *[kleskjede]* oppgi navnet til den fabrikken hvor *[navn på jeans]* er produsert.

2) Vennligst angi gjennomsnittlig månedslønn (ekskl. evt. bonus og lønn for overtid) en arbeider som produserer *[navn på jeans]* tjener.

3) Hvilke tiltak har, eller planlegger, *[kleskjede]* å sette i verk for at sikre at arbeiderne som produserer *[navn på jeans]* på sikt vil tjene en levelønn? Vennligst oppgi når målet om en levelønn vil bli realisert og tidsfestede delmål underveis.

4) Har arbeiderne som produserer *[navn på jeans]* en kontrakt? Hvis ja, dreier det seg om en fast eller tidsavgrenset kontrakt, eventuelt annen type kontrakt? Vennligst spesifiser.

5) Er det avdekket uformell arbeidskraft i produksjonen av *[navn på jeans]* Hvis ja, hvilke tiltak gjør *[kleskjede]* for sikre en formalisering av arbeidsforholdet til denne/disse arbeiderne?

6) Hvilke tiltak har *[kleskjede]* iverksatt for å sikre retten til fri organisering og til å drive kollektive forhandlinger?

7) Hvilke prosedyrer for oppfølging og gjenoppretting blir satt i verk når *[kleskjede]* oppdager eller blir orientert om tilfeller av brudd organisasjonsrettene hvor *[navn på jeans]* blir produsert?

8) Har *[kleskjede]* etablert en klagemekanisme på operasjonelt nivå (Operational-Level Grievance Mechanism (OLGM)) på fabrikken hvor *[navn på jeans]* er produsert, som gjør det mulig for arbeidere å fremsette klager på bedriftens handlinger i leverandørkjeden? Vennligst oppgi hvilke(n) det dreier seg om.

9) Har arbeiderne som produserer *[navn på jeans]* en sikker arbeidsplass med hensyn til brann, elektriske anlegg og bygningsstruktur?

10) Hvilke tiltak har *[kleskjede]* iverksatt for å forebygge ulykker og fremme sikkerheten på denne fabrikken? Vennligst svar så uttømmende som mulig og vedlegg hensiktsmessig dokumentasjon.

11) Hvilke prosedyrer for oppfølging og gjenoppretting blir satt i verk når *[kleskjede]* oppdager eller blir orientert om tilfeller av brudd på sikkerheten (knyttet til brann, elektriske anlegg og bygningsstruktur) hvor *[navn på jeans]* blir produsert?

Informasjonen må være skriftlig, dekkende og forståelig

I Forbrukertilsynets veiledning fremgår det at selskapene, for å oppfylle informasjonskravet, må svare på det etterspørres spør om. Loven slår fast at informasjonen skal gis skriftlig og være «dekkende og forståelig».⁹¹ Begrepet «forståelig» tolker vi som at selskapets besvarelse må være tydelig og ikke inneholde uklart og tvetydig språk. Begrepet «dekkende» forstår vi slik at selskapenes må svare ut det eller de spørsmålene som stilles. Hvis ikke selskapet har informasjonen som kreves, kan de være nødt til utføre ytterligere undersøkelser for å svare dekkende på informasjonskravet.⁹²

For spørsmål som går på *selskapets tiltak for å minske negative konsekvenser knyttet til produksjonen av et spesifikt produkt*, må selskapenes svar, slik vi forstår loven, spesifisere hvilke tiltak som er implementert på produksjonsstedet til den spesifikke varen. Om selskapene for eksempel svarer med å henvise til sine etiske retningslinjer (code of conduct), eller generelle tiltak som selskapet har implementert i sin leverandørkjede for å redusere en spesifikk negativ konsekvens, *uten* å knytte det til produksjonsstedet til den spesifikke varen – når dette blir spurt om, anses svaret som mangelfullt.

For spørsmål som går på *faktiske forhold knyttet til produksjonen av en spesifikk vare*, må selskapenes svar – slik vi forstår loven – (i) beskrive de faktiske forhold (ii) for de arbeidere som inngår i produksjonen av den spesifikke varen. I tilfeller hvor selskapenes svar på denne typen spørsmål ikke oppfyller de to kriteriene, tolker vi det som at selskapet har gitt en mangelfull besvarelse⁹³. Svarer selskapet på denne typen spørsmål ved å henvise til generell informasjon, som selskapets etiske retningslinjer, eller overordnede data – uten å spesifisere forholdene hos den konkrete leverandøren – har selskapene, etter det vi forstår, ikke svart tilfredsstillende på det eller de spørsmål(ene) som ble stilt. Et eksempel: Om selskapet blir spurt om lønnsnivået til arbeiderne som står bak produksjonen av et spesifikt produkt, og svaret omhandler lønningsnivået for arbeidere i *hele* leverandørkjeden, eller selskapets *generelle tiltak* for å oppnå høyere lønninger, vil svaret bli betraktet som mangelfullt, selv om disse opplysningene i seg selv er interessante og gjerne kan legges ved svaret.

Vår vurdering av selskapenes besvarelser tar utgangspunkt i åpenhetslovens krav og Forbrukertilsynets veiledning. Vi tok utgangspunkt i hvorvidt de åtte kleskjedene svarer med den informasjonen vi har etterspurt: Det vil si om svarene er tydelige, omfatter produksjonsstedet for den spesifikke varen som våre spørsmål er knyttet til, og inneholder informasjon om de faktiske forholdene på produksjonsstedet når det blir etterspurt. Vår vurdering basere seg derfor ikke på hvor detaljerte faktaopplysninger selskapene oppgir, men forholder seg utelukkende om selskapene lever opp til lovens formelle informasjonskrav.

Oppfatter vi det som at svarene tilfredsstillende lovens krav omtales disse som *tilfredsstillende*. Når det motsatte er tilfelle vil selskapets besvarelse omtales som *mangelfull*.

Svarer selskapene på det vi spør om?

Vår undersøkelse viser:

- Varner, Voice og Gina Tricot svarer i henhold til kravene i åpenhetsloven.
- Fem av de åtte selskapene har i varierende grad gitt mangelfulle besvarelser:
 - Zara og H&M svarte mangelfullt på to spørsmål, Lindex og Kappahl kun på ett.
 - I syv av 11 spørsmål ga Bestseller det vi betrakter som mangelfull besvarelse da selskapet ikke svarte på det vi spurte om.

⁹¹ Åpenhetsloven §7. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>

⁹² <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven/informasjonskrav>

⁹³ Vi hadde kunnet bruke begrepet «ikke dekkende», som i tilfelle hadde bygget på åpenhetslovens begrep «dekkende», men velger å bruke «mangelfull besvarelse» i stedet.

Tabell 3: Sammenstilling over hvorvidt selskapenes besvarelse, slik vi forstår det, møter åpenhetslovens informasjonskrav. De besvarelser som ikke møter kravet markeres med «M». De besvarelsene som tilfredsstiller informasjonskravet er angitt som «T». Spørsmål som går på faktiske forhold for arbeidene som inngår i produksjonen av det spesifikke produkt er markert. På spørsmål 1 står «OK» for selskaper som har oppgitt fabrikkens navn, mens «Ikke OK» betyr at fabrikknavnet ikke er oppgitt.

Spørsmål	Varner/ Cubus	Voice/ VIC	Gina Tricot	Kappahl	Inditex/ Zara	Lindex	H&M	Bestseller/ Vero Moda
1	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	Ikke OK
2	T	T	T	T	T	T	T	M
3	T	T	T	T	T	T	T	T
4	T	T	T	T	T	M	T	M
5	T	T	T	T	T	T	T	M
6	T	T	T	T	M	T	M	M
7	T	T	T	T	T	T	T	T
8	T	T	T	T	M	T	T	M
9	T	T	T	T	T	T	M	M
10	T	T	T	M	T	T	T	M
11	T	T	T	T	T	T	T	T

8 – Risikoområder og analyse

Dette kapittelet sammenfatter vår kvalitative analyse basert på selskapenes svar på spørsmålene knyttet til åpenhet om hvor den aktuelle jeansen produseres og de fire følgende risikoområdene: (1) retten til en lønn å leve av (her kalt levelønn), (2) retten til å organisere seg og adgang til klagemekanismer (3) kontraktsforhold og (4) sikkerhet. Vi har nærmet oss hvert risikoområde ved å stille et par spørsmål som belyser ulike aspekter ved virksomhetenes innsats for å redusere potensielle brudd på disse rettighetene. Vår analyse av hvert risikoområde baserer seg derfor på selskapenes samlede svar på de respektive spørsmålene.

Åpenhet om produksjonssted

Som en konsekvens av internasjonale solidaritetsorganisasjoners mangeårige arbeid for økt åpenhet, er mange kleskjeder i dag langt mer åpne om hvor de produserer sine varer enn for få år siden. Det gir seg uttrykk i at mange har sin leverandørliste liggende tilgjengelig for allmennheten på sin nettside. Et økende antall, selv om det foreløpig er få, viser også hvor hvert enkelt produkt blir produsert ved å oppgi leverandør og/eller fabrikknavn på sin salgsportal på nettsiden. Noen få andre skriver fabrikknavn og land på vaskelappen i plagget.

Høy grad av åpenhet om hvor varene blir produsert ble også synlig i kleskjedenes besvarelser: Syv av de åtte spurte selskapene svarte at den aktuelle jeansen var produsert på en fabrikk de oppga navnet til.

Lindex oppga vel å merke først at deres jeans var produsert i Bangladesh og svarte på informasjonskravet knyttet til en fabrikk der. Framtiden i våre hender svarte at dette var lite sannsynlig, gitt at opprinnelseslandet «Pakistan» var oppgitt på varens vaskelapp. Lindex holdt fast ved at varen var produsert i Bangladesh, men kom likevel tilbake kort tid etterpå med ny informasjon, denne gang knyttet til en navngitt leverandør i Pakistan.

Kun **Bestseller** avsto fra å fortelle hvor deres spesifikke jeans ble produsert. I sitt svar skrev den danskeide kleskjeden at «Sophia High rise/skinny er et produkt ... som blir produsert adskillige steder.»⁹⁴ I motsetning til H&M og Lindex, som begge kontaktet Framtiden i våre hender for å be om spesifikk informasjon på vaskelappene i jeansene vi hadde plukket ut for å kunne identifisere fabrikkene, valgte Bestseller en mer passiv holdning.

Framtiden i våre hender betviler ikke at flere fabrikker produserer jeansen «Sophia High rise/skinny». For å leve opp til åbenhetslovens krav og Forbrukertilsynets anbefalinger bør Bestseller ved en annen anledning – hvis den samme situasjonen oppstår – velge ut et av produksjonsstedene, oppgi navnet på det og svare ut

⁹⁴ I svar fra Bestseller 19.10.22: «Sophia, High rise/skinny» is a product name used by the BESTSELLER brand VERO MODA for a variety of jeans which are made in a variety of materials, and which are produced at various facilities»

spørsmålene etter beste evne. Ideelt sett ville alle de aktuelle fabrikkene blitt navngitt og de 11 spørsmålene besvart for hver og en av disse.

Konsekvensen av at Bestseller tilbakeholder informasjon om en eller flere fabrikker som produserer selskapets spesifikke jeans, er at Framtiden i våre hender ikke kan knytte selskapets opplysninger sammen med stedet hvor varen er produsert. I vår undersøkelse var åpenhet rundt produksjonssted særlig relevant: Bestseller svarte i generelle vendinger – at selskapet hadde gjennomført aktsomhetsvurderinger, men ga ikke dypere innsikt i informasjon om den eller de fabrikkene hvor jeansen «Sophia High rise/skinny» var produsert. Dersom slik informasjon blir utelatt er det vanskelig for utenforstående å undersøke eller på andre måter å vurdere forholdene der varen blir produsert. Likeledes vil forutsetningen for å vurdere hvorvidt selskapets aktsomhetsvurdering er tilfredsstillende falle bort.

Åpenhetsloven omfatter per i dag ikke krav om åpenhet om hvilke produksjonssteder selskapene benytter. Med «produksjonssted» menes opplysninger som «inkluderer navn eller adresse for fabrikken eller anlegget hvor størstedelen av varen, altså sluttproduktet, er satt sammen.»⁹⁵ Selskapene er heller ikke pålagt å offentliggjøre sin leverandørliste. De selskapene som har oppgitt fabrikknavn har altså gitt mer informasjon enn det åpenhetsloven pålegger.

Det er problematisk at loven ikke forplikter selskaper til å være åpen om ved hvilket produksjonssted en vare kommer fra. Slik informasjon er avgjørende for kunne etterprøve selskapenes opplysninger om hvilke aktsomhetsvurderinger de gjør, hvilke brudd på arbeidernes rettigheter de eventuelt har avdekket og hva de gjør for å gjenopprette kritikkverdige forhold.

1. Levelønn

Det er en menneskerett å tjene nok for å kunne leve et liv i verdighet. En levelønn er denne retten omsatt i praksis. Hva mener vi med en levelønn? Framtiden i våre hender bruker følgende definisjon:

«Lønn for en regulær arbeidsuke (maksimalt 48 timer og uten tillegg/bonuser), som kan forsørge en arbeider og dennes pårørende (vanligvis en voksen og to barn), bolig, mat (3000 kalorier per voksen), utdanning, helsetjeneste og muligheter for å sette av noe til sparing.»⁹⁶

ILO er derimot i ferd med å utvikle en ny, felles definisjon. Når den offentliggjøres vil det sannsynligvis være den som ulike aktører lener seg på.

Felles for en lang rekke produksjonsland - land hvor klesindustrien utgjør en vesentlig del av landets bruttonasjonalprodukt og eksportinntekter - er at minstelønna⁹⁷ ligger langt under levelønnsnivå. Denne systematiske skjevheten førte i 2007 til opprettelsen av Asia Floor Wage Alliance, en sammenslutning av fagforeninger og arbeiderrettighetsorganisasjoner, som tar til orde for levelønnsstandarder i produksjonsland.⁹⁸ Asia Floor Wage Alliance offentliggjør årlig et levelønnsestimat for en rekke produsentland.⁹⁹

⁹⁵ Forbrukertilsynet <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven/slik-kan-du-fa-informasjon-om-hvordan-virksomheter-jobber-med-ansvarlighet>

⁹⁶ Se <https://cleanclothes.org/> og for eksempel rapporten «Do Dutch Garment Companies Guarantee A Living Wage In Their Supply Chains?» (2021) <https://cleanclothes.org/file-repository/skc-paper-on-living-wages.pdf/view>

⁹⁷ Minstelønna kan fastsettes på lokalt, regionalt eller nasjonalt nivå.

⁹⁸ <https://asia.floorwage.org/about-afwa/>

⁹⁹ <https://asia.floorwage.org/living-wage/>

I **Pakistan** er det rundt 2.2 millioner arbeider i landets klesproduksjon.¹⁰⁰ Fast fashion-modellen bygger på billige produksjonskostnader. Som et eksempel koster jeansen fra Zara i denne undersøkelsen kun 459 kroner i en norsk Zara-butikk - noe som i rene tall tilsvarer cirka 40 prosent av en månedslønn for arbeideren som syr dem.¹⁰¹

Ifølge Asia Floor Wage Alliance var levelønnsnivået i 2022 for en pakistansk tekstilarbeider 67 200 pakistanske rupi, cirka 2520 kroner.¹⁰² Minstelønna i landet lå samme år på 25 000 pakistanske rupi, med andre ord bare 37 prosent av en levelønn.

I **Tyrkia** anslås det at mellom 1.26 - 3 millioner mennesker jobber i landets klesindustri.¹⁰³ Levelønna i Tyrkia er ifølge Asia Floor Wage Alliance 13 072 tyrkiske lira, mens minstelønna i landet i 2022 var 4 253 tyrkiske lira.

Både Voice og Gina Tricot, som får varene sine produsert i en rekke land, har outsourcet deler av jeansproduksjonen til fabrikker i Tyrkia. Sistnevnte solgte jeansen «Comfy Mom» for 499 kroner i sin butikk. Arbeiderne som produserer disse jeansen måtte ha brukt cirka 13 prosent av månedslønna hvis de skulle ha kjøpt disse i en norsk butikk.¹⁰⁴

Selskapene sikrer ikke arbeidene levelønn

Ved å se sammenstille selskapenes svar, ser vi at det er en markant forskjell når det gjelder det oppgitte lønnsnivået til arbeiderne som produserer selskapenes jeans. Voice/Vic svarer at arbeiderne som har produsert «Mellowfiels Straight Jeans» har en gjennomsnittslønn 16 200 tyrkiske lira, skyhøyt over minstelønna på 4 253 lira. Vi gikk derimot ikke tilbake til Voice for å få dette tallet bekreftet, vi har heller ikke bedt om ytterligere dokumentasjon., men lar selskapets redegjørelse stå her. H&M rapporterte et lønnsnivå som ligger en del høyere enn det Zara, Varner, Gina Tricot, Lindex og Kappahl oppga. Gjennomsnittslønna til arbeiderne som produserte jeansen fra Gina Tricot ble oppgitt til å være rundt halvparten av det Asia Floor Wage mente var levelønnsnivået, mens Vero Moda valgte å ikke besvare spørsmålet¹⁰⁵. Se figur 3 for sammenstilling av tallene.

Ut ifra et levelønnsnivå, er det bare én av de åtte klesjedene, som angivelig innfrir kravet. Voice oppgir at arbeidere som produserer den jeansen som Framtiden i våre hender hadde plukket ut tjener en levelønn. Bestseller besvarte ikke spørsmålet. Arbeidere som produserer de resterende seks selskapenes jeans tjener en lønn langt under Asia Floor Wage levelønnsnivå.

¹⁰⁰ <https://cleanclothes.org/news/2022/report-a-decade-after-deadly-ali-enterprises-fire-pakistans-garment-workers-report-shocking-lack-of-fire-exits>

¹⁰¹ Ifølge de opplysninger vi har mottatt fra Zara, er den gjennomsnittlige månedslønna for en arbeider som produserer jeansene «Bootcut countour» 25 500 pakistanske rupi, noe som er ca 40 prosent av hva denne jeansen koster i butikken i Norge (pr. januar 2023)

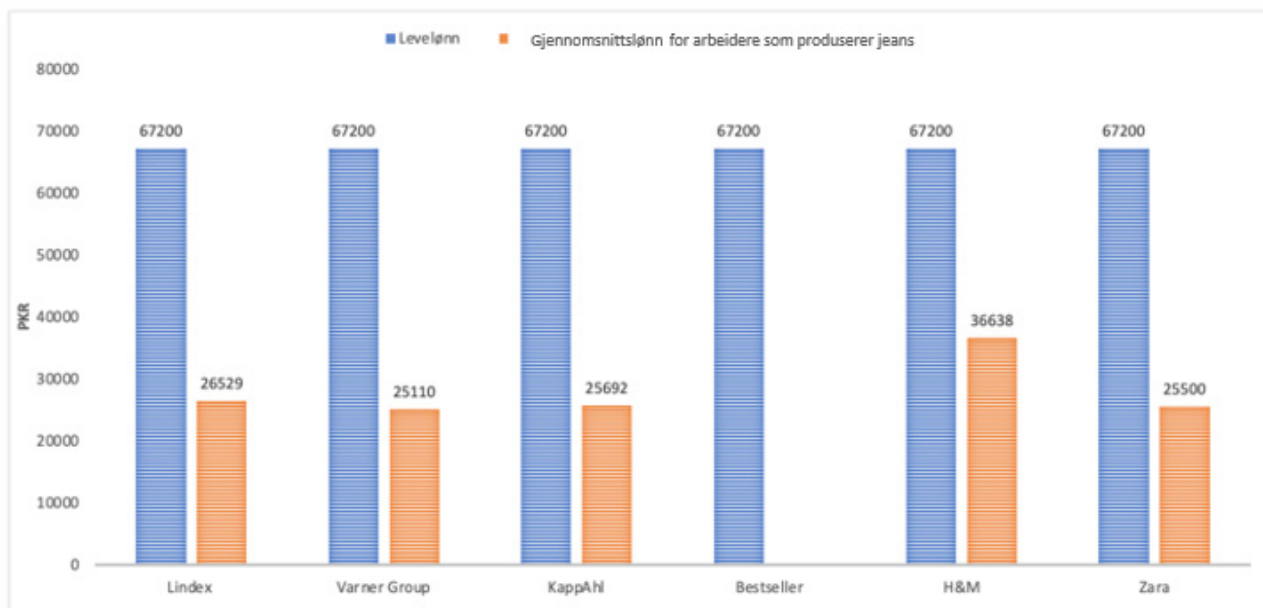
¹⁰² Pr mars 2023.

¹⁰³ <https://cleanclothes.org/file-repository/turkeys-garment-industry-report.pdf/view>

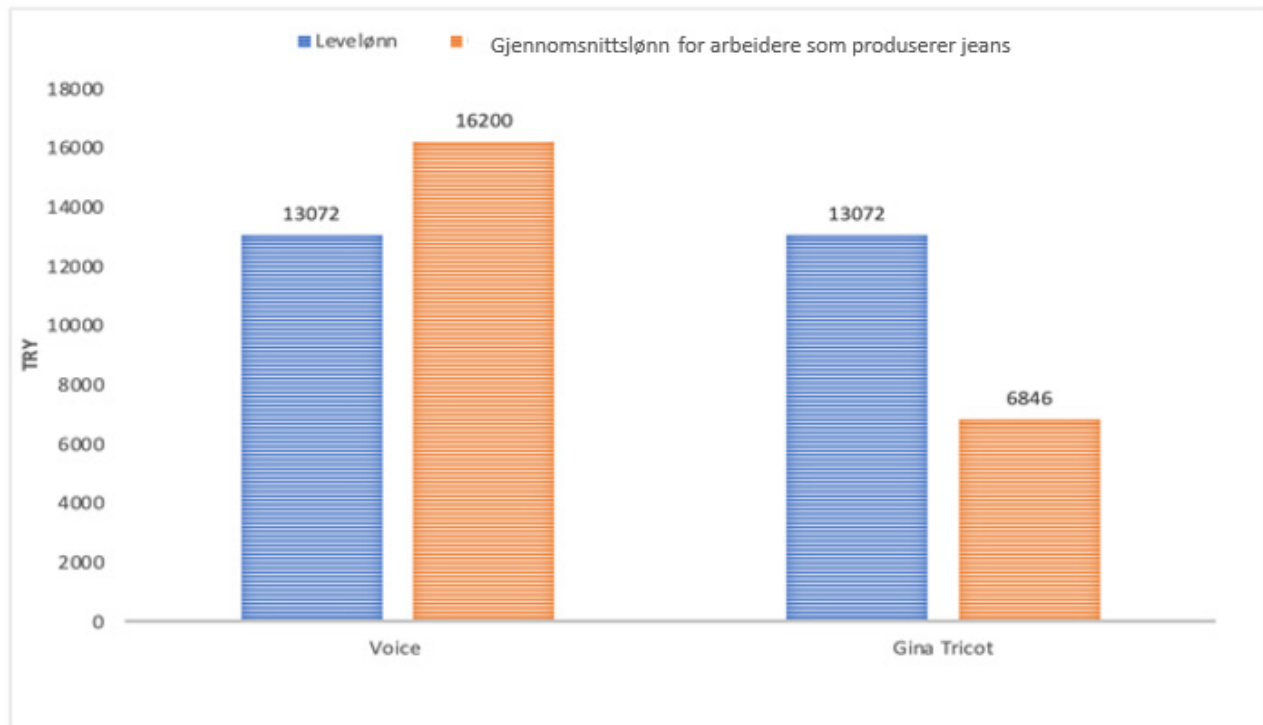
¹⁰⁴ Ifølge de opplysninger vi har mottatt fra Gina Tricot, er den gjennomsnittlige månedslønna for en arbeider som produserer jeansene «Comfy Mom» 6846 tyrkiske lira, noe som er ca 13 prosent av hva denne jeansen koster i butikken i Norge (pr. januar 2023)

¹⁰⁵ Bestseller sin besvarelse på dette spørsmålet: «BESTSELLER does not own these factories and thus cannot determine salaries. However, we monitor that the local legal requirements, such as minimum wages, overtime, maternity leave etc, are met as part of our assessments. which is part of our factory Standards Programme.»

Figur 1: Sammenstilling av levelønn og gjennomsnittslønnen (oppgitt i pakistanske rupi) for arbeidene som produserer jeans fordelt på de seks selskapene som produserer i Pakistan. Vero Moda oppga ikke gjennomsnittslønn for arbeiderne som produserer selskapets jeans «Sophia, High rise/skinny».



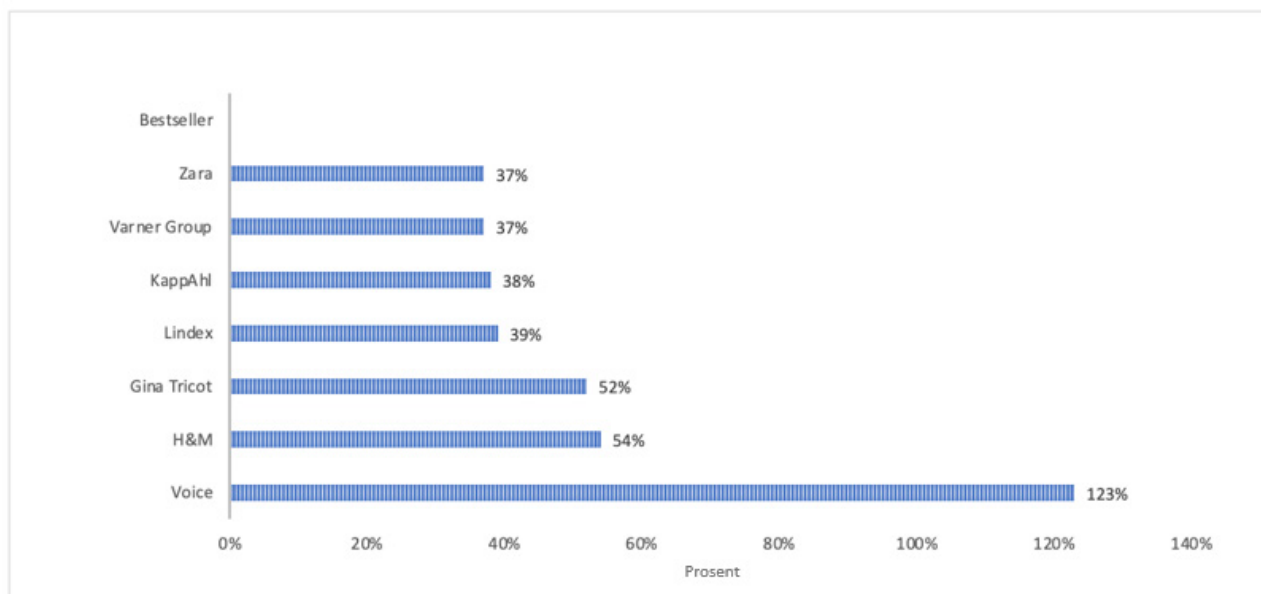
Figur 2: Sammenstilling av levelønn og gjennomsnittslønnen (oppgitt i tyrkiske lira) for arbeidene som produserer jeans for de to selskapene som produserer i Tyrkia.



Figur 1 og 2 viser at det er en markant forskjell på hva selskapene oppgir at arbeidene som produserer jeans for dem mottar i månedlig gjennomsnittslønn.

Under vises en oppsummering av hvor stor andel av en levelønn arbeiderne til de åtte kleskjedene som produserer jeansene i denne rapporten tjener.

Figur 3: Gjennomsnittlig månedslønn de åtte selskapene oppgir at arbeiderne tjener, målt i prosentandel av levelønn (Asia Floor Wage). Bestseller oppga ikke gjennomsnittslønn for arbeiderne som produserer selskapets jeans «Sophia, High rise/skinny».



2. Organisasjonsrett og klagemekanismer

Foreningsfrihet¹⁰⁶, retten til å danne eller slutte seg til en fagforening og drive kollektive forhandlinger¹⁰⁷ er grunnleggende rettigheter nedfelt i henholdsvis FNs menneskerettighetserklæring¹⁰⁸ og ILOs kjernekonvensjoner¹⁰⁹. Foreningsfriheten bygger på en anerkjennelse om at arbeidere har rett til å uttrykke sin mening om lønnsnivå og andre forhold i produksjonen. Disse rettighetene går derfor forut for at arbeidernes representanter kan føre kollektive forhandlinger - et sentralt virkemiddel for at fagforeninger skal kunne fremforhandle bedre lønns- og arbeidsvilkår.¹¹⁰ Typiske spørsmål på forhandlingsagendaen inkluderer lønn, arbeidstid, opplæring, helse og sikkerhet på arbeidsplassen og likebehandling.¹¹¹ Når arbeidere ikke er sikret disse sentrale rettighetene (på engelsk omtalt som «enabling rights» - rettigheter som kan utløse andre rettigheter) vil det typisk komme til uttrykk i form av dårligere arbeidsvilkår, lavere lønninger, hvor sikkerheten blir nedprioritert og det er større risiko for vilkårlige oppsigelser.

Hvorvidt arbeiderne som har produsert jeansen for de åtte kleskjedene har *reell* organisasjonsfrihet er derfor et avgjørende spørsmål. Dette avhenger av en rekke faktorer – noen tar vi opp her.

For eksempel er fravær av formelle hindre ikke nødvendigvis det samme som at arbeidere har reell mulighet til å etablere eller velge en fagforening etter eget ønske. Produksjonslandets lovgiving kan på den ene side forplikte produksjonsstedene til å respektere foreningsfriheten, men på den andre siden se mellom fingrene, eller støtte opp om, holdninger og praksis som undergraver denne retten. For eksempel kan

¹⁰⁶ ILOs kjernekonvensjon 87 <https://fn.no/avtaler/arbeidsliv/ilo-konvensjoner>

¹⁰⁷ ILOs kjernekonvensjon 98 <https://fn.no/avtaler/arbeidsliv/ilo-konvensjoner>

¹⁰⁸ <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

¹⁰⁹ https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716594/lang--en/index.htm

¹¹⁰ <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang--en/index.htm>

¹¹¹ Ibid.

produksjonsstedenes praksis når det gjelder kontraktsforhold begrense eller hindre arbeidernes muligheter for å organisere seg, på tross av at fabrikkene på papiret tilfredsstiller landets lovkrav for foreningsfrihet.

Når vi vurderer arbeidernes foreningsfrihet, må vi derfor se på noen faktorer som kan ha innvirkning. En slik faktor kan være hvorvidt arbeidere har en formalisert kontrakt og om det dreier seg om en fast eller tidsavgrenset kontrakt (se spørsmål 4 og delkapittelet «4. Kontraktsforhold» under). Arbeidere som ikke har en fast, men tidsavgrenset kontrakt, er typisk ansatt i korte intervaller i en eller flere måneder. De er avhengige av å få kontrakten sin fornyet for å kunne få fortsette i jobben. Mange arbeidere opplever imidlertid at de ikke får fornyet arbeidskontrakten fordi arbeidsgiveren er misfornøyd med ansatte som viser interesse for å organisere seg, og stiller krav om høyere lønninger og bedre arbeidsforhold.¹¹²

I en rekke lavkostland er den nasjonale lovgivningen i overensstemmelse med ILOs konvensjoner og beskytter derfor – i hvert fall på papiret – arbeidere mot avskjedigelser grunnet medlemskap i fagforeninger. Dette vernet er langt svakere for de som jobber på korttidskontrakter. Ved å holde arbeidere på tidsavgrensede kontrakter, sikrer arbeidsgiveren seg økonomisk gunstig fleksibilitet. Bieffekten er at slike kontrakter også hindrer etablering av og vekst i fagforeninger, samtidig som det blir vanskelig å bevise at fabrikkene gjør seg skyldig i det som kan beskrives som målrettet utmanøvrering av fagforeningsmedlemmer. Slike hindringer kan være vanskelig å få øye på, men vil ofte undergrave arbeidernes muligheter for å organisere seg og kjempe for høyere lønn og bedre arbeidsforhold.

Våre spørsmål til kleskjedene om hvorvidt arbeidene som produserer deres jeans har reell rett til å organisere seg var av både spesifikk og generell art. For å kunne svare på disse forutsettes det at selskapene kjenner fabrikkene og har gjort aktsomhetsvurderinger der. Svarene gir et kort innblikk i hvorvidt arbeiderne som produserer selskapets jeans kan kollektivt kjempe for sine rettigheter, men er samtidig ikke en garanti for at det er tilfelle.

Vi stilte de åtte kleskjedene to spørsmål om denne tematikken:

→ Det første gikk på hva de gjør for å sikre retten til fri organisering og til å drive kollektive forhandlinger. Tilbakemeldingene var, kort oppsummert:

Lindex oppga at de har iverksatt tiltak knyttet til disse rettighetene, men uten å utdype dette nærmere.

Kappahl, Gina Tricot og Voice svarte at de stiller krav og at de selv og/eller kontrollselskaper undersøker forholdene ved de aktuelle fabrikkene, og at det heller ikke er restriksjoner på retten til å organisere seg. Varner sa også at de stiller krav og driver ulike former for kontrolltiltak, men var som eneste selskap samtidig ærlige på at det på fabrikkene hvor jeansen er produsert ikke fins en aktiv fagforening, bare ansatterepresentanter. Ingen av de åtte kleskjedene bekreftet at retten til å organisere seg er omsatt i praksis ved de respektive fabrikkene omtalt i denne rapporten.

Bestseller, Zara og H&M svarte mer generelt, altså uten å vise til de aktuelle fabrikkene. Alle tre svarte at de stiller krav, at de selv og/eller kontrollselskaper undersøker forholdene ved de aktuelle fabrikkene og at det ikke er restriksjoner på retten til å organisere seg. Bestseller viste i tillegg til sitt medlemskap i initiativet Action Collaboration Transformation (ACT)¹¹³ og at mesteparten av selskapets innsats knyttet til arbeidernes rett til organisere seg skjer gjennom dette samarbeidet. Inditex og H&M viste til at de har signert en global rammeavtale med den globale føderasjonen IndustriALL hvor målet er at alle i

¹¹² For en dypere diskusjon om dette temaet se f.eks. rapporten «Overworked & Exposed. Short term contracts and gender issues in the Myanmar and Cambodian garment industries»

<https://www.framtiden.no/filer/dokumenter/Rapporter/2019/2019-mai-overworked-and-exposed.pdf>

¹¹³ <https://actonlivingwages.com/>

selskapets leverandørkjede skal sikres organisasjonsretten, blant annet via nasjonale overvåkingskomiteer. Selskapenes samarbeid innenfor ACT omtales også.

Hvis kontrollvirksomheten ikke avdekker brudd på arbeidernes rett til å organisere seg, vil selskapene sannsynligvis ikke bruke flere ressurser på å forsikre seg om at denne grunnleggende retten overholdes. Det er problematisk all den tid utfallet av kontroller utført av selskapene selv, eller kommersielle tredjepartsaktører, gjentatte ganger har vist seg å ikke gi en realistisk beskrivelse av situasjonen på fabrikkene i mange produksjonsland, herunder Tyrkia og Pakistan.¹¹⁴ Det mest fatale eksemplet på dette er kollapsen av fabrikk-komplekset Rana Plaza i 2013. Fabrikkene i denne bygningen hadde blitt kontrollert og godkjent av flere kontrollvirksomheter umiddelbart før ulykken, men ingen hadde påpekt at bygningen i seg selv var potensielt livsfarlig grunnet sin konstruksjon.¹¹⁵

→ Det andre spørsmålet vi stilte dreide seg om hvilke prosedyrer kjedene har for oppfølging og gjenoppretting hvis organisasjonsretten ble brutt ved det aktuelle produksjonsstedet.

Alle kleskjedene svarte at de følger opp med leverandørene hvis brudd på retten til å organisere seg blir avdekket eller innrapportert. Alle unntatt Lindex, nevnte at de iverksetter handlingsplaner for å rette opp brudd og at resultatet av tiltakene overvåkes.

Generelt fremsto selskapene i sine besvarelser som svært avhengige av egne kontroller og tredjepartskontroller, og mindre opptatt av å involvere fagforeninger på nasjonalt nivå for å sikre faglige rettigheter. **Varner**, **Inditex** og **H&M** nevner imidlertid samarbeid med fagforeninger som en del av løsningen på sikt, og **Bestseller** omtalte en avtale i Myanmar mellom leverandørene og fagbevegelsen som kan bidra til å løse konflikter mellom partene.

Voice, **Varner** og **H&M** svarte i tillegg at hvis ikke leverandøren retter seg etter påleggene for å sikre organisasjonsretten vil selskapene vurdere å avslutte leverandørforholdet. Førstnevnte nevnte også muligheten for «gjenopprettende tiltak fra Voice sin side», men uten å beskrive nærmere hva dette ville innebære.

Inntrykket vi sitter igjen med etter å ha fått selskapenes svar er at de ikke prioriterer disse rettighetene særlig høyt, til tross for at retten til å organisere seg er en av ILOs 10 kjernekonvensjoner.

Klagemekansimer

En annen viktig faktor er hvorvidt fabrikken hvor jeansene blir produsert har en effektiv klagemekanisme på operasjonelt nivå. Ifølge FNs veiledende prinsipper for multinasjonale selskaper bør en effektiv klagemekanisme være tilgjengelig for arbeiderne for at de skal kunne reise klager knyttet til kritikkverdige arbeidsforhold overfor sin arbeidsgiver og kleskjedene.¹¹⁶ Dette er særlig viktig i de tilfeller det ikke finnes en fagforening som arbeiderne har tillit til.

Klagemekanismer har flere viktige funksjoner når det gjelder kleskjedenes ansvar for å respektere menneskerettighetene. En av dem er at bruken av klagemekanismer kan bidra inn i selskapenes aktsomhetsvurderinger, herunder kartlegging av potensielle og faktiske negative påvirkninger på arbeidernes grunnleggende rettigheter. Ingen vet bedre hvilke problemer som oppstår i leverandørkjeden enn de som arbeider jobber på fabrikkene, og bruken av klagemekanismer kan synliggjøre forhold som må rettes opp i. En effektiv klagemekanisme kan også bidra til at de klagesakene som arbeiderne reiser blir tatt på alvor, og

¹¹⁴ <https://cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion.pdf/view>

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf

utbedres tidlig og direkte av arbeidsgiveren eller et eller flere selskaper som kjøper varer fra produksjonsstedet.¹¹⁷ Dette bør alltid skje i samarbeid med den lokale fagforeningen eller ansatterepresentant arbeiderne har tillit til.

Klagemekanismen kan være statlig eller ikke-statlig, og ekstern eller intern. Det kan dreie seg om tilsynsordninger, slik som statlig arbeidstilsyn. Det kan også være klageordninger internt på fabrikkene, eller at kleskjedene kan kontaktes direkte og selv følger opp saken med involverte parter. Sikkerhetsavtalen i Bangladesh har klagemekanisme for fabrikkene som dekkes av avtalen. Det samme vil skje når sikkerhetsavtalen blir implementert i fabrikkene i Pakistan.¹¹⁸ For å være effektive og trygge må klageordningene oppfylle kjernekriteriene: legitimitet, tilgjengelighet, forutsigbarhet, likeverdighet, kompatibilitet med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv og åpenhet, samt være basert på dialog og involvering med sikte på å enes om løsninger.¹¹⁹

Globale rammeavtaler, som i dette tilfellet H&M og Zara oppga å ha signert med den globale føderasjonen IndustriALL, har også en klagemekanisme med definert prosedyre for hvordan klagen skal håndteres. De nasjonale kontaktpunktene for OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper er offentlige ikke-rettslige mekanismer, der man kan få håndtert klager angående selskapers etterlevelse av OECDs retningslinjer.¹²⁰ Det er i mange tilfeller også mulig å benytte klageordningen til de nasjonale OECD-kontaktpunktene rundt om i verden.¹²¹

Vi spurte kleskjedene om hvorvidt det finnes en etablert klagemekanisme på fabrikkene hvor den aktuelle jeansen ble produsert – noe som gjør det mulig for arbeidere å fremme klager om forhold på arbeidsplassen. Vi ba dem også å oppgi hvilke mekanismer det dreide seg om.

Lindex, Voice, Kappahl, H&M og Varner svarte at fabrikkene som produserer den aktuelle jeansen har en klagemekanisme. I hovedsak ble det vist til en intern klagemekanisme i form av en fysisk «klageboks» hvor arbeidere kan legge klager anonymt, eller at klager kan fremmes til en klagekomité eller lignende. Varner pekte på forskjellen mellom en intern og ekstern klagemekanisme (her klagemekanismen «Ulala»), og pekte på viktigheten av å ha en klagemekanisme også utenfor fabrikkene. Dette er et viktig prinsipp, til tross for at det foreløpig ikke har blitt prioritert på den aktuelle fabrikkene.

Bestseller, Zara og Gina Tricot svarte at selskapet krever at fabrikkene i deres leverandørkjeder er pålagt å ha en klagemekanisme, men bekreftet ikke hvorvidt den aktuelle fabrikkene hvor selskapets jeans er produsert hadde etterlevd dette kravet.

Zara viste også til klagekanaler som alle kan benytte: deres «Ethics Line» som arbeiderne, ifølge kleskjeden, blir orientert om via fabrikkledelsen og via oppslag i fabrikkene på det lokale språket. Zara oppga at den globale rammeavtalen som selskapet har signert, også fungerer som en klagekanal og at IndustriALL og deres lokale representanter kan håndtere klager videre.

Det er verdt å nevne at arbeidere som kun kan benytte interne klagemekanismer er mer sårbare, grunnet fabrikkledelsens muligheter for å finne ut av hvem som står bak klagen. Framtiden i våre hender sine

¹¹⁷ https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf

¹¹⁸ <https://internationalaccord.org/workers/complaints-mechanism/>

¹¹⁹ https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/blogs.dir/263/files/2019/09/201904_OECD_DDveileder_nettfil.pdf

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ «Enhver person eller organisasjon kan levere en klage om en bedrifts virksomhet hvor som helst i verden, til kontaktpunktet i det landet der bedriften opererer eller er basert.» <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Guidelines-for-MNEs-NCP-FAQ.pdf>

erfaringer etter å ha vært involvert i mange saker for å støtte fagforeninger i konfliktsaker på fabrikker i lavkostland, er at klager som fremmes internt ofte ikke blir håndtert på en skikkelig måte. Disse kan tvert imot kan lede til at den som klager blir identifisert og trakassert i etterkant. Interne klagemekanismer bør derfor alltid kompletteres med eksterne.

3. Kontraktsforhold

Arbeidere i alle produsentland som leverer klær til det norske markedet, har rett til en kontrakt når de bli ansatt. Kontrakten er partenes anerkjennelse om arbeidsforholdet, den utløser en rekke rettigheter og uten denne står arbeiderens rettsvern svært svakt. Vi spurte kleskjedene «Har arbeidere som produserer selskapets jeans en fast kontrakt?»

Fire av de åtte selskapene - **Gina Tricot, Varner, Zara og Kappahl** - svarte at arbeidene som produserer selskapets jeans på de aktuelle fabrikkene har fast (til forskjell fra tidsavgrenset) kontrakt.

Voice og **H&M** ga et mer flertydig svar. Voice skrev at «Den *vanligste* ansettelsesform ... er en fast kontrakt». H&M svarte at «Flertallet av arbeidstakerne ... har en fast kontrakt». I begge tilfeller er det altså uklart om arbeiderne som har produsert selskapets jeans har fast kontrakt. **Lindex** gir også et tvetydig svar på hvorvidt arbeidene som produserer jeansen *Karen the flare* har fast eller tidsavgrenset kontrakt.

Bestsellers svar refererte til selskapets etiske retningslinjer, hvor det står at alle arbeidere har rett på en formell kontrakt. Selskapet skriver dessverre ikke hvorvidt dette faktisk er tilfelle på fabrikken/fabrikkene som produserer jeansen vi hadde plukket ut, og derfor heller ikke om det dreier seg om fast eller tidsavgrenset kontrakt.

Som tidligere beskrevet er arbeidere som har tidsavgrenset kontrakt, i høy grad prisgitt arbeidsgiveren for å få kontrakten sin fornyet. Mange arbeiderne som kanskje må signere ny kontrakt flere ganger per år for å kunne stå i jobben og tjene nok til å overleve, vil måtte velge å opptre i tråd med ledelsens ønsker og ikke støtte opp om lønnskamp og andre krav, da slikt engasjement mest sannsynlig vil undergrave videre ansettelsesforhold.

4. Sikkerhet

Alle arbeidere har rett til et sikkert arbeidssted.¹²² Allikevel slår den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) i 2019 fast at 2,7 millioner arbeidere hvert år dør grunnet farlige arbeidsforhold og eksponering av giftstoffer.¹²³

Tekstil- og klesindustrien har i årtier vært i søkelyset for usikre og dårlige forhold, som arbeidene blir utsatt for på produksjonsfabrikkene. Brann, bygningskollaps, trykkjele-eksplosjoner, maskineri som mangler avskjermning, mangelfull ventilasjon som utsetter arbeidere for giftstoffer og tekstilpartikler, er veldokumenterte risikofaktorer for arbeidere som inngår i klesindustriens leverandørkjede. I 2012 døde 250 arbeidere i en fabrikkbrann på Ali Enterprises fabrikk i Pakistan.¹²⁴ Samme året døde ytterligere 112 arbeidere i lignende fabrikkbrann i nabolandet Bangladesh.¹²⁵ Men det var særlig etter bygningskollapsen av

¹²² <https://www.ohchr.org/en/stories/2019/10/human-right-safe-and-healthy-working-conditions>

¹²³ Ibid

¹²⁴ <https://cleanclothes.org/campaigns/past/ali-enterprises>

¹²⁵ <https://cleanclothes.org/campaigns/past/tazreen>

fabrikkkomplekset Rana Plaza i 2013, hvor 1138 arbeidere døde og mer enn dobbelt så mange ble skadet, at verden ble oppmerksom på klesindustriens mangelfulle sikkerhetsstandarder.¹²⁶

Klesindustrien er fortsatt en industri preget av usikre fabrikker og dårlige arbeidsforhold. I 2021-2022 kunne Clean Clothes Campaign rapportere at 141 tekstilarbeidere verden over mistet livet og mer en 800 arbeidere ble skadet, som resultat av dårlige sikkerhetsforhold på fabrikkene.¹²⁷

Farlige arbeidsforhold er også dokumentert i Tyrkia. I en rapport utgitt av tyrkiske Temiz Giysi Kampanyasy (tyrkiske delen av Clean Clothes Campaign) i 2022 gjengis data fra myndighetenes arbeidstilsyn. Disse viser at det i tekstil- og lærsektoren hadde skjedd 34 skader: én av disse endte med døden, i 10 tilfeller mistet arbeidere kroppsdeler og de resterende 23 tilfellene var andre skader.¹²⁸ I likhet med svært mange andre produksjonsland sliter Tyrkias klesindustri med systematiske sikkerhetsmangler, slik som manglende sikringer, maskiner uten hensiktsmessig avskjermning og giftstoffer som påvirker arbeiderne negativt.

Vi spurte kleskjedene tre spørsmål som omhandlet sikkerhet. Det første gikk på om arbeiderne som produserer kleskjedens jeans har en sikker arbeidsplass med hensyn til brann, elektriske anlegg og bygningsstruktur (spørsmål 9) - med andre ord selskapenes egen vurdering av sikkerhetsstandarden på fabrikken.

To selskaper, **Bestseller** og **H&M**, svarte kun generelt på spørsmålet og viste til overordnede målsettinger, selv om spørsmålet gjaldt sikkerheten ved én aktuell fabrikk. Vi vet derfor lite om hvorvidt disse kleskjedene anser fabrikken som trygg, og hvorvidt den faktisk er det.

De andre seks kleskjedene - **Lindex**, **Voice**, **Gina Tricot**, **Kappahl**, **Zara** og **Varner** – ga alle inntrykk av at arbeiderne som produserer selskapets jeans har en sikker arbeidsplass. Varner påpekte imidlertid at det hadde blitt avdekket noen avvik. Selskapene henviste til kontroller av fabrikkene – enten i form av egne eller tredjepartskontroller (herunder sertifiseringer), for å underbygge det de formidlet til oss.

Sammenstill vi selskapenes beskrivelser av hvordan selskapet fører tilsyn med sikkerheten på fabrikkene og de sertifiseringer fabrikkene har, tegner det seg et mer variert bilde. Hvilken sikkerhetsstandard som kreves og metoden for å føre ettersyn med fabrikkene varierer fra selskap til selskap.¹²⁹

Det 10. spørsmålet vi stilte var også direkte relatert til den ene fabrikken hvor jeansen ble produsert. Vi spurte «Hvilke tiltak har selskapet iverksatt for å forebygge ulykker og fremme sikkerheten på denne fabrikken? Vennligst svar så uttømmende som mulig og vedlegg hensiktsmessig dokumentasjon.»

Lindex, **Voice**, **Gina Tricot**, **H&M** og **Zara** formidlet at aktsomhetsvurderinger for den aktuelle fabrikken ikke viste avvik og konkluderte derfor med at det ikke har vært behov for at selskapet skulle implementere tiltak for å forebygge ulykker og fremme sikkerheten på fabrikken. **Varner** påpekte avvik¹³⁰, sendte med noe

¹²⁶ https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang--en/index.htm

¹²⁷ <https://cleanclothes.org/campaigns/the-accord/deaths-and-injuries-in-the-global-garment-industry>

¹²⁸ <https://cleanclothes.org/file-repository/turkeys-garment-industry-report.pdf/view>

¹²⁹ Ut fra det vi kan lese av selskapenes besvarelser sjekker Varner, Voice, Zara og Gina Tricot via egne inspeksjoner sikkerhetsstandarden i respektive fabrikk. Gina Tricot benytter også tredjepartskontroller – det gjør også Kappahl, Lindex og H&M. Gina Tricot oppga at selskapet benytter sikkerhetsstandarden og metodikken fremlagt i amfori BSCI og fører ettersyn gjennom BSCI's kontrollvirksomheter. Kappahl og H&M anvender Higg FSLM og Lindex svarte at fabrikken som produserer selskapets jeans har mottatt WART Gold, SA-8000 og SEDEX sertifiseringer. Framtiden i våre hender vil ikke gå nærmere inn på disse revisjonsselskapene og sertifiseringsordningene i denne rapporten.

¹³⁰ Se Varner sitt svar på spørsmål 10.

dokumentasjon knyttet til inspeksjoner og sa at fabrikken dekket av blant annet ILOs «Better Work»-program.¹³¹ Flere av selskapene signaliserte også at de støtter opp om etableringen av sikkerhetsavtalen i Pakistan.¹³²

Bestseller og **Kappahl** ga ikke opplysninger om den spesifikke fabrikken, men henviste til selskapets generelle målsetninger og tiltak knyttet til helse og sikkerhet. Hvorvidt det har blitt iverksatt tiltak ved den aktuelle fabrikken er derfor uvisst.

Generelt ga selskapene inntrykk av, om enn i varierende grad, at de er opptatt av sikkerheten på fabrikkene.

Det 11. og siste spørsmålet vi stilte dreide seg om hvilke prosedyrer for oppfølging og gjenoppretting som blir iverksatt, hvis selskapet oppdager eller blir orientert om tilfeller av brudd på sikkerheten (knyttet til brann, elektriske anlegg og bygningsstruktur) hvor jeansen blir produsert.

Alle kleskjedene svarte mer eller mindre detaljert at hvis brudd på sikkerheten blir oppdaget, eller rapportert inn, blir det utarbeidet en handlingsplan med tidsfrister for når forholdet(ene) skal være utbedret. De fleste selskapene nevner også at fabrikken kontrolleres på nytt etter utbedringen, enten av selskapet selv, eller av tredjepart. **Zara**, **Bestseller** og **Voice** skrev at de kan velge å trekke seg ut av fabrikken hvis bruddet ikke blir rettet opp, mens **Varner** og **Gina Tricot** pekte på muligheten for midlertidig lukking av fabrikken mens det farlige forholdet blir utbedret. **Zara** og **Varner** fremhevet også viktigheten av å samarbeide med fagforeninger, frivillige organisasjoner og andre aktører der det er hensiktsmessig.

¹³¹ <https://betterwork.org/pakistan/>

¹³² Vedtaket om at denne avtalen ville komme på plass i Pakistan ble vedtatt desember 2022.

<https://internationalaccord.org/new-pakistan-accord/>

9 – Selskapenes aktsomhetsvurderinger

Våre spørsmål til kleskjedene ble sendt og besvart høsten 2022. Vi ønsket også å få et innblikk i hvordan kleskjedene i sin redegjørelse av aktsomhetsvurderingene (med leveringsfrist 30. juni 2023) omtalte de fire kjerneområdene vi så på i forrige kapittel, nemlig en lønn å leve av (levelønn), retten til å organisere seg og adgang til klagemekanismer, kontraktsforhold og sikkerhet. Vi kikket også nærmere på i hvilken grad de var åpne om sine leverandører, i form av en leverandørliste, og hvilke fabrikker og andre produksjonssteder en slik liste i så fall omfatter.

Gjennomgangen gjengitt under er langt ifra uttømmende. Vi har ikke gått gjennom alle aktsomhetsvurderingene til selskapene, men valgte å fokusere på informasjon knyttet til Tyrkia og Pakistan – landene hvor fabrikkene som syr de spesifikke jeansene i denne rapporten ligger. Vi har likevel gjengitt noen få opplysninger som enten knyttes til andre land og noen generelle referanser, men som vi mente var relevante for Tyrkia og Pakistan. En annen avgrensing var at vi ikke så på selskapenes fullstendige aktsomhetsvurderinger knyttet til disse to landene, men konsentrerte oss om det som var søkbart i selskapenes bærekraftsrapporter og/eller aktsomhetsvurderinger innenfor de fire temaområdene nevnt ovenfor.

Bestseller – Vero moda

Styrker

- Bestseller har åpen leverandørliste som oppdateres annenhver måned og har signert Transparency Pledge¹³³.
- Publiserer en redegjørelse av sine aktsomhetsvurderinger knyttet til åpenhetsloven.
- Har en menneskerettighetspolicy og en rekke andre policys på f.eks. migrantarbeidere, barnearbeid, hjemmearbeidende, underleverandører og miljøkrav.
- Er til viss grad åpen om inntrufne brudd på menneskerettigheter.
- Har signert på sikkerhetsavtalen for Bangladesh og Pakistan.
- Har standardiserte formuleringer om at de forventer at leverandørene skal respektere retten til å organisere seg og tillate kollektive forhandlinger.
- Sier at de er åpne for dialog med fagforeninger og andre interessenter, og vil bidra til gjenoppretting hvis selskapet er involvert i menneskerettighetsbrudd.

Svakheter

- Bestseller produserer fortsatt ved 21 fabrikker i Myanmar, noe selskapet har høstet mye kritikk for. De oppgir at de utviser særlig aktsomhet grunnet den store risikoen for menneskerettighetsbrudd i landet.
- Selskapet har angivelig en "Bestseller's Health & Safety Guideline" men denne er ikke å finne på deres hjemmeside.
- De etiske retningslinjene (som er fra 2018) har ikke krav om levelønn, men det selskapet omtaler som «tilstrekkelig kompensasjon» og «rettferdige levelønninger» (adequate compensation og fair living wages).
- Skriver de vil «promotere rettferdige levelønninger» i 2025, men mangler detaljer om hvordan dette skal skje. Oppgir i sin årsrapport at de er medlem av initiativet ACT - som sier de støtter opp om «... anstendig arbeid, basert på retten til å organisere seg, kollektive forhandlinger og levelønn.»¹³⁴
- Vi kunne ikke finne informasjon om hvorvidt selskapet har konkrete handlingsplaner og systemer på plass for å kunne overvåke hvorvidt levelønn og kollektive forhandlinger blir realisert.
- Vi kunne heller ikke finne opplysninger om hvordan Bestseller støtter sine leverandører for at de skal kunne møte selskapets forventninger, f.eks. informere arbeidstakere om deres rettigheter, håndtering av klager og sørge for at det finnes tilgjengelige og effektive klagemekanismer ved brudd på menneskerettigheter.
- Vi fant heller ikke informasjon om hvorvidt det finnes en ekstern klagemekanisme, og i hvilken grad Bestseller påser at det finnes trygge muligheter for arbeiderne å klage inn saker. Bestseller ser primært ut til å lene seg på leverandørenes klagesystemer. Unntaket er klagemekanismen i de fabrikkene (i Bangladesh og Pakistan) som dekkes av sikkerhetsavtalen.

¹³³ Transparency Pledge er et initiativ for større åpenhet i tekstilbransjen, herunder åpenhet om produksjonssteder. Se <https://transparencypledge.org/> for mer informasjon.

¹³⁴ ACT ble startet i 2016. <https://actonlivingwages.com/>. Initiativet har til dags dato, så vidt vi vet, ikke klart å realisere levelønn for arbeidere i leverandørkjedene til kleskjedene som er medlem der. Bestseller har et særlig fokus på Tyrkia innenfor ACT.

H&M

Styrker

- H&M har åpen leverandørliste med alle fabrikker og prosesseringsenheter (trykkerier, broderienheter, vaskeenheter o.l.) som brukes. Oppdateres hver måned. Har signert Transparency Pledge.
- Selskapets redegjørelse av aktsomhetsvurderinger knyttet til åpenhetsloven inngår som del av selskapets bærekraftsrapport.
- Har 14 produksjonskontorer i land i Europa og Asia.
- Har en menneskerettighetspolicy og en rekke andre policies, f.eks. etiske retningslinjer for leverandørene (sustainability commitment), miljø, sosial policy (herunder klagemekanisme), barnearbeid og hjemmearbeidende.
- Har identifisert særlige risikoområder: helse og sikkerhet og «rettferdige lønninger» (fair wages).
- De etiske retningslinjene dekker lovpålagte krav til helse og sikkerhet, til komiteer som skal ivareta dette og at det skal betales arbeidskompensasjon til arbeidere som blir utsatt for skader/uførhet/død.
- Har signert sikkerhetsavtalen for Bangladesh og Pakistan.
- Har standardiserte formuleringer om at de forventer at leverandørene skal respektere retten til å organisere seg og drive kollektive forhandlinger.
- Overvåker og offentliggjør:
 - fagforeningsrepresentasjonen på fabrikkene (42 prosent),
 - antallet fabrikker med kollektivavtaler (34 prosent) og
 - lønnsnivået i fabrikkene.
- Har signert en global rammeavtale med den globale føderasjonen IndustriALL som omfatter alle H&M sine leverandører, og som utgjør rammen for retten til å organisere seg og drive kollektive forhandlinger.
- Har offentliggjort en lønnsstrategi og selskapets mål om det de kaller «rettferdige lønninger» («fair wages») (se også «svakheter»).
- Støtter opp om digitale lønnsutbetalinger.
- 29 av sammenlagt 34 brudd på arbeidernes rettigheter som ble brakt til H&Ms nasjonale komiteer i fem land ble løst.
- H&M skriver at selskapet har sendt bekymringsbrev til ulike leverandører knyttet til sammenlagt 25 brudd på H&M minstekrav.

Svakheter

- Har offentliggjort en lønnsstrategi og selskapets mål om «rettferdige lønninger», men sier lite – utover egen innkjøpspraksis og ledelsessystemer for lønn – hvordan og når arbeiderne skal sikres en levelønn.
- Er også medlem av ACT som sier de støtter opp om «... anstendig arbeid, basert på retten til å organisere seg, kollektive forhandlinger og levelønn.»
- Gir inntrykk av at selskapets leverandører betaler langt mer enn minstelønn, men forklarer ikke hva som ligger bak de høyere tallene.
- Trenger å publisere mer informasjon om kapasitetsbygging og andre tiltak hos leverandørene for at menneskerettigheter skal sikres.
- Gjennom de etiske retningslinjene legger H&M et stort ansvar på leverandørene med hensyn til arbeidernes tilgang til klagemekanismer og implementering av H&Ms krav hos underleverandører.
- Det ble ikke forklart hvilken type gjenoppretting arbeiderne fikk i de 29 rapporterte menneskerettighetsbruddene nevnt ovenfor.
- Det er ingen informasjon om hvorvidt de 25 bruddene på H&Ms minstekrav har blitt gjenopprettet og hvilken rolle H&M eventuelt har spilt i slike prosesser.

Varner – Cubus og andre merkevarer

Styrker

- Varner har åpen leverandørliste med alle fabrikker og prosesseringsenheter (trykkerier, broderienheter, vaskeenheter) som brukes. Listen oppdateres to ganger i året. Har signert Transparency Pledge.
- Har omfattende og godt strukturerte aktsomhetsvurderinger. Disse inngår i selskapets bærekraftsrapport.
- Har oppdatert sine etiske retningslinjer slik at de nå er tilpasset aktsomhetsvurderingene.
- Varner har en rekke policyer, f.eks. på menneskerettigheter, ansvarlig innkjøpspraksis, barne- og slavearbeid og migrantarbeidere. Selskapet har etiske retningslinjer for egen virksomhet og for sine leverandører.
- Varner sine lokale representanter har opplæring og forventningsavklaring med sine nye leverandører.
- Publiserte en oversikt over hvor mange henvendelser de fikk knyttet til åpenhetsloven og annet i 2022.
- Har identifisert særlige risikoområder, blant annet: helse og sikkerhet og lønn.
- Har signert sikkerhetsavtalen for Bangladesh og Pakistan.
- Helse og sikkerhet anses som en risiko i alle produksjonsland, bl.a. Pakistan og Tyrkia fremheves spesielt.
- Åpenhet om inntrufne brudd: I 2022 ble det avdekket 972 brudd innenfor dette området i selskapets leverandørkjede. Det vises også til en rekke eksempler på slike brudd og til to alvorlige hendelser på henholdsvis en fabrikk og et lager, i en av disse døde fire arbeidere etter å ha pustet inn gass.
- Brudd på retten til å organisere seg anses som en særlig høy risiko, f.eks. i produksjonslandene Pakistan og Tyrkia. Varner oppgir at 15 prosent av fabrikkene har fagforeninger og at 21 prosent av arbeiderne er organisert.
- Lav lønn anses som en særlig risiko; Tyrkia er et av landene som selskapet har ekstra fokus på.
- Åpenhet om inntrufne brudd: Varner har identifisert 36 tilfeller (land ikke oppgitt) hvor arbeidere ikke har fått rettmessig lønn.
- Varner overvåker også antall arbeidstimer, overtidstimer og at arbeiderne har kontrakter på eget språk.
- Oppgir at de har intervjuer med arbeidere og fagforeninger under kontrollbesøk – både på fabrikken og utenfor.
- Har også identifisert risiko knyttet negativ utvikling i ulike land, herunder Tyrkia.
- Bruker spørreundersøkelser hvor leverandørene anonymt kan gi tilbakemelding om Varner sin innkjøpspraksis. Sier de reviderer praksisen i etterkant.

Svakheter

- Varner bør offentliggjøre konkrete handlingsplaner knyttet til det de oppgir som risikoområder (lav lønn og organisasjonsfrihet/kollektive forhandlinger), og systemene de har for å måle effekten av sin innsats for å fremme disse.
- Oppgir ikke hvordan de mener beregningen av en levelønn skal skje.
- Legger i hovedsak ansvaret for å sikre arbeiderne tilgang til klagemekanismer på leverandørene. Varner overvåker effekten av mekanismen, men oppgir ikke hvordan.
- Oppgir at de bruker handlingsplaner for å rette opp brudd på arbeidernes rettigheter, men vi finner ikke informasjon om innholdet av disse, f.eks. knyttet til de to alvorlige hendelsene ved to fabrikker i rapporteringsåret.
- Trenger å offentliggjøre mer informasjon om hvordan selskapet arbeider for å sikre gjenoppretting i saker hvor det har skjedd brudd på arbeidernes rettigheter, hvor ofte og hvilken type menneskerettsbrudd som oftest blir gjenopprettet og hvordan lignende hendelser skal unngås i fremtiden.

Inditex – Zara og andre merkevarer

Styrker

- Inditex har hatt sporbarhetsprosjekter i rapporteringsåret som knytter seg til minstekravene selskapet setter til sine leverandører, inkludert sporing av materialer helt ned til råvare.
- Publiserte en egen redegjørelse av aktsomhetsvurderinger knyttet til åpenhetsloven. Denne inngår i selskapets bærekraftsrapport.
- Har signert sikkerhetsavtalen for Bangladesh og Pakistan.
- Fokuserer mye på helse og sikkerhet: Har hatt flere prosjekter knyttet til dette i 2022 i bl.a. Tyrkia.
- Har signert en global rammeavtale med IndustriALL som dekker alle selskapets leverandører, og som er rammen for retten til å organisere seg og drive kollektive forhandlinger.
- Anerkjenner betydningen av ansvarlig innkjøpspraksis.
- Bidratt til å forbedre ledelsessystemer og digital utbetaling av lønn.
- Inditex viser til klagemekanismen i den globale rammeavtalen og er i likhet med Varner, koblet på en klagemekanisme for flyktninger i tekstilsektoren i Tyrkia.

Svakheter

- Inditex har ikke åpen leverandørliste og har følgelig ikke signert Transparency Pledge.
- Selskapet har en menneskerettighetspolicy og etiske retningslinjer, men disse har ikke vært oppdatert siden henholdsvis 2012 og 2016.
- Lite informasjon om hva selskapet gjør for å håndtere risikoen knyttet til manglende organisasjonsfrihet i sin leverandørkjede, inkludert en plan for å måle resultatet av tiltakene.
- Lite informasjon om selskapets plan for å overvåke risikoen for lave lønninger og spore effektiviteten av egen innsats for levelønn.
- Fremstår som svært avhengige av samarbeidsinitiativ for å kunne håndtere sine identifiserte risikoområder. Henviser til sitt medlemskap i ACT og IndustriALL på risikoområdet levelønn. Fokuserer forholdsvis snevert på ansvarlig innkjøpspraksis.
- Inditex bør gi mer informasjon om i hvilken grad klagemekanismen i den globale rammeavtalen benyttes av arbeiderne, effektene av den og hvordan selskapet følger opp for å sikre at lignende brudd ikke skjer i fremtiden.
- Bør gi mer informasjon om hvordan selskapet sikrer gjenoppretting, hvor ofte og hvilken type menneskerettighetsbrudd som oftest blir gjenopprettet.

Voice – VIC og andre merkevarer

Styrker

- Voice har åpen leverandørliste med alle førsteleddsfabrikker som produserer klær og tilbehør for selskapet (underleverandører oppgis ikke).
- Er i gang med å kartlegge underleverandørene.
- Voice sine aktsomhetsvurderinger gjenfinnes i selskapets rapport til Etisk Handel.
- Har en policy for bærekraftig forretningspraksis og policys knyttet til migrantarbeidere og hjemmearbeidere.
- Har identifisert, og prioriterer, særlige risikoområder, blant annet: overtidsarbeid, lav lønn, migrantarbeidere, fagorganisering og kollektive forhandlinger og ledelsessystemer.
- Inkluderer noe informasjon om sin metodikk for risikokartlegging og vurderinger.
- Har signert sikkerhetsavtalen for Bangladesh og Pakistan.
- Voice samarbeider med Etisk Handel Norge på prosjekter rundt noen av de identifiserte risikoene, blant annet lave lønninger.
- Bruker spørreundersøkelser hvor leverandørene anonymt kan gi tilbakemelding om Voice sin innkjøpspraksis. Sier de reviderer praksisen i etterkant.
- Voice krever at leverandører og produsenter skal etablere eller delta i effektive klagemekanismer for ansatte. Fremhever klagemekanismen gjennom sikkerhetsavtalen. I tillegg vil en ny klagemekanisme vil bli introdusert gjennom revisjonsselskapet amfori BSCI som har prosedyrer for oppfølging.

Svakheter

- Voice sin leverandørliste oppdateres kun en gang i året. Har ikke signert Transparency Pledge.
- Oppgir at de har en «Guidelines and Requirements for Suppliers», men denne finner vi ikke på selskapets hjemmeside.
- Vi har ikke funnet en separat menneskerettighetspolicy på deres hjemmeside.
- Alle dokumenter på hjemmesiden knyttet til bærekraftsarbeidet er kun på norsk. I fremtiden bør disse oversettes til i hvert fall engelsk slik at de kan kommuniseres til interessentgrupper utenfor Norge.
- Legger mye av ansvaret for sikring av anstendige arbeidsforhold på sine leverandører.
- Voice sin løsning for å møte utfordringene på fabrikkene i Kina og Bangladesh ser ofte ut til å være det digitale læringsverktøyet Quizrr hvor arbeidere og fabrikkledelse blir kurset i rettigheter og krav. Selskapet redegjør ikke for effektene av tiltaket. I mange fabrikker i både Kina og Bangladesh er arbeiderne klare over sine grunnleggende rettigheter, men hindres fra å realisere disse grunnet sterke maktstrukturer.
- Bra at selskapet er åpne om en konflikt på en spesifikk fabrikk. Men til tross for at dette dreiet seg om fagforeningsknusing, ser det ut til at Voice valgte å avslutte forretningsforholdet i stedet for å legge press på fabrikkledelsen om retten til å organisere seg.
- Voice bør offentliggjøre konkrete, tidfestede handlingsplaner for hvordan arbeiderne skal sikres en levelønn og organisasjonsfrihet/ kollektive forhandlinger. Selskapet bør også å vise hvilke systemer de har for å kunne måle effekten av sine tiltak.
- Bør gi mer informasjon om hvordan gjenoppretting skjer, hvem som har ansvar for at så skjer (mye ansvar legges i dag på leverandøren), og hvor ofte og hvilken type menneskerettighetsbrudd som oftest blir gjenopprettet.

Gina Tricot

Styrker

- Gina Tricot har åpen leverandørliste med alle fabrikker og råvareprodusenter som selskapet kjøper fra.
- Selskapets bærekraftsrapport redegjør til en viss grad for prosess knyttet til aktsomhetsvurderingene.
- Har lokalt ansatte i blant annet Tyrkia som følger opp leverandørene.
- Har signert sikkerhetsavtalen for Bangladesh (men ikke for Pakistan da de ikke har produksjon der).
- Selskapet har begynt å kartlegge lønnsnivået ved alle fabrikker i første ledd med mål om å øke lønningene.
- Høyrisikofokus: «Menneskerettighetsbrudd, slik som brudd på retten til å arbeide uten diskriminering på grunn av kjønn eller annen status, ulovlig og uetisk overtid, helse og sikkerhet og sysselsetting og lønn.»
- Hevder (men forklarer ikke nærmere) at deres leverandørforhold er langvarige og at det gir bedre produktkvalitet og arbeidsforhold.

Svakheter

- Gina Tricot har etterslep på oppdateringen av sin leverandørliste, selv om de sier at listen oppdateres to ganger per år. Har ikke signert Transparency Pledge.
- Mesteparten av selskapets bærekraftsrapport fokuserer på miljøspørsmål – i fremtiden trenger den langt større fokus på menneskerettigheter.
- Finner ikke en separat menneskerettighetspolicy, selv om amfori BSCI sine retningslinjer krever at selskapet har det. Har policy på moderne slaveri.
- Fant lite informasjon i bærekraftsrapporten (utover kort omtale av sikkerhetsavtalen og amfori BSCI) om hvilke metoder som brukes for å kartlegge og vurdere risiko og identifiserte negative konsekvenser.
- Utover henvisning til at de har signert sikkerhetsavtalen for Bangladesh, er det lite informasjon om helse og sikkerhet og hvordan de håndterer slik risiko.
- Uklart om kleskjeden vil sikre minstelønn eller levelønn i sin leverandørkjede.
- Vi finner ikke noe om hvilke eventuelle tiltak som er på plass for å fremme levelønn og hvordan vil selskapet spore effekten av disse tiltakene.
- Gina Tricot oppgir at det er leverandørene, ikke uavhengige institusjoner og fagbevegelsen, som har fått oppdraget med å beregne hvor mye en levelønn er for regionen hvor produksjonen foregår.
- Lite fokus på risikoområdet retten til å organisere seg og drive kollektive forhandlinger; det er ikke engang nevnt i bærekraftsrapporten. Hva gjør selskapet for å støtte opp om dette og hvordan måles resultatet av innsatsen for forbedringer?
- Har lite informasjon om hvilke klagemekanismer, utover sikkerhetsavtalens mekanisme, som finnes tilgjengelig for arbeiderene, hvordan Gina Tricot samarbeider med leverandørene sine for å implementere effektive slike, hvordan disse overvåkes, på hvilken måte brudd følges opp og hvorvidt gjenoppretting har skjedd.
- Bør gi mer informasjon om hvordan gjenoppretting skjer, hvem som har ansvar for at så skjer, og hvor ofte og hvilken type menneskerettighetsbrudd som oftest blir gjenopprettet.

Lindex

Styrker

- Lindex har signert Transparency Pledge og har åpen leverandørliste med alle fabrikker og råvareprodusenter som selskapet kjøper fra. Listen oppdateres jevnlig.
- Omtaler i sin bærekraftsrapport hvilke aktsomhetsvurderinger selskapet gjør.
- Har et antall policys, blant annet på menneskerettigheter, barne- og tvangs- og slavearbeid og for hjemmearbeidere.
- Etterstreber å integrere kjønnsperspektivet i sine aktsomhetsvurderinger gjennom tiltaket «WE Women».
- Er åpen om antall avdekkede og korrigerte brudd på arbeidernes rettigheter, gruppert i kategorier. Helse, sikkerhet og hygiene topper listen (57 prosent), mens lønn og antall arbeidstimer står for ca 15 prosent av rapporterte brudd.
- Har identifisert og begrunnet særlige risikoområder, bla.: tvangs- og barnearbeid, lønnsnivå/levelønn, sosial dialog, retten til å organisere og drive kollektive forhandlinger, helse og sikkerhet og tilgang på rent vann.
- Har signert sikkerhetsavtalen for Bangladesh og Pakistan.
- Har kartlagt hvilke fabrikker som har fagforeninger.
- 98 prosent av lønnsutbetalingene i er digitalisert.
- Sammenligner tekstilarbeidernes lønn med lokale levelønnsestimat. Har et prosjekt i Bangladesh om å isolere arbeidskostnaden knyttet til varene de kjøper.
- Konkrete, tidfestede mål:
 - Innen 2025 skal hovedleverandørene være totalt transparente og forplikte seg til å forbedre arbeidsforholdene. De skal også jobbe aktivt med et levelønnsprogram.
- Anerkjenner at egne innkjøpsrutiner kan påvirke arbeidsforhold negativt/positivt.
- Er åpne om at Sedex, som gjennomfører kontroller på fabrikker på oppdrag av Lindex, avdekket 412 brudd på standarder, hvorav 253 senere skal ha blitt korrigert. Lindex sier at de vil følge opp de resterende 159 bruddene.
- Er åpen om hvilken type menneskerettighetsbrudd som er de vanligste: Helse, sikkerhet og hygiene, lønninger og antall arbeidstimer.

Svakheter

- De etiske retningslinjene og policy for menneskerettigheter er gamle, bør oppdateres.
- Har kartlagt forekomsten av fagforeninger på fabrikkene, men til forskjell fra noen andre kleskjeder er Lindex ikke åpen om hvilke dette dreier seg om, tall oppgis kun for land: Av 129 undersøkte produksjonssteder er det bare 15 stykker (12 prosent) som har fagforeninger. Ni av disse ligger i Kina, hvor det ikke er fagforeningsfrihet.
- Lindex bør offentliggjøre konkrete handlingsplaner og systemer for å måle effekten av sin innsats for støtte opp om retten til å organisere seg og drive kollektive forhandlinger.
- Skriver mye om behovet for en levelønn, men mangler en klar strategi for når dette skal implementeres i deres leverandørkjede og hvilke andre tiltak, utover endrede innkjøpsrutiner, som skal sikre dette.
- Lite informasjon om arbeidernes tilgang til klagemekanismer utover sikkerhetsavtalens mekanisme.
- Finner ikke en nærmere redegjørelse for hvordan gjenoppretting skjer og hvem som har ansvar for at så skjer.

Kappahl

Styrker

- Kappahl har signert Transparency Pledge og har åpen leverandørliste med alle fabrikker og prosessenheter som står for trykk, broderier og vaskeprosesser. Listen oppdateres hvert år.
- Jobber for å redusere antallet leverandører.
- Tar gradvis i bruk et nytt sporingssystem (TrusTrace) for økt åpenhet om leverandører på alle nivå.
- Har egne ansatte på plass i produksjonsland.
- Publiserte en egen redegjørelse av aktsomhetsvurderinger knyttet til åpenhetsloven. Denne inngår i selskapets bærekraftsrapport.
- Har en menneskerettighetspolicy.
- Er åpen om brudd på arbeidernes rettigheter i fire av de rundt 180 leverandørfabrikkene. En av disse avsluttet Kappahl leverandørforholdet med.
- Har identifisert to hovedrisiki: Grunnleggende menneskelige rettigheter (bla. tvangs- og barnearbeid, lønnsnivå/ levelønn, retten til å organisere seg og drive kollektive forhandlinger og helse og sikkerhet), og menneskerettigheter og anstendig arbeid (lønn, arbeidstid og tilgang til vann/toalett). Under disse gis noen stikkord om hvordan Kappahl jobber for å motvirke brudd på rettighetene.
- Har signert sikkerhetsavtalen i Bangladesh og Pakistan.
- Redegjør for en informasjonsforespørsel de fikk knyttet til åpenhetsloven.

Svakheter

- Selv om Kappahl har identifisert helse og sikkerhet som en sentral risiko, finner vi ikke at de har offentliggjort noen handlingsplan knyttet til dette, utover det som knytter seg til noen få initiativer og sikkerhetsavtalen som jo er begrenset til Bangladesh og Pakistan.
- Redegjør for risiki, men bør gi mer informasjon om hvordan gjenoppretting skjer, hvem som har ansvar for at så skjer, og hvor ofte og hvilken type menneskerettighetsbrudd som oftest blir gjenopprettet.
- Fremhever mangel på reelle muligheter for å organisere seg og drive kollektive forhandlinger, men deler ikke informasjon om hvilke konkrete skritt selskapet skal gjøre for å håndtere denne risikoen.
- Det samme gjelder lønn: ser på det som et risikoområde, men mangler en levelønnsstrategi. Sier i stedet at lønn er et komplisert tema, at det er regjeringene i landet som må gjøre noe med saken. Kappahl sier at eget bidrag for høyere lønn er «å velge leverandører som viser vilje til å jobbe for dette og gjennom industriallianser» uten å gå noe nærmere på hvordan disse skal resultere i levelønn for arbeiderne.
- Finner lite informasjon om hvilke klagemekanismer som arbeiderne kan benytte utover sikkerhetsavtalens mekanisme.
- Finner lite informasjon om hvordan gjenoppretting skjer, hvem som har ansvar for at så skjer, og hvor ofte og hvilken type menneskerettighetsbrudd som oftest blir gjenopprettet.

10 – Vurdering og oppsummering

Framtiden i våre hender har i denne rapporten sett nærmere på åtte kleskjeder i to omganger i henholdsvis 2022 og 2023. I første runde brukte vi informasjonsretten i åpenhetsloven for å innhente opplysninger fra selskapene, basert på et spørreskjema. I 2023 gjorde vi en gjennomgang av hva selskapene selv har skrevet, enten i bærekraftsrapporter eller i separate redegjørelser av aktsomhetsvurderinger knyttet til åpenhetsloven.

Noen hovedtrekk i de opplysningene vi har innhentet er følgende:

- Det er ofte en utfordring å finne frem til kontaktinformasjon på hjemmesiden til kleskjeder, og det kan ta tid å få svar på det man spør om. Vår undersøkelse viste at tre av åtte selskaper i større eller mindre grad, var vanskelige å nå frem til og/eller var sene med å svare. Det er imidlertid viktig å påpeke at alle svarte til slutt, slik de er pålagt gjennom åpenhetsloven.
- Alle selskapene, unntatt Bestseller, var åpne om hvor produksjonen av de aktuelle jeansene foregår - selv om det ikke er et krav i åpenhetsloven. Grunnen til det er sannsynligvis at disse kleskedene, men unntak av Zara, i en årrekke har vært åpne om hvilke produksjonssteder de kjøper sine varer fra. Hvis vi hadde spurt selskaper i andre bransjer hadde graden av åpenhet knyttet til produksjonssted sannsynligvis vært langt mindre.
- Vi stilte både generelle spørsmål og spørsmål som var knyttet direkte til fabrikken som jeansen ble produsert i. Varner, Voice og Gina Tricot svarte ut alle spørsmålene på en formelt riktig måte, det vil si at svarte med spesifikk informasjon der vi etterspurte det, og med generell informasjon der vi forventet det. Zara, Lindex og H&M ga også formmessig i stort sett korrekte svar, mens Bestseller ga generelle svar på alle spørsmål, altså ikke det Forbrukertilsynet beskriver som «dekkende» svar.
- Når det gjelder de fire risikoområdene vi har hatt søkelys på – levelønn, retten til å organisere seg og adgang til klagemekanismer, kontraktsforhold og sikkerhet – ser vi noen gjennomgående hovedtrekk:

→ Det er begrenset fokus på å aktivt støtte opp om retten til å organisere seg og drive kollektive forhandlinger. Til tross for at fagforeninger historisk har spilt, og spiller, en helt avgjørende rolle for varige forbedringer av arbeidsforhold i tekstilindustrien og andre sektorer, er det nedslående å se hvor lite fokus det er på retten til å organisere seg og forhandle om høyere lønn og andre goder.

→ Samtlige kleskjeder stiller krav til leverandørene om fagforeningsfrihet. De fleste oppga at de kontrollerer at rettigheten overholdes. Samtidig ser vi ikke at noen av dem kunne bekrefte at retten til å organisere seg fungerte i praksis på de navngitte fabrikkene. De store kjedene, H&M, Bestseller og Zara, viser til ACT og/eller egen global rammeavtale med IndustriALL som blant annet regulerer organisasjonsretten. Det er derimot ikke ensbetydende med at retten blir overholdt i praksis. Vår gjennomgang av selskapenes aktsomhetsvurderinger viser at Lindex har kartlagt og offentliggjort hvor stor andel av fabrikkene som har fagforeninger. Det har også Varner og H&M, og de oppga i tillegg både hvor mange arbeidere som er organisert og antallet fabrikker med

kollektivavtale. Når vi spurte om hvilke prosedyrer kleskjeden har for oppfølging og gjenoppbygging hvis organisasjonsretten ble brutt ved det aktuelle produksjonsstedet, svarte de at de følger opp med leverandørene og iverksetter handlingsplaner for å rette opp brudd, samt at resultatet av tiltakene overvåkes. Til tross for at selskapene oppgir at de agerer hvis organisasjonsretten blir brutt, vet fagforeninger og menneskerettsorganisasjoner at veien fra avdekket brudd til at arbeidere kan organisere seg uten frykt for represalier er lang og krevende, og i noen tilfeller farlig.¹³⁵

→ Kleskjedene ga i sine besvarelser inntrykk av at de er opptatt av lønnsnivå og levelønn, men har ofte vag og til dels motstridende tilnærming til dette. Kravet til levelønn i de etiske retningslinjene er for flere av selskapene uklart eller fraværende. Vi kunne heller ikke se at selskapene har en klar strategi for når og hvordan, økonomisk og juridisk, de selv kan bidra til å sikre dette. Voice/Vic svarer at arbeiderne som har produsert «Mellowfiels Straight Jeans» har en gjennomsnittslønn 16 200 tyrkiske lira, skyhøyt over minstelønna på 4 253 lira, mens de andre selskapene ligger under halvparten av det det Asia Floor Wage mener var levelønnsnivået. Bestseller valgte å ikke besvare spørsmålet.

→ Det var lite fokus på klagemekanismer i selskapenes besvarelser og i redegjørelsen for deres aktsomhetsvurderinger, utover fabrikkens interne klagemekanismer og klagemekanismen i sikkerhetsavtalen i Pakistan og Bangladesh.

→ Kun halvparten av de åtte kleskjedene bekreftet at arbeidene som produserer selskapets jeans har en fast kontrakt. Det er svært lite fokus på ansatte-kontrakter i aktsomhetsvurderingene.

→ Seks av åtte kleskjeder ga inntrykk av at arbeiderne som produserer selskapets jeans har en sikker arbeidsplass, og henviste til egne og tredjeparts kontroller av fabrikkene. De fleste mente også at siden fabrikkene oppfattes som trygge, har det heller ikke vært behov for å implementere tiltak for å forebygge ulykker og fremme sikkerheten. Alle kleskjedene oppga at hvis det blir avdekket brudd på sikkerheten blir det satt i verk tiltak, primært av leverandøren, og at fabrikkene kontrolleres på ny etter at forholdene angivelig er utbedret.

→ Alle selskapene omtalte sikkerhetsavtalen i Bangladesh og/eller Pakistan i både sine svar til våre spørsmål om sikkerhet ved fabrikkene¹³⁶ og i redegjørelsen for sine aktsomhetsvurderinger.

- Flere av kleskjedene nevnte både i sin besvarelse til oss, og i redegjørelsen for sine aktsomhetsvurderinger, bedret innkjøpspraksis som en vei for å øke lønninger og unngå pålagt overtid. Det som i mindre grad problematiseres er at selv om dårlig innkjøpspraksis – i form av for eksempel prispress og korte leveringsfrister – er en problemsaker fordi det undergraver arbeidernes rettigheter og behov, betyr det ikke at bedret innkjøpspraksis automatisk løser problemene. For eksempel kan en bedre pris for varene brukes av fabrikkledelsen til andre formål enn økte lønninger for arbeiderne. Lenger ledetid – tiden det tar fra en beslutning om å bestille er fattet til varene ligger på lager – fører ikke nødvendigvis til mindre tidspress og kortere arbeidsdag, fordi fabrikkledelsen kanskje benytter «slakken» til å ta imot bestillinger fra andre kunder.¹³⁷

- Alle selskapene oppga at de enten gjennomfører egne kontroller på fabrikkene og/eller engasjerer en tredjepart. Ser man både på svarene vi fikk gjennom vår direkte kontakt med kleskjedene, og deres

¹³⁵ Framtiden i våre hender har, som en del av det internasjonale nettverket Clean Clothes Campaign, støttet arbeidere i rundt 50 konfliktsaker knyttet til fabrikker eller lønnskamp (revidering av nasjonal minstelønn) de siste 15 årene. Mange av disse knyttet til fabrikker har handlet om aktiv motstand mot arbeidernes forsøk på å organisere seg, eller knusing av etablerte fagforeninger.

¹³⁶ Når vårt informasjonskrav ble sendt ut og besvart hadde sikkerhetsavtalen i Pakistan ennå ikke blitt vedtatt – det ble den i desember 2022.

¹³⁷ <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-05-05-fair-purchasing-practices.pdf/view>

aktsomhetsvurderinger, så fremstår selskapene som nokså avhengige av revisjonsfirmaer for å kontrollere arbeidsforholdene. Dette inntrykket blir styrket når vi ser på kleskjedenes redegjørelser for sine aktsomhetsvurderinger.

- Åpenhetslovens krav til at selskapene utfører aktsomhetsvurderinger forutsetter at de identifiserer noen sentrale risikoområder, hvilket alle kleskjedene i denne kartleggingen rapporten gjør i sin redegjørelse for 2022. Derimot er de svakere på å begrunne hvorfor disse risikoområdene er valgt ut, og hva de konkret gjør for å redusere og bøte på disse.
- Kleskjedenes redegjørelser for negative funn var svake eller fraværende. Så vidt vi kunne se var det bare Varner og H&M som viste eksplisitt til negative konsekvenser.
- Kleskjedene fremstår jevnt over som intensjons- og prosessorienterte, og mindre opptatt av konkrete og tidfestede mål knyttet til implementering av grunnleggende rettigheter for arbeiderne i deres leverandørkjede. Det gjør det vanskelig å vite hvor langt de har kommet i arbeidet på ulike satsingsområder.
- Kleskjedene samarbeider med ulike initiativer og/eller pilotprosjekter innenfor de ulike risikoområdene. Det er bra så lenge det gir konkrete resultater som kommuniseres til omverden. Likevel er det viktig å påpeke at OECDs retningslinjer anbefaler samarbeid mellom virksomheter, men er tydelig på dette ikke kan erstatte selskapenes selvstendige ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger; deres ansvar kan ikke «... deles eller outsources».¹³⁸
- Flere av selskapenes redegjørelser er formulert på en lite tilgjengelig måte som kan være utfordrende å forstå for «folk flest». Dette gjelder ikke minst de som leverer tekst på engelsk.

Åpenhetsloven har allerede bidratt til forbedringer i policy og praksis – noe som gjenspeiler seg i selskapenes besvarelser på direkte spørsmål og aktsomhetsvurderinger. Likevel er det fortsatt lang vei å gå før arbeiderne som syr klærne på oppdrag av kleskjedene tjener en lønn de kan leve av, har en sikker arbeidsplass, fast kontrakt, rett til å organisere seg og andre forhold som utgjør grunnleggende rettigheter.

¹³⁸ <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-Responsible-Business-Conduct.pdf>

11 – Anbefalinger

For å sikre menneskerettigheter i sine globale leverandørkjeder og møte åpenhetslovens krav, mener Framtiden i våre hender at selskapene må styrke sin policy og praksis på en rekke områder:

- Sterke, demokratiske fagforeninger er nøkkelen til å forbedre arbeidssituasjonen på fabrikker og andre produksjonssteder, og aktsomhetsvurderingene må alltid ha fokus på retten til å organisere seg. Selskapene bør kommunisere eksplisitt til sine leverandører at de har nulltoleranse for handlinger som kan hindre dannelsen av uavhengige fagforeninger, som gjør at arbeidere ikke har reelle muligheter for å bli medlem i en fagforening etter eget valg eller som generelt undergraver fagforeningenes virke og aktiviteter. Hvis det fra myndighetenes side varsles innskrenkninger i retten til å organisere seg eller i fagforeningenes fortløpende arbeid, er det kleskjedenes plikt på å reagere kraftfullt og gjøre det klart at videre handel med landet avhenger av at grunnleggende menneskerettigheter blir sikret. Det samme gjelder hvis det avdekkes brudd på organisasjonsretten ved enkelte fabrikker, og selskapene forventes å samarbeide konstruktivt med arbeidernes representanter for å sikre denne kjernerettigheten.
- Kritikkverdige arbeidsforhold og andre brudd på menneskerettigheter må gjenopprettes så snart de blir oppdaget, uansett om det har skjedd ved egne kontroller og/eller blitt innrapportert via fagforening eller andre organisasjoner, via klagemekanisme eller andre kanaler. Der det er mulig må gjenoppretting alltid skje i samarbeid og dialog med representanter som arbeiderne har tillit til.
- Avhengigheten av kontrollindustrien må reduseres kraftig: For å få et klarere bilde av hva som foregår på fabrikkene må kleskjedene inn i et nytt spor. Så lenge revisjoner av fabrikkene i mange tilfeller har vist seg å ikke beskrive de faktiske forhold, vil de, hvis de fortsetter etter samme metode, bidra til at brudd på menneskerettigheter fortsetter. Det er ikke bare et moralsk, men også et juridisk spørsmål all den tid kleskjedene som denne undersøkelsen omfatter «... skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold...».¹³⁹ Metoden som benyttes, og effekten og oppfølgingen av slike kontroller må problematiseres. Selv de mest solide revisjoner av fabrikkene kan ikke fremtvinge forbedringer. Revisjonsselskaper kan rapportere funn og foreslå forbedringstiltak overfor den som har betalt for oppdraget, men utbedringene avhenger av hvordan kleskjeden og deres leverandører følger opp.¹⁴⁰ Det må utforskes hvilke kompletterende tiltak som skal til for at arbeiderne skal sikres grunnleggende rettigheter – så må disse settes ut i praksis og kommuniseres utad. Uavhengige fagforeninger på fabrikknivå og på nasjonalt nivå vil være viktige samarbeidspartnere på kort og lang sikt.
- Offentliggjøring av kontrollrapportene er svært viktig for å kunne verifisere hvilke brudd som omtales og ikke, og for å overvåke leverandørens og kleskjedenes oppfølging av bruddene. Det vil gagne arbeiderne, som dette systemet hevder, men så langt ikke evner, å beskytte.
- Kleskjedenes intensjons- og prosessorienterte tilnærming må kompletteres med konkrete og tidfestede mål for implementering av grunnleggende rettigheter for arbeiderne i deres leverandørkjede. Dette omfatter også

¹³⁹ Åpenhetsloven §1 <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>

¹⁴⁰

https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2022/11/Social_audits_brochure_1122_WEBSPREADS_0.pdf

arbeidet innenfor ulike initiativer som samler selskapenes fokus og innsats innenfor utvalgte risikoområder. Årlige resultater må også kommuniseres utad.

- Så lenge selskapene kjøper varer fra land med godt dokumenterte systematiske brudd på arbeidernes grunnleggende interesser, bør ivaretagelsen av ILOs kjernekonvensjoner – som avspeiler risikoområdene knyttet til blant annet organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger, sikkerhet på arbeidsplassen og forbud mot barnearbeid, tvangsarbeid og diskriminering – være en sentral del av deres aktsomhetsvurderinger. I tillegg bør sikring av levelønn stå høyt opp på agendaen.
- Selv om en levelønn som sikrer et anstendig levesett i økende grad anses for å være en menneskerettighet – selv av store kleselskaper – har denne erkjennelsen ikke blitt omsatt i en økning i lønna som monner. Arbeidstakere bør sikres en levelønn, og for å få til dette må kleskjedene blant annet overvåke at fabrikkledelsen respekter alle gjeldende lover med hensyn til minstelønn, overtidskompensasjon og andre godtgjørelser. Kleskjedene bør også ha tett dialog med nasjonale fagforeninger og være lydhøre før deres lønnskrav. De må også se på lønnskostnadene, integrere dem i sine priskalkyler og betale en pris som er høy nok til å muliggjøre en lønn å leve av. Lignende forpliktelser fra andre selskaper gjør at lønnsforhandlinger mellom fagforeninger og fabrikkere kan resultere i en vesentlig økning av lønnsnivået. Videre bør kjedene forplikte seg til langsiktige leverandørforhold og stabile ordre for å sikre arbeiderne en forutsigbar og tilstrekkelig inntekt.
- Arbeiderne bør ha tilgang til flere klagemekanismer – særlig viktig er det i de tilfeller det ikke finnes uavhengige fagforeninger. Klagemekanismene må være tilgjengelige, sikre konfidensialitet, trygge for klager å bruke, effektive og følge en transparent prosedyre. Arbeiderne må informeres om hvilke muligheter de har for å fremføre klager og hvordan disse vil bli håndtert.
- Kleskjedene kan, og bør, kreve at alle ansatte i deres leverandørkjede har en fast kontrakt, og i samarbeid med representanter for de ansatte sjekke at kravet blir overholdt. Alle arbeidere må få en kopi av den signerte kontrakten.
- Bedre innkjøpspraksis vil bare forbedre arbeidsforholdene dersom de kompletteres med et effektivt og transparent overvåkingssystem som faktisk sikrer at så skjer: merprisen for varene omsettes i økte lønninger ved kollektive forhandlinger og gir rom for investeringer i sikkerhet, lengre ledetider muliggjør bedre planlegging av produksjonen og reduserer uønsket overtid; særlig er dette viktig for kvinner som ofte i tillegg til arbeid i fabrikk har krevende omsorgsoppgaver hjemme.
- OECDs retningslinjer, som åpenhetsloven tar utgangspunkt i, sier tydelig at samarbeid mellom to eller flere selskaper er bra og ofte vil kunne øke mulighetene for at forbedringer skal skje. Likevel erstatter ikke slike samarbeid selskapenes selvstendige ansvar for å gjennomføre grundige aktsomhetsvurderinger og sikre eller bidra til gjenoppretting.
- Alle kleskjeder bør offentliggjøre sin leverandørliste (alle ledd) og sikre sporbarhet, da dette er en av flere viktige forutsetninger for å sikre menneskerettigheter i produksjonen, og dessuten vil styrke selskapenes troverdighet på området.
- Uansett om selskapene omfattes av åpenhetsloven eller ikke, bør de gjøre seg godt kjent med loven og forankre arbeidet knyttet til denne internt. De virksomhetene som trenger hjelp vil kunne få det fra Forbrukertilsynet, som har en veilednings- og tilsynsfunksjon.
- Utvikle og offentlig kommunisere policydokumenter for sine sentrale satsingsområder. Det kan dreie seg om barne- og tvangsarbeid, migrantarbeid, retten til å organisere seg og drive kollektive forhandlinger, levelønn, helse, miljø og sikkerhet, prosedyrer for behandling av klager og gjenoppretting o.l.

- I redegjørelsen for sine aktsomhetsvurderinger bør kleskjedene forklare hvorfor de har valgt noen risikoområder til fordel for andre, redegjøre for potensielle og reelle negative konsekvenser i sin leverandørkjede og hvordan de jobber for å forbygge og gjenopprette disse.
- Dele dokumentasjon om blant annet planer, tiltak, progresjon, milestolper og gjenoppretting av brudd på arbeidernes rettigheter.
- Svare på henvendelser i henhold til lovens krav; innenfor tidsfristen, skriftlig, dekkende og forståelig. Slik sender selskaper et signal om at de tar menneskerettigheter og åpenhet på alvor og forplikter seg til å bidra til endring.
- Kontaktinformasjonen ulike interessenter kan benytte ved henvendelser bør komme tydelig frem på hjemmesiden, gjerne knyttet direkte til selskapets redegjørelse for aktsomhetsvurderingene.

