

Betydningen av etiske retningslinjer
for arbeidsforhold i klesindustrien:
En case-studie av tre kinesiske klesprodusenter

Magne Paulsrud

Masteroppgave i samfunnsgeografi

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Universitetet i Oslo, mai 2008

Forord

Etter en lang prosess med blod, svette og tårer, glede og latter, oppturer og nedturer, er masteroppgaven endelig i boks. Jeg er glad og stolt. Endelig er det min tur å bli hyllet på kandidatfesten.

Ikke visste jeg hva jeg bega meg ut på da jeg tok fatt på arbeidet med masteroppgaven, og godt var kanskje det. Jeg hadde tenkt meg nøye om dersom jeg skulle gått gjennom samme prosessen en gang til. Når det er sagt, angrer jrg ikke et sekund. Jeg har lært mye, veldig mye. Ikke bare om tid og rom, om avstandsreduserende teknologier og kontekst. Studiet og studietiden har gjort noe med meg. Diskusjonene i timene, diskusjonene på pauserommet, diskusjonene på Frederikke og kaffebaren Trygve. Det har fått meg til å tenke, tenke nytt og annerledes. Perspektivene har endre seg. Jeg har blitt mer kritisk. Ikke negativ, men kritisk til vedtatte sannheter. Det lyder kanskje rart, men det føles faktisk trygt og godt.

Det er mange som fortjener en stor takk, og som skal ha sin del av æren for at oppgaven ble, ja, jeg sier det selv; ganske bra. Jeg er i alle fall fornøyd. Først av alt vil jeg takke veilederen min, Hege Knutsen. Du har vært helt fantastisk. Tusen, tusen takk! Jeg vil også rette en stor takk til Steinar Olsen, daglig leder i Stormberg, som gjorde dette prosjektet mulig. Takk til Wei Chen i LO, til direktører og arbeidere på klesfabrikkene i Ningbo, og til andre informanter i Kina. Takk til Lance, tolken min. Maken til god tolk skal du lete lenge etter. Takk til alle studievenner. Takk for morsomme, heftige, interessante og uinteressante stunder på pauserommet. Takk for morsomme kandidatfester ... og bursdager.

Tusen takk Kristin Holter, daglig leder i Initiativ for etisk handel. Uten permisjon hadde ikke dette gått. Jeg er veldig glad for at jeg kjenner en norsklærer. Tusen takk for språkvask, Ingvild. Du er en kløpper i kommaregler. Til slutt vil jeg takke mine gode venn Roy, for oppmuntrende ord og støtte underveis. Sist, men ikke minst vil jeg takke mor og far som har holdt ut med en sønn, som knapt ikke har gjort annet enn å studere siden han fylte 25. Nå er han 43. Jeg setter med dette et (foreløpig) punktum for min akademiske karriere.

Innholdsfortegnelse

Forord	3
1 Innledning	9
1.1 Problemstilling og valg av case	10
2 Analyseramme	13
2.1 Økonomisk globalisering	13
2.2 Klesindustrien i en global økonomi	15
2.3 Industrilogikk og implikasjoner for arbeiderne	17
2.4 Globale varekjeder	20
2.4.1 Organisering av globale varekjeder	22
2.4.2 Nasjonale utviklingsstrategier og globale varekjeder	22
2.4.3 Konkurransen i globale varekjeder	23
2.5 Begrensninger med varekjedetilnærmingen	24
2.6 Varekjeder og nettverk	26
2.7 Bedrifiers samfunnsansvar	27
2.7.1 Utvikling av etiske retningslinjer: En politisk-økonomisk interessekamp	28
2.7.2 Etiske retningslinjer sett fra Sør	32
2.7.3 Hva er effektive og troverdige retningslinjer?	32
2.8 To studier av klesindustrien	33
2.9 Oppsummering	37
3 Metode og datainnsamling	39
3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted	39
3.2 Kvalitativ metode og case-studie som forskningsstrategi	40
3.2.1 Begrunnelse for valg av metode	40
3.2.2 Case-studie som forskningsstrategi	41
3.3 Vurdering av forskningens kvalitet	42
3.3.1 Konstruksjonsmessig validitet	43
3.3.2 Intern validitet	43
3.3.3 Ekstern validitet	44

3.3.4	Reliabilitet	44
3.4	Makt og etikk i forskningen	45
3.5	Datainnsamling	46
3.5.1	Intervju og informanter	46
3.5.2	Bruk av tolk	47
3.5.3	Gjennomføring av intervjuene	48
3.6	Oppsummering	51
4	Det kinesiske spøkelset	53
4.1	Kinas økonomi	53
4.2	Klesindustrien i Kina	54
4.3	Kinesisk arbeidslov og lov om fagbevegelse	56
4.4	Arbeidstakerrettigheter i praksis	58
4.4.1	Bedrifters samfunnsansvar sett fra Kina	60
4.5	Oppsummering	60
5	Etiske retningslinjer og betydning for arbeidsforhold	63
5.1	Stormbergs leverandørkjede	63
5.2	Utvikling og implementering av etiske retningslinjer	64
5.3	Oppfølging, kontroll og rapportering	66
5.4	Langsiktig samarbeid for etterlevelse av retningslinjene	68
5.4.1	Tre av Stormbergs produsenter	69
5.5	Etiske retningslinjer i praksis	70
5.5.1	Lokal forankring av forbedringsprosesser	71
5.5.2	Endring i arbeidsmiljø og HMS	73
5.5.3	Overtid og underbetaling som institusjonaliserte praksiser	74
5.5.4	Regulering av arbeidsmarkedet: Fravær av uavhengige fagforeninger	80
5.5.5	Inspeksjoner og åpenhet	83
5.5.6	Tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft	84
5.5.7	Arbeidsforholdene i klesindustrien: Behov for nyansering	85
5.5.8	Et gjensyn med effektive og troverdige retningslinjer	86
5.6	Oppsummering	87

6	Konklusjon	89
6.1	Et gjensyn med problemstillingen	89
6.1.1	Betydningen av etiske retningslinjer for Stormbergs produsenter	89
6.1.2	Hva forklarer arbeidsforholdene hos Stormbergs produsenter?	91
6.2	Analytisk rammeverk i lys av funnene	95
6.3	Relevans i andre kontekster og videre forskning	97
Referanseliste		101

Forkortelser

ACFTU	All-China Federation of Trade Unions
EOI	Export Oriented Industrialization
ETI	Ethical Trading Initiative
GCC	Global Commodity Chain
HMS	Helse, Miljø og Sikkerhet
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions
IEH	Initiativ for etisk handel
ILO	International Labour Organisation
ISI	Import Substituting Industrialization
NGA	Ningbo Garment Association
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
SAI	Social Accountability International
TNS	Transnasjonale selskap
WWW	Women Working Worldwide

Figurer

Figur 4.1	Kart over Kina
Figur 5.1	Stormbergs leverandørkjede; forenklet modell

Tabeller

Tabell 4.1	Kina og ILO-kjernekonvensjoner
Tabell 5.1	Tre av Stormbergs produsenter

1 Innledning

Utover 1990-tallet kom det stadig nye avsløringer om barnearbeid, tvangsarbeid, arbeidere stuet sammen i små brakker, ekstrem overtidsbruk, lønninger under eksistensminimum, helsefarlige og livsfarlige arbeidsforhold, diskriminering, trakassering og vold, hos klesprodusenter i Sør. Mange av disse var leverandører til kjente merkevareselskaper som Nike, Gap, Adidas, Levi Strauss, m.fl. Avsløringene vakte sterke reaksjoner, og fra sivilsamfunnet og fagbevegelsen i Nord, godt hjulpet av media, ble det reist krav om at selskapene også hadde et ansvar for arbeiderne som produserte varene. Til å begynne med ble kravene avvist: "Vi eier ikke fabrikkene, og det er heller ikke våre ansatte," lød begrunnelsen. Myndighetene i Sør viste liten vilje og evne til å gjøre noe i frykt for at selskapene ville flytte produksjonen til et annet land, men etter hvert som presset økte, ble selskapene mer eller mindre tvunget til å foreta seg noe. Ideen om etiske retningslinjer ("code of conduct") var født (Jenkins et al. 2002; Klein 2002).

Etiske retningslinjer inngår i ideen om bedrifters samfunnsansvar, dvs. bedrifters frivillige innsats for mennesker og miljø utover det som kreves i loven.¹ Retningslinjene beskriver minstestandarder for arbeidstakerrettigheter, menneskerettigheter og miljø. Anvendelsen i dag er først og fremst knyttet til arbeidsforhold ("labour conditions") i arbeidsintensive eksportindustrier i Sør (Hughes 2001; Jenkins et al. 2002; Barrientos & Smith 2006).

Som respons på den massive kritikken fra sivilsamfunnet utviklet selskapene i Nord etiske retningslinjer. Disse var ment å gjelde i selskapenes leverandørkjeder i Sør, og skulle bidra til å forbedre arbeidsforholdene. Rekken av nye avsløringer viste, imidlertid, at disse ikke hadde noen effekt, og at arbeiderne fortsatt jobbet under elendige forhold. Det var flere grunner til det. Retningslinjene var vage, upresise og ufullstendige. I mange selskaper ble ikke engang retningslinjer implementert. I tillegg var oppfølgings- og kontrollmekanismene svake og dårlig utviklet (Clean Clothes Campaign 2002). Dette førte til opprettelsen av såkalte flerpartsinitiativ, eller "multi-stakeholder initiatives", dvs. en sammenslutning av aktører fra næringslivet, fagbevegelsen, sivilsamfunnsorganisasjoner og myndighetene. Flerpartsinitiativene fungerer som medlemsorganisasjoner og tilbyr medlemmene, som i hovedsak er private selskaper, kompetanse, verktøy og ressurser, slik at medlemmene kan jobbe

¹ Det finnes ingen entydig definisjon på bedrifters samfunnsansvar. Dog synes det å være enighet om at samfunnsansvar handler om bedrifters frivillige innsats for arbeidsforhold, sosiale forhold og miljø utover det som kreves i loven (Carson & Kosberg 2003).

kontinuerlig og systematisk med forbedringer av arbeidsforholdene i sine leverandørkjeder. (Hughes 2001; Blowfield 2002).

Denne oppgaven handler om betydningen av etiske retningslinjer for arbeidsforhold i klesindustrien. Det er gjort flere studier på retningslinjenes betydning (Barrientos 2002; Dent 2002; Roberts 2002; Shaw & Hale 2002; Hale & Wills 2005; Barrientos & Smith 2006). Denne studien er ment å bidra med kunnskap på feltet. Jeg tar utgangspunkt i en norsk bedrift: Stormberg AS. Stormberg holder til i Kristiansand og leverer friluftstøy og barnetøy til norske forbrukere. Selskapet er i vekst. Fra etableringen i 1998, og til 2005, har Stormberg vokst fra 4 ansatte og 3,8 millioner i omsetning, til 33 ansatte og 67 millioner i omsetning. Dette gjør Stormberg til den raskest voksende leverandøren av turtøy i Norge. All produksjon er satt til bort til produsenter i Kina. Selskapet erkjenner at arbeidsforholdene i Kina er kritikkverdige. Det ønsket de gjøre noe med, og i 2002 ble de medlem av Initiativ for Etisk Handel (IEH), et flerpartsinitiativ. I 2003 / 2004 utviklet Stormberg, i samarbeid med IEH, et sett med etiske retningslinjer. Disse er gradvis implementert hos selskapets produsenter i Kina med den hensikt om å skape forbedringer i arbeidsforholdene.

1.1 Problemstilling og valg av case

Oppgavens problemstilling er to-delt og lyder:

1. Hvilken betydning har etiske retningslinjer for arbeidsforholdene hos Stormbergs produsenter i Kina?

Det første spørsmålet dreier seg om hva Stormberg gjør rent konkret for å bedre hverdagen til arbeiderne hos produsentene. Etter mer enn 10 år med etiske retningslinjer rapporteres det fortsatt om massive brudd på arbeidstakers rettigheter, i Kina og andre land i Sør. Samtidig, og som jeg vil vise i denne studien, rapporteres det også om forbedringer i arbeidsforholdene. Dette leder meg til neste spørsmål:

2. Hva forklarer arbeidsforholdene hos Stormbergs produsenter, og i lys av dette: Hvilke muligheter og barrierer for implementering møter Stormbergs tiltak?

Dette spørsmålet impliserer at det finnes noen bakenforliggende strukturer og mekanismer som er bestemmende for nivået, eller standarden, på arbeidsforholdene. Spørsmål 2 har til hensikt å identifisere disse mekanismene og vise hvordan de påvirker arbeidsforholdene.

Problemstillingen er interessant av særlig to grunner. For det første, Stormberg er interessant for problemstillingen fordi samfunnsansvar kommer til uttrykk i en rekke ulike tiltak og prosjekter som selskapet er engasjert i. Selskapet gjør det de sier de skal gjøre, i motsetning til mange selskaper som snakker mye om samfunnsansvar uten nødvendigvis å omsette dette i konkrete handlinger. I vedtektene til Stormberg står det at 5% av overskuddet, eller minst 1% av omsetningen, skal gå til humanitære- og samfunnsnyttige formål. På selskapets hjemmesider kan vi lese om flere prosjekter i inn- og utland. Stormberg gir økonomisk støtte til SOS Barnebyer i Kina og flere krisesenter i Norge. De deltar i et prosjekt som heter Europa i Fokus, hvis hensikt er å bedre situasjonen for gatebarn i Romania og Moldova. Stormberg har utarbeidet en handlingsplan for inkluderende arbeidsliv hvor en av målsettingene er at 25% av de som rekrutteres til bedriften skal være unge mennesker som av ulike grunner har hatt vanskeligheter med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Blant de ansatte finnes det straffedømte og tidligere rusmisbrukere. Selskapet innførte nylig panteordning på klær. Ved å levere inn brukt turtøy fra Stormberg får folk en pantelapp, som de kan bruke neste gang de handler Stormberg turtøy. Eventuelt kan de gi den bort til humanitære formål. Sist, men ikke minst, som et ledd i å bedre arbeidsforholdene hos selskapets produsenter i Kina har de utviklet og implementert et sett med etiske retningslinjer som produsentene skal etterleve. Det skal også nevnes at selskapet har et annerledes syn på åpenhet. I 2006, som det første selskapet i Norge, offentliggjorde de listen over sine produsenter i Kina. Stormberg gjør også kontroller hos produsentene for å sjekke at retningslinjene etterleves. Rapportene fra kontrollene er også tilgjengelig for offentligheten. Denne åpenheten er unik, også i internasjonal sammenheng.²

Det andre som gjør problemstillingen interessant er den økonomiske- og politiske konteksten hvori retningslinjene er ment å virke. Kina er i dag verdens største produsent og eksportør av klær. Det er flere årsaker til at landet innehar denne posisjonen, men sentralt står tilgangen på billig og fleksibel arbeidskraft. Myndighetenes strenge kontroll med arbeiderne, blant annet gjennom å forby frie- og uavhengige fagforeninger, gjør at landet er sikret tilgang på den viktigste innsatsfaktor i økonomien. Forbudet må derfor sees i sammenheng med den

² Les mer om Stormberg og samfunnsansvar på;
http://www.stormberg.no/stormb/index.php?page=shop.browse&category_id=242&option=com_virtuemart&Itemid=1 (04.02.2008).

voldsomme økonomiske veksten siden 1980-tallet, som i stor grad nettopp er tuftet på billig arbeidskraft.

For å svare problemstillingen tar jeg utgangspunkt i teori om globale varekjeder slik den er utviklet av Gereffi og hans kolleger (Gereffi & Korzeniewicz 1994). Dette supplerer jeg med elementer fra nettverkstilnærmingen (Smith et al. 2002). Jeg har brukt kvalitativ metode i innhenting av data, og funnene er basert på en serie semistrukturerte intervjuer i Norge og Kina. Umiddelbart etter innledningen følger en presentasjon og diskusjon av det analytiske rammeverket. I kapittel tre redegjør jeg for den metodiske tilnærmingen. Dette etterfølges av et kapittel om Kina og den økonomisk-politiske konteksten. I kapittel fem presenterer og analyserer jeg dataene fra feltarbeidet, og i sjette og siste kapittel oppsummerer jeg og konkluderer. Siste kapittel inneholder også en diskusjon om kvaliteten på dataene, en diskusjon om det analytiske rammeverket, samt funnenes relevans i andre kontekster.

2 Analyseramme

Hvis vi ønsker å undersøke betydningen av etiske retningslinjer for arbeidsforhold er det viktig å forstå hvordan den bransjen vi undersøker fungerer. Det er viktig fordi bransjer er ulike med hensyn til geografisk spredning, hvordan produksjonen er organisert, grad av konkurranse, m.m. Dette kapittelet presenterer og diskuterer det analytiske rammeverket for oppgaven. Jeg innleder med en seksjon om globaliseringsprosessen. Deretter ser jeg på hvordan denne påvirker og endrer strukturene i klesindustrien. For å forklare dette tar jeg utgangspunkt i teori om globale varekjeder og nettverkstilnærmingen. Avslutningsvis følger en diskusjon om bedrifters samfunnsansvar og fremveksten av etiske retningslinjer, før jeg avslutter med en gjennomgang av to studier av klesindustrien.

2.1 Økonomisk globalisering

Globalisering er et omstridt begrep. Det debatteres om hva globalisering er og ikke minst om konsekvensene av globalisering.^{3 4} Etter nærmere tre tiår med nyliberalistisk, økonomisk dominans har vi sett en global motstandsbevegelse vokse frem, og kanskje særlig etter toppmøtet i Verdens Handelsorganisasjon i Seattle i 1999. Millioner av mennesker over hele kloden, uavhengig av ideologi og klasse, står samlet i kravet om en mer rettferdig verdenshandel. Det protesteres mot transnasjonale selskapers makt som hevdes å gå på bekostning av demokratiet, arbeiderrettigheter og miljø. Det etterlyses en globaliseringsprosess som bidrar til større likhet, mer rettferdighet og reelt demokrati.

Dicken (1998; 2007) skiller mellom tre posisjoner i globaliseringsdebatten: Tilhengere, motstanderne og skeptikere. Hyperglobalisten Ohmae (1995) hevder at vi lever i en grenseløs verden der nasjonalstaten har utspilt sin rolle som økonomisk enhet og som regulerende myndighet. Globaliseringsprosessen er uunngåelig og vil føre til en fullstendig integrert verdensøkonomi der transnasjonale selskaper (TNS) forsyner verdens forbrukere med standardiserte varer og tjenester. Det globale påstås å være en naturlig orden. Vi beveger oss mot en tilstand der tid-rom-dimensjonen komprimeres, der geografien opphører, og alle steder blir like. For Ohmae, og andre analytikere på den politiske høyeresiden, er globalisering et ideologisk prosjekt: Hvis vi lar markedskreftene styre vil alle nasjoner oppleve økonomisk vekst og fremgang og alle mennesker vil få et bedre liv. Hvorfor denne tilstanden ennå ikke er

³ For en grundig diskusjon av globaliseringsprosessen; se Held et al. (2005) og Dicken (1998: 2007).

⁴ For en grundig diskusjon av de negative sidene ved globaliseringsprosessen, se Stiglitz (2002).

oppnådd, begrunnes med for lite globalisering. Mer moderate tilhengere, f.eks Stieglitz (2002) og Held (2005), ser også mange fordeler med en mer integrert verden, men er samtidig kritiske til de negative sidene ved globaliseringsprosessen, som økende økonomisk- og sosial ulikhet, en verdenshandel som favoriserer de rike landene, mektige TNS som tapper fattige land for naturressurser, miljøødeleggelser, etc.

Globaliseringsmotstanderne befinner seg både til høyre og venstre på den politiske aksen. Nasjonalister ser på globalisering som en trussel mot deres identitet og kultur. For venstreradikale er globalisering en videreføring av kapitalismen. Markedsøkonomien som system skaper per definisjon sosial- og økonomisk ulikhet og ytterligere liberalisering vil bare forsterke denne utviklingen. De hevder at uregulerte markeder har ført til massive miljøødeleggelser, en påstand som mange vil slutte seg til. Som følge av dette må markedet reguleres. Hva slags reguleringsregime som trengs diskuteres høylydt, både blant motstandere og tilhengere.

Hirst & Thompson (1999) representerer skeptikerne i debatten. De hevder at det såkalt ”nye” ved dagens økonomi er sterkt overdrevet, og at globalisering som en uungåelig prosess og tilstand er en myte. Med utgangspunkt i kvantitative data argumenterer de for at endringene i verdensøkonomien snarere er et uttrykk for økt internasjonalisering heller en globalisering. De er heller ikke enig i at nasjonalstaten har utspilt sin rolle. Dicken (1998; 2007) støtter langt på vei synet til Hirst & Thompson, men hevder samtidig at de ikke tar hensyn til de kvalitative endringene som har funnet sted i den globale økonomien siste 30 årene:

Most important have been the changes in both 'the where' and 'the how' of the material production, distribution and consumption of goods and services (including, in particular, finance). Old geographies of production, distribution and consumption are continuously being disrupted; new geographies ... [are] continuously being made (Dicken 2007:7).

Endringer i økonomiske aktiviteter, dvs. hvor de finner sted og hvordan de er organisert, forklare han med globaliseringsprosessen. Dermed skiller globalisering seg fra internasjonalisering. Førstnevnte beskriver den geografiske spredningen av økonomiske aktiviteter over landegrensene. Globaliseringsprosessen handler i tillegg om hvordan de økonomiske aktivitetene er funksjonelt integrert (Dicken 1998; 2007). Globaliseringsprosessen omfatter med andre ord både den horisontale (geografiske) spredningen- og den vertikale organiseringen av økonomiske aktiviteter. Jeg legger et globaliseringsperspektiv til grunn for denne oppgaven.

Verdensbanken, Det Internasjonale Pengefondet og Verdens Handelsorganisasjon representerer det makro-institusjonelle rammeverket for den globale markedsøkonomien. Innenfor dette rammeverket opererer andre aktører; nasjonalstater, TNS, sivilsamfunnsorganisasjoner, fagbevegelsen og forbrukere. Det er samspillet mellom disse aktørene som former og styrer utviklingen i den globale økonomien. Hvordan får globaliseringsprosessen sitt uttrykk i klesindustrien?

2.2 Klesindustrien i en global økonomi

Klesindustrien var blant de første næringene som antok en global dimensjon. Ingen annen næring er så dynamisk, og ingen annen har en slik geografisk spredning i Nord og Sør som klesindustrien. Klesindustrien gir et godt bilde på de store og kompliserte utfordringene vi står overfor i dagens globale økonomi. Liberalisering i sektoren har gitt jobber til millioner av arbeidere i utviklingsland. Dette skjer samtidig som selskaper i Nord nedbemanner, legger ned eller flagger ut.

Klesproduksjon er en typisk lavkost-arbeidsintensiv aktivitet, og en av få næringer der utviklingslandene kan konkurrere gjennom å tilby billig arbeidskraft. Den er lite kapital- og teknologikrevende, og derfor attraktiv å investere i for land i en tidlig industrialiseringsfase. Så har også skjedd. En rekke utviklingsland har investert i sektoren de siste 40 årene, hvilket kan forklares med makroinstitusjonenes ”standard modell” for økonomisk utvikling, dvs. eksportorientert industrialisering (EOI) basert på landenes komparative fortrinn. I denne sammenheng betyr det billig arbeidskraft. For myndigheter og næringslivet i Sør har klesindustrien vært en døråpner for utenlandsk kapital og tilført landene kjærkomne valutainntekter. Den har blitt sett på som et første og viktige steg på vei mot økonomisk utvikling og vekst, og som en inngangsbillett til den internasjonale handelsarenaen.

Handel med klær var lenge regulert med kvoter. Under Uruguay-runden i 1994 ble medlemslandene i General Agreement on Tariffs and Trade, i dag Verdens Handelsorganisasjon, enige om en utfasing av kvotene. Dette skulle skje over en 10-års periode, fra 1995 – 2005, gjennom avtalen Agreement on Textiles and Clothing. Det nye handelsregimet, som trådte i kraft 1. januar 2005, har skapt stor usikkerhet i mange produsentland. Hvem blir vinnere og hvem blir tapere? Dette er ikke uten videre et enkelt spørsmål å svare på. Økningen i bilaterale handelsavtaler gjør det vanskelig å spå om fremtiden. Vi vet heller ikke hvordan nasjonale myndigheter, eller selskapene selv, vil respondere på det nye regimet. Forskere har allikevel forsøkt å si noe om hva opphøret av

kvoter vil ha og si for produsentland. Prognoser og studier viser at det er landene i Sør, først fremst land i Asia, som har mest å tjene på et multilateralt handelsregime (Nordås 2004; ILO 2005). Samtidig uttrykkes det stor bekymring for hvordan produksjonen vil fordele seg mellom utviklingslandene. Særlig Kina, men også India og Pakistan, forventes å kapre markedsandeler. Dette skyldes at det var disse landene som led mest under det tidligere kvoteregiment. De har også en godt utbygget tekstilsektor og således god tilgang på halvfabrikata. Ikke minst har det sammenheng med pris på arbeidskraft. Nyere handelsstatistikk bekrefter at Kina opplever vekst, og at veksten går på bekostning av andre produsentland i Nord og Sør (Nordås 2004; Hale & Burns 2005; ILO 2005).⁵

Som nevnt over har mange land i Sør investert i klesindustrien og forsøker og utnytte potensialet i sektoren. For mange land er klesindustrien i dag svært viktig både for sysselsettingen og økonomien. I 2004 var det omlag 40 millioner arbeidere i klesindustrien, de fleste av dem unge kvinner i Sør. På samme tidspunkt utgjorde verdien på handel med klær ca. 350 milliarder dollar. Tallet øker for hvert år. Mellom 1997 og 2004 økte eksport av klær med gjennomsnittlig 5,9% i året, og i 2004 utgjorde handel med klær omlag 4% av verdenshandelen. Samme år, altså 2004, stod utviklingslandene for omlag 75% av den totale eksporten. Utviklingslandenes andel av verdensproduksjonen øker for hvert år (Nordås 2004; ILO 2005).

Slike tall synes imponerende og oppløftende for utviklingslandene, om ikke for alle, så for mange, og langt på vei støtter de opp om EOI som en vellykket nasjonal strategi og utviklingsmodell. Bak tallene, imidlertid, skjuler det seg en industrilogikk formet av politiske- og økonomiske prosesser som favoriserer selskaper i Nord på bekostning av produsenter og arbeidere i Sør. En industrilogikk som har fått sitt uttrykk i utallige avsløringer om elendige arbeidsforhold: Barnearbeid, tvangsarbeid, innesperring av arbeidere, 14-16 timers arbeidsdager syv dager i uka, lønninger under eksistensminimum, tvungen graviditetstesting, seksuell trakassering, mobbing, vold mot arbeidere som prøver å organisere seg, arbeidere som blir sparket uten grunn, etc. (Jenkins et al 2002; Klein 2002; Hale Wills 2005). Det var nettopp denne ubehagelige sannheten vestlige forbrukere ble konfrontert med utover på 1990-tallet: Vi kjøpte klær og en rekke andre forbruksvarer som var produsert under forhold som mest minnet om forholdene under industrialiseringen av Nord-Amerika og Europa på 1800-tallet. Det var disse avsløringene, og rekken av stadig nye avsløringer, som fikk flere av de store merkevarerelskapene i Nord til å komme med offentlige beklagelser. Som respons på den

⁵ For mer informasjon om 'vinnere og tapere' i klesindustrien, se ILO (2005) og Nordås (2004).

negative oppmerksomheten i mediene og kritikken og aksjonene fra sivilsamfunnet, utviklet selskapene etiske retningslinjer. Hensikten med disse var, i alle fall på papiret, å skape bedre arbeidsforhold for de arbeiderne som produserte varene, som ble solgt med skyhøy fortjeneste på markedene i Nord. Nå, mer enn 10 år senere, er forholdene i kleindustrien tilnærmet de samme. Arbeiderne hos mange produsenter jobber fortsatt under elendige forhold (Ascoly & Zeldenrust 2003; Oxfam 2004; Hale & Wills 2005; Harney 2008). Hvordan kan dette forklares?

2.3 Industrilogikk og implikasjoner for arbeidere

The whole industry works on the basis of flexibility, intensity, short termism, competition and insecurity (Shaw & Hale 2002:108).

Liberaliseringen i klesindustrien og utvikling av ny kommunikasjons- og transportteknologi siden 1980-tallet, har gjort det mulig for vestlige TNS å omorganisere sine aktiviteter. I stedet for å utføre alle aktiviteter "in house" settes hele, eller deler, av produksjonen bort til uavhengige underleverandører ("subcontracting") i lavkostland i Sør. Subcontracting er prosessen der et uavhengig foretak tilbys; "...[to]undertake the production or to carry out the processing of a material, component or part or subassembly [...] according to specifications or plan provided by the firm offering the subcontract" (Holmes 1988:84). Holmes sier videre at i arbeidsintensive industrier, som for eksempel klesindustrien, er motivet bak utsetting av produksjonen, at denne bør lokaliseres på de stedene der kostnadene ved tilstrekkelig kvalifisert arbeidskraft er lave, og samtidig sikrer kontroll med arbeidskraften:

Subcontracting provides an important means of minimizing the cost of variable capital to the parent firm since it acts as both a mechanism ensuring wage discipline and as a method for segmenting labor force. [...] If labor supply is not homogenous and if variable capital can be purchased at different prices the subcontracting can be used to exploit supplies of the cheapest labor (Holmes 1988:92).

Funksjoner som ledelse, økonomi, design, markedsføring og salg ivaretas på TNSs hovedkontor i hjemlandet. Denne måten å organisere produksjonen på gjør at TNSene kan utnytte geografiske forskjeller i lovgivning, pris på arbeidskraft, nærhet til markeder, etc. i jakten på høyest mulig overskudd. Dette skaper asymmetriske maktforhold der kundene i Nord bestemmer hvem som skal produsere hva, og når.

Bruk av uavhengige leverandører i klesindustrien har økt betydelig de siste 20 – 30 årene, og det er de store merkevarerelskapene som leder an: H&M, Benetton, Nike, Adidas, Levis Strauss, m.fl. På 1980-tallet begynte amerikanske selskaper å kreve lavere priser og raskere levering. Dette kunne de gjøre fordi de gradvis vokste seg større gjennom oppkjøp og fusjoner, samt at de flagget ut hele, eller deler av produksjonen til Asia (Gereffi 1994). Selskapene i England fulgte samme strategi (Hughes 2001).

Fordi mange land har investert i klesindustrien, er konkurransen hard om selskapenes gunst. Myndighetene i Sør frister med billig arbeidskraft, behagelig arbeids- og miljølovgivning, gunstig selskapsbeskatning, gratis infrastruktur og andre bedriftsvennlige incentiver, ofte tilrettelagt i eksportsoner ("Export Processing Zones") og frihandelssoner ("Free Trade Zones"). Det er i disse sonene mye av verdens klesproduksjon og annen arbeidsintensiv eksportproduksjon finner sted (Klein 2002; Hale & Wills 2005). Selv om også andre forhold er av betydning, for eksempel korrupsjon, nærhet til markeder og tilgang på kvalifisert arbeidskraft, er prisen på arbeidskraft allikevel det viktigste konkurransefortrinnet i de arbeidsintensive industriene. Dette tvinger produsentlandene inn i en underbudskamp der de kappes om å tilby billigst mulig arbeidskraft. Myndighetenes underbudskamp tvinger lokale klesprodusenter til også å kutte kostnader, hvilket i sin tur går ut over klesprodusentenes underleverandører,⁶ som også tvinges til å kutte kostnader, osv. De som rammes hardest av denne logikken er arbeidere, arbeidere i alle ledd i leverandørkjeden, og forholdene blir verre jo lenger ut i leverandørkjeden vi kommer (Hale 2005). Myndighetene i Sør er fanget i konkurransen og tør ikke gripe inn i redsel for at TNSene flytter produksjonen til et annet land. På den måten opprettholdes konkurransen mellom nasjonene. Den intense konkurransen mellom land, omtales i litteraturen som kappløpet mot bunnen ("race to the bottom"): "... [A] competition that cheapens labour and deprives workers of the fruits of economic growth" (Chan & Ross 2003:1012). De egentlige vinnerne i dette kappløpet mot bunnen er de store merkevarerelskapene og forhandlerne i Nord.

Konkurransen er også hard mellom selskapene i Nord, dvs. blant merkevarerelskapene og forhandlerne I jakten på markedsandeler, og med krav fra aksjonærene om høyere avkastning, presser de på for at produsentene skal levere raskere og billigere. Mange av selskapene i Nord bestiller via agenter eller eksportselskaper. I Kina er det vanlig. Mellomleddene skal også ha sin del, og dette bidrar også til å legge press på de lokale produsentene. Det er ikke uvanlig at produsenter sier ja til ulønnsomme ordrer, men gjør dem

⁶ Eksempel på underleverandører til en produsent kan være leverandører av knapper, glidelåser, sytråd og etiketter. Det kan også være andre lokale produsenter, store eller små.

lønnsomme ved å presse arbeiderne til å jobbe mer overtid, ofte uten lønn eller uten overtidstillegg, og ved å sette bort deler av produksjonen til enda rimeligere lokale underleverandører (Shaw & Hale 2002; Hale & Wills 2005; Hurley & Miller 2005). Følgende illustrere hvordan prispresset fra kundene i Nord får sitt uttrykk hos produsentene i Sør: I følge Dicken (2007) utgjør syng og montering omlag 80% av den totale arbeidskostnaden i klesproduksjon. Da er det her, i arbeidernes fra før lave lønninger, at produsentene kutter når de presses på pris og levering. Clean Clothes Campaign har gjort beregninger som viser at gjennomsnittlig arbeidskraftskostnad per klesplagg ligger på mellom 1,5% og 5% av plaggets utsalgspris.⁷ Det er altså her, fra disse små marginene, at store deler av overskuddene til selskapene i Nord hentes ut.

Hurley (2005) viser hvordan organiseringen av leverandørkjeden pulveriserer ansvaret og ødelegger for arbeidernes muligheter til å organisere seg. Det er kunden som bestemmer hvilke agenter eller produsenter som skal få en ordre. Juridisk sett er ikke kunden ansvarlig for arbeiderne som produserer varene, men kunden er 100% avhengig av arbeiderne for å få varer. Å sette bort produksjonen til en agent, som i neste omgang kontakter sine produsenter, som igjen har knyttet til seg atter andre og mindre underleverandører, og kanskje til og med hjemmearbeidere, gjør skillet mellom aktørene i leverandørkjeden utydelig. Arbeiderne vet ikke hvem kunden er. De kjenner heller kollegene andre steder i leverandørkjeden. Arbeiderne vet heller ikke alltid hvem som er arbeidsgiveren deres. Alt dette begrenser arbeidernes mulighet til å organisere seg og å forhandle kollektivt om lønn og andre betingelser. Hvis arbeiderne skulle finne på å kreve bedre betingelser, er det ikke usannsynlig at de vil mistet jobben fordi kunden i Nord, eller agenten, velger en annen og billigere produsent. Hurley (2005) viser at arbeidsgivere og myndighetene ofte ikke er særlig velvillig innstilt overfor fagbevegelsen, hvilket gjør at arbeiderne nøler med å organisere seg.

Det er ikke bare klesarbeidere i Sør som merker konkurransen. Arbeidere i Nord er naturlig nok også utsatt.⁸ De må hele tiden leve med trusselen om nedleggelse eller at produksjonen settes bort til andre og billigere produsenter. I følge Clean Clothes Campaign opplevde europeisk tekstil- og klesindustri i perioden 1992 - 2002 en årlig nedgang i antall arbeidsplasser på mellom 5% - 10%.⁹ Studier utført av Nordås (2004) og ILO (2005) viser også at nedgangen i sysselsettingen i Nord vil fortsette.

⁷ <http://www.cleanclothes.org/news/03-02-pricing.htm> (26. april 2007)

⁸ Her skal det legges til at Romania og Tyrkia opplever vekst i sysselsetting og eksport. Dette skyldes lave lønninger, og like viktig, nærhet til de store markedene (ILO 2005).

⁹ <http://www.cleanclothes.org/news/03-02-pricing.htm> (17.02.2008).

Konkurransen i klesindustrien har flere fasetter, og endringer i motebildet er en annen, viktig faktor. Aldri før har motene skiftet så fort. I stedet for to kleskolleksjoner i året er det vanlig med fire eller flere (Hurley & Miller 2005). Selskaper som H&M og Gina Tricot presenterer nyheter på løpende bånd. Gina Tricot, for eksempel, garanterer nyheter hver uke.¹⁰ Med dette har tidsfaktoren blitt viktig for konkurransen. Hvem kommer først med nyhetene? Hyppige endringer i motebildet er også med på å øke presset på produsentene og følgelig også arbeiderne. En måte å takle dette på for arbeidsgiver, er få arbeiderne til jobbe enda mer, og at deler av den faste arbeidsstyrken erstattes, eller suppleres, med lokale og enda billigere småprodusenter. På den måten klarer produsentene å respondere på kortere leveringsfrister, samtidig som de holder kostnadene nede.

Hvordan kan den globale organiseringen av klesindustrien, og den intense konkurransen mellom land og produsenter, best forklares? En fruktbar tilnærming for å forklare disse prosessene og mekanismene, er teori om globale varekjeder.

2.4 Globale varekjeder

Mange forskere har forsøkt å forklare endringer i den globale produksjonen, distribusjonen og konsumet av varer og tjenester, og hvilken betydning dette har for sosial- og økonomisk utvikling på ulike geografiske nivå. Forskningen har kommet opp med flere begreper: Globale varekjeder, -verdikjeder, -leverandørkjeder, -nettverk, -produksjonsnettverk og -verdinettverk (det finnes flere). Disse har mye til felles og brukes om hverandre, noe som bidrar til forvirring omkring terminologien. Men selv om bidragene i stor grad overlapper hverandre utgår de fra forskjellige teoretiske tradisjoner, og bærer således med seg ulik intellektuell bagasje. For å forklare endringene i den globale klesproduksjon tar jeg utgangspunkt i teori om globale varekjeder. Jeg vil bruke varekjeder og leverandørkjeder som synonyme begreper.

Det finnes ingen enhetlig teori om globale varekjeder. Bidragene er mange og henter inspirasjon fra ulike retninger og tradisjoner.¹¹ Gereffi trekkes frem som sentral i teoriutvikling, først med globale varekjeder ("global commodity chains")¹² (Gereffi & Korzeniewicz 1994), og senere med globale verdikjeder ("global value chains"). Global commodity chains (GCC) er inspirert av verdens systemteori, men har en mer nyansert geografisk tilnærming. Hva som skjer lokalt har ofte en direkte sammenheng med det som

¹⁰ <http://www.ginatricot.com/lang.php> (27.01.2008).

¹¹ Se Leslie & Reimer (1999) for en grundig gjennomgang av litteraturen om globale varekjeder.

¹² Jeg vil bruke den engelske forkortelsen; GCC

skjer nasjonalt, regionalt eller globalt. GCC henter også inspirasjon fra Porter (1990) og hans verdikjedebegrep.

Hopkins & Wallersteins (1986:159) definerer varekjede som "...a network of labor and production processes whose end result is a finished commodity". GCC tar utgangspunkt i denne definisjonen, men utvider begrepet til å romme noe mer, både kvantitativt og kvalitativt. GCC bringer inne flere aktører, og like viktig; GCC fokuserer på organisering av aktivitetene i kjedene, samt maktforholdene mellom aktørene i kjeden:

Global commodity chains consists of sets of interorganizational networks clustered around one commodity or product, linking households, enterprises, and states to one another within the world economy. These networks are situationally specific, socially constructed, and locally integrated, underscoring the social embeddedness of economic organization (Gereffi et al. 1994:2).

Aktører i GCC kan uttrykkes som noder, eller bokser, linket sammen i nettverk. I klesindustrien kan eksempler på noder være: Råvareleverandører, tekstilprodusenter, klesprodusenter, leverandører av teknologi, merkevareselskaper / forhandlere, og forbrukere. En varekjede har forbindelser også til andre kjeder. For eksempel kan en tekstilprodusent i Pakistan levere tekstiler til mange klesprodusenter i flere land, og omvendt: En klesprodusent i Kina kan kjøpe tekstiler fra mange leverandører i forskjellige land. Et merkevareselskap i Nord kan kjøpe produksjonstjenester fra flere klesprodusenter i flere land, og omvendt: En klesprodusent kan produsere på oppdrag for mange kunder på flere kontinenter.

I følge Gereffi (1994) har GCC tre hovedkarakteristika: 1) De har en input – output struktur. Råvare (eksempel på input) omdannes til halvfabrikata (eksempel på output). Dette, altså halvfabrikata, fungerer som input på neste nivå, eller trinn, i kjeden, osv. Hvert steg, eller delaktivitet, i produksjonsprosessen, involverer ulike typer input, arbeidskraft, transport, distribusjon og salg. Hver delaktivitet tillegger også varen, eller tjenesten, økt verdi. Med verdi i denne sammenheng menes den prisen en aktør får for å utføre en aktivitet knyttet til produksjonsprosessen. 2) GCC er geografisk forankret, dvs. at aktørene i en varekjede er lokalisert på fysiske steder. GCC sier således noe om den geografiske spredningen på kjedene. Sted impliserer også at aktørene i varekjedene må forholde seg til den politiske, økonomiske og sosiale kontekst hvori de opererer. Til slutt: 3) GCC har en styringsstruktur ("a governance structure"). Denne beskriver koordinering og kontroll av aktivitetene og aktørene i varekjeden. Koordinering og kontroll konseptualiseres i produsentdrevne- og kjøperdrevne varekjeder.

2.4.1 Organisering av globale varekjeder

Gereffi (1994) skiller mellom to måter å organisere og koordinere produksjonen på: 1) Produsentdrevne varekjeder, og 2) kjøperdrevne varekjeder. Produsentdrevne kjeder refererer til kapital- og teknologiintensive bransjer, for eksempel bilindustrien, flyindustrien, IT-industrien, etc. Industriene er ofte dominert av et fåtall TNSer noe som gir en oligopol-lignende situasjon. Dette gjør det vanskelig for nye å etablere seg. Produksjonen er typisk vertikalt integrert og kontrolleres i stor grad av det / de ledende TNS. Enkle og typisk arbeidsintensive arbeidsoperasjoner settes bort til underleverandører.

Kjøperdrevne varekjeder er typisk for arbeidsintensive bransjer, som klesindustrien, tekstilindustrien, produksjon av fottøy, leker, forbrukerelektronikk, etc. De store og kjente merkevareselskaper og forhandlere spiller en dominerende rolle i organiseringen og koordineringen av kjedene. Produksjonsprosessen i kjøperdrevne kjeder er desentralisert, men til forskjell fra de vertikalt-integrerte produsentdrevne kjedene, står uavhengige underleverandører for produksjonen. Disse er typisk lokalisert i lavkostland i Sør, og produsere varer under merket eller navnet til kunden. Klassiske eksempler er Nike, Adidas, Gap, m.fl. Oppdragsgiver, la oss si Nike, designer produktet og gir nødvendige spesifikasjoner, og underleverandørene produserer og leverer i henhold til dette. Kjøperdrevne kjeder er karakterisert av sterk konkurranse på pris. Bransjene er lite kapital- og teknologiintensive noe som gjør det enkelt for nye å etablere seg. Dette fører til sterk konkurranse mellom land som har overskudd på billig arbeidskraft (Gereffi 1994).

2.4.2 Nasjonale utviklingsstrategier og globale varekjeder

Aktørene i varekjedene opererer ikke i et politisk vakuum. Gereffi (1994) understreker at statens rolle er viktig, siden nodene er lokalisert i land med ulik økonomisk politikk. Historisk sett, og i følge tradisjonell lærebok-inndeling, har landene i Sør valgt mellom en utviklingsstrategi basert på import-substitusjon (ISI), typisk for Latin-Amerika mellom 1920 – 1970, eller en eksportorientert utviklingsstrategi (EOI), typisk for land i Sør-Øst Asia fra 1960-tallet og fremover. I følge Gereffi er det en sammenheng mellom de nasjonale utviklingsstrategiene og organiseringen av varekjedene. ISI-strategien er i hovedsak basert på teknologi- og kapitalintensive næringer organisert i produsentdrevne varekjeder, for eksempel uthenting av naturressurser. Nasjonalstaten opptrer intervensjonistisk og er, sammen med store TNS, de dominerende aktørene i økonomien. EOI-strategien kan knyttes til arbeidsintensiv, eksportbasert produksjon organisert i kjøperdrevne varekjeder. Produksjonen

finner typisk sted i små og mellomstore private foretak i Sør. Nasjonalstaten blander seg sjelden inn i selve produksjonsprosessen, men er først og fremst en tilrettelegger for økonomisk aktivitet.

I følge Gereffi (1994; 2001) har det vært et markert skifte fra import-substitusjon til eksportledet økonomisk vekst i de fleste utviklingsland fra 1960-tallet og fremover. Dette skiftet sammenfaller med at et økende antall TNS har flyttet stadig mer av den arbeidsintensive delen av produksjonen til lavkostland i Sør. Skiftet fra ISI til EOI kan ikke ses uavhengig av Washington-institusjonenes rolle. De siste ti-årene er EOI fremmet som standard utviklingsmodell for økonomisk vekst, med henvisning til suksesshistoriene om de asiatiske tigrene.¹³

2.4.3 Konkurransen i globale varekjeder

Konkurransenintensitet er sentralt i GCC fordi det forklarer fordelingen av verdier mellom aktørene i kjedene: "...[A] relatively greater share of the wealth ... [accrues to] the core-like nodes than to peripheral ones. That is because competitive pressure is less pronounced in core-like nodes than in peripheral ones" (Gereffi et al. 1994:2). Dette blir tydelig når vi ser skiftet fra ISI til EOI i utviklingslandene fra 1960-tallet og fremover, idet skiftet har hatt store implikasjoner på konkurransen mellom- og innen nodene i kjedene. Som en konsekvens av at mange utviklingsland har investert i klesindustrien har også konkurransen mellom produsentlandene og produsentene i Sør blir tøffere. Dette gjør at selskaper og stater i Nord kan skaffe seg konkurransefordeler gjennom innovasjoner, og med dette overføres konkurransepresset til de perifere nodene. Eksempel på innovasjoner kan være nye måter å organisere produksjonen på og design og markedsføring. I følge Porter (1990) vil selskaper som produserer høyverdi-produkter for eksport også bygge etableringshindringer for å hindre nyetableringer gjennom å utvikle avanserte produksjonsprosesser, høykvalitets produkter og drive merkevarebygging. Dette gjør at de kan ta høyere priser. I tillegg vil selskapene ofte ha en bestemt geografisk tilknytning, for eksempel gjennom koblinger til forskningssenter, spesielle underleverandører, etc.

¹³ De sør-asiatiske tigrene består av Sør-Korea, Taiwan, Hong Kong og Singapore. Landene opplevde sterk økonomisk vekst fra 1960-tallet og frem til første halvdel av 1990-tallet, da Sør-Øst Asia ble rammet av finanskrisen. Det er uenighet om den økonomiske suksessen til landene kan forklares med Washington-institusjonenes utviklingsmodell, eller om veksten bedre kan forklares med nasjonalstatenes aktive og intervensjonistiske rolle.

Omvendt har vi sterkt konkurranseutsatte noder, som består av et stort antall konkurrerende foretak som produserer lav-verdi produkter for eksport. Disse selskapene har sine konkurransefortrinn i billig arbeidskraft, tilgang til råvarer, og gjennom stordriftsfordeler i produksjon. Disse konkurransefordelene er lette å kopiere av andre foretak. Lave etableringshindringer gjør det lett for nykommere å etablere seg, og en økning i antallet konkurrerende foretak i en bransje vil føre til lavere lønnsomhet (Porter 1990). Som nevnt tidligere, er det er en grunn til at selskaper har satt bort produksjonen, og heller konsentrerer seg om design, markedsføring og salg:

... [in] low-cost production (as in the footwear or garment industries) the principal profits are not realized in manufacturing, but rather in marketing, retailing and design – activities that typically remain in the core countries” (Appelbaum et al. 1994:188).

Hvor i kjeden overskuddene hentes ut, forklares i GCC med aktørenes relative maktposisjoner: “The GCC approach explains the distribution of wealth within a chain as an outcome the relative intensity of competition within different nodes” (Gereffi et al. 1994:4).

GCC og oppkjøperdrevne varekjeder gir ikke bare en god beskrivelse varekjedenes geografi. Analyserammen utgjør en fruktbar rammeverk når vi søker å identifisere og forstå de underliggende prosesser og mekanismer som styrer utviklingen og endringene i de globale varekjedene. Imidlertid hevdes det at GCC ikke i tilstrekkelig grad løfter frem statens rolle i varekjedene. En annen kritikk går på at arbeidere og deres allierte, i Nord og Sør, bør vies større plass i analysen. Disse elementene løftes frem i nettverkstilnærmingen.

2.5 Begrensninger ved varekjedetilnærmingen

I følge Smith et al. (2002) er ikke nasjonalstatens rolle tilstrekkelig nyansert i GCC. Videre hevder de at arbeidere fremstår som relativt passive, og at sivilsamfunnsorganisasjoner heller ikke vies nok oppmerksomhet. Det ligger en svakhet i det at Gereffi først og fremst fokuserer på input-output-relasjonene mellom foretakene i kjedene. Dermed er det en fare for å overse andre og sentrale aktørers mulighet til å påvirke og endre de globale varekjedene.

I teoretiseringen av GCC fremstår nasjonalstaten som en sentral aktør, men i analysene er nasjonalstaten redusert til å være en tilrettelegger for økonomisk aktivitet. Nasjonalstaten har en viktig rolle på flere geografiske nivå, både som regulator og katalysator. Den kan påvirke gjennom arbeidslovgivning og miljølovgivning. Den kan fremme en bestemt

industripolitikk og arbeidsmarkedspolitikk, og nasjonalstater kan ta i bruk makroøkonomiske instrumenter for å påvirke økonomien (Smith et al. (2002).

Smith et al. (2002) hevder også at arbeidere og sivilsamfunnsorganisasjoner er lite synlig i Gereffis analyser. I GCC er det prisen på arbeidskraft som i stor grad bestemmer kjedenes geografi. Arbeiderne blir med andre ord betraktet som passive offer. Smith et al. (2002) mener at arbeidere, gjennom andre former for organisering enn tradisjonell fagorganisering, kan øve innflytelse:

[Labour] process dynamics strongly influence wealth creation and work conditions within any node and across a chain. In addition we will argue that organized labour can have an important influence upon locational decisions within and between countries, thereby determining in part the geography of activities within a value chain” (Smith et al. 2002:47).

”Labour process dynamics” må ikke bare forstås som tradisjonell fagorganisering. I begrepet inngår også andre former for organisering mellom arbeidere og andre. Hale & Wills’ (2005) forskning viser hvordan kvinnelige arbeidere i Nord og Sør, i samarbeid med kampanjeorganisasjoner og andre arbeiderstøttede organisasjoner i Nord, har organisert seg i nettverk: Women Working Worldwide. Denne formen for nettverksorganisering gir større fleksibilitet, både horisontalt som vertikalt, fordi den geografiske rekkevidden er vesentlig større, innen samme, og mellom, globale leverandørkjeder. Nettverkene består av nasjonale kvinneorganisasjoner i Asia, Sentral- og Latin-Amerika og Europa. Organisasjonene er opprettet i den hensikt å hjelpe og støtte mindre, lokale organisasjoner av arbeidere i kampen for deres rettigheter. Forkningen til Hale & Wills (2005) viser at arbeiderne, gjennom nettverkene, er i stand til å påvirke TNS beslutninger. At arbeidere står i sentrum av nettverkene, og at nettverkene i stor grad drives av arbeidernes selv, sikrer lokal forankring. Denne formen for organisering representerer det som i litteraturen beskrives som ”bottom-up tilnærning” (Hale & Wills 2005). I fortsettelsen benevner jeg disse nettverkene for arbeiderdrevne nettverk.

En annen form for nettverk, som også har til hensikt å jobbe for forbedringer i arbeidsforholdene i globale leverandørkjeder, er flerpartsinitiativ, eller ”Multi-Stakeholder Initiative” (”MSI”). I flerpartsinitiativene kommer næringsliv, fagbevegelse og sivilsamfunn, og av og til også myndigheter, sammen for å utvikle- og implementere gode praksiser for handel som bedre ivaretar arbeidstakernes interesser. Jeg gir en grundigere beskrivelse av flerpartsinitiativene og deres rolle i kapittel 2.6.1. De siste årene er det etablert flerpartsinitiativer i flere land i Nord og Sør. Hughes (2001) argumenterer for at Ethical

Trading Initiative i England (ETI), det første flerpartsinitiativet i Europa, har lyktes med å skape en møteplass der selskaper kommer sammen for å utveksle erfaringer, lære, samt og utvikle gode praksiser for etisk handel.¹⁴

Til forskjell fra de arbeiderdrevne nettverkene, representerer flerpartsinitiativene en ”top-down tilnærming,” hevder Hale & Wills (2005). Aktørene i flerpartsinitiativene befinner seg i Nord, fjernt fra arbeiderne og produksjonsstedene. Imidlertid søker Til tross for ulik tilnærming har de arbeiderdrevne nettverkene og flerpartsinitiativene det til felles at de jobber for forbedringer for arbeiderne i de globale leverandørkjedene. Som jeg vil vise senere er den måten flerpartsinitiativene jobber på under endring. De erkjenner viktigheten og nødvendigheten av sterkere lokal forankring, og slik sett nærmer de seg ”bottom-up”-strategien.

2.6 Varekjeder og nettverk

Vi har lært at GCC gir oss informasjon om hvilken del av produksjonsprosessen som er lokalisert hvor, og hvorfor. Dette gjør varekjedeanalyse til en fruktbar tilnærmingen både for å beskrive og å forklare arbeidsforholdene i leverandørkjeder. Barrientos har brukt varekjede-tilnærmingen i flere studier av ulike bransjer, og argumenterer fruktbarheten i GCC som analyseramme:

Tracing the supply, or value chain allows us to situate employment within the context of global sourcing, and helps to understand the different factors affecting conditions of work (Barrientos 2002:64).

Vi har også lært at nettverkstilnærmingen, i større grad enn i GCC, legger vekt på den nasjonal-økonomiske konteksten. Kontekst er viktig fordi nasjonalstater og deres institusjoner griper inn og styrer økonomien på ulike måter. Nettverkstilnærmingen legger også vekt på nye former for nettverk og samarbeid mellom arbeidere og deres allierte i den globale økonomien. Styrken i nettverkstilnærmingen er at den utvidere analyserammen til å inkludere flere aktører og maktrelasjonene mellom disse:

[It] enables a widening of the analysis of power relations to embrace institutional, labour and civil society actors and their networks” (Will & Hale 2005:6).

¹⁴ Ethical Trading Initiative holder til i England og ble etablert i 1998. For mer informasjon, se <http://www.ethicaltrade.org/> Med tiden har flere andre land opprettet flerpartsinitiativ etter modell av ETI.

På bakgrunn av dette vil jeg hevde at en kombinasjon av globale varekjeder og nettverkstilnærmingen utgjør det mest fruktbare rammeverket for en analyse av etiske retningslinjer og betydningen av disse for arbeidsforhold i klesindustrien.

2.7 Bedrifiers samfunnsansvar

Det var i løpet av 1980-årene, i takt med avindustrialiseringen i Nord, at TNSene for alvor begynte å eksperimentere med bruk av underleverandører. Med samtidens ny-liberale vind i seilene argumenterte næringslivslederne og politikere for at globalisering var til alles beste, selv om det for en periode ville bety en forverring i arbeids- og miljøstandarder. De ny-liberale ideologene, med begge bena plantet i klassisk økonomisk tankegods, argumenterte med at billig arbeidskraft var til fordel for utviklingslandene. Det var deres komparative fortrinn, og ville trekke til seg utenlandske investeringer som igjen vil bidra til økonomisk utvikling og vekst, som til slutt vil dryppe ned ("trickle down") på de fattige. Slik skulle utviklingslandene komme seg ut av fattigdommen. For TNSene innebar bruk av underleverandører større fleksibilitet og utsikter til en helt annen fortjeneste uten selv å måtte eie produksjonen.

Det var først på 1990-tallet at den organiserte motstanden mot denne utviklingsmodellen bredte om seg i internasjonal skala. I kjølvannet av de store gatedemonstrasjonene i Seattle i 1999, og senere i Genoa og Cancun, har ulike sosiale bevegelser og "Ola og Kari Nordmann" samlet seg i kampen mot markedskapitalismen. Den massive motstanden har skapt et handlingsrom der det nå stilles krav til selskapene om økt ansvar, både hjemme og ute. I klesindustrien, for eksempel, var det først og fremst de store forhandlerne og merkevareselskapene som ble utsatt for kampanjer på 1990-tallet. Stadig nye avsløringer om elendige arbeidsforhold hos underleverandører i Sør ble slått stort opp i media, sivilsamfunnsorganisasjoner og forbrukere mobiliserte til kampanjer, en kvinnelig næringslivsleder satt på TV og gråt etter å ha blitt konfrontert med barnearbeid hos selskapets underleverandører, for å nevne noe. Den negative oppmerksomheten resulterte i at selskapene, mer eller mindre frivillig, måtte akseptere at de hadde et ansvar for arbeiderne som produserte varene. Som et svar på kritikken utviklet de store selskapene etiske retningslinjer ("company codes") for arbeidsforhold. Etter hvert fulgte andre selskaper etter, både i klesindustrien og andre arbeidsintensive bransjer, og på slutten av 1990-tallet var det en voldsom vekst i antall selskaper som utviklet egendefinerte retningslinjer (Jenkins et al.2002; Klein 2002).

Allianser av sivilsamfunnsorganisasjoner og fagbevegelsen lyktes altså i å få noen selskaper til å ta ansvar, tilsynelatende. Det viste seg, imidlertid, at retningslinjene hadde liten og ingen praktisk effekt, og at de i stedet tjente som PR-verktøy for selskapene (Jenkins 2002; Klein 2002). Denne erkjennelsen førte til etablering av de tidligere omtalte flerpartsinitiativene. Eksempler på flerpartsinitiativ er Ethical Trading Initiative i England, Fair Wear Foundation i Nederland, Fair Labour Association i USA, Initiativ for etisk handel (IEH) i Norge og Initiativ for etisk handel i Danmark. Flere andre land i Nord og Sør har opprettet lignende organisasjoner. Et flerpartsinitiativ fungerer som en medlemsorganisasjon, og tilbyr sine medlemmer, som i hovedsak er private selskaper, et møtested for erfaringsutveksling og læring. Flerpartsinitiativene er etablert for å hjelpe og å bistå medlemmene i å utvikle gode praksiser for etisk handel. Som et ledd i dette arbeidet har flerpartsinitiativene blant annet utviklet et sett med krevende retningslinjer som medlemmene er forpliktet til å (gradvis) implementere i sine leverandørkjeder. De har også utviklet en ulike verktøy og ressurser som medlemmene kan bruke i sitt etisk handel-arbeid.

Flerpartsinitiativene har prosess- og forbedringsfokus. Det betyr at medlemmene skal jobbe systematisk og langsiktig med forbedringsarbeidet i sine leverandørkjeder. I tilfelle brudd på selskapets retningslinjene skal kunden og produsenten bli enige om hva som må forbedres, hvordan det skal forbedres, og til hvilken tid. En slik tilnærming skiller seg fra ”comply or die”, som mange selskaper utenfor flerpartsinitiativene praktiserer. Comply or die vil si at kunden kutter samarbeidet med leverandører som bryter med selskapets retningslinjer.

2.7.1 Utvikling av etiske retningslinjer: En politisk-økonomisk interessekamp

Utviklingen og fremveksten av frivillige retningslinjer har involvert mange aktører: TNSer og deres bransjeorganisasjoner; fagbevegelsen; sivilsamfunnsorganisasjoner; myndigheter; produsenter og arbeidere. Disse har ulike interesser og motiv knyttet til hensikten med, omfanget av, og innholdet i retningslinjene. De vil også ha ulike syn på hvordan retningslinjene skal implementeres, følges opp og kommuniseres til omverdenen.

De som er positive til retningslinjer mener at disse kan spille en rolle når myndighetene svikter og ikke evner å gi arbeiderne den beskyttelsen de har krav på. Det er enighet om at frivillige retningslinjer alene ikke er nok. Det er også enighet om at de skal ikke være, og vil heller aldri bli, en erstatning for loven, for organisasjonsfriheten eller for retten til kollektive forhandlinger. Men, hevder de positive røstene: De kan være en katalysator for endring, for

eksempel som kampanjeverktøy overfor selskapene for å få disse til å ta større ansvar. Det kan også bidra til å øke oppmerksomhet omkring lovverket og arbeidstakeres rettigheter. I så måte kan retningslinjer være et supplement til loven. Følgelig kan de også bidra til økt oppmerksomhet om denne, og enda bedre; en styrking av denne. Retningslinjene kan også oppmuntre arbeidere til å organisere seg. For å få til dette, imidlertid, er det viktig at forbedringsprosessene forankres lokalt hos aktørene i Sør (Ascoly & Zeldenrust 2002; Shaw & Hale 2002; Hale & Wills 2005; Barrientos & Smith 2006).

Skeptikere, ofte representert ved fagbevegelsen og kampanjeorganisasjoner, ser på retningslinjene som en snikprivatisering og omgåelse av arbeidslovgivningen og internasjonale arbeidsstandarder. De finner det lite sannsynlig at et frivillig reguleringsregime er veien å gå når ikke engang juridisk bindende lover etterleves (Kearney 1999; Justice 2002). Skeptikerne erkjenner samtidig at retningslinjene kan ha noe for seg, under forutsetningen av at arbeiderne er organisert og at fagforeningene er velfungerende. Da kan retningslinjene brukes for å fremme andre og nye krav. Radikale røster i deler av fagbevegelsen i Sør, for eksempel India, ser på ideen om etiske retningslinjer som ren proteksjonisme fra Nord, og som noe som hindrer økonomisk utvikling.

TNSene og bransjeorganisasjonene er sinkene i utviklingen av strengere og mer omfattende retningslinjer. En OECD-undersøkelse fra 1999 viser at deres egne retningslinjer er lite forpliktende og har liten troverdighet, fordi de så ensidig gjenspeiler selskapenes egne interesser. Resultatet blir ofte vage, upresise og lite forpliktende retningslinjer (Jenkins 2002). Forskningen er også svært entydig når vi ser på TNSenes motiver for å utvikle retningslinjer. I samme OECD-studie kommer det frem at selskapenes motiver først og fremst er knyttet til rykte og omdømme. Klein (2002) gjør interessante observasjoner som viser hvordan merkevareselskapene i Nord har endret strategi. Da selskapene hadde egen produksjon, prydet selskapenes logoer fabrikkbygningene. Senere, da produksjonen ble flyttet til land i Sør, gjorde de alt som stod i deres makt for å fjerne alle spor som kunne tilbakeføres til logoen og merkevaren. Nyere forskning viser at selskapenes motiver forblir uendret: "...[Avoiding] government legislation, intervention, or pressure and reducing or preventing negative public attention are the most commonly noted motivations for corporations adopting codes" (Bondy, Matten & Moon 2006:4). Følgelig er det ingen overdrivelse å hevde at retningslinjene, for de fleste TNS, er et verktøy som skal beskytte merkevaren og selskapets omdømme, og følgelig tjene selskapenes og aksjonærenes økonomiske interesser.

Det går et viktig skille mellom retningslinjer som inkluderer ILO-kjernekonvensjoner og de som ikke gjør det. Kjernekonvensjonene uttrykker universelle standarder for

arbeidsforhold og arbeidsmiljø. De ble vedtatt i 1998 og er bindende for alle FNs medlemsland;¹⁵

- Organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger (C 87 og C 98)
- Forbud mot alle former for tvangsarbeid (C 29 og C 105)
- Minimumsalder (C 138 og C 182)
- Forbud mot diskriminering i ansettelsesforhold (C 111 og C 100)

For fagbevegelsen og sivilsamfunnsorganisasjoner er kjernekonvensjonene spesielt viktige, nettopp fordi de omhandler arbeidsforhold. Organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger fremheves som de mest sentrale (Murray 2002). I retningslinjer utviklet av TNSene eller deres bransjeorganisasjoner er konvensjonene 87 og 98 som regel utelatt, kommer det frem av ovennevnte OECD-undersøkelse (Jenkins 2002). Det hevdes imidlertid at kjernekonvensjoner alene ikke er tilstrekkelig. For det første er kjernekonvensjonene laget av stater, og de er ment for stater. For det andre er de lite presise og fanger heller ikke godt nok opp arbeidernes lokale behov. Clean Clothes Campaign (2002) utførte på 1990-tallet en omfattende studie blant kvinnelige arbeidere i klesindustrien i flere asiatiske land. Tilbakemeldingen fra arbeiderne var klar: ILO-kjernekonvensjoner er bra, men langt fra nok. Viktigere er det at retningslinjene reflekterer lokale behov og inkludere standarder for lønn, arbeidstid og helse, miljø og sikkerhet (HMS). Andre studier viser det samme (Shaw & Hale 2002).

For å sikre retningslinjene troverdighet og legitimitet trengs det systemer og prosedyrer for oppfølging, kontroll og rapportering. Mange selskaper velger å gjøre jobben selv. De er altså sine egne kontrollører. Av opplagte grunner anses dette for å være en lite troverdig og transparent metode. Andre selskaper setter bort jobben til en ekstern part - til en kommersiell eller ikke-kommersiell aktør. En tredje og strengere variant er å få en uavhengig 3. part verifikasjon. Det kan for eksempel være at en klesprodusent verifiseres opp mot en bestemt standard. Den beste og mest omfattende standarden for arbeidsforhold, sies å være SA8000. I følge fagbevegelsen og mange sivilsamfunnsorganisasjoner er den mest effektiv og troverdige måten at arbeidere selv gjør jobben. Kontroller og inspeksjoner har blitt stor-industri blant kommersielle aktører. Flere forskere uttrykker bekymring over utviklingen, og med rette. Flere studier viser at inspektører i revisjonsselskaper, som påberoper seg å være uavhengige,

¹⁵ http://www.fn.no/ilo_informasjon/konvensjoner (17.12.2007).

tilslører og dekker over soleklare brudd på retningslinjene til de selskapene som også er deres kunder (Dubinski 2002; O'Rourke 2002; 2003; Clean Clothes Campaign 2005). Det er ikke vanskelig å se problemet med "bukken og havresekken."

I debatten om utviklingen av etiske retningslinjer skal det også nevnes at FN og OECD har utviklet sine varianter, henholdsvis "Global Compact" og "Guidelines for Multinational Enterprises."¹⁶ TNS over hele verden har forpliktet seg til å etterleve kravene i Global Compact, og så merkelig kanskje. Hovedkritikken mot Global Compact er at retningslinjene er svakere og mindre forpliktende enn allerede eksisterende varianter. Følgelig vil de bidra til å undergrave andre og strengere retningslinjer som bedre ivaretar arbeidernes interesser. Når det er sagt; i 2006 og 2007 ble flere hundre selskaper kastet ut av Global Compact fordi de ikke fulgte rapporteringsrutinene.¹⁷ OECDs retningslinjer gjelder for alle selskaper med hovedsete i OECD-land. Retningslinjene ble strammet opp i 2000, da vi fikk en styrking av oppfølgingsmekanismene. I tillegg gjelder retningslinjene nå også for selskaper som gjør forretninger med andre selskaper utenfor OECD-området (Justice 2002).

For å oppsummere. Ulike aktører har ulike interesser knyttet til etiske retningslinjer som reguleringsmekanisme. På den ene siden står fagbevegelsen, pressgrupper og sivilsamfunnsorganisasjoner. Disse ønsker mer omfattende og forpliktende retningslinjer. På den andre siden står selskapene og deres bransjeorganisasjoner:

The analysis of codes [indicates] that those which are most likely to reflect the real concerns and conditions of the workers in world market factories are more likely to have been drawn up by labour advocates, pressure groups and NGO's and least likely to have been developed or to be owned by individual companies or industry organizations (Jenkins et al. 2002:4).

Flerpartsinitiativene forsøker å forene de ulike interessene, hvilket kan være en utfordring. Hvis retningslinjene er for strenge vil de virke ekskluderende på selskapene. Er de for slakke, mister de sin troverdighet. Flerpartsmodellen har fått kritikk for å representerer en ovenfra og ned-tilnærming, og at mangel på lokal forankring begrenser det potensialet som ligger i retningslinjene (Hale & Wills 2005). Det skal imidlertid legges til at flerpartsinitiativene som organisasjoner ennå er unge, og at de hele tiden lærer.

¹⁶ http://www.oecd.org/department/0,2688,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html (17.12.2007), <http://www.unglobalcompact.org/> (17.12.2007).

¹⁷ <http://www.unglobalcompact.org/> (25.02.2008).

2.7.2 Etske retningslinjer sett fra Sør

Etiske retningslinjer som idè og prosjekt kommer fra Nord, og drives frem av aktører i Nord. Et spørsmål som opptar forskere, fagbevegelsen og sivilsamfunnsorganisasjoner, er hvordan produsentene i Sør, og enda viktigere; arbeiderne, forholder seg til retningslinjene. Når retningslinjer implementeres tas det for gitt at dette ses på som noe positivt i Sør. Er det slik?

Som vist tidligere operer klesprodusenter i et sterkt konkurranseutsatt marked. TNSene krever lave priser og rask levering, samtidig som de stiller krav om etterlevelse av selskapets retningslinjer. Dette setter produsentene i en vanskelig situasjon, fordi TNSs innkjøpspraksis i mange tilfeller motvirker og hindrer produsentene i å oppfylle retningslinjene. Innkjøpspraksis handler om hvordan et selskap organiserer innkjøpene sine overfor agenter og produsenter.¹⁸ Det er ikke uvanlig at produsentene idømmes sanksjoner, for eksempel fratrukk i prisen, hvis ikke de leverer i tide. Dermed tvinges arbeiderne til å jobbe overtid. Det oppleves også som et problem at produsenter, som ofte produserer for flere kunder, må forholde seg til ulike varianter av retningslinjer og flere inspektørteam. Dette krever ressurser i en ellers svært hektisk hverdag. Produsentene vil derfor ofte oppleve at retningslinjene bidrar til å øke kostnadene deres, direkte eller indirekte, og mange er derfor "...opposed to any toughening of any of the regulatory regime or to measures that would strengthen the role of trade unions" (Jenkins 2002:16).

Arbeidere har også et ambivalent forhold til retningslinjene. Den globale klesindustrien er dominert av kvinner, og mange retningslinjer reflekterer verken lokale behov eller spesielle behov som kvinner har (Pearson & Seyfang 2002). Arbeiderne vil også oppfatte retningslinjene som en trussel mot jobben hvis kunden i Nord følger en "comply or die-praksis," dvs. at kunden hever kontrakten med en produsent hvis det oppdages brudd på retningslinjene. Det gjør at arbeidere må leve med frykten for oppsigelser. Resultatet er at arbeidere kan få en negativ holdning til noe som i utgangspunktet er ment å hjelpe dem. Imidlertid vil skepsisen delvis kunne overvinnes hvis forbedringsarbeidet i større grad ble forankret lokalt.

2.7.3 Hva er effektive og troverdige retningslinjer?

Gitt diskusjonen over, og gitt at retningslinjer har noe for seg, hva karakteriserer effektive og troverdige retningslinjer? Neil Kearney, leder for International Textile, Garment and Leather-

¹⁸ http://www.cleanclothes.org/publications/05-05-purchasing_practices.htm (19.02.2008).

Workers' Federation, lister opp fire betingelser: 1) De dette angår, altså arbeidere, må involveres i prosessen med utforming, implementering og oppfølging av retningslinjene; 2) retningslinjene må reflektere lokale behov, som et minimum må de inkludere ILO-kjernekonvensjoner, og de må sikre en lønn det går an å leve av; 3) retningslinjene må implementeres i hele leverandørkjeden og selskapet må stille alle nødvendige ressurser til rådighet, dvs. ressurser for intern og ekstern opplæring og ressurser for etablering av kontrollrutiner og rapportering; og 4) selskapet må garantere full åpenhet overfor ansatte, leverandører og underleverandører, og det må forplikte seg til uavhengige kontroller utført av uavhengige og kvalifiserte organisasjoner eller selskaper (Kearney 1999). Også andre organisasjoner gir sin tilslutning til disse betingelsene. Argumentet er at TNSene alene ikke kan diktere betingelsene hvis retningslinjene skal komme arbeiderne til gode.

Til slutt i dette kapittelet vil jeg se nærmere på to store, og relativt nye, studier av klesindustrien. Studiene er interessante av flere grunner. Den ene ser på betydningen av etiske retningslinjer fra et verdikjedeperspektiv. Den andre studien ser på muligheter for, og betydningen av, nye former for arbeiderorganisering fra et nettverksperspektiv. Selv om studiene har ulik teoretisk tilnærming, har de det til felles at de søker å identifisere og analyserer nye tilnærminger, eller strategier, for hvordan arbeidsforholdene kan bedres. Studiene kompletterer altså hverandre. De er også interessante fordi de analyserer klesindustrien i flere land, blant annet Kina. Jeg vil bruke studiene som referanserstudier i analysen.

2.8 To studier av klesindustrien

“Threads of labour: Garment industry supply chains from the workers’ perspective”

Angela Hale og Jane Wills er redaktører for boken ”Threads of labour: Garment industry supply chains from the workers’ perspective.” Boken kom ut i 2005, og sammenfatter funnene fra et aksjonsforskningsprogram i 9 land: England, Bulgaria, Pakistan, India, Kina, Bangladesh, Sri Lanka, Thailand og Filippinene. Det fremkommer ikke av boken når prosjektet startet og når det sluttet. Imidlertid står det at prosjektet gikk inn i slutfasen i begynnelsen av 2002. Programmet ble koordinert av Women Working Worldwide (WWW). WWW er en engelskbasert NGO som har bygget opp et omfattende nettverk av lokale organisasjoner av arbeidere og sivilsamfunnsorganisasjoner i Sør, linket sammen med tilsvarende organisasjoner i Nord. Til sammen utgjør disse WWWs globale nettverk, eller det

jeg tidligere har omtalt som arbeiderdrevne nettverk. Selve forskningen ble utført av personer i disse nettverkene. Heretter omtaler jeg studien som WWW-studien.

Aksjonsforskning bruker ulike metoder, både kvantitative og kvalitative teknikker, og understreker viktigheten av å ha en deltakenede og demokratisk "bottom-up tilnærming." Det er arbeidernes røst som skal høres, og det er arbeidernes behov som skal stå i sentrum. Forfatterne legger et nettverksperspektiv til grunn for analysen. Med utgangspunkt i organiseringen av klesproduksjonen og den negative effekten dette har på arbeidsforholdene, undersøker forfatterne hva arbeidere har klart å mobilisere av motstand, med støtte fra organisasjoner i Nord og Sør, i kampen for en bedre hverdag. WWW-studien viser at arbeidere i klesindustrien jobber under elendige forhold, det være seg i England, India eller Kina. I følge forfatterne skyldes dette omstruktureringen i industrien siden 1980-tallet som har ført til intens konkurransen mellom land, og mellom lokale klesprodusenter. Funnene i boken støtter annen forskning hevder det samme. I tillegg, sier de, har studien bidratt med ny kunnskap om forholdene lengst bak i leverandørkjeden. Denne kunnskapen ble først tilgjengelig da arbeiderne selv tok del i forskningsprogrammet.

For å motvirke den ødeleggende utviklingen tar forfatterne til orde for en "bottom-up tilnærming" der arbeiderne selv, og deres lokale organisasjoner står i sentrum og driver prosessen, gjerne med støtte fra lignende organisasjoner i Nord. Denne tilnærmingen underbygges med en rekke eksempler fra flere land der WWW har bygget opp nettverk av organisasjoner som igjen støtter mindre og lokale arbeiderorganisasjoner. En slik tilnærming sikrer lokal forankring, hvilket er nødvendig, og en forutsetning for å lykkes, hevder forfatterne. De ønsker flerpartsinitiativene og deres tilnærming til etisk handel velkommen, men stiller seg tvilende til om frivillige retningslinjer vil ha noen effekt så lenge prosessen drives av aktører i Nord, uten deltakelse fra aktørene i Sør. Det bør bygges bro mellom WWWs modell og flerpartsinitiativenes tilnærming, hevder de.

Et sentralt argument for Hale & Wills er at tradisjonell fagorganisering ikke lenger er tilstrekkelig. Fagforeningene når ikke lenger ut til arbeiderne. Dette blir tydelig når vi ser på organiseringen av de globale produksjonssystemene. Lag på lag med leverandører og underleverandører lokalisert i flere land, og på ulike kontinenter, er vevet sammen i komplekse, intrikate nettverk som gjør det vanskelig, og umulig, for fagbevegelsen og samle arbeidere om en global, felles strategi. I tillegg, sier forfatterne, møter den nasjonale fagbevegelsen motstand fra lokale myndigheter, myndighetene ser det som nødvendig å måtte på arbeidslovgivningen for å gjøre seg tilstrekkelig attraktive for TNSene. Dette gjør det vanskeligere for arbeidere å organisere seg. Derfor, hevder forfatterne, må motstanden ta en

annen form, nemlig form av lokale arbeiderdrevne nettverk med støtte av et større globalt nettverk, som går utover og på tvers av egen arbeidsplass. På den måten kan lokale arbeidere og de globale nettverkene bidra til å dempe eller hindre TNSs 'shopping' av billig arbeidskraft. Får å få til dette, imidlertid, trengs en forståelse av hvor makten ligger i leverandørkjeden, og en forståelse av hvordan press på pris og leveringstider hindrer lokale produsenter i å respondere på arbeidernes ønsker og krav om forbedringer. Opplæring og trening av arbeidere og organisasjoner, samt informasjonsutveksling mellom nettverkene, er derfor viktig. Kina representerer en spesiell utfordring, fordi myndighetene forbyr uavhengige fagforeninger. Denne knebling av arbeidere gjør det vanskelig å agere innenfra, hvilket betyr at de arbeiderdrevne nettverkene må organiseres utenfra, for eksempel fra Hong Kong.

Dersom arbeidere skal stille opp for hverandre forutsettes internasjonal solidaritet mellom arbeidere. Hensman (2005) stiller det betimelige spørsmålet om vi kan forvente at arbeidere i klesindustrien stiller solidarisk opp for hverandre. Hvis en klesprodusent i Italia vurderer å flytte produksjonen til Kina, vil arbeiderne i sistnevnte land stå solidarisk opp for de italienske arbeiderne som risikerer å miste jobben? Eller hvis arbeidere som forsøker å etablere fagforening får sparken, kan de regne med nasjonal og internasjonal støtte fra andre kolleger i klesindustrien? Skal vi få til dette er det viktig at nettverkene har lokal forankring:

”... [Solidarity] is best crafted by taking a lead from the workers producing the goods, by working with organisations that are trying to solve workers' own problems, whether or not these are trade unions in the traditional sense” (Hale & Wills 2005:236).

“The ETI code of labour practice: Do workers really benefit?”

Stephanie Barrientos er en fremtredende forsker innen etisk handel, og har skrevet flere vitenskapelige artikler. I 2003 ble ”Institute of development studies, Univesity of Sussex” ved Stephanie Barrientos, engasjert av ETI til å gjøre en studie av utvalgte ETI-medlemmer. Oppdraget lød: Hvordan implementeres ETIs etiske retningslinjer (”base code”) hos medlemmene og i medlemmenes leverandørkjeder?¹⁹ Hvilken innvirkning har retningslinjene på arbeiderne i leverandørkjeden? Hva kan ETI-medlemmene gjøre for å bidra til forbedringer i arbeidsforholdene i leverandørkjedene? Tre år senere, i 2006, kom rapporten ”The ETI code of labour practice: Do workers really benefit?,” heretter omtalt som ETI-studien.²⁰ ETI-studien er per i dag den største og mest omfattende studien av etiske

¹⁹ For ETIs retningslinjer, se; http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code_en.shtml (02.02.2008).

²⁰ Rapporten kan lastes ned; <http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/09/impact-report/index.shtml> (02.02.2008).

retningslinjer og deres betydning for arbeidsforhold. Rapporten presenterer funn fra ulike sektorer i flere land: Klær i India, klær og fottøy i Vietnam, frukt i Sør Afrika, bananer på Costa Rica, blomster i England, og klær i Kina. Studien i Kina var ikke like omfattende som de andre studiene. I stedet ble det gjennomført en såkalt "scoping study". Det skyldtes begrensede ressurser og spesielle utfordringer knyttet til den kinesiske konteksten, noe jeg kommer tilbake til senere. De føler seg allikevel sikre på at studien i Kina gir et fyldig og godt beskrivende bilde av hvilke faktorer som påvirker arbeidsforholdene- og implementeringen av retningslinjer i landet. Barrientos og kollegene hennes har lagt et verdikjedeperspektiv til grunn. De understreker at det først og fremst er underleverandører øverst i leverandørkjeden som er undersøkt. Under følger utdrag fra hovedrapporten (Barrientos & Howell 2006) og rapporten fra Kina (Barrientos & Smith 2006).

I hovedrapporten kommer det frem at implementering av etiske retningslinjer har ført til forbedringer innen HMS, de har bidratt til reduksjon i overtidsbruk, de har hatt en positiv innvirkning på lønnsutviklingen, sosiale rettigheter blir i større grad oppfylt, og de har bidratt til en reduksjon i barnearbeid. Retningslinjene hadde størst innvirkning på HMS-området. Innenfor de andre forbedringsområdene var det store variasjoner mellom sektorer og mellom land. Retningslinjene hadde liten og ingen innvirkning på organisasjonsfrihet, diskriminering, trakassering og regulære ansettelser. Retningslinjene har størst betydning for faste ansatte, i følge rapporten. Kontraktarbeidere og migrantarbeidere erfarte kun mindre endringer i arbeidsforholdene. Rapporten viser at kvinner fortsatt blir diskriminert ved ansettelser, ved forfremmelser og i forhold til kompetanseheving. Hos mange av produsentene har implementering av retningslinjene bidratt til at ledelsen har blitt mer oppmerksom på landets arbeidslovgivning. Dette er viktig, sier Barrientos. I dette ligger et håp om at retningslinjere på sikt kan bidra til mer bærekraftige og varige endringer.

Rapporten om Kina viser Kina som produsentland skiller seg fra andre land fordi leverandørkjedene ofte involverer ett eller flere mellomledd. Dette gjør leverandørkjeden mer uoversiktlig og kompleks, og det gjør implementering av retningslinjer vanskeligere. En annen begrensning ligger i den politiske- og økonomiske konteksten, som legger sterke bånd på hva ETI-medlemmene kan gjøre. Forbudet mot frie og uavhengige fagforeninger og fraværet av kritiske sivilsamfunnsorganisasjoner gjorde det vanskelig for forskerne å sammenholde informasjonene fra forskjellige kilder for å vurdere validiteten i opplysningene (mer om dette i kapittelet 3 om metode). Det gjør ikke saken bedre at mange arbeidere er trent opp i hva de skal si når inspektører kommer på besøk. Dobbel bokføring over arbeidstimer og lønn er også et stort problem. Dobbel bokføring vil si at det finnes en offisiell-, og en

uoffisiell, versjon der sistnevnte gir de korrekte opplysningene, men holdes skjult for inspektører. I sum gjorde dette det vanskeligere å vurdere betydningen av retningslinjene for arbeidere i den kinesiske klesindustrien.

I diskusjonen om betydningen av retningslinjer vil spørsmål om årsakssammenheng dukke opp. Hva skyldes retningslinjene, og hva skyldes andre forhold? Dette diskuteres også i ETI-studien. Forfatterne erkjenner at implementering av ETIs retningslinjer alene ikke kan tilskrives den positive utviklingen. Hvorvidt medlemsbedriften og dens produsenter forpliket seg til å drive forbedringsarbeid er viktig. Kunden i Nord må ikke gjøre det vanskelig for produsentene å oppfylle retningslinjene ved å presse hardt på pris og leveringstid. Samtidig må produsentene vise vilje til endring. Kvaliteten på relasjonene mellom oppdragsgiver og leverandør er viktig, og øker sannsynligheten for en positiv utvikling, i følge rapporten om Kina.

Forfatterne understreker viktigheten av å trene arbeidere og avdelingsledere i hvordan de kan drive forbedringsarbeid og videre hvordan de kan kontrollere at retningslinjene følges. Det må også etableres kanaler der arbeiderne kan melde tilbake til oppdragsgiver dersom retningslinjene brytes uten at de blir straffet for det. Det siste forutsetter sterkere lokal forankring. Avslutningsvis ser forfatterne det som positivt og viktig at stadig flere selskaper stiller krav om etterlevelse av etiske retningslinjer. Samtidig er det et problem at det ikke finnes en standard. Slik situasjonen i dag er at leverandørene må forholde seg til flere kunder og ulike retningslinjer. Dette bidrar til å redusere potensialet i retningslinjene.

2.9 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg presentert og diskutert det analytiske rammeverket. I en analyse av etiske retningslinjer og deres betydning for arbeidsforhold er det viktig å ha kunnskap om den bransjen retningslinjene er ment å virke i. Politiske, økonomiske- og teknologiske utviklingstrekk siden 1960-tallet, som skjøt fart utover 1980-tallet, har radikalt endret organiseringen av klesindustrien. Liberalisering i sektoren har ført til intens konkurranse mellom nasjoner og mellom lokale produsenter i Nord og Sør, der landene er tvunget inn i en underbudskamp for å lokke til seg utenlandske selskapers oppdrag og investeringer. Den harde konkurransen har store negative implikasjoner på arbeidsforholdene i de globale leverandørkjedene.

Jeg har argumentert for at globale varekjeder, eller mer presist oppkjøperdrevne varekjeder, er en fruktbar analytisk tilnærming for å lokalisere aktørene i klesindustrien og for

å forklare logikken som industrien opererer etter. Jeg har sagt at nasjonalstaten spiller en sentral rolle for å fremveksten av, og endringene i, de globale leverandørkjedene. Jeg har også vist at andre og nye former for nettverk, herunder arbeiderdrevne nettverk og flerpartsinitiativ, gir en bedre og mer helhetlig forståelse av den dynamikken og de mekanismene som bestemmer utviklingen i industrien. Dette er alle viktige elementer i en analyse av etiske retningslinjer og deres betydning for arbeidsforhold.

Etiske retningslinjer som (frivillig) reguleringsmekanisme er i endring. Fra å være et dokument uten særlig forpliktelse, tar mange selskaper i dag etikk mer på alvor. Det skyldes blant annet frykten for å bli hengt ut i mediene og de konsekvensene det kan få for økonomien i selskapet. Det skyldes også større press på selskapene fra sivilsamfunn, fagbevegelse og forbrukere. Etableringen av nye flerpartsinitiativ er et uttrykk for at etisk handel har kommet et skritt videre. Disse representerer en mer progressiv tilnærming enn selskapenes egne retningslinjer. Samtidig har de en lang vei å gå for å sikre sterkere lokal forankring. Dette er nødvendig for å få til varige endringer.

Jeg har vist at produsenter og arbeidere i Sør har blandede følelser for selskapenes retningslinjer. Mens noen selskaper avslutter samarbeidet med en produsent hvis denne bryter retningslinjene, har andre selskaper en mer langsiktig strategi. I tilfelle brudd på retningslinjene skal produsenten vise at denne evner å rette opp i forholdene. Et problem i denne sammenheng er at kundens innkjøpspraksis hindrer produsentene i å etterleve retningslinjene. Dette problemet opptar flerpartsinitiativene. De erkjenner at det er nødvendig med sterkere lokal forankring. WWW-studien og ETI-studien viser at lokal forankring er nødvendig for å få til forbedringer, og varige forbedringer.

3 Metode og datainnsamling

Formålet med dette kapittelet er å redgjøre for valg av metodisk tilnærming og å gi leserne en forståelse av hvordan datainnsamlingen foregikk, herunder også vurdering av forskningens kvalitet. Jeg innleder med et avsnitt om vitenskapsteoretisk ståsted.

3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

Den dominerende vitenskapsoppfattelsen i dag er det empirisk-positivistiske vitenskapsideal. Det vil si et ideal som hevder at all viten om virkeligheten utelukkende må baseres på sanseerfaringer. Det som ikke kan observeres avvises som ikke-eksisterende, som metafysikk. Realismen er først og fremst et alternativ til positivismen. Kritisk realisme forkaster den logiske positivismens atomistiske ontologi. I stedet legger den en relasjonell ontologi til grunn. Det er relasjonene mellom de enkelte enhetene som ses på som de primære prosessene og som utgjør virkeligheten.

Realismens klassiske premiss er at det finnes en virkelighet forut for, og uavhengig av oss, som observatører. Virkeligheten utgjøres av varige strukturer som eksisterer uavhengig av våre sanser og erfaringer. Følgelig kan de heller ikke måles, som i empirismen. Strukturene, som er der latent, besitter kausale mekanismer og krefter som igjen kan utløse hendelser. Disse hendelsene kan observeres, men hvordan de kommer til uttrykk vil variere, avhengig av hvordan kreftene og mekanismene i strukturene virker, og av ytre omstendigheter (Hansen & Simonsen 2004).

Sayer (1984) har bragt kritisk realisme inn i samfunnsgeografien. Han kritiserer den positivistiske tradisjonen for å bruke empiriske regelmessigheter og generelle mønstre som forklaring på hvorfor ting skjer. Det at to variabler samvarierer behøver ikke bety at det er noen reell årsakssammenheng mellom dem. Sammenhengen sier i seg selv ingen ting om hvorfor de to variablene samvarierer. En empirisk regelmessighet gir med andre ord ingen årsaksforklaring. Sayer er også sterkt kritisk til lukkede systemer i forskningen. Å studere sosiale fenomener under kontrollbare forhold har lite med den virkelige verden å gjøre. Samfunnet er i endring og endringene kan være påvirket av strukturer og mekanismer på alle geografiske nivåer. Disse mekanismene vil ha varierende styrke over tid og sted. Virkeligheten blir dermed langt mer komplisert. Et likt empirisk resultat kan ha vidt forskjellige årsaker, og de betingelsene som årsaksmekanismene virker under vil stadig variere. Utfallene blir derfor kontingente.

Hvorfor er en diskusjon om kritisk realisme relevant for denne oppgaven? For det første, kritisk realisme tar utgangspunkt i at empirien er teoriladet. Det betyr at det vi erkjenner er avhengig av de begreper og den oppfattelsen av sammenhenger vi har på forhånd. Dette står i motsetning til positivismen som påberoper seg nøytralitet. Min før-forståelse vil således prege meg i møte med informantene, og den vil prege meg i forhold til hvordan jeg tolker og analyserer dataene. For det andre, kritisk realisme avviser nødvendigheten av empiriske regelmessigheter i forskningen. Å hevde at omstrukturering av klesindustrien vil få det samme uttrykket i alle nasjonale kontekster vil være en grov forenkling av virkeligheten og bygge på feilaktige premisser. Betydningen av etiske retningslinjer for arbeidsforhold vil variere med tid og sted, og blant annet avhenge av den politiske-økonomiske konteksten hvori de er ment å virke. Forklaringer på hvorfor ting skjer må derfor inneholde et kontekstuel element. I den kritiske realismen er forskningens rolle ikke å generalisere ut i fra en rekke enkeltfenomener, men å avdekke de skjulte sammenhenger til det vi erfarer. Skal vi forklare fenomener må vi derfor ha kjennskap til de "... skjulte relationer og mekanismer, der er med til at frembringe de iagttagne hendelser" (Hansen & Simonsen 2004:34).

3.2 Kvalitativ metode og case-studie som forskningsstrategi

3.2.1 Begrunnelse for valg av metode

Metodevalg bestemmes ofte ut fra tema og problemstilling (Alvesson og Sköldberg 1994). For å studere betydningen av etiske retningslinjer for arbeidsforhold har jeg valgt kvalitativ metode og casestudie som forskningsstrategi. Kvalitativ metode søker å forklare hvordan og hvorfor ting skjer og har til hensikt å gi dypere innsikt i komplekse fenomener og prosesser (Thagaard 2002).

Mitt valg av metode er begrunnet ut i fra problemstillingens komplekse karakter. Problemstillingen er kompleks fordi den involverer ulike interesser, og mangfoldet av relasjoner og interessenetninger mellom disse. Problemstillingen er også kompleks fordi den har til hensikt, ikke bare å beskrive arbeidsforholdene hos de kinesiske produsentene, men også å identifisere de bakenforliggende mekanismene som kan forklare standarden, eller nivået på arbeidsforholdene.

Kompleksiteten i problemstillingen fordrer et åpent og fleksibelt undersøkelseopplegg. I motsetning til kvantitativ metode som følger strenge prosedyrer og regler for innhenting av data, er kvalitativ metode nettopp kjennetegnet ved åpenhet og fleksibilitet i

forskningsprosessen. Thagaard (2002) kaller dette innlevelse. Innlevelse er et viktig aspekt ved kvalitativ forskning, og betyr at forskeren er åpen og mottakelig i forskningsprosessen. Dette gir forskeren anledning til å foreta tilpasninger og justeringer underveis. Slike tilpasninger kan i mange tilfeller være helt nødvendige fordi forutsetningene eller betingelsene for studien endrer seg, eller fordi forskeren får uventede opplysninger som han ønsker å utforske videre. Det innebærer også at forskeren kan arbeide parallelt med de ulike delene av forskningsprosessen. Således blir det et gjensidig påvirkningsforhold mellom utforming av problemstilling, innsamling av data og analyse og tolkning (Fossåskaret 1997; Kvale 2001; Dwyer & Limb 2001; Valentine 2001; Thagaard 2002). Et annet viktig aspekt ved kvalitativ forskning er systematikk (Thagaard 2002). Systematikk er knyttet til hvordan forskeren forholder seg til datainnsamling og analyse av dataene. Det viktigste argumentet for en systematisk tilnærming er at forskeren bør ha et reflektert forhold til metodiske beslutninger. Forskeren bør redgjøre for metodiske endringer underveis, samt bakgrunnen for endringene. På denne måten gjøres forskningsprosessen gjennomiktig, hvilket i sin tur gir grunnlag for å vurdere forskningens kvalitet. I kapittel 3.5 redegjør jeg for hvordan innlevelse og systematikk kom til uttrykk i min forskning.

3.2.2 Case-studie som forskningsstrategi

Casestudier har fått stadig større utbredelse som forskningsstrategi og benyttes i dag i mange av samfunnsfagene. Yin (2003) sier at casestudier er egnet når vi søker svar på hvordan og hvorfor ting skjer, når forskeren ikke kan kontrollere intervju situasjonen og utfallene, og når vi undersøker samtidsaktuelle tema. Andersen (1997) sier at case-studier også er egnet når det vi står overfor representerer noe unikt.

Hva er en case-studie? Det er en utbredt oppfatning at casestudier omhandler en eller flere empirisk avgrensede enheter, for eksempel en gruppe eller organisasjon (Thagaard 2002). I følge Hammersley & Gomm (2000:2) er en slik definisjon problematisk, fordi all forskning da blir et case-studie: "... [All] research is case study: There is always some unit, or set of units, in relation to which data is collected and / or analysed." Betegnelsen case-studie synes altså å være svært generell. Henviser case-studier til typen forskningsspørsmål? Er det datainnsamlingsprosessen det refererer til? Er det systematiseringen og presentasjon av data det handler om, eller er det en overordnet strategi for kunnskapsinnhenting? I noen tilfeller faller det sammen med, og overlapper delvis med andre begrep som deltakende observasjon, feltarbeid og kvalitativ forskning. Til tross for diskusjoner omkring casestudier kan vi, slik

terminologien legger opp til, si at et casestudie omhandler ett eller noen få tilfeller som gjøres til gjenstand for inngående studier, enten fordi det finnes kun en eller noen få, eller fordi det bare er en eller noen få case som er tilgjengelig for forskeren. Yin (2003) avgrensner casestudier som forskningsstrategi til undersøkelser hvor fenomener studeres i sin naturlige sammenheng og hvor undersøkelsen baserer seg på flere kilder av data. Han understreker at det ikke er antall case som er det avgjørende for kvaliteten på forskningen, men heller den forskningsmetodikken som ligger bak. Idealet er å presentere en helhetlig analyse som står på egne bein.

I innledningen argumenterte jeg for at Stormberg var interessant for problemstillingen, fordi selskapet har en aktiv og praktisk tilnærming til samfunnsansvar, og dermed også skiller seg ut fra mange andre selskaper. Jeg sa også at Kina, som den ledende globale aktøren i klesindustrien, sammen med de politisk-økonomiske forholdene i landet, gjør den kinesisk konteksten spesielt interessant. På bakgrunn av dette, og på bakgrunn av datainnsamlingsmetode som jeg vil redegjøre for i dette kapittelt, mener jeg at case-studie er en den beste og mest fruktbare forskningsstrategien for å vurdere og analysere betydningen av etiske retningslinjer for arbeidsforhold.

3.3 Vurdering av forskningens kvalitet

Kvaliteten på dataene i forskning vurderes ofte ut i fra begrepene validitet og reliabilitet. Noen forskere argumenterer for at disse begrepene, og generalisering, er grunnleggende kvantitativ av natur, og at de fremstår som "den hellige vitenskapelige treenighet" innenfor den positivistiske tradisjonen (Kvale 2001). Derfor bør den kvalitative forskningen heller utvikle alternative begreper (Thagaard 2002). Jeg har imidlertid valgt å bruke validitet og reliabilitet slik de er gitt et kvalitativt innhold, mens generalisering er forstått som analytisk generalisering, dvs. om mine funn inneholder opplysninger som kan bidra til å videreutvikle det teoretiske rammeverket jeg har lagt til grunn for oppgaven og følgelig være relevant for videre studier (Yin 1994). Jeg begynner med validitet. Hvordan vet vi at de dataene vi har innhentet er valide? Yin (1994) legger tre kriterier til grunn for å vurdere validiteten: 1) konstruksjonsmessig validitet; 2) intern validitet; og 3) ekstern validitet.

3.3.1 Konstruksjonsmessig validitet

Konstruksjonsmessig validitet har å gjøre med om forskeren svarer på problemstillingen. Stiller han de riktige spørsmålene til de riktige personene? Til grunn for dette ligger en forutsetning om at forskeren er tydelig og klar på hva han vil ha undersøkt og at sentrale begreper i problemstillingen er operasjonalisert. Gitt denne forutsetningen er det i følge Yin (1994) flere strategier for å styrke den konstruksjonsmessige validiteten. En måte er å benytte seg av ulike datakilder, for eksempel intervjuer, observasjoner og sekundære kilder. Ved å gjøre det, er det mulig å finne det Yin (1994:34) kaller "...converging lines of inquiry". Det innebærer at funn eller konklusjoner i case-studier blir mer overbevisende og presise dersom de bekreftes av flere og ulike datakilder. Dette kalles også datatriangulering. Betydningen av datatriangulering blir tydelig når vi får forskjellige svar fra ulik informanter på de samme spørsmålene. Datatriangulering får også stor betydning dersom forskeren får ny informasjon som kan bidra til at den modellen, eller teorien, han har lagt til grunn må revurderes. I denne studien har jeg benyttet meg av ulike grupper av informanter i Norge og Kina. Jeg har sett og analysert mine funn opp i mot annen forskningen på feltet. Jeg har lagt særlig vekt på to omfattende, og relativt nye studier av klesindustrien.

3.3.2 Intern validitet

Intern validitet gjelder for studier der forskeren søker å etablere årsakssammenhenger, og ikke i utforskende- eller beskrivende studier (Yin 1994). Dersom en forsker trekker en slutningen på feilaktig grunnlag, for eksempel at X fører til Y, mens det i virkeligheten var en tredje og usynlig variabel Z som var forklaringen, svekker dette den interne validiteten. I kvalitative case-studier kan en forsker trekke en slutning uten nødvendigvis å ha observert en hendelse. Hvordan kan vi sikre at slike slutninger er gyldige? Yin foreslår ulike tilnærminger. En av disse er å bygge opp en forklaring basert på flere årsakssammenhenger, dvs. at flere variabler antas å føre til samme resultat. For å styrke den interne validiteten i en årsaksforklaring er det viktig at forskeren vurderer alle faktorer som er relevant for problemstillingen for ikke å trekke feil slutninger. Det er derfor opp til forskeren å argumentere for en årsakssammenheng. Hvis annen forskning og teori støtter opp om forskerens slutninger vil det styrke den interne validiteten. Hva angår årsakssammenheng i denne analysen, har jeg til hensikt å undersøke hva som forklarer de dårlige arbeidsforholdene, og om implementering av etiske retningslinjer har ført til forbedringer. I diskusjonen i kapittel 2 har jeg tatt utgangspunkt i annen forskning og argumentert for

sammenhengen mellom konkurransen i klesindustrien og nivået på arbeidsforholdene. Et interessant spørsmål, imidlertid, er om også andre faktorer, eller variabler, kan forklare de betingelsene arbeiderne jobber under.

3.3.3 Ekstern validitet

Ekstern validitet handler om hvorvidt funn fra et case-studie har relevans i en større sammenheng. I følge Yin (1994) bør case-studier basert på kvalitativ metode ha som mål å søke kunnskap som kan ha relevans utover den ene casen. Her menes ikke at funn fra et case-studie kan brukes som grunnlag for statistisk generalisering. Case-studier har ikke til hensikt, og det er heller ikke mulig, å gjøre statistiske generaliseringer. I stedet er de egnet for analytisk generalisering. Analytisk generalisering innebærer at forskeren bruker funn fra en studie til å videreutvikle det teoretiske rammeverket for studien. Dataene analyseres i lys av teori som, i tilfelle nye funn, utfordres og suppleres med ny innsikt.

Ekstern validitet er nært knyttet til det som Thagaard (2002) omtaler som overførbarhet av funn, altså om tolkningen også kan være relevant i andre sammenhenger. Forholdet mellom tolkning av data og teori blir da et spørsmål om rekontekstualisering, gjennom at den teoretiske forståelsen som er knyttet til det enkelte prosjektet settes inn i en videre og større sammenheng. I denne studien er ekstern validitet knyttet til hvorvidt mine funn har gyldighet utover de produsentene jeg undersøker, og om funnene kan bidra til å videreutvikle det teoretisk rammeverket for studien. Dette diskuterer jeg i kapittel 6.

3.3.4 Reliabilitet

En viktig målsetting med studien er å undersøke om implementering retningslinjer har betydning for arbeidsforholdene hos Stormbergs produsenter. Hvordan kan jeg vite at de dataene jeg har samlet inn, og måten de er tolket på, er pålitelige? Spørsmål om reliabilitet er knyttet til datainnsamling og databearbeiding. "Testen" består i at en annen forsker skal kunne gjennomføre samme studie med eksakt samme prosedyrer, og komme frem til samme resultat. For å få til det forutsetter det at forskeren, han som gjennomførte studien første gang, redegjør grundig for hvordan data er samlet inn og bearbeidet.

Yin (1994) foreslår to måter å styrke reliabiliteten på. Den ene er å lage en protokoll over forskningsmaterialet. Det andre er å opprette det han kaller en "bevisekjede." Det første kravet er det enkleste å oppfylle. For å sikre andre personer tilgang til mitt

forskningsmateriale har jeg tatt vare på intervjuguider og lydbåndopptak og notater fra intervjuene. Dokumenter fra transkriberingen er også bevart. Den andre måten å øke reliabiliteten på er å etablere en kjede av bevis. Det innebærer at forskeren operasjonaliserer og redegjør for alle prosedyrer og funn fortløpende gjennom forskningsprosessen. Yin (1994) sammenligner prosessen med det å føre regnskap. Forskeren må dokumentere hele prosessen som om en revisor senere skulle komme å etterprøve fremgangsmåten og oppnå samme resultat. Utfordringen i dette er at forskeren vil tolke informasjonen han får ute i felten, og hvordan informasjonen tolkes er avhengig av teoretisk ståsted og forskerens bakgrunn. Thagaard (2002) argumenterer for at reliabilitet ("troverdighet") i kvalitativ forskning også handler om at forskeren reflekterer over den konteksten hvori datainnsamlingen foregår og hvordan forholdet til informantene kan påvirke den informasjonen forskeren får. Dette leder meg til spørsmålet om makt og etikk i forskningene. Dette er også knyttet til kvaliteten på dataene.

3.4 Makt og etikk i forskningen

Makt og etikk berører hele forskningsprosessen. De metodiske valgene forskeren foretar innebærer ulike typer av relasjoner mellom forsker og informant. Valgene vil derfor ha ulike etiske konsekvenser. Det innebærer at valgene ikke bare er knyttet til metodiske fremgangsmåter, men også til det ansvaret forskeren har i forholdet til informanten (Valentine 1997; Kvale 2001; Thagaard 2002). Problemet, imidlertid, er at selv om forskeren nesten alltid påvirker de menneskene som blir undersøkt, er det svært vanskelig å si hvordan, og i hvilken grad de blir påvirket (Hesselberg 1998). Under intervju er forholdet mellom forsker og informant i utgangspunktet skjevt. Det er forskeren som definerer og kontrollerer situasjonen. Temaet gis av intervjuer, det han som følger opp med spørsmål, og det er han som analyserer og tolker det som blir sagt. Det er altså forskeren som i stor grad bestemmer hvilken kunnskap som produseres og rapporteres. Dette er ikke bare et etisk-, men også et vitenskapsfilosofisk problem (Valentine 1997; Kvale 2001; Thagaard 2002).

I kvalitativ forskning finnes det etiske retningslinjer som definerer rettighetene til informantene og det ansvaret forskeren har overfor informantene. Disse kan knyttes til tre hovedprinsipper: 1) Informert samtykke; 2) Konfidensialitet; og 3) Mulige konsekvenser forskningen kan ha for deltakerne (Kvale 2001; Thagaard 2002). Når det gjelder informert samtykke har informanten krav på å få kjennskap til formålet med undersøkelsen og hovedtrekkene i prosjektet. Det andre hovedprinsippet, om konfidensialitet, innebærer at de

som gjøres til gjenstand for forskning har krav på at all informasjon de gir blir behandlet konfidensielt, dvs. at informantene anonymiseres hvis de ønsker det, og at andre personer ikke får innsyn i materialet. Det siste hovedprinsippet handler om at forskeren har et moralsk ansvar for ikke å sette informanten i en situasjon som oppleves som ubehagelig, krenkende eller som kan medføre uheldige eller alvorlige konsekvenser. Jeg har lagt stor vekt på å etterleve de tre prinsippene i studien.

3.5 Datainnsamling

3.5.1 Intervju og informanter

Kvalitativ datainnsamling baserer seg på et vidt spekter av metoder. Jeg har benyttet meg av semistrukturert intervju. Benevnelsen semistrukturert kommer av at intervjuene bærer preg av mer å være en samtale enn en utspørring, at samtalen kan ta overraskende vendinger, at det finnes få standardiserte prosedyrer for hvordan intervjuene skal utføres, og fordi mange metodologiske beslutninger fattes på stedet mens intervjuet pågår. Å bruke kvalitativt forskningsintervju gir forskeren mulighet til å gå i dybden. Det gjør at han kan be informanten om å presisere og utdype. Forskeren kan stille oppfølgingsspørsmål for å få frem nyanser hos informanten. Han kan forfølge nye og interessante tråder, samt studere kroppsspråk og reaksjoner. Når datainnsamlingen foregår ved en åpen interaksjon mellom forsker og informant, er forskerens nærhet til informanten viktig. I denne sammenheng er viktig å skape tillitt. Bruk av kvalitativ metode gir altså forskeren store muligheter, men å utnytte det potensialet som kvalitativ metode inviterer til forutsetter høyt ferdighetsnivå hos intervjueren. Han må vite mye om temaet og hvilke metodologiske muligheter som finnes.

Intervju av flere, og ulike grupper, av informanter gjør det mulig å sammenligne og kvalitetssikre opplysningene som forskeren får fra informantene. Datatriangulering bidrar også til å styrke validiteten, dvs. den konstruksjonsmessige validiteten. Jeg hadde intervjuer med disse personene i Norge og Kina: Steinar Olsen, direktør og hovedaksjonær i Stormberg; Chen Wei, seniorrådegiver i Landsorganisasjonen i Norge og inspektør på Stormbergs fabrikk; ledelse og arbeidere hos tre av Stormbergs produsenter i Ningbo i Kina; kinesisk representant for et eksportkontor; to av lederne i All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), avdeling Ningbo; og lederen for bransjeforeningen for klær og tekstiler i Ningbo, Ningbo Garment Association (NGA). Det var Steinar Olsen som valgte ut hvilke fabrikk jeg skulle besøke i Ningbo.

3.5.2 Bruk av tolk

Jeg brukte tolk under intervjuene i Kina. Tolken min, Yang Yi eller Lance som han kalte seg på engelsk, var 25 år (i 2005) og etnisk kineser. Han tok en mastergrad i engelsk språk og litteratur ved universitetet i Ningbo, og behersket således engelsk svært godt. Yang Yi ga umiddelbart et godt inntrykk. I vårt første møte utstyrte jeg han med sentrale artikler og ga han viktig bakgrunnsinformasjon om temaet. I tillegg ba jeg han se nærmere på kinesisk fagforeningslov og arbeidsmiljølov. Vi møttes igjen etter noen dager for å gå gjennom spørsmålene i intervjuguiden i detalj. Hensikten med dette var å skape en felles forståelse for problemstillingen og for å sikre presis oversettelse. Denne gjennomgangen var svært nyttig. Vi oppklarte misforståelser og ulike tolkninger av enkelte spørsmål. Vi diskuterte omformuleringer der tolken antydte at fabrikkledelsen kanskje ville være avvisende, og vi diskuterte hva som ville være viktig under selve intervjuet, for eksempel å skape tillit og god og avslappet stemning.

Å bruke tolk representerer i seg selv en mulig feilkilde. For det første, alt som sies går via en tredjeperson. Jeg snakket engelsk til tolken, tolken oversatt til kinesisk, informanten svarte på kinesisk, og tolken oversatte tilbake til engelsk. Denne dobbeltolkningen øker sannsynligheten for at informasjon uteglemmes eller overses, og at nyanser ikke fremkommer i oversettelsen den ene eller andre veien. For å redusere sannsynligheten for feiltolkning og mangel på tolkning, er det viktig at tolken har kunnskap om temaet, at tolken og intervjuer er samkjørte og godt forberedt, og at tolken er profesjonell i rollen. Som nevnt over brukte vi mye tid på forberedelser. Vi hadde også fortløpende diskusjon, etter hvert intervju, om de erfaringene vi gjorde oss underveis. Det ligger også en potensiell feilkilde idet det oppstår situasjoner der det vil være fornuftig å forfølge nye og interessante opplysninger. Slik var det også under våre intervjuer. Utfordringen i dette ligger i at tolken ikke nødvendigvis har den samme forståelsen for, eller ser relevansen i, de nye opplysningene som fremkommer, og slik sett ubevisst ikke oversetter det som kan være viktige opplysninger. Det ligger også en mulig feilkilde i tolkningen av respondentenes svar, fordi et svar kan gi rom for ulike tolkninger. Nå ligger det i tolkens rolle å kun oversette det som blir sagt, men i praksis vil et semistrukturert intervju ofte forløpe seg på en måte som gjør direkte oversettelse vanskelig og unaturlig. På flere av spørsmålene kom respondentene med lange svar der det var nødvendig for tolken å gi en komprimert og meningsfortettet versjon av det som ble sagt. Selv hadde jeg ingen mulighet til å kontrollere hva som ble sagt av informanten, eller hva som ble gjengitt av tolken. I enkelte situasjoner kunne jeg få dels uklare svar slik det ble oversatt av tolken. I disse

tilfellene ba jeg om presiseringer, eller jeg omformulerte spørsmålet. I analysen har jeg trukket ut det jeg mener var det sentrale i informantenes svar baser på det tolken oversatte. Dette bruker jeg som ”norske sitater” i analysen.

Det vil alltid være fare for feil oversettelse og mulige misforståelser når tolk brukes. Sett i ettertid opplevde jeg Lance som veldig profesjonell og dyktig. Vi var godt forberedt til intervjuene, og vi hadde fortløpende diskusjon om den praktiske gjennomføringen og hvorvidt responsen fra informantene gjorde det nødvendig å omformulere enkelte spørsmål. Den gode og tette dialogen mellom tolk og undertegnede har bidratt til å øke kvaliteten på dataene.

3.5.3 Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene i Norge ble innledet med en presentasjon av meg selv og temaet for oppgaven. Intervjuene i Kina ble innledet med en presentasjon av tolken og meg. Deretter forklarte tolken kort om temaet og hvorfor vi var der. Informantene i Kina ble garantert full anonymitet, men verken fabrikkledelsen eller de andre uttrykte behov for det. Intervjuene med Steinar Olsen i Stormberg og fabrikkledelsen i Kina ble, etter godkjenning, tatt opp på lydbånd. Intervjuguider er vedlagt (appendiks 1).²¹

Stormberg Group AS

Intervju med Steinar Olsen, daglig leder og hovedaksjonær i Stormberg, fant sted i selskapets lokaler i Kristiansand 26. oktober 2005. Olsen var tydelig engasjert og opptatt av å utvise samfunnsansvar, både i Norge og Kina. Han fortalte hva Stormberg så langt har oppnådd i Kina, samtidig som han understreket at forbedringspotensialet var stort. Intervjuet varte i ca 2 ½ time.

Ledelsen på fabrikkene

Intervjuene fant sted i november og desember 2005, og ble avtalt via representanter for eksportkontorene. Tidspunktene ble bekreftet tre - fire dager på forhånd. Intervjuene foregikk på direktørens kontorer på fabrikkområdet. Vi understreket at vi var her for å gjøre intervjuer i forbindelse med en studie, og ikke for å gjøre inspeksjoner. Hvert intervju varte i ca to timer. Vi ba også om tillatelse til å intervju arbeidere ved arbeidsstasjonene. Dette ble akseptert.

²¹ Jeg ble nødt til å endre deler av intervjuguidene til arbeiderne og fabrikkledelsen. Appendiks viser de opprinnelige intervjuguidene.

Arbeidere på fabrikkene

Før jeg dro til Kina ble jeg fortalt av Wei Chen, inspektør på Stormbergs fabrikk, at samtalene med arbeiderne best kunne gjennomføres i lunsjpausen, eller ved arbeidsstasjonene. I samråd med tolken valgte jeg det siste. Argumentene hans var at lunsjpausen ikke ville gi oss tilstrekkelig med tid til å gå i dybden. Dessuten ville mange arbeidere mest sannsynlig forlate fabrikkområdet i lunsjtiden. Et tredje, og viktig poeng, var at det å intervju flere arbeidere samtidig ved arbeidsstasjonene var den kinesiske måten å gjøre det på. Kineserne er sosiale og foretrekker å gjøre ting sammen, sa tolken.

Intervjuene med arbeiderne fant sted i november og desember 2005. Å intervju arbeiderne ved arbeidsstasjonene fungerte veldig bra fordi produksjonslinjene var organisert på en måte som gjorde det enkelt å nå mange arbeidere samtidig. Slik sett bar intervjuene mer preg av å være ”gruppeintervjuer.” Intervjuene foregikk på den måten at vi satte oss ned ved en gruppe av arbeidere, ofte 3 – 5 personer, og stilte enkeltpersoner eller hele gruppen spørsmål. Noen var, naturlige nok, mer villige til å prate enn andre. Vi oppmuntret flest mulig i gruppen til å delta. Selv om dette, i følge tolken, var den kinesiske måten å gjøre det på, hadde den også enkelte ulemper. Arbeiderne var fokusert på arbeidet, hvilket var naturlig siden de jobber på akkord. Støyen fra symaskiner og kuttemaskiner kunne også virke forstyrrende. Avdelingsledere og direktørene tittet innom nå og da, og deres tilstedeværelse preget tydelig arbeiderne. Når vi var alene med arbeiderne, var stemningen i de aller fleste tilfeller avslappet og god.

Til sammen deltok et sted mellom 35 og 55 arbeidere i intervjuene. Når antallet varierer har det sammenheng med at noen arbeidere kom og gikk under intervjuene, og at enkelte spørsmål ble stilt til flere arbeidere. Lengden på intervjuene varierte fra 20 – 50 minutter. Vi gjennomførte også et gruppeintervjuet med fem personer etter arbeidstid. Disse er inkludert i tallet over. Fordi frie og uavhengige fagforeninger er forbudt i Kina var det lite aktuelt å intervju fagforeningsrepresentantene på fabrikkene. Jeg la vekt på at minst to avdelinger skulle være representert på hver fabrikk og at arbeiderne skulle utgjøre en blanding av erfarne og mindre erfarne kvinner og menn i ulike aldre.²² Jeg hadde ingen rutine eller sjekk som sørget for at både migrantarbeidere og lokale arbeidere var representert. Under intervjuene kom det allikevel frem at begge grupper deltok. Hva angår kjønn ble det av naturlige grunner en overvekt av kvinnelige arbeidere.

²² Fabrikkene er inndelt i avdelinger: Kutting / skjæring av tekstiler, sying / montering, pakking og merking

I utgangspunktet var planen å gjøre gruppeintervjuer utenom arbeidstid. Det ble med ett gruppeintervju, og det skyldes at rekrutteringen var vanskelig. Arbeiderne jobbet utover kvelden og hadde begrenset med tid. Det var også, slik jeg tolket situasjon, et spørsmål om lojalitet til ledelsen. Etter mange og iherdige forsøk, fordelt over to dager, ble tolken min og jeg til slutt henvist til de arbeiderne som var villige til å stille opp. Vi valgte et nærliggende hotell som sted for samtale. Gruppen bestod av fem personer; menn og kvinner i forskjellige aldre og med ulik erfaringsbakgrunn. Arbeidernes meninger og synspunkt kom tydeligere til uttrykk, og de var ”løserne i snippen” i dette intervjuet enn tilfellet var på fabrikkene. En fordel med gruppesamtaler er at forskeren kan innta en mer sosial rolle (Kneale 2001). Selv om vi hadde begrenset med tid forløp samtalen seg på en mer avslappet måte. Det skal tolken ha æren for. Arbeiderne åpnet seg mer, samtalen fløt lettere, og det ble mer dialog og diskusjon. De sa at deres syn ikke skilte seg fra synet til de andre arbeiderne på fabrikken.

En del av intervjuguiden omhandlet spørsmål om arbeidernes kjennskap til retningslinjene og betydningen av disse, slik arbeiderne erfarte det. Allerede i første intervju var det tydelig at arbeiderne ikke var i stand til å svare på disse spørsmålene. Dette medførte at jeg utelot flere spørsmål. Det ga liten og ingen mening og spørre om noe som fremstod som fjernt og ukjent for arbeiderne.

Beskrivelsen over av hvordan intervjuene med arbeiderne forløp, illustrerer forskningsprosessen som en kontinuerlig skiftende prosess, fylt med ”overraskelser.” Dette viser styrken i kvalitativ forskning. Det kvalitative intervjuets fortrinn er nettopp dets åpenhet og fleksibilitet. Det finnes ingen standard prosedyrer eller regler for hvordan et intervju skal gjennomføres. Dette gir forskeren mulighet til å foreta tilpasninger og endringer på bakgrunn av nye og uventede innspill (Kvale 2001; Thagaard 2002). Den kontinuerlige diskusjonen tolken min og jeg hadde om gjennomføringen av intervjuene, og den erfaringen vi gjorde oss underveis, er også viktig i denne sammenheng.

Andre informanter

Jeg hadde to intervjuer med Wei Chen. Første fant sted i oktober 2005, etterfulgt av et nytt i desember 2006. Wei Chen er født i Kina. I dag jobber han som rådgiver i samfunnspolitisk avdeling i LO, blant annet med Kina-relaterte spørsmål. Wei Chen er også inspektør på Stormbergs fabrikker. Inspeksjonene gjøres uavhengig av hans jobb i LO. Han har kontakter i kinesisk fagbevegelse, og var den som ordnet møte med ACFTU.

Intervjuene med representanten for eksportkontoret og lederen for NGA ble avtalt under feltarbeidet. Intervjuet med førstnevnte var svært nyttig fordi han representerer flere

produsenter, og vet således noe om eventuelle forskjeller mellom Stormbergs produsenter og andre. Lederen for NGA kom med interessante opplysninger og perspektiver på utviklingen i arbeidsmarkedet i klesindustrien i Ningbo.

I tillegg til data fra eget feltarbeid, støtter jeg meg også til sekundære kilder: Rapporter fra inspeksjonene i 2004, 2005 og 2006, samt en rekke empiriske studier av arbeidsforholdene i den globale klesindustrien og andre arbeidsintensive eksportindustrier.

3.6 Oppsummering

Jeg har lagt et kritisk realistisk vitenskapssyn til grunn, og avviser således at alle årsakssammenhenger nødvendigvis er et resultat av empiriske regelmessigheter. Jeg avviser også nødvendigheten i at alle årsakssammenhenger må observeres. Jeg har argumentert for nødvendigheten av en kvalitativ tilnærming og case-studie som forskningsstrategi på bakgrunn av problemstillingens komplekse karakter. Metodevalg er også begrunnet i at jeg som forsker ikke kan, eller ønsker, å kontrollere intervjusituasjonen eller utfallene. Under intervjuene kom det frem opplysninger som jeg ellers ikke ville hatt tilgang til hvis jeg ikke hadde hatt et åpent forskningsopplegg. Det gjorde det mulig for meg å forfølge interessante tråder og opplysninger som informantene kom opp med.

Datainnsamlingen foregikk dels i Norge, dels i Kina, gjennom en serie av semistrukturerte intervjuer med ulike grupper av informanter. Intervjuene bar vel så mye preg av å være samtaler, som intervjuer. Under intervjuene i Kina brukte jeg tolk.

Jeg har beskrevet og diskutert hvordan forskeren best kan sikre validiteten og reliabiliteten i dataene. I Kina intervjuet jeg ulike kategorier av informanter. Dette gjorde datatriangulering mulig. Datatriangulering er viktig i en nasjonal kontekst som legger begrensninger på hva mange personer vil og kan si. Datatriangulering, samt den kontinuerlig dialogen og diskusjonen med tolken underveis for å sikre mest mulig gjennomføring av intervjuene, er med på å styrke validiteten og reliabiliteten i mine data.

4 Det kinesiske spøkelset

Hvis vi ønsker å undersøke betydningen av etiske retningslinjer for arbeidsforhold er det viktig å forstå hvordan den bransjen vi undersøker fungerer. Like viktig er det å ha kunnskap om den politiske- og økonomiske konteksten hvori retningslinjene er ment å virke. I dette kapitlet ser jeg på kinesisk økonomi, kinesisk klesindustri og landets arbeidslovgivning. Jeg ser også på hvordan den økonomiske politikken virker inn på arbeidsforholdene.

4.1 Kinas økonomi

”In so far as neoliberalism requires a large, easily exploited, and relatively powerless labour force, then China certainly qualifies as a neoliberal economy, albeit ‘with Chinese characteristics’ (Harvey 2005:144).

Med overgangen fra planøkonomi til en kapitalistisk markedsøkonomi, og gradvis integrering i det internasjonale handelsregimet, har Kina opplevd en formidabel økonomisk vekst, målt i GDP per capita de siste 20-25 årene. Fra 1985 – 1995 var den gjennomsnittlige årlige veksten i landets brutto nasjonalprodukt på 9,7%. Det neste ti-året, fra 1995 – 2005, var den 8,8%, og veksten er forventet å fortsette.²³ Landets økonomiske vekst får sitt tydelig uttrykk i eksporttall og utenlandske investeringer. I perioden 1985 – 2002 økte eksporten i gjennomsnitt med 15% per år. I samme periode økte FDI fra 1 milliard US dollar i 1985 til nærmere 54 milliarder US dollar i 2002 (China Statistical Yearbook 2002 i Hart-Landsberg & Burkett 2005). Kina ble medlem i World Trade Organisation i 2001. For å ha kontroll med den industrielle og økonomiske utviklingen har myndighetene styrt investeringene inn i økonomiske soner (”Special Economic Zones”) langs østkysten. Her ligger også de store havnene som sørger for at varene effektivt skipes ut til de verdensmarkedene (Harvey 2005; Dicken 2007).

Selv om landet opplever massive utenlandske investeringer, forblir Kina en sentralstyrt kommandoøkonomi der statsforetakene (”state owned enterprises”) dominerer, dette til tross for en halvering i antallet siden 1980-tallet. I 2002 stod statsforetakene fortsatt for 50% av landets industriproduksjon (Dicken 2007). I 2002 var Kina verdens fjerde største eksportør av varer og tjenester, bare forbigått av USA, Tyskland og Japan. To år senere hadde de passert

²³ http://devdata.worldbank.org/AAG/chn_aag.pdf (29.01.2008).

Tyskland og Japan.²⁴ Hva ligger bak disse imponerende tallene? Den økonomiske utviklingen i Kina kan tilskrives flere faktorer, blant annet et voksende indre marked og enorm produksjonskapasitet, men veksten hadde ikke vært mulig uten billig arbeidskraft. Billig arbeidskraft er hovedingrediensen og selve motoren i Kinas eksportdrevne økonomi. Parallelt med overgang til en kapitalistisk styrt markedsøkonomi startet også reformene i landbruket og omdannelsen av statlige kooperativer til private selskaper. Reformene frigjorde millioner av arbeidere som var nødvendig for veksten i eksportindustrien. I offentlig sektor ble over 50 millioner kinesiske arbeidere gjort overflødige i perioden 1996 – 2001 (Zhu i Hart-Landsberg & Burkett 2005). I tillegg kommer migrantarbeidere fra rurale strøk, ofte omtalt som Kinas flytende befolkning. Disse har trukket inn til byene langs øst-kysten for å få seg jobb i industrien. Migrantarbeidere utgjør et sted mellom 120 – 150 millioner (Chan 2001; Harvey 2005).²⁵ Harney (2008) viser til at tallet kan være så høyt som 200 millioner. Mange av disse har jobb, mange er på leting etter jobb. Det er vanskelig å finne pålitelige tall for arbeidsledigheten. I følge International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), en sammenslutning av nasjonale fagforeninger, må Kina skape 300 millioner nye arbeidsplasser i perioden 2000 – 2010 for ikke å få utålelig høy arbeidsledighet.²⁶ Dette er vesentlig mer enn hva myndigheten oppgir, men forskere og Kina-eksperter mener at offisielle statistikker konsekvent underrapporterer de faktiske forholdene.²⁷ Det enorme overskuddet på billig arbeidskraft gir myndighetene den bufferen de trenger for å holde prisen på arbeidskraft nede i eksportindustrien, og dette gjør landet svært konkurransedyktig på den internasjonale handelsarenaen.

4.2 Klesindustrien i Kina²⁸

Kinesisk klesindustri er i stor grad konsentrert i klynger, i og rundt byene, langs østkysten. Her finner vi også de mest industrialiserte regionene i landet (se figur 4.1). Zheijian, Guangdong, Jiangsu og Shangdong, samt Shanghai kommune, er de fem regionene hvorfra

²⁴<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESEARCH/EXTCHIINDGLOECO/0,,contntMDK:21189387~menuPK:3349600~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:2841990,00.html> (29.01.2008).

²⁵ I følge kinesiske myndigheter var det omlag 120 millioner migrantarbeidere i 2004 (<http://www.amrc.org.hk/>) (15.10.2007).

²⁶ <http://www.icftu.org/www/pdf/chinatradeemploymentanddevelopment.pdf>

²⁷ Hart-Landsberg & Burkett (2005) viser til en rekke andre funn som viser at de faktiske tallene er langt høyere enn det myndighetene oppgir.

²⁸ Med mindre andre kilder er oppgitt i teksten er beskrivelsen av kinesisk klesindustri basert på informasjon fra kinesiske myndigheter, gitt til ILO (ILO 2005).

det eksporteres mest klær. I følge lederen i Ningbo Garment Association (NGA), er Ningbo i Zheijan-provinsen, der jeg gjorde mitt feltarbeid, landets største kluster innen klesproduksjon. I 2004 stod Ningbo for ca. 12% av landets totale klesproduksjon målt i antall plagg. Dette utgjorde dette 950 millioner plagg. Kapasiteten er 1,3 milliarder.

Privat kapital, både kinesisk som utenlandsk, har vært viktig for utviklingen og moderniseringen av den kinesisk klesindustri. I dag er kun 13% av foretakene statseiede. 87% er private, hvorav 30% eies av utenlandske selskaper med sete i Nord, Hong Kong, Taiwan og Macau. Basert på kinesisk bransjestatistikk har ILO utarbeidet tall som viser at tekstil- og klesindustrien i 1995 sysselsatte nærmere 15 millioner. Ni år senere, i 2004, var tallet økt til 19 millioner, hvorav 14 millioner i klesindustrien. ILO viser til analyser utført av Det Internasjonale Pengefondet hvor det fremkommer at Kina kan vente seg en økning i sysselsettingen i klesindustrien på 30% i perioden 2005 til 2018. Oxfam har beregnet at 4 av 5 arbeidere i den kinensiske klesindustrien er kvinner under 25 år. De fleste av disse er migrantarbeidere ansatt på korttidskontrakter. Utsiftingen av arbeidere er derfor høy.²⁹



Figur 4.1: Kart over Kina.³⁰

²⁹ http://www.oxfam.ca/news/maketrade/fair/TAOR_facts.htm (05.12.2007).

³⁰ Kilde: www.worldbank.org (15.06.2007).

Kina er i dag verdens største produsent og eksportør av klær. Tall fra Verdens Handelsorganisasjon (i ILO 2005) viser at landet, i 1980, stod for 4% av verdens samlede eksport av klær. I 2003 var andelen økt til 23%. Legger vi til Hong Kong blir tallet 26%. Flere studier som forsøker å si noe om den fremtidige utviklingen viser at Kina alene kan forvente å oppnå en andel av verdens totale eksport av klær på mellom 30% og 50% i løpet av få år. Tall for første kvartal 2005 viser at Kinas samlede eksport av klær økte med knappe 20% sammenlignet med samme periode i 2004. I følge kinesiske myndigheter kunne deres posisjon vært enda sterkere. Dette begrunner de med at Kina var det landet som ble hardest rammet under utviklingen av kvotesystemet i perioden 1995 – 2005. Selv om kvoteregimet formelt ble opphevet januar 2005 benytter både EU og USA seg fortsatt av en sikkerhetsklausul i Verdens Handelsorganisasjon som hindrer økt kinesisk eksport på enkelte varer. Klausulen har gyldighet ut 2008 og først etter det kan vi evaluere virkningene av full liberalisering i klessektoren (Nordås 2004; ILO 2005).

Kina kan igjen vise til imponerende tall, men spørsmålet er hva som ligger bak tallene. Det er sider ved kinesisk klesindustri som myndighetene ikke ønsker å snakke om. Kinas vekst henger sammen med systematiske brudd på FN-konvensjoner og arbeidstakernes rettigheter, som lave lønninger, lange arbeidsdager og helsefarlige arbeidsforhold (Chan 2001; Ascoly & Zeldenrust 2003).³¹ I en rapport utgitt av ICFTU i 2006 kommer det frem at ni av ti kinesiske selskaper bryter både internasjonalt aksepterte arbeidsstandarder og landets egen arbeidslovgivning. Syv av ti arbeidsgivere søker å tilsløre eller dekke overgrepene.³² Hva slags beskyttelse kan kinesiske myndigheter gi sine arbeidere?

4.3 Kinesisk arbeidslov og lov om fagbevegelse³³

Arbeidsloven ble gjort gjeldende fra 1995. Loven setter minstestandarder for hele landet. Imidlertid kan regionale og lokale lover og regler sette egne standarder. Arbeidsloven regulerer forhold knyttet til arbeidskontrakter, arbeidstid, hvile og ferie, lønn, HMS, opplæring, forsikringer, velferd, mekling, etc., ikke ulikt det vi kjenner fra norsk arbeidslovgivning.

³¹ <http://www.icftu.org/www/pdf/clschinacor2006.pdf>;
<http://www.icftu.org/www/pdf/chinatradeemploymentanddevelopment.pdf> (05.02.2008).

³² <http://www.icftu.org/www/pdf/clschinacor2006.pdf>; (05.02.2008).

³³ Der hvor andre kilder ikke er oppgitt, henviser jeg til den kinesiske arbeidsloven; <http://www.acftu.org.cn/> (05.02.2008)

Parallelt med den økonomiske utviklingen har det kinesiske arbeidslivet blitt tøffere. Det rapporteres om kraftig økning i antall arbeidskonflikter. Denne utviklingen har i flere år bekymret myndighetene, og i 2007 ble forslag til ny og forbedret arbeidslov lagt ut på høring. Loven trådte i kraft 1. januar 2008. I følge den Hong Kong baserte NGOen Asia Monitor Resource Centre styrker den nye loven vernet for arbeiderne på enkelte områder, for eksempel er det nå vanskeligere å si opp faste ansatte. På andre områder favoriserer den arbeidsgiverne. Den nye loven gjør det for eksempel enklere å ansette folk på kortidskontrakter.³⁴ I arbeidet med den nye loven, har myndighetene møtt stor motstand. I 2006 kunne det USA-baserte ressursentret Global Labor Strategies fortelle at amerikanske og europeiske TNSer jobbet aktivt for å hindre innskjerpingen i den nye arbeidsloven;

Selskapene har som mål å opprettholde status quo på det kinesiske arbeidsmarkedet. Det vil si lave lønninger, ekstrem fattigdom, at arbeiderne nektes grunnleggende rettigheter, manglende beskyttelse av helse og sikkerhet, og for mange arbeideres del; fravær av juridisk bindende arbeidskontrakter (min oversettelse), skriver Global Labour Strategies.³⁵

Paradoksalt nok snakker de samme selskapene: Nike, Wall-Mart, Microsoft, m.fl., høyt om viktigheten av å utvise samfunnsansvar.

Loven om fagforeninger kom i 1950. Den ble revidert i 1992, og siste gang i oktober 2001. I stedet for å gi All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) mandat til å opptre som en part i arbeidslivet ble arbeidstakerorganisasjonen innlemmet i statsapparatet. ACFTU er med dette den eneste tillatte organisasjonen på arbeidstakersiden. Organisasjonens offisielle mandat er ikke bare å representere arbeiderne. Den skal også bidra til å sikre fortsatt økonomisk utvikling. I følge ACFTU hadde organisasjonen ca 150 millioner medlemmer i 2005. I 2001 åpnet ACFTU opp for at Kinas mange migrantarbeidere også kunne organisere seg.³⁶

Med ACFTUs uløselige bånd til myndighetene og partiet er det i praksis ingen forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidere. Det vil si, loven gir mulighet for kollektive forhandlinger forutsatt at disse føres av den lokale fagforeningen, altså ACFTU. Kollektive avtaler inngås mellom arbeidsgiver og ACFTU, der avtalen gjenspeiler, i alle fall på papiret, arbeidsloven. Myndighetenes argumentet mot uavhengig organisering, noe de selv omtaler som ”foreign type of trade unionism”, er at dette truer myndighetenes politikk om *utvikling*

³⁴ http://www.amrc.org.hk/alu_article/labour_law/reflections_onlabour_law_in_china (21.02.2008).

³⁵ http://laborstrategies.blogs.com/global_labor_strategies/files/behind_the_great_wall_of_china.pdf (07.01.07).

³⁶ <http://www.acftu.org.cn/> (05.02.2008).

først (min utheving). Videre hevdes det at uro og bråk blant arbeiderne vil være en trussel mot den sosiale stabiliteten. Retten til å streike ble fjernet i 1982.³⁷ ICFTU anerkjenner ikke ACFTU som uavhengig fagforening.

4.4 Arbeidstakerrettigheter i praksis

I kapittel 2.7.1 listet jeg opp ILOs åtte kjernekonvensjoner. Disse uttrykker universelle standarder for arbeidsforhold og arbeidsmiljø. Kjernekonvensjoner er folkerettslig bindende. Det innebærer at alle FNs medlemsland er forpliktet til å ratifisere og innarbeide disse i det nasjonale lovverket. Kina har imidlertid ratifisert kun fire av åtte konvensjoner (tabell 4.1).

Tabell 4.1: Kina og ILO-kjernekonvensjoner³⁸

Ratifisert		Ikke ratifisert					
Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger		Forbud mot og avskaffelse av tvangsarbeid		Forbud mot diskriminering i sysselsetting og yrke		Forbud mot barnarbeid	
C87	C98	C29	C105	C100	C111	C138	C182
				1990	2006	1999	2002

Konvensjonene nummer 87 og 98 blir fremhevet som de viktigste og mest sentrale. Disse har ikke Kina ratifisert, og heller ikke konvensjonene 29 og 105 om avskaffelse av tvangsarbeid.

En rekke rapporter viser at kinesiske myndighetene ikke evner, eller har til hensikt å gi arbeiderne den beskyttelsen de har krav på. Hvert år utgir ICFTU ut en rapport som dokumenterer brudd på arbeidernes rettigheter i alle land. I rapporten for 2006 oppsummeres situasjonen i Kina slik:

Once again, many workers found themselves detained or arrested, charged and imprisoned for their involvement in collective protest action during the year in the People's Republic of China, where trade union rights are not respected. Workers are prevented by law from organising outside the All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), which is bound by its constitution to accept the leadership of the Chinese Communist Party (CCP). The Trade Union Law bans workers from organising independently.³⁹

³⁷ <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223931&Language=EN&Printout=Yes> (05.02.2008).

³⁸ <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm>

³⁹ <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223931&Language=EN&Printout=Yes> (05.02.2008).

I rapporten kommer det frem at kinesiske myndigheter slår hardt ned på ethvert forsøk på å etablere uavhengige fagforeninger, noen ganger med vold. Personer som tar initiativet til kollektive aksjoner løper stor risiko. Bråkmakere og urostiftere sendes i fengsel, eller ”reform through labour”, eller sendes til det som myndighetene kaller ”rehabilitation through labour.” Til tross for myndighetenes null-toleranse, mener ICFTU å se en trend i retning av at arbeiderne i større grad våger å mobilisere til kollektive aksjoner. Dette kommer blant annet til uttrykk i antallet kollektive arbeidskonflikter som øker kraftig for hvert år. I 1994 var det 1.482 kollektive arbeidskonflikter i landet. I 2003 var det ca. 11.000.

ICFTU er ikke alene om å kritisere de kinesiske myndighetenes behandling av egne arbeidere. China Labour Bulletin⁴⁰ og Asia Monitor Resource Centre,⁴¹ to Hong Kong-baserte NGOer, rapporterer kontinuerlig om brudd på menneskerettigheter og arbeidsloven. Chan (2001) dokumenterer overgrep satt i system. Oxfam International (2004) og Hurley (2005) dokumenterer elendige arbeidsforhold for kinesiske arbeidere i eksportindustrien. I en helt ny bok forteller Harney (2008) om det hun kaller ”The China Price,” at billige varer fra Kina har sin pris på mennesker og miljø, ikke bare i Kina, men i en hel verden. I tillegg kommer kinesiske medier som også forteller historier om korrupte byråkrater og næringslivsledere, om miljøødeleggelser og forurensning, osv.

Hvordan forholder ACFTU seg til arbeiderstakernes situasjon? De uløselige båndene til myndighetene setter ACFTU i en vanskelig, hvis ikke umulig, situasjon. På den ene siden skal de bidra til å sikre økonomisk vekst og stabilitet i en tid da hele det kinesiske samfunnet er i voldsom endring. Samtidig skal de beskytte arbeiderne i et samfunn der ulikhetene og sosiale forskjeller bare blir større og større. ICFTU (i ovennevnte rapport) melder om flere tilfeller der lokale fagforeningsrepresentanter blir avsatt av arbeiderne fordi de ikke vil, eller våger, å tale arbeidernes sak. I fagforeningsloven heter det at representanten skal velges fritt. I virkeligheten fungerer det ikke slik. Representanter flest blir utpekt av ledelsen. Arbeiderne selv, hvis de i det hele tatt kjenner til om det finnes en fagforening på arbeidsplassen, har sjelden kjennskap til om deres representant er valgt eller ikke. På den andre siden meldes om at flere provinser har innført, eller er i ferd med å innføre, regler for frie valg av fagforeningsrepresentanter, kommer det frem av rapporten til ICFTU.

Kinesiske arbeidere er viktig for den økonomiske veksten i landet og myndighetene har ikke til hensikt å gi arbeiderne større innflytelse. I praksis innebærer dette kort prosess med alt som smaker av opposisjon, og som truer den økonomiske utviklingen og den sosiale

⁴⁰ <http://www.china-labour.org.hk/public/main> (12.11.2008).

⁴¹ <http://www.amrc.org.hk/> (12.11.2008).

stabiliteten. Imidlertid viser nyere forskning at det rører seg under overflaten. Lee (2007) dokumenterer fremveksten av nye former for organisering, eller nettverk, som opererer ved siden av ACFTU. I byene har det de siste årene poppet opp stadig flere såkalte ”servicesenter” og ”opplæringscenter for migrantarbeidere.” I tillegg er det etablert flere ”under ground-fagbevegelser” av de menneskene som er ekskludert fra de offisielle fagforeningene, for eksempel migrantarbeidere. Disse nettverkene, som mottar økonomisk støtte fra organisasjoner utenfor Kina, driver opplæring og kursing i menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. De kan ses på som en respons på myndighetenes og ACFTUs unnfallenhet. Til nå har de nye sentrene hatt mer å bety for sosial endring enn politisk endring, i følge Lee. Lee ser også at fagforeningsaktivister i lokale ACFTU-avdelinger med vekslende hell har kjempet til seg økt lokal selvbestemmelse.

4.4.1 Bedrifiers samfunnsansvar sett fra Kina

Interessen for bedrifiers samfunnsansvar, både i pressen og blant akademikere i Kina, er sterkt økende. I Kina handler samfunnsansvar først og fremst om å etterleve loven. Dette synet skiller seg fra det europeiske synet, hvor samfunnsansvar omfatter tiltak ut over det som kreves i loven. I følge ICFTU (2006) erkjenner kinesiske myndigheter at bedre håndheving av egen lovgivning hadde gjort etikse retningslinjer overflødige.

I 2005 fikk Kina sin egen CSR-standard for tekstil- og klesindustrien: “China Social Compliance 9000 for Textile & Apparel Industry.” Bakgrunnen, i følge myndighetene, var at de utenlandske selskapene hadde ulike varianter av retningslinjer, og at dette gjorde det vanskelig for de kinesiske produsentene. Det var derfor behov for å utvikle en felle standard. Den nye standarden tar utgangspunkt i Kinas lovgivning og vil ikke gjøre situasjonen bedre, sier ICFTU: ”...[It] simply echoes Chinas domestic legislation on issues such as working hours and wages and fail to set any other standards for operation.” Flere utenlandske selskaper har allerede gitt sin tilslutning til den nye standarden, og så merkelig kanskje. Den er mindre forpliktende fordi den støtter på landets lovverk. Følgelig vil også de selskapene som legger standarden til grunn ha støtte hos myndighetene.

4.5 Oppsummering

Kinas eksportdrevne og sterkt sentralstyrte økonomi har opplevd formidabel økonomisk vekst de siste 25 årene. Dette kommer også til uttrykk i klesindustrien. Landet er i dag verdens

største produsent og eksportør av klær. Veksten skyldes flere forhold, men viktigst er myndighetenes strenge kontroll med arbeidskraften. Dette gjør at prisen på arbeidskraft holdes lav. Lav pris på arbeidskraft i kombinasjon stor produksjonskapasitet og en godt utbygget infrastruktur, gjør landet interessant for utenlandske selskaper.

Kina har på papiret en streng arbeidslovgivning. Problemet er at myndighetene ikke håndhever den. Brudd på FNs menneskerettigheter skjer systematisk. Brudd på egen lovgivning likeså. ACFTU står overfor en håpløst vanskelig oppgave. De skal ivareta arbeidernes interesser, samtidig som de har stående ordre fra myndighetene om å bidra til fortsatt økonomisk vekst.

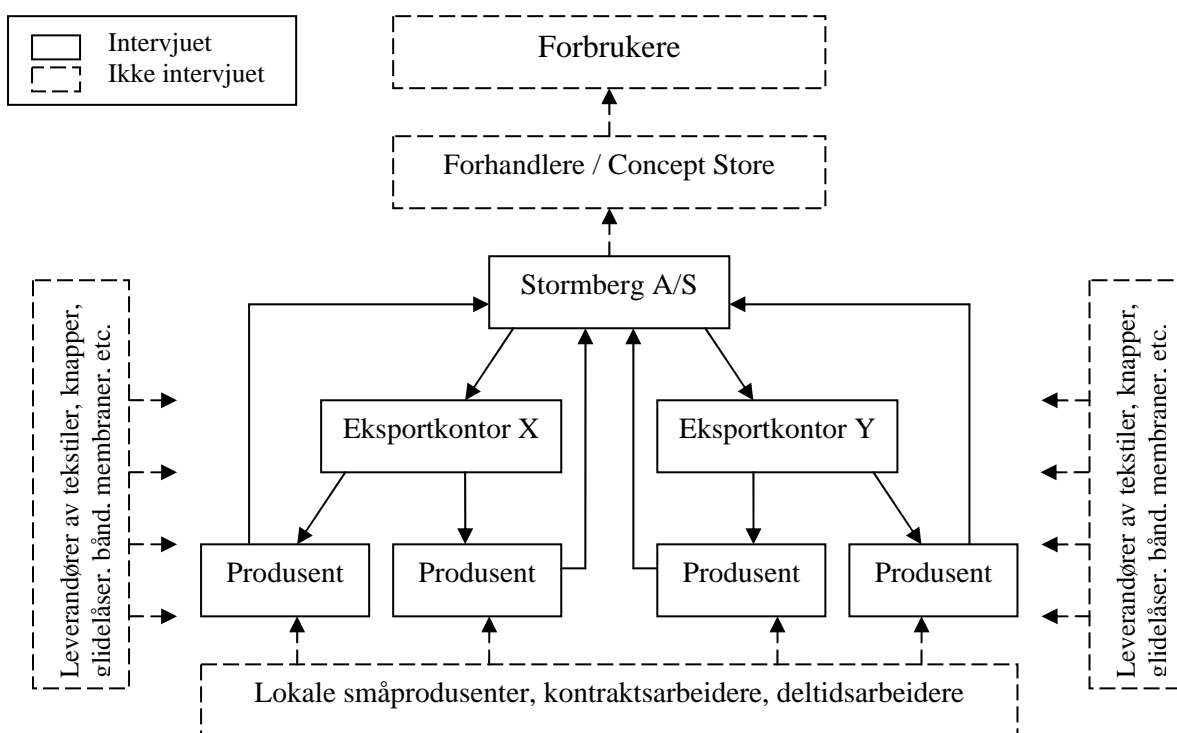
Det murrer under overflaten og antallet arbeidskonflikter er eskalerende. Den stigende sosiale uroen bekymrer myndighetene, og i januar 2008 trådte en ny arbeidsmiljølov i kraft. Denne styrker arbeidstakervernet på flere områder. På den andre områder favoriserer den arbeidsgiverne. I nyere tid har det dukket opp nye og andre former for nettverk i byene. Disse driver opplærings- og informasjonsvirksomhet for migrantarbeidere og andre svake grupper. Hva nettverkene vil ha å si for arbeidere i fremtiden, er det for tidlig å si noe om. Det er også for tidlig å si noe om betydningen av den nye kinesiske standarden for samfunnsansvar.

5 Etske retningslinjer og betydning for arbeidsforhold

I dette kapittelet analyserer jeg funnene fra feltarbeidet. Jeg innleder med en forenklet modell av Stormbergs leverandørkjede. Deretter går jeg gjennom prosessen med utvikling og implementering av selskapets retningslinjer hos de kinesiske produsentene. Dette danner grunnlaget for en diskusjon og analyse av retningslinjene og deres betydning for arbeidsforholdene hos tre av Stormbergs produsenter.

5.1 Stormbergs leverandørkjede

Da Stormberg ble etablert i 1998 ble det inngått samarbeid med fire produsenter. I dag har selskapet knyttet til seg femten produsenter.⁴² Figur 5.1 viser en forenklet modell av Stormbergs leverandørkjede.



Figur 5.1: Stormbergs leverandørkjede; forenklet modell.

⁴² http://www.stormberg.no/stormb/files/fabrikkoversikt/Stormberg_FactoryList_Evaluation_31.05.07.pdf (10.10.2007).

Figur 5.1 gir ikke et fullstendig bilde av leverandørkjeden til Stormberg. Jeg har kun listet opp fire av selskapets til sammen femten produsenter. Jeg har heller ikke oversikt over produsentenes underleverandører. I figuren fremkommer underleverandører som leverandører av halvfabrikata, for eksempel tekstiler, knapper og glidelåser, og lokale småprodusenter som produsentene måtte bruke ved behov.

Allikevel, figur 5.1 gir et inntrykk av kompleksiteten i leverandørkjeder i klesindustrien. Femten produsenter lager klær for Stormberg. Disse er tilknyttet et eksportkontor. Myndighetene krever at produsenter som selger til utlandet har eksportlisens. Et eksportkontor opererer ofte på vegne av flere produsenter og fungerer som videreformidlere av ordrer og mottar en provisjon for dette. Når Stormberg plasserer en ordre gjøres dette via et eksportkontor. Stormberg er kjent med hvilke produsenter eksportkontorene representerer, og kan legge føringer på hvilke produsenter som skal brukes. Produsentene kjøper innsatsfaktorer, som tekstiler, bånd, knapper, glidelåser, membraner, etiketter, emballasje, teknisk utstyr, m.m., fra forskjellige leverandører. Ferdig-produserte klær sendes til Norge, hvor de distribueres ut til forhandlere og butikker rundt om i landet for salg. Selv om Stormberg er en liten aktør i internasjonal sammenheng ser vi at selskapet inngår i et komplekst nettverk av horisontale og vertikale relasjoner, og selskapets produsenter, igjen, inngår i atter andre leverandørkjeder via sine relasjoner til andre kunder i andre land.

I analysen ser jeg på betydningen av retningslinjer i første leverandørledd, det som i figuren fremkommer som ”produsent.” I kapittel 2 viste jeg at den intense konkurransen i klesindustrien gjør at arbeidsforholdene blir verre jo lenger bakover i leverandørkjeden vi kommer. Slik sett er det viktig å være klar over at min analyse gir et begrenset bilde på arbeidsforholdene i Stormbergs leverandørkjeder.

5.2 Utvikling og implementering av etiske retningslinjer

Når Stormberg innledet samarbeid med de første produsentene i 1998 var Steinar Olsen kjent med at arbeidsforholdene var dårlige. Dette ønsket han å gjøre noe med, og i 2002, som første norske importør av klær, meldte Stormberg seg inn i IEH. Begrunnelsen var, i følge Olsen, at selskapet ønsket å få tilført mer kompetanse om Kina og produksjonsforholdene der, og å få råd og veiledning på hvordan de kunne få til forbedringer i arbeidsforholdene på fabrikkene.

I dette arbeidet spiller de etiske retningslinjene en viktig rolle. I 2002 – 2003 utviklet selskapet, i samarbeid med IEH, et sett med retningslinjer. Som IEH-medlem er Stormberg forpliktet til, på sikt, å utvikle retningslinjer som er minst like strenge som det IEH legger til

grunn i sin prinsipperklæring.⁴³ Stormbergs retningslinjer er tilgjengelige på selskapets hjemmesider.⁴⁴ Retningslinjene definerer minimumsstandarder og inkluderer ILOs åtte kjernekonvensjoner og viktige forhold i kinesiske arbeidslovgivning: Forbud mot tvangsarbeid og barnarbeid; rett til fri og uavhengig organisering og kollektive forhandlinger; forbud mot diskriminering, trakassering og brutal behandling; forhold knyttet til HMS og arbeidsmiljø; lønn å leve av eller nasjonal minstelønn / bransjestandard; og forhold knyttet til arbeidstid og regulære ansettelser. I retningslinjene står det at der hvor politiske forhold gjøre det vanskelig, eller umulig, å oppfylle visse krav i retningslinjene skal produsenten legge til rette for alternativer. Kontraktsarbeidere og dagarbeidere er også omfattet av retningslinjene. I tillegg tar retningslinjene opp forhold utenfor arbeidsplassen, som uttak av naturressurser, beskyttelse marginaliserte grupper og beskyttelse av naturmiljø. Dersom Stormbergs produsenter bruker underleverandører, skal produsenten påse at disse oppfyller retningslinjene.

De første produsentene fikk oversendt retningslinjene våren 2004. Olsen har lagt vekt på at retningslinjene skal være korte og presise, og formulert i et språk som ledelsen og arbeiderne forstår. Retningslinjene er et dokument på tilsammen fire sider, hvorav to sider er selve retningslinjene. De er oversatt til engelsk og kinesisk. Retningslinjene er hengt opp på oppslagstavler på fabrikkområdet slik at arbeiderne kan gjøre seg kjent med innholdet. I følge fabrikkoversikten per januar 2008 er retningslinjene implementert på elleve av femten fabrikker. På de fire andre er de under implementering.⁴⁵ Under intervjuet fortalte Olsen om et eksempel på hvordan retningslinjer ikke bør utformes. En av Stormbergs produsenter lager klær for The Walt Disney Company. Walt Disneys retningslinjer er et dokument på 400 sider. Olsen mener at detaljerte beskrivelser av alle sider ved samarbeidet gjør det unødvendig komplisert og nærmest umulig for produsenten å etterleve retningslinjene. Det kan virke mot sin hensikt og heller bidra til redsel og frykt for brudd, snarere enn fokus på forbedringer.

I implementeringsprosessen har Olsen vært opptatt av åpenhet overfor produsentene. Han sier at åpenhet inngir tillit, og er en forutsetning for å få til forbedringer. I begynnelsen var det en viss skepsis hos fabrikkledelsen knyttet til implementeringen, kunne Olsen fortelle:

⁴³ IEHs prinsipperklæring; <http://www.etiskhandel.no/Artikler/1233.html> (04.02.2008).

⁴⁴ For Stormbergs etiske retningslinjer, se; http://www.stormberg.no/stormb/index.php?page=shop.browse&category_id=604&option=com_virtuemart&Itemid=1 (30.11.2007).

⁴⁵ http://www.stormberg.no/stormb/files/fabrikkoversikt/Stormberg_FactoryList_Evaluation_31.05.07.pdf (21.11.2007).

Jeg hadde etablert personlige relasjoner med direktørene og det var viktig at dette (implementering av retningslinjer) ikke ble oppfattet som tillitsbrudd. Derfor var det viktig å gå forsiktig frem ... Det å henge opp retningslinjene på synlige steder satt langt inne hos enkelte ... I begynnelsen var ledelsen også engstelig for at arbeiderne skulle få vite for mye om hva de hadde krav på, men med tiden har det blitt bedre (intervju).

Han understreker at åpenhet ikke er et fremtredende trekk i den kinesiske bedriftskulturen, og at dette har gjort at implementeringen hos de første produsentene har tatt noe lenger tid enn antatt. I takt med at Stormberg har vokst, har de også knyttet til seg nye produsenter. Implementeringen har gått lettere etter hvert, sier Olsen.

5.3 Oppfølging, kontroll og rapportering

IEH stiller krav til medlemmene om oppfølging, kontroll og rapportering på fremdriften i etisk handel-arbeidet. Hos Stormberg skjer dette på følgende måte: Hvert år sender Stormberg et egenerklæringsskjema, en "factory profile," til produsentene.⁴⁶ Egenerklæringsskjemaet tar opp en rekke spørsmål om arbeidsforholdene, som ansettelsesforhold, lønn, arbeidstid, HMS, miljø, etc. Spørsmålene er knyttet opp mot de etiske retningslinjene, og svarene gir Stormberg et grunnlag for hvordan de skal følge opp hver enkelt fabrikk.

Den andre kontrollfunksjonen består av en årlig inspeksjon utført av en uavhengig 2.part. Stormberg har engasjert Chen Wei til å gjennomføre inspeksjonene. Chen Wei jobber som senorrådgiver i LO. Inspeksjonene gjøres uavhengig av hans stilling i organisasjonen. Inspeksjonene følger denne metoden:⁴⁷ Inspektørene er utstyrt med egenerklæringsskjemaet nevnt over. Dette danner grunnlaget for intervju med ledelsen. I tillegg har inspektørene en "observation list".⁴⁸ Denne inneholder sjekkpunkter hovedsakelig knyttet til helse, miljø og sikkerhet. Inspektørene gjennomfører også intervju med arbeiderne.⁴⁹ Informasjonen fra intervjuene med arbeiderne sammenholdes med den informasjonen ledelsen har gitt. På den måten kan inspektørene kontrollere for eventuelle avvik. På bakgrunn av den informasjonen som innhentes følges hver enkelt produsent opp. Stormberg oversender en kopi av inspeksjonsrapporten til eksportkontoret og produsentene, og det settes opp en plan for hvilke tiltak som må iverksettes.

⁴⁶ Se http://www.stormberg.no/stormb/files/60_stormberg%20factory%20profile-1.doc (21.11.2007).

⁴⁷ Inspeksjonsrapporten fra 2004 gir en detaljert beskrivelse av metoden for inspeksjon; http://www.stormberg.no/stormb/files/245_labour%20inspection%20sept%202004.pdf (21.11.2007).

⁴⁸ http://www.stormberg.no/files/documents/61_stormberg%20observation%20list-1.doc (30.11.2007).

⁴⁹ http://www.stormberg.no/files/documents/75_workersinterviewweb.doc (30.11.2007).

Per høsten 2006 er fire produsenter inspisert. Dels er det de samme som inspiseres, dels er det nye. Inspeksjonene i 2004 og 2005 var forhåndsvarslet. Inspeksjonen i 2006 var uanmeldt. "Når en produsent kontrolleres for første gang setter vi av en dag," sier Chen: "Vi bruker to-tre timer med ledelsen og det samme med arbeiderne. I tillegg går vi rundt på fabrikkområdet og observerer." Ved 2.gangs inspeksjon bruker inspektørene kortere tid, og mesteparten av tiden går med til å kontrollere hvorvidt fabrikkene har fulgt opp forpliktelsene fra forrige inspeksjon.

Ansatte i Stormberg er også av og til på fabrikkbesøk. "På reisene til Kina bruker vi anledningen til diskutere arbeidsforhold og arbeidsmiljø med representanten for eksportkontoret og med ledelsen," sier Olsen. "Ledelsen er alltid orientert om disse besøkene på forhånd og kan således skjule feil og mangler hvis de skulle ønske det," fortsetter han. Han tror ikke det forekommer, og begrunner det med tillitt mellom Stormberg og produsentene. En gang per år rapporterer Stormberg til IEH om fremdriften i etisk handel-arbeidet. I 2007 gikk IEH over til et nytt og mer omfattende rapporteringsskjema for lettere å kunne identifisere og måle medlemmenes forbedringsarbeid.

Som tidligere nevnt har Stormberg et forhold til åpenhet som skiller seg vesentlig fra mange andre selskaper i Norge og utlandet. På Stormbergs hjemmesider ligger oversikten over fabrikker og rapportene fra inspeksjonen. Disse er tilgjengelig for offentligheten.⁵⁰ Dagsavisen (30.07.2006), Forbrukerinspektørene i NRK⁵¹ og stiftelse Fri Fagbevegelse⁵² har besøkt flere av Stormbergs fabrikker i Kina. Ingen av disse kom over forhold som ikke allerede var kjent i rapportene. Andre norsk klesimportører, for eksempel Lindex, Varner Gruppen, H&M, m.fl., er oppfordret til å gjøre det samme, men har til nå avvist dette, med argument om at dette er konkurransesensitiv informasjon (Gaarder 2004). Påstanden om navnet på produsenter er sensitiv informasjon tilbakevises av Steinar Olsen. Han sier at større åpenhet har vært positivt for både Stormberg og selskapets partnere i Kina:

Vi har tvert imot fått et enda sterkere samarbeid med de kinesiske fabrikkene vi samarbeider med. De viser en god vilje til å etterleve våre retningslinjer. Ingen av dem er blitt "kuppet" av andre kunder på grunn av vår åpenhet, sier Stormberg-gründer og direktør Steinar Olsen.⁵³

⁵⁰ http://www.stormberg.no/stormb/files/fabrikkoversikt/Stormberg_FactoryList_Evaluation_31.05.07.pdf

⁵¹ <http://www.nrk.no/programmer/tv/fbi/5571045.html> (04.01.2007).

⁵² <http://www.frifagbevegelse.no/loaktuelt/utland/article1616451.ece> (04.01.2007).

⁵³ http://www.frifagbevegelse.no/magasinet/anb-stoff_til_magasinett/article2386198.ece (18.12.2006)

Når Stormberg har valgt å spille med åpne kort gjør de seg samtidig sårbare for kritikk utenfra, men erfaringene så langt er altså positive.

5.4 Langsiktig samarbeid for etterlevelse av retningslinjene

Steinar Olsen er opptatt av langsiktighet og tillitt i relasjonene til produsentene. ”Langsiktighet i kundeforholdet gir større trygghet og forutsigbarhet for oss, ledelsen og arbeiderne,” sier han, og fortsetter:

Langsiktighet og stabilitet er viktig for oss og det er viktig for ledelsen og arbeiderne på fabrikkene. Det bidrar til jevn ordretilgang til fabrikkene og sikre leveranser til Stormberg ... Det er viktig at fabrikkene ser at dette er en vinn-vinn-situasjon; at det er lønnsomt for alle parter å tenke langsiktige og å ha et nært samarbeid.

En betingelse for samarbeid er at produsentene må vise vilje til endring. I tilfelle brudd på retningslinjene skal produsentene få muligheten til å vise at de evner å rette opp i forholdene. Det forventes ikke at manglene rettes opp over natte:

Produsentene trenger tid til å omstille seg. Ved selv å erfare at etterlevelse av retningslinjene er positivt for arbeidsmiljøet og økonomien i selskapet, vil direktørene også få en positiv holdning til forbedringsarbeidet.

Produsenter som jobber kontinuerlig med forbedringer får nye ordrer. I følge Olsen har de siden oppstarten i 1998 avsluttet samarbeidet med én produsent. ”De andre har vi et godt forhold til,” sier han. Dette viser at Stormberg ikke hopper fra produsent til produsent alt etter hvem som er billigst. Olsen sier at altfor mange kunder i Nord legger for stor vekt på pris når de velger samarbeidspartnere i Sør: ”Det er ingen god løsning hvis du ønsker å ha et godt og langsiktig kundeforhold, sikre stabile leveranser og god kvalitet,” sier han. Stormberg kunne godt valgt produsenter med høyere standard på arbeidsforholdene, men det er ikke nødvendigvis det beste i et utviklingsperspektiv. Det kan til og med virke ekskluderende:

Vi kunne brukt leverandører med høyere etiske standard, men også andre må få muligheten til å forbedre seg. Ved å velge leverandører med lavere arbeidsstandarder løper vi en risiko for avsløringer i media. Samtidig bidrar vi til at standarden heves på fabrikker som ellers kanskje ville vært neglisjert. På den måten kan fabrikkene også bli attraktive for andre kunder.

Forbedringsarbeid handler ikke bare om å endre de fysiske betingelsene. Det handler også om å endre kulturer, og det tar tid. ”Den kinesiske bedriftskulturen skiller seg vesentlig fra det vi er vant med, og ledelsen må selv erfare at at dette også er til fordel for dem,” sier Olsen. En av fabrikkdirektørene understreker dette viktige poenget:

Det hadde tatt oss lenger tid å komme dit vi er i dag hvis ikke Stormberg hadde pålagt oss å følge retningslinjene. Det har ført til at mitt syn på ledelse har endret seg. En god leder må sørge for at arbeiderne har det bra. Jeg tror det vil øke trivselen og produktiviteten. Jeg tror også at arbeiderne vil føle større lojaliteten til bedriften. På sikt har jeg som mål å gi arbeiderne mer fri. Å jobbe for å oppfylle retningslinjene vil være en god investering på lang sikt, både for arbeiderne og for lønnsomheten i selskapet.

5.4.1 Tre av Stormbergs produsenter

Jeg besøkte tre av Stormbergs produsenter i Kina. Disse var lokalisert rett utenfor byen Ningbo i Zejiang-provinsen (se figur 4.1). Som tidligere nevnt har Ningbo den største klyngen av klesprodusenter i Kina. 12% av landets klesproduksjon, målt i antall plagg, finner sted her. De fleste klesprodusentene i Ningbo er små i kinesisk målestokk. De er privateide og ofte familiedrevne. Dette er også tilfellet med de jeg undersøkte. Produsentene er listet opp i tabell 5.1, og vil heretter benevnes A, B og C.

Tabell 5.1: Tre av Stormbergs produsenter

	Ningbo WanDeLong Garment Company (A)	Ningbo Zhiyou Garments (B)	Ningbo Tianming Garments Factory (C)
Etableringsår	1970 ⁵⁴	2000	2001
Antall ansatte	270	150	120
Kjønn	90% kvinner 10% menn	90% kvinner 10% menn	70% kvinner 30% menn
Andel migrantarbeidere	80%	70%	80%
Stormbergs andel av omsetningen	40% i 2004 50% i 2005 60% i 2006	33% i 2004 20% i 2005 17% i 2006	33% i 2004 25% i 2005 18% i 2006
Tidspunkt for når retningslinjer ble oversendt til produsent	2004	2004	2004

Kilde:http://www.stormberg.no/stormb/index.php?page=shop.browse&category_id=606&option=com_virtuemart&Itemid=1 (04.12.2007);
http://www.stormberg.no/stormb/files/245_labour%20inspection%20sept%202004.pdf (04.12.2007).

⁵⁴ WanDeLong ble privatisert i 1995

Vi ser av tabellen at B og C er relativt nyetablerte. A var tidligere et kollektiv, men ble privatisert i 1995. Antall ansatte er oppgitt i cirka-tall. Grunnen til det er at mange migrantarbeidere ikke vender tilbake etter kinesisk nyttår, og at nye, migrantarbeidere og andre arbeidere, rekrutteres. Ikke overraskende er det klar overvekt av kvinnelige ansatte. Andel migrantarbeidere er også høy. Dette er typisk for klesindustrien.

Det varierer hvor viktig Stormberg er som kunde hos produsentene, og bildet har endret seg i perioden 2004 - 2006. Stormbergs andel av omsetningen hos B og C er redusert. Hos A har andelen økt. Stormberg er en relativt viktig kunde for B og C, og svært viktig for A. A synes å være avhengig av Stormberg. Dette gir Stormberg sterk forhandlingsmakt. Dette er Olsen klar over og understreker at selskapet har særlig ansvar der Stormberg er en stor kunde. I oversikten over samtlige av Stormbergs produsenter på selskapets hjemmesider kommer det frem Stormbergs andel av omsetning varierer fra 17% - 60% (tall for 2006).⁵⁵ Produsentene fikk oversendt retningslinjene fra Stormberg i 2004.

Vi intervjuet direktørene ved fabrikkene, i tillegg til en rekke arbeidere. Hos A intervjuet vi arbeiderere i kutteavdelingen (kutting av tekstiler), og i to av produksjonsavdelingene (montering og syng av klær). I tillegg hadde vi gruppeintervju på kvelden med personer fra produsksjonsavdelingene. Hos B intervjuet vi arbeidere på to produksjonsavdelinger, og hos C på to produksjonsavdelinger, samt arbeidere i pakkeavdelingen (merking og pakking).

5.5 Etiske retningslinjer i praksis

Fabrikk A, B og C fikk altså oversendt retningslinjene i 2004, eller snaue to år før jeg gjorde feltarbeidet. Det interessante spørsmålet er altså om retningslinjene har hatt noen effekt på arbeidsforholdene, i så fall for hvem og på hvilken måte? De samme spørsmålene ble reist i den tidligere omtalte ETI-studien (jfr. kapittel 2.8). På spørsmål om hvilke konkrete tiltak som er iverksatt på fabrikkene, forteller Olsen:

... Forbedring i rengjøringsrutiner, belysning i produksjonen, brannsikringstiltak, nye stoler til arbeidere, for å nevne noe. Vi diskuterer overtidsbetaling med ledelsen og har som mål å begrense overtidsbruken ... Hva som gjøres varierer fra fabrikk til fabrikk. Vi har ikke fokus på noen spesielle tiltak, men har som mål å løfte det generelle nivået på alle fabrikkene ... Resultatene fra inspeksjoner viser hva vi må ta tak i.

⁵⁵ http://www.stormberg.no/stormb/index.php?page=shop.browse&category_id=606&option=com_virtuemart&Itemid=1 (04.12.2007)

I fortsettelsen ser jeg på forhold knyttet til arbeidsmiljø og HMS, arbeidstid og lønn, og etablering av fagforeninger og betydningen av disse. Dette er alle sentrale og viktige områder i etiske handel-debatten. Andre forhold knyttet til innholdet i retningslinjene kommenteres kort. Jeg innleder analysen med noen betraktninger rundt lokal forankring av retningslinjene.

5.5.1 Lokal forankring av forbedringsprosesser

Et viktig fokusområde i Stormbergs retningslinjene er knyttet til arbeidsforhold. Nettopp derfor var jeg særlig interessert i å høre arbeiderenes egne historier og erfaringer. Hva hadde de av kjennskap til, og kunnskap om, retningslinjene, og hadde retningslinjene bidratt til forbedringer i deres øyne? Dette fikk jeg aldri noe godt svar på, av den enkle grunn at de ikke visste. Allerede i første intervju var det tydelig at retningslinjene fremstod som fremmed og ukjent for arbeiderne. Da vi viste frem den kinesiske versjonen av retningslinjene og spurte arbeiderne om hva dette handlet om, og hva som var hensikten, fikk vi svar som dette: "Vi vet ikke hva det er"; "Det er sjefens anliggende"; "Det angår ikke oss"; "De betyr ingenting for oss"; "Vi er her for å tjene penger."⁵⁶ Noen av arbeiderne sa at de hadde sett og lest oppslagene, men ingen kunne gjengi noe av innholdet. At etiske retningslinjer implementeres uten arbeidernes kjenneskap, og samtykke, er ikke uvanlig. Det er snarere regelen. Hale & Wills (2002) viser til en stor studie i seks asiatiske land hvor forskerne blant annet så på involvering av arbeidere i implementering av etiske retningslinjer;

The findings from the initial research program clearly demonstrated that workers knew nothing about the codes even when they were working in factories supplying well-known companies that had codes, such as Nike and the Gap (Hale & Wills 2002:105).

Det er utvilsomt et paradoks at arbeiderne er ekskludert fra en prosess som omhandler dem og deres hverdag. Når det er sagt, kan ikke dette ses uavhengig av kontekst. I følge Barrientos & Smith (2006) har ikke kinesiske arbeidere noen tradisjon, eller kultur, for å fremme egne krav, og motsatt: Kinesiske ledere er ikke vant til at arbeidere stiller krav. Steinar Olsen er gjort seg de samme erfaringene. En annen viktig forklaring finner vi i myndighetenes forbud mot frie og uavhengige fagforeninger.

I følge ledelsen på fabrikkene bryr ikke arbeiderne seg om retningslinjene. Det stemmer for såvidt med det arbeiderne sa under intervjuene, men det trenger ikke å bety at arbeidere ikke ønsker å bry seg, eller ikke har tid. Impactt Ltd. er et engelsk konsulentselskap som har

⁵⁶ Den kinesiske versjonen av retningslinjene ble vist frem for samtlige arbeidere.

spesialisert seg på forbedringsprosesser i leverandørkjeder. Social Accountability International (SAI) er et flerpartsinitiativ og en standardiseringsorganisasjon. Impactt og SAI har siden årtusenskiftet gjennomført flere pilot-prosjekter i Kina (SAI-programmet pågår i dag). Deres erfaringer viser blant annet at lokal forankring hos ledelse er en kritisk faktor for å få til endring på områder som lønn, overtid og arbeidsmiljø.⁵⁷ Arbeidere selv har kun i begrenset grad vært involvert. Dette begrunnes med bedriftskultur, og at det er mest hensiktsmessig å begynne med ledelsen. Arbeiderinvolvering er, imidlertid, en del av SAI-programmet. SAIs erfaring viser at arbeidere mer enn gjerne deltar hvis de får muligheten til det. Argumentet om at arbeidere ikke bryr seg, slik fabrikkledelsen hos A, B og C hevdet, har nødvendigvis ikke gyldighet. SAI og Impactt understreker at kultur og tradisjon representerer en stor utfordring. Kinesiske arbeiderne vet ikke hvordan de skal stille krav, og omvendt: At arbeidere skal fremme krav fremstår som ukjent og fremmed for ledelsen. Både SAI og Impactt fremhever lokal forankring og kontinuitet og langsiktighet i forbedringsarbeidet som viktige suksesskriterier. Ett av prosjektene til Impactt Ltd. handlet om å redusere overtidsbruken hos kinesiske produsenter. Prosjektet var svært vellykket. Overtidsbruken ble redusert, uten at arbeiderne gikk ned i lønn. Samtidig gikk produktiviteten opp. Involvering av produsentene og kommunikasjon mellom ledelse og arbeidere blir trukket frem som viktige suksessfaktorer.

Involvering av arbeidere står sentralt i den tidligere omtalte WWW-studien til Hale & Wills (2005). I studien viser forfatterne til en rekke eksempler innenfor det internasjonale WWW-nettverket som viser at denne modellen for organisering gir arbeiderne innflytelse. For kinesiske arbeideres vedkommende synes en slik modell å være utenfor rekkevidde så lenge myndighetene ikke lempet på forbudet mot frie og uavhengige fagforeninger.

IEH erkjenner viktigheten av at også deres medlemmer i større grad må involvere de lokale produsentene i forbedringsarbeidet. Som ett av flere tiltak for å styrke den lokale forankringen, arrangerer IEH leverandørkonferanser. Konferansene er for IEH-medlemmenes leverandører. Til nå er det arrangert to konferanser, begge i Kina. En tredje er under planlegging, og vil bli avholdt høsten 2008, også denne i Kina. Hensikten med leverandørkonferansene er å bringe sammen leverandører fra ulike bransjer for erfaringsutveksling, diskusjon og læring. Konferansene har fokus på forbedringer i arbeidsforhold, hvorfor det lønner seg og hvordan det kan gjøres i praksis. En av Stormbergs

⁵⁷ <http://www.impacttlimited.com/case-studies/impactt-overtime-project/> og <http://www.sai-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=520&parentID=519&grandparentID=4&nodeID=1> (28.02.2008).

leverandører deltok på konferansen i 2007. Dette kan ses på som et første lille skritt i retning av sterkere lokal forankring. Basert på erfaringer fra to leverandørkonferanser har IEH, i samarbeid med Impactt Ltd., utviklet en "Arbeidsbok / Håndbok" i HMS for bedriftsledere og ansatte. Denne ble klar i april 2008. Håndboken er oversatt til kinesisk og tilpasset landets arbeidslovgivning. Etter hvert vil den oversettes til flere språk. IEHs tilnærming til etisk handel viser det jeg tidligere har vært inne på. Flerpartsinitiativene er ennå unge. I tillegg er etisk handel et felt i endring. På bakgrunn av læring og erfaring utvikler IEH hele tiden nye verktøy og ressurser, samt legger til rette for møteplasser for læring og erfaringsutveksling. Hvorvidt ledelse og arbeidere hos Stormbergs produsenter i fremtiden vil involveres i forbedringsprosessene gjenstår og se, men basert på de erfaringene Impactt og SAI har gjort seg, kan dette være veien å gå for Stormberg.

5.5.2 Endringer i arbeidsmiljø og HMS

I følge inspeksjonsrapportene for 2004, 2005 og 2006 er arbeidsmiljø og HMS synlig forbedret for hvert år. I rapporten for 2005 står det at B og C har fått lysere og triveligere lokaler (den ene flyttet inn i nye lokaler i løpet av året), bedre ventilasjon, bedre brannsikring, renere sanitærforhold, finere og renere kantiner og bedre boforhold. Migrantarbeidere bor som oftest på, eller rett i nærheten av, fabrikkområdet. A ble inspisert første gang i 2005. Arbeidsforholdene her var ikke dårligere enn på de andre. I rapporten for 2006 fortelles det om ytterligere forbedringer i arbeidsmiljøet. Dette året ble også en ny fabrikk inspisert, den fineste til nå, i følge inspektørene. Fra ETI-studien husker vi at retningslinjene hadde størst innvirkning på HMS-området. Dette gjaldt i alle sektorer i alle land (Barrientos & Howell 2006; Barrientos & Smith 2006). Mine funn støtter således opp om funnene i denne rapporten. Et interessant spørsmål er hvorfor retningslinjer synes å ha (størst) innvirkning på HMS-området. Barrientos & Howell (2006) sier forklaringen ligger i det at HMS-forhold er synlig for inspektørne, for eksempel mangel på brannslukningsapparater, blokkerte rømningsveier, hygiene på toaletter og i kantine, osv. Dette er enkelt og observere. Dessuten er det ofte enkle og lite kostnadskrevende tiltak å rette opp i. En av produsentene hadde i tillegg pusset opp produksjonslokalene, og blant annet investert i nye stoler ved arbeidsstasjonene og bedre ventilasjon og belysning.. En av de andre produsentene hadde nylig flyttet inn i nye lokaler. Boforholdene er også blitt bedre hos produsenten.

Under intervjuet med direktørene var det tydelige at forbedringene i HMS ikke utelukkende skyldes implementering av etiske retningslinjer: "Vi er avhengig av arbeidskraft

og må ta godt vare på arbeiderne. Vi går lenger enn det retningslinjene krever,” sa en av direktørene. Alle tre fortalte at retningslinjene og oppfølgingen fra Stormberg hadde gjort dem mer bevisste på betydningen av arbeidsmiljø. Arbeiderne merket også forbedringer, men hadde ingen formening om det skyldtes retningslinjene eller andre forhold. Da vi spurte arbeiderne om endringene var i tråd med deres egne ønsker å behov, ville de ikke svare. Som vi snart skal se, er arbeiderne vesentlig mer opptatt av overtid og lønn.

Arbeidsforhold ble også undersøkt i WWW-studien. Forfatterne rapporterer om helt andre arbeidsforhold, og situasjonen var tilnærmet lik i samtlige ni land:

Excessively high temperatures – or very low temperatures in the case of Britain – dust, inadequate ventilation, inadequate lightning, excessive noise, lack of fire-fighting equipment, blocked exits, bad sanitation, unhygienic canteens and lack of drinking water (Hurley 2005:125).

WWW-studien bekrefter det som også andre rapporter sier om arbeidsforholdene i klesindustrien i Kina (Chan 2001; Ascoly & Zeldenrust 2003; Oxfam International 2004; Hurley 2008).⁵⁸ ⁵⁹ Forskjellen i funn viser at det er behov for å nyansere forskningen på arbeidsforhold. Bildet er ikke nødvendigvis så sort-hvitt som det ofte fremstilles. Jeg kommer tilbake til dette lenger ned.

Av andre funn knyttet til arbeidsmiljø vil jeg kort nevne: I følge ledelsen forekommer det ikke barnarbeid (grensen er 16 år i Kina), tvangsarbeid eller andre former for ureglementerte forhold hos produsentene. Dette ble bekreftet av arbeiderne. Tolken min og jeg så ingen barn eller unge arbeiderne. Arbeiderne fortalte at det ikke hadde funnet sted noen form for fysisk avstraffelse eller andre former for sanksjoner. Alle arbeiderne har kontrakter, hvilket også er et krav i den kinesiske arbeidsloven. Imidlertid er kontraktene enkle. De sier for eksempel ingenting om lønn og arbeidstid. I følge loven skal de det.

5.5.3 Overtid og underbetaling som institusjonaliserte praksiser

Lav lønn, utstrakt bruk av overtid og mangel på overtidsbetaling er et velkjent problem i klesindustrien. Dette forblir uløst også hos Stormbergs produsenter. Til tross for dette, uttrykte de fleste arbeidere tilfredshet med det å ha jobb: ”Lønnen kunne godt vært høyere, men vi er glade for å ha fast jobb. Det gir oss trygghet og vi slipper vi å bekymre oss for å ha penger til mat og andre ting,” var en gjenganger blant arbeiderne. Samtidig var det tydelig at

⁵⁸ <http://www.china-labour.org.hk/public/main> og <http://www.amrc.org.hk/> (12.11.2008).

⁵⁹ <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223931&Language=EN&Printout=Yes> (05.02.2008).

overtidsarbeidet var belastende: ”Vi kunne godt tenke oss å jobbe mindre overtid,” sa flere arbeidere.

Det er vanskelig å få en eksakt oversikt over hvor mange timer en arbeider i gjennomsnitt jobber per uke. Det varierer mellom avdelinger og det varierer med tiden på året. Høsten er typisk høysesong i klesindustrien. I kutteavdelingen og pakkeavdelingen jobbes det mindre enn i produksjonsavdelingene. Hos A fortalte arbeiderne at det i perioder ikke var uvanlig å jobbe en måned uten fridag. En vanlig arbeidsdag, inklusiv overtid, var i følge arbeiderne i produksjonsavdelingen 10-12 timer, og noe mindre i helgene. I snitt hadde de to til tre fridager i måneden. Hos B ga arbeiderne uttrykk for at det var noe mindre overtid. I perioder med overtid, imidlertid, kunne de jobbe opp mot 12-14 timer hver dag, syv dager i uka. Antall fridager varierte fra to til fire i måneden. Hos C varierte det mellom pakkeavdelingen og produksjonsavdelingen. En vanlig arbeidsdag i produksjonsavdelingen var 10–12 timer, seks eller syv dager i uken avhengig av ordretilgangen. I pakkeavdelingen jobbet de noe mindre.

Selv om det varierer mellom avdelinger og med tiden på året, jobbes det vesentlig mer enn det loven tillater. I følge arbeidsloven skal ikke en arbeider jobbe mer enn 8 timer hver dag, og ikke mer enn 44 timer i uken i snitt. Arbeidere har krav på minst en fridag i uken. Loven åpner imidlertid for at fabrikkereiere kan søke om å få utvidet arbeidstiden i perioder med mye å gjøre. I loven heter det at:

Where an enterprise can not follow the stipulations in Article 36 and Article 38 of this Law due to its special production nature, it may adopt other rules on working hours and rest with the approval of the labour administrative department.⁶⁰

Denne muligheten benyttes til gangs av kinesiske klesprodusenter. Overtid er regelen, og ikke unntaket. Da vi spurte arbeiderne om overtid, sa de dette

Overtid er det normale ... Vi jobber lange dager hver dag i høysesongen, ofte flere uker i strekk ... Det er utenkelig å ikke jobbe overtid ... Vi er nødt til å jobbe overtid for å spe på lønnen ... Vi vil aldri nekte å jobbe overtid hvis sjefen ber om det.

I følge ledelsen er overtid frivillig. I praksis er det ikke slik. Ledelsen forventer at arbeiderne stiller opp i perioder med mye å gjøre. Overtidsbruken synes å være mest belastende hos migrantarbeidere, som isoleres fra familiene sine i lengre perioder. De la ikke skjul på at de

⁶⁰ <http://www.acftu.org.cn/template/10002/file.jsp?cid=56&aid=31> (03.01.2008).

savnet familie og venner. Dette er en grunnene til at migrantarbeidere ikke vender tilbake etter kinesisk nyttår.

Overtidsbruken er størst i perioder med stor ordretilgang, det vil si høsten, og tett oppunder leveringsfrister. Stormberg har gjort visse anstrengelser i forhold til å redusere overtidsbruken. I inspeksjonsrapporten for 2004 kom inspektørene med en anbefaling om å plassere ordrene tidligere hos produsentene. Argumentet var at dette ville gi fabrikkene bedre tid til planlegging av produksjonen og at overtidsbruken (forhåpentligvis) ville bli redusert. I 2005 var dette merkbart, kunne fabrikkledelsen fortelle. De sa at Stormberg var tidligere ute med bestillingene, og dette ga mer tid til planlegging. Allikevel, og som inspeksjonsrapporten for 2005 viser, gikk overtidsbruken ned. Arbeiderne sa det samme. De jobbet ikke mindre i 2005 enn før. Dette betyr at den "ledig kapasitet" ble fylt opp med annen produksjon hos produsentene. Dette viser hvordan konkurransen i klesindustrien fungerer. Produsentene sier ja til flere ordrer fordi lønnsomheten er lav og fordi de selv søker å maksimere overskuddet. Resultatet er at arbeiderne må jobbe overtid.

Stormbergs forsøk på å redusere overtiden har med innkjøpspraksis å gjøre. Selv om Stormberg synes å ha en policy på dette området, er det mange andre selskaper som har en helt annen tilnærming. Innkjøpsavdelingene hos kundene har som oppgave å kjøpe en vare til en gitt kvalitet til lavest mulig pris. Belønningssystemene i innkjøpsavdelingene er ofte direkte knyttet til den prisen de oppnår. Det betyr at dersom en innkjøper gjør et godt kjøp (les: billig), får vedkommende bonus. Av opplagte grunner bidrar en slik innkjøpspraksis til press på leverandøren, og eventuelle underleverandører, og dette igjen bidrar til å undergrave implementering av etiske retningslinjer. Et illustrerende eksempel er Timberland, et amerikansk merkevarerelskap som selger klær og fottøy. Mye av produksjonen av fottøy er lagt til Zhongshan i Kina. I 2005 og 2006 satte provinsmyndighetene opp minstelønnen med et to-sifret beløp, 28% bare i 2005. Dette førte til økte kostnader for produsenten. Til å begynne med nektet Timberland å øke betalingen til produsenten, samtidig som selskapet, i sine retningslinjer, forlangte at produsenten skulle betale minimumslønn. Et underlig paradoks, men kanskje ikke særlig overraskende. Etter forhandlinger endte de opp med et kompromiss der Timberland gikk med på å betale mellom 12 – 15 cent mer per par (Harney 2008). Det synes nærmest absurd å krangle om ører, men ikke desto mindre er dette svært viktig for økonomien til produsenten hvis dette i det hele tatt skal være i stand til å oppfylle kravene i retningslinjene. Innkjøpspraksis kan altså forklare det presset som arbeiderne hele tiden utsettes for. Dette betyr innkjøpspraksis også representerer (noe av) løsningen. Forutsetningen er at det de involverte partene forplikter seg til å jobbe for bedre

arbeidsforhold. Dette betyr at kunden i Nord må legge om innkjøpsrutinene slik at disse ikke hindrer produsentene i å drive forbedringsarbeid som nettopp kreves av kunden. Produsenten, på sin side, må forplikte seg til ikke å fylle opp med annen produksjon, eventuelt effektivisere produksjonen, slik at normalen ikke blir mange og lange dager for arbeiderne. Vi ser at innkjøpspolitikk er en del av problemet, men ikke nødvendigvis en del av løsningen. En av direktøren sa dette om hvorfor overtid oppstår:

Det er vanskelig, nærmest umulig, å planlegge produksjonen. Det er ikke uvanlig at kundene forandrer på ordrene etter bestilling, og ofte tett oppunder leveringsfristene. Hvordan skal vi klare å oppfylle retningslinjene når kundene hele tiden endrer i bestillingen?

Representanten for eksportkontoret viste til erfaringer hos de andre klesprodusentene han representerte, og sa i klare tekst det direktørene gav uttrykk for i en mildere tone:

Dette er like mye kundens ansvar. De tenker mest på pris, leveringstid og produksjonskapasitet, og de krever at deres ordrer skal prioriteres. Dette tvinger frem overtid på fabrikkene ... Dette er ikke spesielt for Stormberg, men gjelder i hele bransjen.

Under intervjuet med direktøren på en av fabrikkene var jeg vitne til en hendelse som viser hvorfor overtid blir nødvendig. Det kom et postbud inn med en konvolutt. Direktøren åpnet konvolutten og leste. Deretter viste han teksten til tolken. I brevet stod det at Stormberg ville trekke fra et prosentbeløp på fakturaen hvis leveransen ble forsinket. Beløpet ville øke med antall dager leveransen var forsinket:

Dette er et problem, ikke med Stormberg spesielt, men med alle kunder. Alle kunder presser på pris og leveringstider. De skulle helst hatt varene i går ... Alle ordrer er hasteordrer, og dette gjør at arbeiderne må jobbe overtid ... Fordi hele industrien opererer på denne måten er ikke dette i strid med retningslinjene som selskapene pålegger oss.

Den siste ytring er spesiell interessant. Dette er en ansvarliggjøring av kunden, og at kundene har like mye skyld i situasjonen. Representanten for eksportkontoret bekreftet at Stormberg, som alle andre kunder, krever fratrukk i prisen hvis leveringen ikke kommer til avtalt tid.

Sett med Stormbergs øyne synes ikke et krav om levering i henhold til avtale som urimelig. Stormberg er avhengig av å ha varene til rett tid. Det har liten hensikt å få vinterkolleksjonen halveis ut i februar. Men fordi alle forhandlere, merkevarer og importører er avhengig av å få varene til rett tid, og samtidig skal ha lav pris, legger dette et stort press på produsentene. Resultatet er at arbeiderne presses på lønn og presses, direkte eller indirekte, til

å jobbe overtid. Opp i dette må vi ikke glemme at også produsentene søker å maksimere overskuddet. Eierne av fabrikkene har økonomiske interesser i at arbeiderne jobber mange og lange dager, fordi dette betyr større overskudd. Imidlertid, og ganske opplagt, det går en grense. Trøtte og slitne arbeidere er ikke særlig produktive. Utmattede arbeidere øker sannsynligheten for yrkesskader. Overtidsstudien til Impactt som jeg har vist til tidligere viser at det går an å redusere overtidsbruken, og samtidig økt produktiviteten og lønnsomheten.

Arbeidstid og lønn henger sammen. I klesindustrien jobber de fleste arbeidere på akkord. På den måten kan ledelsen holde lønnskostnadene nede i perioder med liten ordretilgang. Mange arbeidere er interessert i å jobbe overtid for å tjene mer penger. Direktørene erkjente at lønningene var lave og at arbeidere jobbet overtid for å spe på lønna. Under intervjuene kom det frem at arbeidere og direktører opererer med ulike beløp på spørsmål om lønn. Direktørene oppga et beløp som var høyere enn det arbeiderne sa. Unntaket var B. Her er arbeidere og ledelse mer eller mindre samstemte. Chen har også erfart at ledelsen ofte overdriver i dette spørsmålet. Jeg finner grunn til å legge mest vekt på arbeidernes versjon. I inspeksjonsrapporten for 2004 kommer det frem at gjennomsnittslønnen for en industriarbeider i Ningbo-området er cirka 1.100 yuan (tall for 2004). I rapporten kommer det frem at gjennomsnittsarbeideren i klesindustrien må jobbe omlag 66 timer per uke for å oppnå en slik lønn. Dette viser at overtidarbeid er nødvendig for at arbeidere skal oppnå gjennomsnittslønn.

Mine funn viser at lønningene varierer mellom avdelinger og mellom produsentene. I kutteavdelingen hos A, som hovedsakelig var bemannet av ufaglærte migrantarbeidere, tjente arbeiderne ca 800 yuan per måned. Arbeidsoppgavene i kutteavdelingen er svært enkle. I den andre enden av skalaen finner vi de mest erfarne syerskene. Disse kunne tjene opp mot 2500 - 3000 yuan per måned med mye overtid. Det tre til fire ganger så mye som migrantarbeiderne i kutteavdelingen. Månedslønnen for en gjennomsnitts produksjonsarbeider hos A var på 1400 - 1500 yuan. Arbeiderne sa at lønnen var høyere her enn på andre fabrikker i området. Hos B var lønningene noe lavere. Gjennomsnittlig månedslønn for en arbeider i produksjonsavdelingen, med overtid, var ca 1200 yuan, og ca 1600 yuan for de mer kvalifiserte arbeiderne. Som nevnt over ble det jobbet mindre overtid hos B. Lønningene hos C lå et sted mellom A og B med en snittlønn på 1300 - 1400 yuan, og 300 - 500 yuan mer for de mer erfarne. Folkene på pakkeavdelingen hos C, hovedsakelig migrantarbeidere, tjente minst med sine 800 - 900 yuan. I følge arbeiderne var det ingen lønnsdiskriminering mellom

migrantarbeidere og lokale arbeidere. Det som bestemmer lønna er hvilken avdeling du jobber i og hvor flink du er, sa de. Ingen av fabrikkene betalte overtidssatser i henhold til loven.⁶¹

Stormberg har også forsøkt tiltak for å øke arbeidernes lønninger. I 2006 betalte selskapet i gjennomsnitt 5% mer for varene. Håpet og ønsket var at hele, eller deler av dette, skulle tilfalle arbeiderne i form av høyere lønn og redusert overtid. I følge inspeksjonsrapporten for 2006 har ikke det skjedd, og dette forklares med økte kostnader, direkte og indirekte, for produsentene, for eksempel sterkere kinesisk valuta, høyere råvarepriser og priser på halvfabrikata, økt konkurranse innenlands og internasjonalt har ført til ytterligere prispress, for å nevne noe.

ACFTU-representantene la ikke skjul på at overtid og dårlig lønn er et problem i klesindustrien, og at hardere lut må til for at forholdene skal bli bedre. Loven gir sanksjonsmuligheter, fortalte de: "Bedrifter som bryter loven kan ilegges bøter, men sanksjonsmulighetene benyttes ikke." ACFTU hadde ingen planer for hva de ville gjøre for å bedre situasjonen, annet enn å oppfordre ledelsen i fabrikkene til å følge loven. De var positive til etiske retningslinjer, og mente at dette bidro til større fokus på arbeidslovgivningen og arbeidstakernes rettigheter. ACFTU sin rolle blir diskutert lenger ned.

Mine funn viser altså at problemene med underbetaling og utstrakt bruk av overtid forblir uløst hos Stormbergs produsenter. Funnene støtter opp under annen forskning, og viser at lange dager og dårlig betaling synes å være uavhengig av geografi og kontekst, og uavhengig av om det er implementert etiske retningslinjer eller ikke. Det er ikke bare i Kina at dette er et problem. Forskning viser at India, Vietnam, Bangladesh, Sri Lanka, Filippinene, Tyrkia, Bulgaria, bare for å nevne noen, har de samme problemene (Dent 2002; Klein 2002; Oxfam International 2004; Hurley 2005; Barrientos 2006; Barrientos & Howell 2006). Myndighetene i produsentlandene i Sør ser ikke ut til å bry seg. De, mer eller mindre frivillig, aksepterer brudd på internasjonale konvensjoner og egen arbeidslovgivning. De våger ikke å gripe inn redsel for at kundene flytter produksjonen til et annet sted. Landene og produsentene er fanget i kappløpet mot bunnen, og press på lønn og overtid og andre forhold er et uunngåelig utkomme av den harde konkurransen så lenge pris på arbeidskraft er den viktigste konkurransefaktoren. Overtid og lav lønn er institusjonaliserte praksiser i klesindustrien. Det er et strukturelt problem, og lar seg vanskelig løse med tiltak på den enkelte fabrikk, selv om tiltakene er aldri så velmenende. Men, og som jeg har vist til over, er det mulig å iverksette andre og mer forpliktende tiltak som vil kunne ha større, og kanskje varig, positiv effekt på

⁶¹ Overtidssatser: 150% for ordinær overtid; 200% i helgene; 300% på offentlige helligdager; <http://www.acftu.org.cn/template/10002/file.jsp?cid=56&aid=31> (05.02.2008).

arbeidsforholdene. For å komme ett skritt videre kan Stormberg, med hjelp av IEHs kompetanse og ressurser, i større grad involvere produsentene, og om mulig også arbeiderne, i forbedringsarbeidet. I tillegg kan det være heniktsmessig og involvere lokale kinesiske organisasjoner. På den måten sikres lokal forankring, samtidig som det trekkes på den lokale kunnskapen og kompetansene hos organisasjonene. For å lykkes, imidlertid, kreves langsiktige forpliktelser hos partene. Stormberg må tenke innkjøpspraksis. Produsentene, i samarbeid med lokale organisasjoner og Stormberg, kan sette i gang opplæringstiltak i HMS og prosesser som bidrar til å redusere overtidsbruken. Jeg har vist til pilotprosjekter som viser at dette kan være en farbar vei.

Vi ser at etiske retningslinjer som prosjekt og ide for forbedringer kan være noe mer enn et stykke papir, og at det ligger et uforløst potensiale i retningslinjene. Det viser også at IEH som en lærende og dynamisk organisasjon og pådriver for etisk handel, kan spille en viktig rolle i samspeilet mellom næringsliv, sivilsamfunn og arbeidere. Det er IEH som utvikler og videreutvikler verktøy og ressurser som Stormberg og andre medlemmer kan ta i bruk. Det er IEH som legger til rette for ulike møteplasser og arenaer for erfaringsutveksling mellom produsenter. Kanskje kan organisasjoner som IEH spille en viktig rolle i et land som Kina der reguleringen av arbeidsmarkedet er svært streng?

5.5.4 Regulering av arbeidsmarkedet: Fravær av uavhengige fagforeninger

I kapittel 4 viste jeg at Kina, på papiret, har en streng arbeidslov, men at håndhevingen er slett. Retten til å streike ble fjernet i 1982.⁶² Landet tillater heller ikke frie og uavhengige fagforeninger. Dette betyr at kinesiske arbeidere i praksis er fratatt all forhandlingsmakt. Knebling av arbeiderne henge igjen nøye sammen med myndighetenes økonomiske politikk, der billig arbeidskraft er den viktigste innsatsfaktoren. Kina synes å ha en tilnærmet uuttømmelig kilde av billig arbeidskraft. Det store flertallet utgjøres av migrantarbeidere fra landsbygda, de fleste av dem unge, ufaglærte kvinner uten erfaring fra industriproduksjon. Det finnes ingen eksakt oversikt, og anslagene varierer fra 120 - 200 millioner (Harney 2008).⁶³ I tillegg til migrantarbeidere kommer overflødige arbeidere etter privatiseringsprosessen og omgjøring av en rekke statsforetak til privatdrevne foretak. Denne

⁶² http://www.amrc.org.hk/alu_article/labour_law/reflections_onlabour_law_in_china (12.12.2007).

⁶³ http://www.amrc.org.hk/alu_article/discrimination_at_work/discrimination_in_the_peoples_republic_of_china (21.02.2008).

”Sareptas krukke” har vært, og er fortsatt, en nødvendig betingelse for landets økonomiske utvikling. Millioner av kinesiske arbeidere er et instrument for myndighetenes politikk (Chan 2001; Harvey 2005), og denne politikken virker som fluepapir på utenlandske selskaper.

Der er i dette landskapet Stormberg stiller krav om etablering av lokale fagforeninger hos produsentene. I retningslinjene heter det at arbeidere har rett til å danne uavhengige fagforeninger og forhandle kollektivt. Der dette er begrenset ved lov skal arbeidsgiver, altså produsenten, legge til rette, og ikke under noen omstendigheter hindre, andre former for organsiering og forhandling.⁶⁴ Hva er situasjonen hos de inspiserte produsentene? I inspeksjonsrapporten for 2004 kommer det frem at det ikke var etablert fagforeninger på noen av fabrikkene, dvs. hos B og C. I november året etter var det opprettet fagforening hos A og B. Hos C var prosessen i gang. I 2006 var fagforening på plass også hos sistnevnte. Representantene for foreningene på alle tre fabrikkene er utpekt av ledelsen. Dette er vanlig praksis i Kina. I følge direktørene er fagforeninger opprettet fordi Stormbergs retningslinjer krever det. Utover det tillegger ikke direktørene fagforeninger noen funksjon eller betydning, ikke annet enn at ledelsen nå hare en person å forholde seg til, dvs. den personen de selv har utpekt: ”Vi forventer at fagforeningen spiller på lag,” sa direktøren hos B.

I intervju med arbeiderne var det tydelig at de knapt nok visste hva en fagforening var, og hva som var hensikten med den. Det er ikke rart i et land der arbeiderne ikke har noen kultur eller tradisjon for verken å organisere seg eller å fremme krav. Blant de få som hadde kjennskap til fagforeninger, var det noen som mente at det var bra: ”Det gir sikkerhet og trygghet.” Andre sa at fagforeninger ikke har noen hensikt så lenge lederen er utpekt av ledelsen. Når vi fortalte arbeiderne om hensikten med fagforening, var det noen som sa: ”Vi har jo internreglement, og dessuten ønsker vi ikke å true sjefen.”

Representanten for eksportkontoret karakteriserte de lokale fagforeningene, ikke bare de hos Stormbergs produsenter, men fagforeninger i sin allminnelighet, som usynlige og ikke-aktive, og at fagforeningene ikke er i stand til å gjøre noe med lønningene eller overtidsbruken som utgjør det virkelige store problemene. Under intervju med ledelsen i ACFTU, avdeling Ningbo, la de ikke skjul på at verken de og arbeidstilsynet har kapasitet til å sjekke forholdene i klesindustrien, og at de heller prioriterte de verste bransjene, særlig gruveindustrien.

Lokale fagforeninger er altså på plass hos produsentene, men tjener ingen hensikt. Så lenge ACFTU er underlagt partiet vil lokale fagforeninger per definisjon aldri fungere som

⁶⁴http://www.stormberg.no/stormb/index.php?page=shop.browse&category_id=604&option=com_virtuemart&Itemid=1 (30.11.2007).

arbeidernes egen organisasjon. Reellt bedriftsdemokrati, slik vi forstår det i Nord, er ikke-eksisterende. Inspeksjonsrapporten for 2006 oppsummerer fagforeningenes rolle slik:

Although the trade unions are established in all the inspected factories, trade union activities, collective agreement and bargaining, building-up a sound labour relation at workplace, health and safety work, are still nowhere to be seen.⁶⁵

Myndighetenes politikk omtales også i WWW-studien og ETI-studien. I førstnevnte vies Kina liten plass, og forfatterne nøyer seg med å si at landet forbyr frie fagforeninger. Barrientos & Smith (2006) går lenger, og viser hvilke utfordringer implementering og etterlevelse av retningslinjer møter i Kina. Fraværet av uavhengige fagforeninger betyr at forskere får problemer med å triangulere og kryssjekke informasjon. Når fagforeningsrepresentanten sitter i ledelsen er det naturlig å stille spørsmål ved vedkommendes habilitet og troverdighet. Dette var også grunnen til at jeg selv ikke valgte å intervju fagforeningsrepresentanter, men heller snakke med mange arbeidere.

I følge ICFTU⁶⁶ er det utopisk å vente at myndighetene i Kina endrer politikken med det første. Det synes som en umulighet så lenge landets økonomiske vekst er avhengig av, og tuftet på, billig arbeidskraft. I denne sammenheng er interessant å merke seg at ACFTU er positive til etiske retningslinjer. Under intervjuet sa de dette;

Det er bra at utenlandske selskaper stiller krav. Det bidrar til økt fokus på arbeidsloven. Når ACFTU oppfordrer til etablering av fagforeninger på arbeidsplassene og utenlandske selskaper krever etterlevelse av etiske retningslinjer, er dette i sum mer positivt enn hvis bare en aktør hadde jobbet for bedre arbeidsforhold.

Hvis ACFTUs påstand slår til, vil det være positivt for arbeiderne. Mine, og andres, funn viser at retningslinjene har en positiv effekt på HMS og arbeidsmiljø. Om de også vil bidra til økt oppmerksomhet omkring lovverket og arbeidstakers rettigheter, er imidlertid usikkert.

Som nevnt over, kreves det i retningslinjene til Stormberg at produsentene skal legge til rette for andre former for organisering i land der myndighetene forbyr uavhengig fagorganisering og kollektive forhandlinger. Det er ikke avdekket andre former for organisering hos Stormbergs produsenter.

⁶⁵ <http://www.stormberg.no/stormb/files/Inspection%20Report%20for%20Stormberg-3.doc> (03.01.2008).

⁶⁶ <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223931&Language=EN&Printout=Yes> (05.02.2008).

5.5.5 Inspeksjoner og åpenhet

Inspeksjoner brukes for å sjekke at produsentene etterlever retningslinjene, og at forbedringsarbeidet skrider frem i henhold til planen. Direktørene på fabrikkene hadde ingen sterke meninger om inspeksjonene, men understreket at det ikke er disse i seg selv driver frem forbedringer. De løser heller ikke problemene med overtid, hevdet de. To av direktørene mente at inspeksjoner kunne bidra til å gjøre deres fabrikker mer attraktive for andre utenlandske kunder. Den tredje mente at inspeksjoner ikke utgjorde noen forskjell, og at arbeidsforholdene ville være de samme, med eller uten inspeksjoner.

I forhold til åpenhet omkring arbeidsforholdene mente alle tre at det var opp til Stormberg å avgjøre om rapportene fra inspeksjonene skulle være offentlig tilgjengelig. Direktøren hos C var klar på at rapportene burde være offentlige: ”Det vil stimulere andre i bransjen til å bedre forholdene, og det må gjerne bli en konkurranse produsentene i mellom,” fremholdt han. To direktører mente det var viktig at forbrukerne i Norge ble informert om at klærne var produsert under ryddige og anstendige arbeidsforhold: ”Dette har også en potensiell verdi for oss, fordi det kan gi oss flere kunder,” sa en av lederne.

Representanten for eksportkontoret var imidlertid usikker på verdien av inspeksjoner: ”De fanger opp situasjonen der og da, men sier ingenting om forholdene ellers i året. Det er lett for en fabrikk å pynte på forholdene før en inspeksjon,” sa han, og la til at inspeksjoner i seg selv ikke løser de virkelig store problemene i klesindustrien knyttet til overtid og lønn. Han sa videre at de andre produsentene i porteføljen hans holder samme standard som Stormbergs produsenter, og at det er uavhengig av inspeksjoner: ”Hva angår rapportering og informasjon til forbrukerne, må de gjerne få det, men det vil ikke ha noen betydning for arbeidsforholdene,” sa han. Arbeiderne trakk bare på skuldrene når vi spurte om de hadde noen synspunkter og meninger på inspeksjoner, og om forbrukere burde få informasjon om arbeidsforholdene ved fabrikkene.

Krav om åpenhet i leverandørkjeden er i all hovedsak drevet frem av fagbevegelsen og sivilsamfunnsorganisasjoner i Nord. Effekten av åpenhet synes ikke automatisk å føre til bedre arbeidsforhold, i alle fall ikke hva angår lønn og overtid. Under intervjuene kom klart frem at åpenhet ikke vil endre de strukturelle problemene i industrien. Dette betyr ikke at åpenhet ikke hjelper, men at åpenhet i kombinasjon med andre strategier vil være mer effektivt. Jeg sikter igjen til sterkere lokal forankring av forbedringsprosessene.

5.5.6 Tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft

Under intervjuene, hos samtlige grupper av informanter, kom det frem at arbeidsmarkedet i Ningbo er i endring, og at dette synes å ha innvirkning på arbeidsforholdene for enkelte grupper av arbeidere. Jeg vil understreke at jeg ikke har statistiske data som bekrefter denne antakelsen.

Allerede i det første intervjuet med fabrikkledelsen kom det fram at etterspørselen etter kvalifisert arbeidskraft øker i Ningbo. De andre direktørene fortalte det samme: ”Det er vanskeligere å skaffe, og holde på kvalifiserte arbeidere.” Arbeiderne sa også at etterspørselen etter kvalifisert arbeidskraft øker: ”Vi med mye erfaring kan bytte arbeidsgiver hvis vi ønsker det,” var det flere som sa. Arbeiderne fortalte også, som ledelsen, at lønningene hadde steget de siste årene. (Det trenger ikke å bety at arbeiderne har fått økt kjøpekraft.) Lederen for NGA, bransjeorganisasjonen for klær og tekstil i Ningbo, var bekymret for utviklingen:

”Problemet har blitt større med årene. ...En viktig forklaring er at Ningbo er Kinas største kluster innen klesproduksjon. Eksporten øker for hvert år og vi trenger kontinuerlig tilgang på mer og kvalifisert arbeidskraft.”

Representanten for eksportkontoret kunne fortelle at de andre produsentene han representerte også manglet kvalifisert arbeidskraft. Utviklingen synes å ha forsterket seg i løpet av året etter feltarbeidet i desember 2005. I inspeksjonsrapporten for 2006 heter det:

Ledelsen frister med minstelønn, bonuser til de som vender tilbake etter kinesisk nyttår, gaver, forskjellige velferdstiltak, høyere lønninger ved mer krevende produksjon og trygdeytelser til arbeidere som blir et bestemt antall år i jobben. I tillegg har flere fabrikker begynt å eksperimentere med fast lønn for å holde på kvalifiserte arbeidere (min oversettelse).⁶⁷

Dette er nye takter i klesindustrien, men som nevnt over har jeg altså ingen statistiske data som bekrefter at utviklingen går i en bestemt retning. Økte lønninger for de kvalifiserte arbeiderne ser ikke ut til å ha noen effekt på overtid, i alle fall foreløpig. Arbeiderne jobber fortsatt svært mye. Hvis etterspørselen fortsetter å øke derimot, vil det være intressant å følge utviklingen i arbeidsmarkedet på lenger sikt.

Verken ETI-studien eller WWW-studien går inn i spørsmålet om tilbud og etterspørsel. WWW-studien rapporterte om økning i lønn i Guandong-provinsen, men sier at lønningene fortsatt var svært lave (Hurley 2005). I ETI-studien finner forskerne forskjeller mellom

⁶⁷http://www.stormberg.no/stormb/index.php?page=shop.browse&category_id=242&option=com_virtuemart&Itemid=1 (04.02.2008)

arbeidere med regulære kontrakter og andre arbeidere, dvs. kontraksarbeidere og migrantarbeidere, når de analyserer effekten av retningslinjer, blant annet utvikling i lønn:

...[Permanent] workers and regular workers benefited most from codes of labour practice, with migrant and contract workers experiencing little change or having poorer conditions (Barrientos & Howell 2006).

Også andre studier viser at særlig migrantarbeidere er utsatt og sårbare i Kina (Chan 2001; Ascoly & Zeldenrust 2003; Hurley 2005).⁶⁸

5.5.7 Arbeidsforholdene i klesindustrien: Behov for nyansering

I følge Chan (2001), Ascoly & Zeldenrust (2003), Oxfam International (2004), ICFTU,⁶⁹ China Labour Bulletin, China Labour Watch, Asia Monitor Resource Centre,⁷⁰ for å nevne noen, jobber kinesiske arbeidere i klesindustrien, og andre arbeidsintensive bransjer, under elendige forhold. I flere av rapportene hevdes det at myndighetene, direkte og indirekte, er deltaktig i systematiske brudd på egen arbeidslovgivningen og internasjonale konvensjoner. Jeg vil ikke bestride påstandene i disse, og andre rapporter, men jeg vil hevde at bildet må nyanseres.

Til tross for mange og lange dager, uttrykte arbeiderne hos A, B og C tilfredshet med det å ha jobb. En opplagt forklaring på dette er at arbeidsledigheten i Kina er høy, særlig blant ufaglærte migrantarbeidere. Disse står i kø for å få jobb og underbyr hverandre i kampen om jobbene. Et stort flertall av de arbeiderne vi intervjuet, også under gruppeintervjuet, uttalte seg positivt om ledelsen. Samtidig sa de kvalifiserte arbeiderne at de ville bytte hvis ikke sjefen var grei og lønnen tilstrekkelig god. Dette forklarte de med stor etterspørsel etter faglærte arbeidskraft, og at det for dem var det lett å få ny jobb.

Ingen av arbeiderne hadde sett eller hørt om tilfeller av vold, trakassering og diskriminering. Et problem i klesindustrien er at arbeidere ikke får lønn, at arbeidsgiver urettmessige trekker arbeideren i lønn, og at lønningene utbetales når det passer arbeidsgiver. Dette var ikke et problem på deres fabrikker, sa arbeiderne. Lønningene kom når de skulle, og beløpet var riktig. Jeg har ingen grunn til å tro er det er annerledes hos de andre av

⁶⁸ http://www.amrc.org.hk/alu_article/discrimination_at_work/discrimination_in_the_peoples_republic_of_china (21.02.2008).

⁶⁹ <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223931&Language=EN&Printout=Yes> (05.02.2008).

⁷⁰ De tre sistnevnte er uavhengig NGOer med sete i Hong Kong eller USA. Organisasjonene rapporterer jevnlig om arbeidsforholdene i Kina; <http://www.china-labour.org.hk/en/>; <http://www.chinalaborwatch.org/>; <http://www.amrc.org.hk/> (10.02.2008).

Stormbergs produsenter. Inspektørene har inspisert andre fabrikker, og sier at forholdene ikke er dårligere på disse, snarere tvert i imot. Etter inspeksjonen i 2006 fortalte inspektør Chen at en av fabrikkene var spesielt fin: ”Det var som å komme til en vestlig produsjonsbedrift,” sa han. Lønningene her var høyere enn på de andre fabrikkene.

Dette viser at historien til de arbeiderne jeg intervjuet står i mild eller sterk kontrast til mange andre historie, der det ofte tegnes et sort-hvitt-bilde av arbeidsforholdene. Det er ikke dermed sagt at alt er i den skjønneste orden. Arbeiderne får fortsatt ikke den lønnen de har krav på i henhold til loven, og de jobber overtid langt utover det loven tillater, men verken tolken eller jeg fikk inntrykk av, eller så med egne øyne, tegn på mistriivsel blant arbeiderne. Det nærmeste vi kom var migrantarbeiderne som uttrykte sterkt savn etter venner og familie. I forlengelsen av dette vil jeg understreke at mange migrantarbeidere ofte havner i dårlig betalte jobber. Så er også tilfellet hos Stormbergs produsenter. Arbeiderne på kutteavdelingen hos A var utelukkende migrantarbeidere. Arbeidsoperasjonene på avdelingen var enkle, og dette gav seg også utslag i lønningene. Disse hadde lavest lønn. Det samme var tilfelle på pakkeavdelingen hos C.

5.5.8 Et gjensyn med effektive og troverdige retningslinjer

I kapittel 2.7.3 listet jeg opp fire betingelser for effektive og troverdige retningslinjer (Kearney 1999): 1) Arbeidere må involveres i prosessen; 2) retningslinjene må reflektere lokale behov, de må inkludere ILO-kjernekonvensjoner, og de må sikre en lønn det går an å leve av; 3) retningslinjene må implementeres i hele leverandørkjeden; og 4) selskapet må garantere full åpenhet, og forplikte seg til uavhengige kontroller. Hvordan lever Stormberg opp til disse betingelsene?

Som vi har sett er ikke arbeiderne involvert i forbedringsprosessene. Jeg har vist at dette ikke nødvendigvis er så enkelt å få til i Kina. Samtidig finnes det eksempler på pilot-prosjekter som viser at det å involvere ledelsen, og arbeidere, har gitt positive resultater. Gjennom medlemskapet i IEH og deltakelse på IEHs leverandørkonferanser, beveger Stormberg seg sakte i retning av sterkere lokal forankring. Hvorvidt Stormbergs retningslinjer reflekterer lokale behov må ses i sammenheng med punktet over. Under intervjuene var det tydelig at det viktigste for arbeiderne var å ha fast jobb og en sikker inntekt. Samtidig ga de uttrykk for at de ønsket mer fritid. Lønnen varierer imidlertid mye fra de dårligst betalte, til de best betalte arbeiderne. Stormbergs retningslinjer inkluderer ILOs kjernekonvensjoner.

I retningslinjene heter det at disse skal gjelde bakover i leverandørkjeden. I dag stilles Stormberg krav om etterlevelse kun i første leverandørledd (se figur 5.1). Produsentene stiller ikke krav om etterlevelse bakover i kjeden, selv om retningslinjene har det som en generell regel. Kompleksiteten i organiseringen i leverandørkjedene gjør at dette blir svært vanskelig, hvis ikke umulig, og ikke minst ressurskrevende. At kjeden av underleverandører ikke omfattes av retningslinjene og oppfølgingen er et problem, fordi forskning viser at forholdene blir verre jo lenger bak i kjeden vi kommer.

Som jeg har vist, utviser Stormberg stor åpenhet omkring produksjonsforholdene. I sum vil jeg si at Stormberg har kommet et tykke på vei, og lenger enn mange andre. De har fortsatt langt igjen, hvilket også Steinar Olsen fremhever, men innsatsen må ses i lys av de strukturer og mekanismer som Stormberg inngår i, og er med på å reprodusere. Selskapets engasjement må også ses i sammenheng med de politiske og institusjonelle forholdene i Kina som Stormberg er prisgitt og ikke kan overstyre eller kontrollere.

5.6 Oppsummering

Stormberg har som mål å få til forbedringer i arbeidsforholdene hos selskapets produsenter i Kina. I dette arbeidet spiller de etiske retningslinjene en viktig rolle. Da Stormberg presenterte retningslinjene for første gang var det en viss skepsis blant produsentene, men ettersom Stormberg har vist at de har langsiktig perspektiv på samarbeidet har også produsentene fått en mer positiv holdning og innstilling. Selv om det er delte meninger hos ledelsen om betydningen av retningslinjene, ser de fordelene av å jobbe kontinuerlig og systematisk med forbedringer, og at dette vil være en god investering på sikt både for dem og arbeiderne.

Effekten av etiske retningslinjene er størst på arbeidsmiljø og HMS. Når det gjelder overtidsbruk og lønn har ikke retningslinjene noen synlig effekt. Imidlertid øker etterspørselen etter kvalifisert arbeidskraft, og dette ser ut til å ha en innvirkning på lønningene for denne gruppen arbeidere. Jeg har ikke tilstrekkelig med statistiske data som underbygger denne påstanden. Selv om lønningene har steget, først og fremst for de faglærte arbeiderne, jobber ikke mindre av den grunn. Migrantarbeidere fremstår som de mest sårbare.

I retningslinjene kreves det at det skal etableres fagforeninger hos produsentene. Dette kravet har produsentene etterkommet uten at det har hatt noen betydning for arbeiderne. Myndighetenes forbudet mot uavhengige fagforeninger knebler effektivt all opposisjon. Verken Stormberg eller produsentene har initiert andre tiltak for arbeiderorganisering.

Ledelsen på fabrikkene er positive til inspeksjoner og åpenhet. Representanten for eksportkontoret mente at inspeksjoner har begrenset verdi så lenge de ikke bidrar til å løse de store utfordringene som overtidsbetaling og arbeidstid.

På bakgrunn av samtaler med mer enn 50 arbeidere, samt egne observasjoner, har jeg argumentert for behovet for å nyansere bildet av arbeidsforholdene i kinesisk klesindustri. Det elendighetsbildet som ofte tegnes stemmer ikke overens med det arbeiderne fortalte oss. Avslutningsvis viste jeg at Stormberg dels lever opp til, dels ikke lever opp til, det som i følge fagbevegelsen anses som troverdige og effektive retningslinjer.

Jeg har argumentert for at etiske retningslinjer som prosjekt og ide for forbedringer, slik de er utviklet og hele tiden videreutvikles innenfor flerpartsinitiativene, representerer en annen dynamikk. De har et større og uforløst potensiale. Denne dynamikken og dette potensialet kan få sitt uttrykk gjennom sterkere lokal forankring av forbedringsprosessene, og at Stormberg og produsentene, eventuelt i samarbeid med lokale organisasjoner, forplikter seg til langsiktig og systematisk forbedringsarbeid. Studier viser nettopp at dette kan være en fornuftig og fruktbar vei å gå.

6 Konklusjon

Vi kan ikke redde verden, men vi kan gjøre en liten forskjell (intervju med Steinar Olsen).

I det sjette og siste kapittelet sammenfatter jeg hovedpunktene i analysen. Jeg tar først et tilbakeblikk på spørsmålene problemstillingen. Deretter besvarer jeg spørsmålene suksessivt. Etter det følger en diskusjon av analyserammen, sett i lys av funnene. Jeg avslutter med en diskusjon om studiens overførbarhet.

6.1 Et gjensyn med problemstillingen

Fra innledningen husker vi at problemstillingen bestod av to spørsmål:

- 1) Hvilken betydning har etiske retningslinjer for arbeidsforholdene hos Stormbergs produsenter i Kina?
- 2) Hva forklarer arbeidsforholdene hos Stormbergs produsenter, og i lys av dette, hvilke muligheter og barrierer for implementering møter Stormbergs tiltak?

Spørsmålene besvares i henholdsvis kapittel 6.1.1 og 6.1.2.

6.1.1 Betydning av etiske retningslinjer hos Stormbergs produsenter

”Det er viktig å vise samfunnsengasjement, det gir mening,” sier Steinar Olsen. At Stormberg har en aktiv og bevisst holdning til samfunnsansvar, vises i alle tiltakene og prosjektene selskapet er engasjert i. Et av disse er Stormbergs etisk handel-engasjement overfor selskapets kinesiske produsenter.

I 2002-2003 utviklet Stormberg, i samarbeid med IEH, et sett med etiske retningslinjer. Disse ble oversendt til representantene for eksportkontorene og produsentene. For å kontrollere at retningslinjene etterleves inspiseres et utvalg produsenter hvert år. Inspeksjonene avstedkommer en rapport som beskriver arbeidsforholdene og nødvendige forbedringstiltak. Produsentene rapporterer årlig til Stormberg om fremdriften i forbedringsarbeidet. Stormberg forventer ikke at feil og mangler rettes opp over natten, men

at produsentene viser vilje til endring og jobber kontinuerlig med mål om å hele tiden bedre forholdene for arbeiderne.

Stormbergs retningslinjer bygger på IEHs prinsipperklæring. Jeg har argumentert for at retningslinjer utviklet i flerpartsinitiativier er mer omfattende og forpliktende enn andre varianter av retningslinjer, for eksempel retningslinjer utviklet av selskapene selv, eller deres bransjeorganisasjoner. Stormberg går lenger enn det IEH krever i forhold til åpenhet. På selskapets hjemmesider finner vi informasjon om produsentene, og rapporter fra de årlige inspeksjonene. Åpenheten gjenspeiler seg også i selskapets relasjoner til produsentene. Olsen er opptatt av langsiktighet og åpenhet, og sier at dette er en forutsetning for å få til positiv endring: ”Åpenhet og langsiktighet inngir tillit og skaper stabilitet og forutsigbarhet for alle parter.” Ledelsen på de inspiserte fabrikkene verdesetter også denne måten å tenke på og jobbe på, og sier at retningslinjene og oppfølgingen fra Stormberg sin side har gjort dem mer bevisste og oppmerksomme på viktigheten av å ha gode arbeidsforhold, og at dette vil være en god investering på lang sikt.

I analysen har jeg sett på retningslinjenes betydning for arbeidsmiljø og HMS, arbeidstid og lønn, og betydningen av fagforeninger der disse finnes. Det er ikke tilfeldig at jeg har valgt ut akkurat disse sidene / forholdene. Siden 1992, da Washington Post publiserte en artikkel som avslørte at Levi Strauss brukte kinesiske fengselsarbeidere i produksjon av jeans (Shaw & Hale 2002), har det vært stort fokus på disse sidene ved arbeidsforholdene i globale leverandørkjeder. Dette gjelder ikke bare i klesindustrien, men også i andre arbeidsintensive eksportindustrier. Mine funn viser at retningslinjene har avstedkommet synlige forbedringer i HMS og arbeidsmiljø. De årlige inspeksjonsrapportene fra 2004 – 2006 fremhever også denne utviklingen. At retningslinjer har en positiv effekt på HMS og arbeidsmiljø bekreftes også av den mest omfattende studien som er gjort til nå på feltet (Barrientos & Smith; Barrientos & Howell 2006). Jeg har ikke funnet noe som tyder på at retningslinjer har noen synlig effekt på overtid og lønn. Arbeiderne jobber vesenlig mer enn det loven tillater. Arbeiderne får heller ikke betalt overtid i henhold til loven. Også dette bekreftes av de ovennevnte studiene til Barrientos og kollegene hennes.

Jeg finner grunn til å anta at endringene i arbeidsmarkedet har innvirkning på lønnsutviklingen for faglærte arbeidere. Dette begrunner jeg med tilbakemeldinger fra samtlige informanter. Arbeidere, ledelse, representant for eksportkontoret, ACFTU og lederen av bransjeforeningen, sa alle at etterspørselen etter kvalifisert arbeidskraft i Ningbo er økende. Siste inspeksjonsrapport viser at ledelsen på fabrikkene må ty til nye virkemidler for å holde på de beste arbeiderne, blant annet fast lønn og høyere lønn for mer krevende

arbeidsoperasjoner. Jeg har imidlertid ikke har statistiske data som bekrefter denne antakelsen. For ufaglærte migrantarbeidere er situasjonen mer eller mindre uendret.. Til tross for høyere lønn til faglærte arbeidere har ikke overtidsbruken gått ned. Arbeiderne, faglærte som ufaglærte, jobber fortsatt mange og lange dager. Dette bekreftes også i andre studier (Hale & Wills 2005; Barrientos & Smith 2006). Hva etterspørselen etter kvalifisert arbeidskraft vil bety på litt lenger sikt, gjenstår å se.

Det er opprettet fagforeninger hos de inspiserte produsentene uten at det har hatt noen betydning for arbeidsforholdene. Det er heller ikke å forvente i land som utøver strenge og autoritære praksiser overfor arbeiderne. Jeg vil understreke at jeg kun har studert første leverandørledd. Jeg har således ikke informasjon om arbeidsforholdene bakover i leverandørkjeden.

Hvorfor er det slik at etiske retningslinjer har en effekt på arbeidsmiljø og HMS, men ikke på det som utgjør de virkelige store utfordringene i klesindustrien, mange og lange arbeidsdager til lav lønn?

6.1.2 Hva forklarer arbeidsforholdene hos Stormbergs produsenter?

Hvis Stormberg ønsker kontroll med produksjonen og produksjonsforholdene, er løsningen å eie produksjonen. Dette synes imidlertid lite realistisk, fordi det vil bli vesentlig dyrere: Ansatte som lønnes etter loven, ansatte som får de sosiale rettigheter og godene de har krav, administrasjon knyttet til å det å ha produksjon på den andre siden av jordkloden, etc. Så lenge Stormberg ikke selv eier produksjonen er det vanskelig for dem å bestemme standarden på arbeidsforholdene. Dette gjelder selv der selskapets bestillinger utgjør en relativt stor andel av omsetningen, og hvor vi kunne tenke oss at Stormberg har en viss innflytelse. Hos A, for eksempel, utgjorde bestillinger fra Stormberg 60% av fabrikkens omsetning i 2006. Til tross for dette har ikke retningslinjene bidratt til noen reduksjon i overtidsbruken, og rettmessig overtidsbetaling uteblir. Ser vi på utviklingen i lønn, er de dyktigste arbeiderne et unntak. De senere årene ha disse fått en lønnsøkning som, relativt sett, har vært høyere enn andre arbeidere.

Grunnen til at retningslinjene ikke har noen effekt på overtid og lønn i klesindustrien, er at disse forholdene er styrt av andre mekanismer – av mekanismer som ikke umiddelbart lar seg observere, men som snarere kan forklares med konkurransen mellom de klesproduserende nasjonene og med det asymmetriske maktforholdet mellom aktørene i leverandørkjedene. Jeg har argumentert for at overtid og lave lønninger er et uunngåelige

resultat av den intense, globale konkurransen mellom nasjoner, og mellom lokale produsenter ("race to the bottom"), og at det er bestemt av merkevareselskapenes og forhandlerens strategier for organisering av produksjonen ("subcontracting"). I tillegg er de politisk-økonomiske forholdene i Kina av vesentlig betydning.

For å begynne med siste. Kinas forbud mot frie fagforeninger og kollektive forhandlinger, samt myndighetenes manglende evne og vilje til å håndheve egen arbeidslov, forklarer langt på vei arbeidernes situasjon. Myndighetenes kontroll over arbeiderne viser også at arbeiderne er et instrument for myndighetenes politikk. Den sterke økonomiske veksten siden 1980-tallet er i all hovedsak eksportdrevet, og for å være konkurransedyktig som eksportør i arbeidsintensive næringer er en faktor av særlig betydning, nemlig billig og fleksibel arbeidskraft. Det har Kina. Landets enorme overskuddet på arbeidsledige og forbudet mot uavhengige fagforeninger, gjør at myndighetene kan holde prisene på arbeidskraft nede. Dette gjør landet attraktivt for utenlandske selskaper, og som vi har sett, setter Kina stadig nye rekorder i utenlandske investeringer og eksport. Kina har blitt verdens fabrikk og forsyner alle verdensdeler med billige forbruksvarer, ikke minst klær.

Kina er i dag verdens største produsent og eksportør av klær. Det er flere grunner til det: Liberalisering av klesindustrien, god tilgang på råvarer og halvfabrikata, stor produksjonskapasitet og en godt utviklet infrastruktur. Viktigst er allikevel tilgangen på enorme mengder billig arbeidskraft. I sum gjør dette at Kina tar markedsandeler fra andre land, noe som igjen fører til skjerpet konkurranse mellom klesproduserende nasjoner, såvel i Nord som i Sør. ILO (2005) viser til studier og prognoser som viser at Kina er den store vinneren. I konkurransen mellom nasjonene tvinges produsentene til å kutte kostnader, og fordi produsentene, akkurat som kundene og mellomleddene i leverandørkjedene, søker å maksimere overskuddet, er det andre som må ta støytten, nemlig arbeiderne. Lønn er den største utgiftsposten for klesprodusenter, og det er her det kuttet, eventuelt at arbeiderne må jobbe mer for samme lønn, eller ved at produsent setter bort deler av produksjonen til enda billigere, lokale småprodusenter og hjemmearbeidere. Konkurransen forplanter seg bakover i leverandørkjeden, og som flere forskere har dokumentert blir det verre jo lenger bak i kjeden vi kommer (se f.eks Hurley 2005).

Den intense konkurransen mellom nasjoner og produsenter, kan ikke ses uavhengig av organiseringen i klesindustrien. Fra å være en vertikalt integrert aktivitet, er klesproduksjon i dag organisert i oppkjøperdrevne, desentraliserte leverandørkjeder der kunden befinner seg i Nord, og kjøper tjenester av uavhengige leverandører i Sør, ofte via mellomledd. Denne måten å organisere produksjonen har blitt mulig med utviklingen av nye avstandsreducerende

teknologier, som informasjons- og kommunikasjonsteknologi og effektive transportsystemer. I tillegg, og like viktig, liberalisering av klesindustrien har gitt kundene i Nord, først og fremst representert ved de store merkevareselskapene og forhandlerne, muligheter til å hente ut enorme overskudd. Den nye organiseringen har også gitt selskapene i Nord vesentlig større makt (Gereffi 1994; Gereffi & Memedovic 2004), og denne makten bruker det til å utnytte geografiske forskjeller i pris på arbeidskraft, arbeids- og miljølovgivning, skatteincentiver, tilgang på infrastruktur, etc., i jakten på størst mulig overskudd. Jeg har vist at et nødvendig utkomme av denne logikken blant annet er stadig større press på arbeidernes lønninger og krav om mer overtid. Slik er det også hos Stormbergs produsenter, selv om Stormberg har iverksatt tiltak der hensikten har vært å motvirke dette.

Stormberg er en aktør i den globale klesindustrien. Å sette bort produksjonen til produsenter i lavkostland er kritisk i forhold til å være konkurransedyktig. Stormbergs produsenter er også aktører i den globale klesindustrien. I tillegg til Stormberg har de kunder fra andre land, og inngår således i flere leverandørkjeder med mer eller mindre krevende kunder. Produsentenes evne til å konkurrere er nært knyttet til pris. At Stormberg anstrenger seg for å være tidlig ute med bestillingene, slik at produsentene får bedre bedre tid til produksjonsplanlegging, er bra. Dette har med innkjøpspraksis å gjøre, og vil kunne bidra til å redusere overtidsbruken, men når vi vet at Stormbergs produsentene også har andre, mer eller mindre krevende - kunder som ikke bryr seg, eller bryr seg mindre - blir effekten av Stormbergs tiltak begrenset. Stormberg kan heller ikke forhindre at produsentene fyller opp den "ledige kapasiteten" med annen produksjon.

Mer eller mindre bevisst, bidrar Stormberg selv til bruk av overtid idet selskapet krever fratrukk i prisen hvis ikke produsentene overholder leveringsfristene. Å levere i henhold til avtale høres ut som et rimelig krav. Stormberg er avhengig av å få varene til rett tid, men som nevnte over er Stormberg bare en av flere kunder, og alle kunder setter krav til leveringsfrister. Når produsentene samtidig har sagt ja til mange, og kanskje for mange oppdrag, går dette til syvende og sist utover arbeiderne, som må jobbe flere og lengre dager.

Selv om Stormberg gjør visse anstrengelser for å bedre situasjonene for arbeiderne, og selv om Stormberg har en bevisst holdning til ikke å "shoppe" billig produksjon, men heller ha et langsiktig forhold til produsentene, synes det å være lite de kan gjøre for å påvirke lønnsutviklingen og arbeidstiden hos produsentene. Forklaringen er at dette er styrt av strukturer og mekanismer utenfor Stormbergs rekkevidde og kontroll: Den globale konkurransen og de politisk-økonomiske forholdene i Kina. En annen, og ekstern, mekanisme

som på sikt kan ha innvirkning på arbeidsforholdene, har med tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft å gjøre. Også dette ligger utenfor Stormbergs kontroll.

Forbedringer innen HMS og arbeidsmiljø, imidlertid, kan tilskrives etiske retningslinjer. Dette kan forklares med at feil og mangler er lett å observere for inspektørene, for eksempel om det er tilstrekkelig med brannslukningsapperater, om nødutgangene er blokkert, hygiene på toaletter og i kantine, tilgang til drikkevann, luftkvalitet, belysning, osv. I motsetning til de underliggende mekanismene og strukturene som virker bestemmende på overtid og lønn, er eksemplene nevnt over fysisk, observerbare forhold, som er lett for inspektørene å bemerke. I tillegg er det lite kostnadskrevende for produsentene å rette opp i slike forhold.

Mens den intense konkurransen og de økonomiske- og politiske forhold i Kina er barrierer for Stormbergs engasjement, ligger det et potensiale i sterkere lokal forankring av forbedringsarbeidet. Her kan flerpartsinitiativene spille en viktig rolle som interessemegler og pådriver for etisk handel. Det har kommet flere rapporter som viser at forankring og involvering på produsentnivå er viktig, blant annet Impactts overtidsstudie.⁷¹ Det er også eksempler som viser at involvering av arbeidere er et skritt i riktig retning, for eksempel SAI-pilotprosjekter i Kina.⁷² Stormberg har tatt et første, forsiktige skritt i retning av sterkere lokal forankring, gjennom å invitere produsenter til å delta på IEHs leverandørkonferanser i Kina. Målsettingen med disse konferansene er å skape en forståelse hos fabrikkledelsen om at forbedringer i arbeidsforholdene er en lønnsom investering for alle parter; for kunden, for produsentene og for arbeiderne. Bedre arbeidsforhold vil øke trivselen og motivasjonen blant arbeiderne. Dette vil bidra til færre arbeidsulykker, bedre kvalitet i produksjonen, økt produktivitet, osv. Imidlertid har også selskapene i Nord en jobb å gjøre. Det er urealistisk og urettferdig å forvente at det kun er produsentene som skal skjerpe seg. Mye av problemet ligger nettopp i at kundenes innkjøpspraksis ofte er til hinder for at produsentene kan følge opp og jobbe med de forbedringskravene som selskapene i Nord pålegger dem. Konstant press på pris og korte leveringstider bidrar bare til å oppretteholde, og i verste fall, ytterligere forverre situasjonen for produsentene og arbeidere. Derfor har også kundene et stort ansvar for å endre sine rutiner og systemer for innkjøp, slik at disse går hånd i hånd med forbedringsarbeidet hos produsentene.

⁷¹ <http://www.impacttlimited.com/case-studies/impactt-overtime-project/> (28.02.2008).

⁷² <http://www.sai-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=520&parentID=519&grandparentID=4&nodeID=1> (28.02.2008).

Arbeidere hos Stormbergs produsenter er ikke involvert i forbedringsprosessene. Det burde de vært, fordi det er arbeiderne som best vet hvor skoen trykker. Når det er sagt, innvolvering av arbeidere må ses i sammenheng med bedriftskulturen i Kina og myndighetenes forbud mot frie og uavhengige fagforeninger. Kinesiske arbeider er lite kjent med hvilke krav de kan stille, og hvordan dette skal gjøres. Kinesiske ledere er heller ikke vant til å bli utfordret av arbeiderne. I tillegg, myndighetene i Kina aksepterer ikke under noen omstendigheter ”sosiale uromomenter”. Under slike forhold er det ikke vanskelig å forestille seg arbeidernes motforestilling og uvilje. Til tross for dette, og som vist i analysen, et økende antall pilot-prosjekter viser at lokal forankring er mulig.

Forskning viser altså at etiske retningslinjer har en positiv innvirkning på HMS i klesindustrien. Utover det synes effektene å være begrenset. Flere forskere fremhever retningslinjenes begrensninger (Kearney 1999; Dent 2002; Shaw & Hale 2002; Hale & Wills 2005; Barrientos & Smith 2006). At det fortsatt er et behov for etiske retningslinjer skyldes det faktum at mange arbeidere fortsatt lider under dårlige arbeidsforhold. Dårlige arbeidsforhold skyldes først og fremst vektsten i globale leverandørkjeder, som igjen har bidratt til en svekking av arbeidslovgivningen i mange land. Etiske retningslinjer er altså ingen erstatning, og vil heller aldri bli det, for en velfungerende arbeidslovgivning. De er heller ikke ment å være et substitutt for arbeidstakernes rett til fri og uavhengig organisering. Basert på funn i denne oppgaven, og andre studier (Barrientos & Smith 2006), kan imidlertid retningslinjer være en katalysator, som bidrar til å styrke lovverket og arbeidstakerens rettigheter. I tillegg, det at stadig flere selskaper stiller krav er positivt og vil kunne bidra til større fokus og oppmerksomhet omkring produksjonsforhold og arbeidsforhold i Sør. Steinar Olsen er klar over begrensningene i retningslinjene: ”Vi kan ikke redde verden, men vi kan gjøre en liten forskjell.”

6.2 Analytisk rammeverk i lys av funnene

GCC har vært en fruktbar tilnærming i denne studien. GCC fungerer godt som metodologi når aktørene i oppkjøperdrevne varekjeder skal identifiseres, dvs. hvem de er, og hvor de er lokalisert. GCC har også god forklaringskraft når vi søker kunnskap om de mekanismer og strukturer som bestemmer standarden og kvaliteten på arbeidsforholdene. I GCC forklares dette, historisk, med at stadig flere utviklingsland har valgt en eksportorientert utviklingsstrategi basert på billig arbeidskraft, og de asymmetriske maktrelasjonene mellom aktørene i kjedene som ble mulig når selskapene flyttet produksjonen til disse landene.

Selskapenes makt er nært knyttet til konkurranseintensiteten innen, og mellom, nodene. Gereffi (1994; 2001) hevder at konkurranseintensiteten er mindre i noder i Nord, for eksempel mellom merkevarerelskaper og forhandlere. Innen noder i Sør, derimot, er konkurransen hard og intens, for eksempel mellom nasjoner, og mellom lokale produsenter. GCC. Dette skjeve maktforholdet gjør at kunden i Nord i stor grad dikterer betingelsene.

I kapittel 2 argumenterte jeg for at elementer fra nettverkstilnærmingen, slik den er utviklet av Smith et al. (2002), ville berike analysen. Nettverkstilnærmingen legger vekt på nasjonalstatens rolle, og som jeg har vist kan ikke arbeidsforholdene i klesindustrien i Kina ses uavhengig av myndighetenes økonomiske politikk. Det er snarere slik at de kinesiske myndigheters autoritære rolle er en viktig forklaringsfaktor. Dette understreker betydningen av kontekst. Forskjellige kontekster vil kunne gi ulike utfall. Smith et al. (2002) legger videre vekt på den rollen organisert arbeidskraft kan ha i de globale leverandørkjedene. Her menes ikke bare fagorganisering i tradisjonell forstand, men også andre former for nettverk mellom arbeidere og andre, for eksempel sivilsamfunnsorganisasjoner i Nord og Sør. Slik nettverk har jeg kalt arbeiderdrevne nettverk. Arbeiderdrevne nettverk som drivkraft til forbedring er hovedargumentet til Hale & Wills (2005). Forfatterne hevder at denne formen for organisering er bedre tilpasset den globale økonomien, fordi nettverkene er globale i utstrekning, og har en helt annen rekkevidde enn tradisjonelle fagforeninger. Den geografiske utstrekning og fleksibiliteten gjør det lettere å mobilisere til motstand blant arbeidere og deres støttespillere i Nord og Sør. For kinesiske arbeidere, imidlertid, er betydning av de arbeiderdrevne nettverkene begrenset. Dette skyldes myndighetens strenge kontroll med arbeidskraften.

Flerpartsinitiativene er en annen form for nettverk. Flerpartsinitiativene, gjennom å representerer ulike interesser, skaper en annerledes dynamikk som *kan* (min utheving) være en katalysator for endring. Måten disse organisasjonene jobber på er i endring. De siste årene har det blitt større fokus sterkere lokal forankring av forbedringsprosessene. Viktigheten av dette fremheves også i ETI-studien til Barrientos og hennes kolleger. Med større fokus på lokal forankring, er flerpartsinitiativene i ferd med å nærme seg "bottom-up"-tilnærmingen, som Hale & Wills (2005) argumenterer for i WWW-studien. I kapittel 4 viste jeg at Lee (2007) dokumenterer fremveksten av servicesenter og opplæringscenter i kinesiske byer. Disse mottar økonomisk støtte av organisasjoner utenfor Kina, og driver rettighetsopplæring blant migrantarbeidere og andre svake grupper. Selv om myndighetene i Kina holder arbeiderne i et jerngrep, er argumentet at arbeidernes rolle best løftes frem i et nettverksperspektiv. Nettverkstilnærmingen åpner opp for nye perspektiver på den rollen

arbeiderne, i ulike former for horisontale og vertikale nettverk, kan spille i den globale økonomien.

Det som ikke fanges opp i verken GCC eller nettverktilnærmingen, men som kan ha innvirkning på arbeidsforholdene, er tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft. Etterspørsel etter kvalifisert arbeidskraft ble fremhevet av alle informantgruppene, og som vist i analysen, må ledelsen på fabrikkene ty til nye virkemidler, blant annet fast lønn, for å holde på de beste arbeiderne. Dette er nytt i klesindustrien. Tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft anvendes i klassisk-økonomisk analyse, blant annet for å forklare utviklingen i lønn. Økt etterspørsel etter arbeidskraft er med på å presse lønningene oppover, og motsatt. På bakgrunn av dette vil jeg hevde at standarden på arbeidsforholdene ikke utelukkende er et uttrykk for det asymmetriske maktforholdet mellom aktørene i leverandørkjeden, eller som et resultat av arbeidernes egen innsats eller forhandlinger med ledelsen om bedre arbeidsbetingelser. Dette betyr at analyserammen bør suppleres med statistiske data om lønn, for eksempel fordelt i faglært og ufaglært arbeidskraft, for å gi en enda bedre forklaring på hva som virker bestemmende på standarden på arbeidsforholdene. Dette vil være med å styrke den interne validiteten.

Case-studie som forskningsstrategi og semistrukturert intervju som metode for datainnhenting, har gitt ny innsikt som utfordrer det analytiske rammeverket jeg har lagt til grunn. Jeg har ikke utviklet ny teori. Jeg argumenterer snarere for nødvendigheten av å kombinere elementer fra ulike teoretiske tilnærminger, fordi dette vil gi en bedre analyse. Min studie viser det Yin (1994) fremhever: At case-studier er egnet for analytisk generalisering, dvs. at funn fra en studie kan brukes til å videreutvikle det teoretiske rammeverket.

6.3 Relevans i andre kontekster og videre forskning

I studien har jeg undersøkt betydningen av etiske retningslinjer for arbeidsforhold hos tre kinesiske produsenter. Et interessant spørsmål er om mine funn har relevans i en større kontekst. I følge Yin (1994) bør kvalitative case-studier ha som mål å søke kunnskap, som kan ha relevans utover den ene casen. Yin bruker begrepet ekstern validitet. Anvendt på min studie er det altså et spørsmål om hvorvidt mine funn også gjelder for andre kinesiske arbeidere i klesindustrien? Og videre, har de relevans for arbeidere i den globale klesindustrien? Og til slutt, har de gyldighet i andre, typisk arbeidsintensive industrier? Dersom det finnes gode argumenter for at mine funn har relevans i en større kontekst, styrker det den eksterne validiteten.

Egne funn, i tillegg til en rekke andre studier som jeg har vist til gjennom oppgaven, viser at arbeiderne i klesindustrien, ikke bare i Kina, men arbeidere i hele den globale klesindustrien, er under hardt press. De globale konkurransen favoriserer de aktørene som ikke selv har produksjon, nemlig forhandlere og merkevareselskaper, og legger press på de som er mest sårbare, nemlig arbeiderne. Arbeiderne presses på lønn og arbeidstid. Dette gjelder uavhengig av kontekst og uavhengig om det er implementert etiske retningslinjer eller ikke. HMS stiller seg annerledes. Her har retningslinjene effekt, også det synes uavhengig av kontekst (og bransje).

Forskning viser også at arbeidere i andre, typisk arbeidsintensive eksportindustrier, jobber under tilsvarende forhold som klesarbeidere, for eksempel i produksjon av tekstiler, leker, blomster, sko, forbrukerelektronikk, frukt, stein, etc. (Chan 2001; Barrientos 2002; Klein 2002; Leong 2004; Oxfam 2004; Barrientos & Smith 2006; Barrientos & Howell 2006; Swedwatch, SOMO & IHLO 2008). Funn i denne studien har med andre også relevans i en større kontekst. Det disse arbeidsintensive, eksportrettede bransjene har til felles, er at de er organisert som oppkjøperdrevne varekjeder. Gereffis GCC er følgelig relevant og anvendbar i ulike bransjer.

ETI-studien ser på betydningen av etiske retningslinjer i ulike land og bransjer, og konkluderer med at retningslinjer kan spille en rolle. Dog er effekten begrenset. Det som i følge forfatterne av rapporten er langt viktigere, er at arbeiderne må gis mulighet til å organisere seg i uavhengige fagforeninger og å forhandle kollektiv. Siden det dette ikke er tillatt i Kina, og siden kinesisk myndigheter viser liten vilje til å håndheve sin egen arbeidslov, kreves en annen tilnærning enn tradisjonell fagorganisering. På den negative siden har økt økonomisk globalisering ført til en forverring av arbeidsforholdene i de arbeidsintensive eksportindustriene. Samtidig har globaliseringsprosessen muliggjort, og lagt til rette for, nye og andre former for fleksible nettverk og allianser av arbeidere og organisasjoner i Nord og Sør. Disse nettverkene krysser over geografiske grenser, vertikalt og horisontalt, og representerer en annen tilnærming i kampen for bedre arbeidstakerrettigheter. WWW-studien argumenterer for arbeiderdrevne nettverk der arbeiderne selv har regien. Denne "bottom-up-tilnærmingen," i kombinasjon med den rollen flerpartsinitiativene spiller som interessemegler og pådriver for etiske handel, bør utforskes nærmere. Det faktum at stadig nye flerpartsinitiativ etableres i Nord og Sør, samt det faktum at flerpartsinitiativene evner å tilpasse seg, og hele tiden søker nye og andre tilnærminger til etisk handel, gjør dette

til en interessant tilnærming. Dette kan skape en ny og annerledes dynamikk, som kan løfte frem arbeiderne og å jevne ut det asymetriske maktforholdet i de globale leverandørkjedene.

Referanseliste

- Alvesson, M. & Sköldbberg, K. 1994. *Tolning och reflektion: Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersen, S. S. 1997. *Case-studier og generalisering: Forskningsstrategi og design*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ascoly, N. & Zeldenrust, I. 2002. Working with codes: Perspectives from the Clean Clothes Campaign. In Jenkins, R., Pearson R. & Seyfang G. (eds.), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*. London: Earthscan. 172-183.
- Ascoly, N. & Zeldenrust, I. 2003. *East and south-east Asia regional labour research report*. Amsterdam: Clean Clothes Campaign.
- Barrientos, S. 2002. Mapping codes through the values chain: from researcher to detective. In Jenkins, R., Pearson R. & Seyfang G. (eds.), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*. London: Earthscan. 61-76.
- Barrientos, S. & Howell, J. 2006. *The ETI code of labour practice: Do workers really benefit? Summary of an independent assessment for the Ethical Trading Initiative*. Sussex: IDS University of Sussex.
- Barrientos, S. & Smith, S. 2006. *The ETI code of labour practice: Do workers really benefit? Findings and recommendations from a scoping study carried out in China*. Sussex: IDS University of Sussex.
- Blowfield, M. 2002. ETI: a multi-stakeholder approach. In Jenkins, R., Pearson R. & Seyfang G. (eds.), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*. London: Earthscan. 184-195.
- Bondy, K., Matten, D. & Moon, J. 2006. MNC' codes of conduct: CSR or corporate governance. No. 40-2006 ICCSR research paper series. International centre for corporate social responsibility. Nottingham: Nottingham University Business School
- Chan, A. 2001. *China's workers under assault: The exploitation of labour in a globalizing economy*. New York: M.E. Sharpe.
- Chan, A & Ross, R. J., S. 2003. Racing to the bottom: International trade without a social clause. *Third World Quarterly*, Vol. 24, No. 6. 1011-1028.
- Clean Clothes Campaign 2005. *Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops*. Amsterdam: Clean Clothes Campaign.
- Dent, K. 2002. The contradictions in codes: The Sri Lanka Experience. In Jenkins, R., Pearson R. & Seyfang G. (eds.), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*. London: Earthscan. 135-145.
- Dicken, P. 1998. *Global Shift: Transforming the world economy*. New York: Guilford Press.
- Dicken, P. 2007. *Global Shift: Mapping the changing contours of the world economy*. London: Sage Publications.

- Dwyer, C. & Limb, M. 2001. Introduction: Doing qualitative research in geography. In Limb, M. & Dwyer, C. (eds.), *Qualitative methodologies for geographers: issues and debates*. London: Arnold. 1-20.
- Ethical Trade Initiative 2003. Key challenges in ethical trade: Report of the ETI Biennial conference 2003. London: Ethical Trading Initiative.
- Fossåskaret, E. 1997. Ustrukturerede intervjuer med få informanter gir seg selv ikke noen kvalitativ undersøkelse. In Fossåskaret, E., Fuglestad, O. L. & Aase, T. H. (eds), *Metodisk feltarbeid: Produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget. 11-45.
- Gereffi, G. 1994. The organization of buyer-driven global commodity chains: How U.S. retailers shape overseas production networks. In Gereffi, G. & Korzeniewicz, M. (eds.), *Commodity chains and global capitalism*. London: Westport. 95-122.
- Gereffi, G. 2001. Beyond the producer-driven / buyer-driven dichotomy: The evolution of global value chains in the Internet era. *IDS Bulletin, Vol. 32, No.3*. 30-39.
- Gereffi, G. & Memedovic, O. 2004. The global apparel value chain: What prospects for upgrading by developing countries? In O'Loughlin, J. et al. (eds.), *Globalization and its outcomes*. New York: The Guilford Press. 67-97.
- Gereffi et al. 1994. Introduction: Global commodity chains. In Gereffi, G. & Korzeniewicz, M. (eds.), *Commodity chains and global capitalism*. London: Westport. 1-14.
- Hale, A. 2005. Organising and networking in support of garment workers: Why we researched subcontracting chains. In Hale, A. & Wills, J. (eds.), *Threads of labour: Garment industry supply chains from the workers perspective*. Malden: Blackwell Publishing. 40-68.
- Hale, A. & Burns, M. 2005. The phase-out of the MFA from the perspective of workers. In Hale, A. & Wills, J. (eds.), *Threads of labour: Garment industry supply chains from the workers perspective*. Malden: Blackwell Publishing. 210-233.
- Harney, A. 2008. *The China price: The true story of Chinese competitive advantage*. New York: The Penguin Press.
- Hart-Landsberg, M. & Burkett, P. 2005. *China and socialism: Market reforms and class struggle*. New York: Monthly Review Press.
- Harvey, D. 2005. *A brief history of neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Held, D. 2005. Globalization: The dangers and answers. In Held et al. (eds.), *Debating globalization*. Cambridge: Polity Press.
- Holmes, J. 1988. The organization and locational structure of production subcontracting. In Scott & Walker (eds.), *Production, work and territory. The geographical anatomy of industrial capitalism*. London: Unwin Hyman.
- Hughes, A. 2001. Multi-stakeholder approaches to ethical trade: towards a reorganisation of UK retailers' global supply chain? *Journal of economic geography*. Vol. 1. 421-437.
- Hurley, J. 2005. Unravelling the web: Supply chains and workers' lives in the garment industry. In Hale, A. & Wills, J. (eds.), *Threads of labour: Garment industry supply chains from the workers perspective*. Malden: Blackwell Publishing. 95-132.

Hurley, J. & Miller, D. 2005. The changing face of the global garment industry. In Hale, A. & Wills, J. (eds.), *Threads of labour: Garment industry supply chains from the workers' perspective*. Malden: Blackwell Publishing. 16-39.

ICFTU, 2006. *Stitched up! How those imposing unfair competition in the textiles and clothing industries are the only winners in this race to the bottom*. Brussels: ICFTU

ILO 2005. *Promoting fair globalization in textiles and clothing in a post-MFA environment. TMTC-PMFA/2005*. ILO: Geneva

Jenkins, R. 2002. The political economy of codes of conduct. In Jenkins, R., Pearson R. & Seyfang G. (eds.), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*. London: Earthscan. 13-30.

Jenkins, R. et al. 2002. Introduction. In Jenkins, R., Pearson R. & Seyfang G. (eds.), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*. London: Earthscan. 1-10.

Justice, D., W. The international trade union movement and the new codes of conduct. In Jenkins, R., Pearson R. & Seyfang G. (eds.), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*. London: Earthscan. 90-100.

Kearney, N. 1999. Corporate codes of conduct: The privatized application of labour standards. In Picciotto, S. & Mayne, R. (eds.), *Regulating international business: Beyond liberalization*. Hampshire: Palgrave MacMillan.

Klein, N. 2002. *No logo*. Oslo: Forlaget Oktober.

Kneale, J. 2001. Working with groups. In Limb, M. & Dwyer, C. (eds.), *Qualitative methodologies for geographers: issues and debates*. London: Arnold. 136-150.

Kvale, S., 2001. *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Leong, A. 2004. The toy campaign and corporate social responsibility. In Asia Monitor Resource Centre, *A critical guide to corporate codes of conduct: Voices from the South*. Kowloon Hong Kong: Asia Monitor Resource Centre. 71-82.

Murray, J. 2002. Labour rights / corporate responsibilities: The role of ILO labour standards. In Jenkins, R., Pearson R. & Seyfang G. (eds.), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*. London: Earthscan. 31-42.

Nordås, H., K. 2004. *The global textile and clothing industry post the agreement on textiles and clothing*. WTO, Discussion paper no 5. Geneva: WTO Publications.

O'Rourke, D. 2002. Monitoring the monitors: A critique of corporate third-party labour monitoring. In Jenkins, R., Pearson R. & Seyfang G. (eds.), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*. London: Earthscan. 196-208.

O'Rourke, D. 2003. Outsourcing regulation: Analyzing nongovernmental systems of labor standards and monitoring. *The policy studies journal*, Vol. 31, No.1. Malden: Blackwell Publishing. 1-29.

Oxfam International. 2004. *Trading our rights away: Women working in global supply chains*. Oxford: Oxfam International.

Pearson, R. & Seyfang, G. 2002. 'I'll tell you what I want...': Women workers and codes of conduct. In Jenkins, R., Pearson R. & Seyfang G. (eds.), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*. London: Earthscan. 43-60.

Porter, M. 1990. *The competitive advantage of nations*. The free press: New York.

Roberts, L. 2002. Beyond the codes: Lessons from the Pentland experience. In Jenkins, R., Pearson R. & Seyfang G. (eds.), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*. London: Earthscan. 79-89.

Sayer, A. 1984. *Methods in social science*. London: Hutchinson.

Shaw, L. & Hale, A. 2002. The emperor's new clothes: what codes mean for workers in the garment industry. In Jenkins, R., Pearson R. & Seyfang G. (eds.), *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy*. London: Earthscan. 101-112.

Smith et al. (2002). Networks of value, commodities, and regions: reworking divisions of labour in macro-regional economies. *Progress in human geography*, Vol. 26, No 1. 41-63.

Stiglitz, J. E. (2002) *Globalization and its discontents*. London: Penguin.

SwedWatch, SOMO & IHLO 2008. *Improving working conditions at Chinese natural stone companies*. Report no. 19. Stockholm: SwedWatch.

Thagaard, T. 2002. *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Valentine, G. 2001. At the drawing board: Developing a research design. In Limb, M. & Dwyer, C. (eds.), *Qualitative methodologies for geographers: issues and debates*. London: Arnold. 41-54.

Wills, J & Hale A. 2005. Threads of labour in the global garment industry. In Hale, A. & Wills, J. (eds.), *Threads of labour: Garment industry supply chains from the workers perspective*. Malden: Blackwell Publishing. 1-15.

Yin, R., K. 1994. *Case study research: Design and methods*. London: Sage Publications.

Appendiks 1. Intervjuguider

INTERJUGUIDE - STORMBERG

Stormberg, Kina og samfunnsansvar:

1. Kan du si noen få setninger om bakgrunnen for etableringen av foretaket og hva som kjennetegner det i dag?
2. Hvorfor valgte Stormberg å inngå samarbeid med Initiativet for Etisk Handel (IEH)?
3. Hvorfor valgte dere Kina?
4. Ligger fabrikkene i en økonomisk gunstig sone med lavere beskatning og / eller andre økonomiske incitament? Se nyhetsbrev om NIP.
5. Hva er største utfordringene med å produsere i Kina?
6. Hvilke gevinster har dere fått, eller forventer dere å få, ved å ha fokus på samfunnsansvar?
7. Har fokus på etisk handel og samfunnsengasjement gitt selskapet noen konkurransefortrinn? Hvis ja, på hvilken måte brukes det i konkurransen?
8. Hvor mange fabrikker samarbeider dere med? Antall ansatte på fabrikkene? Hvor stor andel av omsetning står Stormberg for?
9. Kan du kort beskrive prosessen eller vareflyten fra dere bestiller til varene er på lager i Kristiansand.

Etiske retningslinjer

10. Gjennom samarbeid med IEH har Stormberg forpliktet seg til å etterstrebe et sett etiske retningslinjer. Når ble de ulike fabrikkene introdusert for selskapets etiske retningslinjer?
11. Hvordan er kravene om etiske retningslinjer fremsatt for ledelsen og hvordan opplever dere at de møter kravene? Positive eller avvisende?
12. Hvilke problemer har dere møtt på i implementeringen av etiske retningslinjer?
13. Eksisterer det parallelle etiske retningslinjer på fabrikkene?
14. I henhold til Stormbergs etiske retningslinjer skal disse også gjelde bakover i verdikjeden? Er dette tilfelle og på hvilken måte følges det opp?
15. Er eksportørene inkludert i Stormbergs etiske retningslinjer?

16. Gjøres det forskjell mellom de ulike leddene i verdikjeden, f.eks mellom eksportørene og fabrikkene? I så fall, hva og hvordan?
17. Siden det er Stormberg som har introdusert og innført etiske retningslinjer på fabrikkene, har dere også hovedansvaret for at etiske retningslinjer i størst mulig grad etterleves?
18. I Stormberg's "Factory Profile" argumenteres det for at implementering av etiske retningslinjer kan føre til reduserte kostnader for fabrikkene idet produktiviteten og kvaliteten øker. Har dette vært tilfelle på de fabrikkene dere samarbeider med?
19. På en annen side, innføring av etiske retningslinjer kan også bety økte kostnader som f.eks høyere lønn og kostnader forbundet med et bedre og tryggere arbeidsmiljø. Må eierne av fabrikkene dekke denne kostnaden alene? Kan det igjen føre til økt arbeidspress for å kompensere for økte kostnader?
20. Forskning viser at økt fokus på samfunnsansvar i stor grad kan forklares med frykten for negativ omtale og dårlig publisitet. Er dette tilfellet også for Stormberg; er frykten for negativ omtale den viktigste grunnet til innføringen av etiske retningslinjer på fabrikkene i Kina?
21. Er innføring av etiske retningslinjer nødvendig for å få til en bedring? Hva annet må til?
22. Hvilke konkrete tiltak er iverksatt for å bedre arbeidsforholdene på fabrikkene?
23. Er det spesiell fokus rettet mot ett eller flere forbedringstiltak per i dag? Hva og hvorfor?
24. Hvilke konkrete resultater forventer dere? Økt produktivitet, redusert sykefravær, mer fornøyde arbeidere, færre streiker, etc?
25. Er noe av dette oppnådd? I så fall hva?
26. På hvilken måte er arbeiderne involvert i forbedringer av egne arbeidsforhold?
27. Forekommer det ofte brudd på Stormbergs etiske retningslinjer?
28. Hvordan reagerer dere på brudd?
29. Har Stormberg måttet gå til det skritt å avslutt forholdet med en eller flere fabrikker? Hvis ja, beskriv / forklar.
30. Har de ansatte arbeidskontrakter som definerer lønn, arbeidstid, arbeidsmiljø og varighet i ansettelsesforholdet?
31. Kjenner du til de ansattes betingelser; lønn, arbeidstid, fritid, arbeidsmiljø, etc.?

32. Forskjellene mellom by og land er enomre i Kina. Likeså er det store regionale fabrikker i Kina sammenlignet med tilsvarende arbeidsplasser eller fabrikker i Ningbo-området.

Fagorganisering:

33. Har fagforeningen representanter på fabrikkene?

34. Samarbeider dere med ACFTU i forhold til oppfølgingen av etiske retningslinjer? På hvilken måte?

35. I Kina er det ikke uvanlig at fagforeningsrepresentanten er en del av ledelsen. Er det slik også Stormberg's fabrikker? Hva er fordelene og ulempene ved dette?

36. Hvordan forholder Stormberg seg til kodene om organisasjonsfrihet og kollektiv?

37. Hvordan fremmes "kravene" om fri organisering og forhandlingsrett?

38. Hvordan opplever dere at den kinesiske ledelsen møter disse kravene?

39. I henhold til IEHs etiske retningslinjer skal dere jobbe for alternative løsninger til fri organisering og forhandlingsrett. Hvilke konkrete tiltak er iverksatt i forhold til dette?

40. Eksisterer det komiteer eller andre organisasjoner ved siden av ACFTU som søker å ivareta og bedre arbeidsforholdene?

41. Mange undersøkelser viser at kinesiske myndigheter i liten grad viser vilje til å håndheve egen arbeidslovgivning. Hva er ditt inntrykk av dette?

42. Kjenner du til om kinesiske arbeidstilsyn har hatt inspeksjoner på deres fabrikker?

Inspeksjoner og rapportering:

43. Kan du si litt om inspeksjoner og rapportering? Er andre enn LO og IEH og Stormberg involvert?

44. Kan du si noe om åpenheten rundt rapportering etter. Er rapportene tilgjengelige for allmenheten? Deles informasjonen med andre fabrikker i Kina slik at de kan lære av hverandre? Deles informasjonen med andre selskaper i Norge; som hjelp til "best practice"; "hvordan unngå fallgruber", etc?

Avslutning:

45. Presser aksjonærene på i forhold til at økte sosiale standarder går på bekostning av avkastning til eierne ? (Steinar Olsen er eier og hovedaksjonær.)

46. Vil Stormberg også i fremtiden ta samfunnsansvar på fabrikkene i Kina? Vil dere forsterke innsatsen?
47. Forskning fra Danmark viser at SMB ofte har lite ressurser og få forbilder, og at de derfor er lite opptatt av samfunnsansvar. Er dette også ditt generelle inntrykk? Gitt at Stormberg bruker mer ressurser på samfunnsansvar enn gjennomsnittsbedriften (hvilket dere trolig gjør), hvordan forklarer du at Stormberg er et eksempel på det motsatte? Er det kun et spørsmål om vilje?
48. Hvis du skal komme med noen anbefalinger til bedriftsledere i små og mellomstore bedrifter; hva kan eller bør de gjøre for å sette samfunnsansvar på dagsorden?

Takk for at du tok deg tid til intervjuet. Hvis det blir behov for det, så håper jeg du har tid til å svare på eventuelle oppfølgingsspørsmål etter turen til Kina. Du vil få en kopi av oppgaven når den er ferdig. (Be om "letter of invitation".)

INTERJUGUIDE 1 - WEI CHEN

1. Fortell litt om klesindustrien i Kina og Ningbo, slik du kjenner den.
2. Hva består en inspeksjon i og hvordan gjennomføres den?
3. Går utviklingen riktig vei? Opplever arbeiderne bedringer i arbeidsforholdene?
4. Hvorfor er ikke kinesisk arbeidstilsyn mer aktive i klesindustrien?
5. Hva med ACFTU; på hvilken måte ivaretar de arbeidernes interesser på arbeidsplassen?

Takk for at du tok deg tid til intervjuet. Hvis det blir behov for det, så håper jeg du har tid til å svare på eventuelle oppfølgings spørsmål etter turen til Kina.

INTERJUGUIDE 2 - WEI CHEN

Om inspeksjoner og utvikling / endring i arbeidsforholdene

1. Fikk alle fabrikkene oversendt CoC i juni 2004?
Har nye fabrikker fått disse oversendt ved inngåelse av samarbeid?
2. Beskriv hvordan en inspeksjon foregår (jfr intervjuer og kontroller av arbeidsplass, velferd, boforhold, etc.).
Hvor lenge varer en inspeksjon?
3. Hvilke fabrikker ble inspisert i 2004? I 2005? Hvilke vil bli inspisert i 2006?
4. Vil navnene på fabrikkene bli offentliggjort i rapport for 2006? (jfr liste over fabrikker)
5. Er alle Stormberg's fabrikker inspisert?
Hvis nei, hvorfor ikke?
6. Mener du at de tre fabrikkene jeg besøkte er representative eller holder de spesielt høy standard?
7. Er det en positiv utvikling på alle fabrikkene? Fortell.
På hvilke områder er det synlige forbedringer?
8. På hvilke områder er det liten og ingen endring?
9. På hvilke områder er det viktigst å få til endringer?
Er dette i overensstemmelse med arbeidernes ønsker og behov?
10. Tror du forbedringene skyldes etterspørsel etter kvalifisert arbeidskraft?

11. Har du erfart at ledelsens versjon av arbeidsforholdene er forskjellig fra arbeidernes versjon; f.eks arbeidstid, lønn, boforhold, velferd, etc?

Om etiske retningslinjer og implementering

12. På hvilken måte er ledelsen / ansatte med på implementeringen av etiske retningslinjer?
Hvorfor er ikke arbeiderne involvert i prosessen?
Burde arbeiderne være involvert? I så fall, på hvilken måte?
13. Kan involvering fra arbeidernes side legges inn som en klausul i kodene?
14. Samarbeidet med IEH er basert på frivillighet. I betingelsene til IEH står det at medlemmene skal vise ”vilje til endring”. Mener du at frivillighet er tilstrekkelig i forhold til å bedre arbeidsforholdene? Vil strengere håndheving av lovgivning være mer effektivt?
15. Hva med globale standarder?
16. Er det greit at jeg bruker sitater fra intervjuet i oppgaven?

Det var alle spørsmålene. Takk for at du tok deg tid til intervjuet.

INTERJUGUIDE - LEDELSE VED FABRIKKENE

Innledende spørsmål:

1. Hvor lenge har selskapet eksistert?
2. Er det et privateid foretak?
3. Hvilke er de viktigste produktene deres målt i omsetning?
4. Hvem er den viktigste kunden deres?
5. Hvor stor andel av omsetningen deres går til Stormberg?
6. Hvor mye får eksportørene i provisjon av salget? Har fabrikkene eierinteresser i eksportkontoret?
7. Hva er etter din mening de største utfordringene med dagens produksjon og handel av klær og tekstiler?
8. Har Kinas inntreden i WTO hatt betydning for bransjen? På hvilken måte?
9. Den 1. januar 2005 ble det slutt på alt som heter kvoteproduksjon i internasjonal handel med klær. Hvilken betydning har dette hatt for dere? (Flere ordrer, bedre lønnsomhet, press på arbeidsmarkedet, lønninger, annet?)

Ansatte og arbeidsforhold (se også rapporter fra inspeksjoner)

10. Hvor mange ansatte er det på fabrikkene?
11. Hvor mange av disse er "migrant workers" (dagong)?
12. Hvordan fordeler de seg mellom alder og kjønn?
13. Hvilket utdanningsnivå har arbeiderne (primary school / secondary school)?
14. Har alle ansatte skriftlige arbeidskontrakter?
15. Er kontraktene like for alle arbeidere?
16. Sier kontraktene noe konkret om om lønn, arbeidstid og arbeidsmiljø? (Det SKAL den i henhold til kinesisk lov.)
17. De ansatte på jobber på akkord. Hva er gjennomsnittslønnen per måned for en arbeider på fabrikkene? Er det med eller uten overtid? Hva er gjennomsnittslønnen i bransjen? I regionen?
18. Hva har lønnsutviklingen vært de siste årene?

19. Hvem betaler for sosiale pensjoner og forsikringer?
20. Jobbes det mye overtid? Hvis ja, er det på grunn av økt oppdragsmengde? Andre grunner? Hva er 'vanlig' overtid i bransjen? Ligger den inne godkjenning hos myndigheten om bruk av overtid?
21. Hva får arbeiderne i overtidsbetaling? (Loven sier minst 150% utover 40 timer, 200% på hviledager, 300% offentlige helligdager).
22. Hvor ofte har arbeiderne fri? Hva er vanlig i bransjen (Loven sier minst en dag i uka)
23. Hvor høy er turnover-raten?
24. Ningbo opplever stor økonomisk vekst. Fører det til;
 - a. Større etterspørsel enn tilbud på arbeidsmarkedet?
 - b. Press på lønninger? (Hvis ja på dette spm.; skyldes innføring av etiske retningslinjer alene, forhold i arbeidsmarkedet) Utforsk!
 - c. Shopper de ansatte jobber?

Etiske retningslinjer:

25. Er Stormberg det første selskapet som krever at dere innfører etiske retningslinjer? Når ble etiske retningslinjer innført?
26. Er alle ansatte kjent med Stormbergs etiske retningslinjer?
27. Er plakaten godt synlig?
28. Hva er ditt syn på etiske retningslinjer?
 - a. Er det nødvendig? Hvorfor / hvorfor ikke?
 - b. Hva er bra / ikke bra? Forklar.
29. Forsiktig / reformulere: De etiske retningslinjene ligner mye på det om allerede står nedfelt i kinesisk arbeidslovgivning; f.eks forbud mot barnarbeid, tvangsarbeid og diskriminering er nedfelt i loven. Det samme med lønn, overtidsbestemmelser og HMS.
 - a. Hva er forskjellen på etiske retningslinjer og kinesisk arbeidslivslov?
 - b. Er etiske retningslinjer overflødig når dette allerede er nedfelt i loven?
30. Hvilke konkrete tiltak er iverksatt etter innføringen av de etiske retningslinjer? Er det iverksatt noen tiltak etter dere implementerte retningslinjene?
31. Hva er resultatet av disse forbedringene?
32. Hvilke positive følger har det å innføre etiske retningslinjer?
 - a. Mer fornøyde arbeidere og mindre fravær?
 - b. Bedre kvalitet i produksjon?
 - c. Høyere produktivitet?
 - d. Økt omsetning / flere ordrer fra Stormberg, evt. andre?
 - e. Annet

33. Er forbedringene i tråd med de ansattes ønsker og behov?
34. Er arbeiderne involvert i prosessen med å forbedre egne arbeidsforhold? Forsiktig; Hvis nei, hvorfor ikke når retningslinjene er ment nettop for arbeiderne?
35. Hvilke problemer har dere støtt på i implementeringen av retningslinjene?
 - a. Har dere f.eks fått økte kostnader som følge av dette?
36. Er den totale summen allikevel positiv? Er det en vinn-vinn-situasjon? Forklar.
37. Hva kan Stormberg gjøre (evt i samarbeid med deg / ledelsen) for at dere lettere kan oppfylle de etiske retningslinjene?
38. Har innføringen av retningslinjer bidratt til at det er lettere å holde på arbeidskraften? Hvorfor?
39. Etter at etiske retningslinjer ble innført; har de ansatte kommet med nye eller andre krav? Hvilke?
40. Ved eventuelle brudd på de etiske retningslinjer; hvilke konsekvenser for det for fabrikken?
41. Hvordan følges det opp fra Stormbergs side? På hvilken måte krever Stormberg at dere iverksetter forbedringstiltak?
42. Har Stormberg truet med å avslutte forholdet hvis dere ikke etter etterkommer retningslinjene?
43. Er det en sammenheng mellom gode arbeidsforhold og ordretilgang? Hvis ja, hvilke andre planer har dere for å forbedre miljøet og betingelsene?
44. Hvilken rolle spiller eksportørene? I hvilken grad krever de at dere skal etterleve retningslinjene?
45. I henhold til retningslinjene skal disse også gjelde underleverandører bakover i leverandørkjeden. Stiller dere krav om det?

Fagforening:

46. Hvor mange er medlem av fagforeningen?
 - a. Er medlemstallet økende?
47. Hva er bra med fagforening?
48. Finnes det komiteer eller personer, ved siden av ACFTU, som jobber for bedre arbeidsmiljø på vegne av alle arbeidere?

Inspeksjoner:

49. Dere hadde nylig inspeksjon på fabrikken. Hva synes du om inspeksjoner? Hva er positivt og hva er negativt med inspeksjoner?
50. Er det viktig at resultatet fra inspeksjonen blir offentliggjort? F.eks at andre fabrikker som produserer for Stomrberg får vite om arbeidsforholdene på akkurat denne fabrikken?
51. Vil offentliggjøring av forholdene føre til at du og andre selskaper i bransjen vil gjøre mer for å forbedre forholdene?
52. Er det viktig at forbrukerne i Norge får informasjon om arbeidsforholdene på fabrikken deres?
53. Har dere større fokus på etiske retningslinjer nå som dere vet at det kan komme inspeksjoner? På hvilken måte har dere større fokus?
54. Har arbeidstilsynet vært her og sjekket arbeidsforholdene i løpet av de tre siste årene?

Det var alle spørsmålene. Tusen takk for at du tok deg tid til intervjuet.

INTERJUGUIDE – ARBEIDERE PÅ FABRIKKENE

Om arbeidsforhold og –betingelser:

1. Hva er bra med arbeidsplassen din? Hva er mindre bra?
2. Har alle arbeidere formelle arbeidskontrakter?
3. Sier kontraktene noe konkret om om lønn, arbeidstid, og HMS?
4. Finnes det arbeidere på fabrikken som er yngre enn 16 år?
5. Hvor mange ”migrant workers” jobber på fabrikken?
6. Gjøres det på noen måte forskjell på migrant workers (”dagong”) og andre ansatte?
7. Hva er gjennomsnittslønnen til arbeiderne på fabrikken uten overtid? Og med overtid?
 - a. Er det noen fratrekk på lønnen? I så fall hva?
8. Er dere avhengig av å jobbe overtid for å få en anstendig lønn?
 - a. Hva får dere i overtidsbetaling? Skal være 150% utover 40 timer, 200% på hviledager, 300% offentlige helligdager.
9. Blir lønnen utbetalt til rett tid?
10. Hvor mange dager har dere i gjennomsnittet fri per måned når du ser bort fra offentlige helligdager? (I henhold til loven skal det være minst en dag i uka)
11. Hvor mange arbeidere slutter i løpet av året?
 - a. Hvorfor slutter arbeidere tror dere?
12. Har det vært konflikter på fabrikken det sist året?
 - a. Hvis ja; hvor mange og hva slags konflikter?

Etiske retningslinjer; NB! Vise kinesisk utgave

13. Er dere kjent med Stormbergs etiske retningslinjer?
 - a. Hvis ja; kan dere si noe om innholdet?
14. Har fabrikken andre regler eller retningslinjer?
 - a. Hvis ja, er innholdet mye det samme?
15. Etter innføringen av etiske retningslinjer; er det iverksatt konkrete tiltak for å forbedre forholdene på fabrikken?
 - a. Hvis ja, hva består endringene i?
 - b. Er de i tråd med deres egne ønsker og behov?
16. Har det tatt lang tid å gjennomføre forbedringene? Hvorfor tror dere?

17. Hvis dere fikk bestemme, ville dere gjennomført andre endringer? I så fall hvilke?
18. Kjenner dere til om det er planlagt nye forbedringstiltak? I så fall hva?
19. Er dere involvert i det å forbedre egne arbeidsforhold?
- a. Hvis nei, synes dere det er rart at ikke dere er med på å bestemme dette?
20. Kommer dere med forslag til endringer?
- a. Hva har dere foreslått?
 - b. Har det kommet noe konkret ut av dette?
21. Kjenner dere til kinesisk arbeidslovgivning?
- a. Hvis ja; Retningslinjene til Stormberg ligner mye på det som står i loven. Er det da nødvendig med etiske retningslinjer?
 - b. Hvorfor? (Forsiktig! Fordi fabrikken ikke overholder loven?)
22. Føler dere at kinesiske myndigheter har et våkent øye med klesindustrien i Ningbo?

Rapportering og åpenhet:

23. Er det viktig med åpenhet rundt arbeidsforholdene i klesindustrien?
- a. Er det bra at andre fabrikker i Ningbo får vite om arbeidsforholdene her?
 - b. Stormberg selger klærne i Norge. Er det viktig at forbrukerne i Norge får informasjon om arbeidsforholdene på denne fabrikken?
 - c. Hvorfor / hvorfor ikke?

Fagforening:

24. Er det fagforening på fabrikken?
- a. Hvis ja, når ble den etablert?
 - b. Hvor mange er medlemmer?
 - c. Er medlemskap frivillig?
 - d. Hvis ikke fagforening, finnes det en kommite?
25. Hvordan ble fagforeningen etablert? Hvem tok initiativet? (eget initiativ, etter oppfordring fra representanter fra ACFTU, etter oppfordring fra ledelsen, andre)
26. Hvorfor er dere organisert?
27. Noe av fagforeningens jobb er å sørge for at dere får de rettighetene dere har krav på i henhold til kinesisk arbeidslov. Gjør de det?
28. Hva er dere mest tjent med her på fabrikken; fagforening, etiske retningslinjer, eller dere selv?

Annet:

29. Kan du tenkte deg å være med på gruppeintervju etter arbeidstid?

Det var alle spørsmålene. Tusen takk for at dere tok dere tid til intervjuet.

INTERJUGUIDE - ACFTU

Statistikk og bransje:

1. Antall bedrifter i Ningbo?
 - a. Antall bedrifter i klesindustrien?
 - b. Hvor mange er private og hvor mange er offentlige (%)?
2. Hvor mange er sysselsatt i klesindustrien i Ningbo?
 - a. Fordelt på kjønn?
 - b. Fordelt på city workers og migrant workers?
3. Er det mangel på kvalifisert arbeidskraft i klesindustrien?
4. Gjennomsnittlig lønnsnivå per måned i klesindustrien i Ningbo?
 - a. Hvordan er klesbransjen i forhold til andre bransjer?
 - b. Hva er løvfestet minstelønn?
5. Er du kjent med at migrant workers får dårligere behandling eller dårligere betingelser enn lokale arbeidere innen klesindustrien? Gi eksempler.
6. Arbeidere i klesindustrien jobber mer enn de skal i henhold loven, i tillegg får de svært dårlig betalt. Hva må til for å endre på dette?
7. Hvilken innvirkning har det hadde på klesindustrien i Kina etter WTO-medlemskap i 2003 og opphevelse av kvoter i januar 2005?
 - a. Flere fabrikker?
 - b. Endring i eksport?
 - c. Endring i lønn?
 - d. Endring i sysselsettingen?
8. Hva er Kinas (Ningbos) viktigste konkurransefortrinn i klesindustrien?

Om fagforeningen:

9. Hvor mange personer er medlem av ACFTU i Ningbo?
 - a. Hvor mange av disse er i klesindustrien?
 - b. Fordelt på city workers og migrant workers?
10. Er tallet fagorganiserte økende eller synkende?
 - a. Hva er mulige årsaker til flere / færre?
 - b. Spiller de internasjonale selskapene en rolle i utviklingen? Krever de at det skal settes opp fagforeninger?
11. I løpet av de siste årene; ser du / dere en forverring eller forbedring i arbeidsforholdene for de ansatte i klesindustrien?
 - a. Hvis forverring, hva har dere gjort konkret for å bedre forholdene? Gi eksempler.

Etiske retningslinjer:

12. Mange utenlandske selskaper krever at kinesiske fabrikker implementerer etiske retningslinjer. Hvordan ser ACFTU på en slik utvikling?
13. Mange av disse etiske retningslinjene er nærmest en kopi av kinesisk arbeidslov? Hvorfor trengs da etiske retningslinjer når dette allerede er nedfelt i loven?
14. Har dere og / eller myndighetene nok ressurser til å følge opp og kontrollere arbeidforholdene i klesindustrien?
 - a. Forsiktig. Hvis ja, hvordan forklarer ACFTU utstrakt bruk av overtid til dårlig betaling i hele bransjen?
 - b. Flere hevder at slik krav er eksempler på vestlige proteksjonisme? Er du / dere enig i det? Hvorfor?
15. Etter å ha intervjuet ledelsen og arbeidere på tre fabrikker her i Ningbo ser jeg at arbeidere ikke er involvert i prosessen med å forbedre egne arbeidsforhold. Enten jobber de for mye, eller så er de ikke interessert.
 - a. Hvordan kan arbeiderne involveres?

Inspeksjoner:

16. Er det bra at utenlandske selskaper sender egne / andre inspeksjoner?
17. Er det nødvendig?
 - a. Forsiktig. Hvis nødvendig, er det fordi kinesiske myndigheter ikke følger godt nok opp?
 - b. Forsiktig. Mener du / dere at arbeidstilsynet er flinke nok til å følge opp klesindustrien?

Det var alle spørsmålene. Tusen takk for at dere tok dere tid til intervjuet.

INTERJUGUIDE - NINGBO GARMENT ASSOCIATION (NGA)

1. Can you please describe the development recent years within the textile and garment industry in China?
2. And in Ningbo?
3. If we look into the future; where is the Chinese textile- and garment industry in 2010 / 2015?
4. And Ningbo?
5. How will Chinese garment industry succeed in the competitive global market? What is the road to success
 - a. What are Chinas competitive advantages within the industry?
 - b. What are the challenges?

QUESTION – STATISTICS	2003	2004	2005
How many producers / factories OF TOTAL are there within the textile and garment industry in Ningbo?			
How many of these are within the garment industry in Ningbo?			
How many are employed within the textile and garment industry?			
How many of these are employed within the garment industry?			
What is the total value of production (in RMB and number of items) within the textile and garment industry?			
What is the total value of production (in RMB and number of items) within the garment industry?			
What is the total value of exports (in RMB and number of items) within the textile and garment industry?			
What is the total value of exports (in RMB and number of items) within the garment industry?			
Of all exports from Ningbo, what is the proportion of the textile and garment industry?			
Of all exports from Ningbo, what is the proportion of the garment industry?			

Thank you very much for your time, and for doing this interview.