

**Kristina  
Bjurling**

# Billig, snabb och lydig

– en rapport om kinesiska leksaksarbetare och företagens ansvar



FAIR TRADE CENTER

SwedWatch är en religiöst- och partipolitiskt obunden frivilligorganisation. Dess uppgift är att granska och publicera rapporter om sociala och miljömässiga missförhållanden som är kopplade till svenskrelaterade företags verksamhet utomlands. Mer information om SwedWatch finns på [www.swedwatch.org](http://www.swedwatch.org). Kontakta SwedWatch på telefon 08 – 602 89 50 eller [info@swedwatch.org](mailto:info@swedwatch.org).

Fair Trade Center är en ideell förening som arbetar med konsumentinformation kring företags verksamhet i utvecklingsländer. På Fair Trade Centers hemsida, [www.fairtradecenter.se](http://www.fairtradecenter.se), kan dokumentärfilmen "Rapport från tomtens verkstad" beställas. Filmen är baserad på researchen i denna rapport. Kontakta Fair Trade Center på telefon 08 – 643 43 64 eller [info@fairtradecenter.se](mailto:info@fairtradecenter.se).

Detta är nr 22 i skriftserien Globala studier. Skrifterna är underlag för enskilda organisationers idé- och opinionsarbete och tas fram i samverkan mellan deltagande organisationer. Tidigare Globala studier kan beställas eller laddas ner från Forum Syd. Denna skrift har publicerats med ekonomiskt stöd av Sida, som dock ej medverkat vid utformningen och ej heller tar ställning till skriftens innehåll.

Titel: Billig, snabb och lydig – en rapport om kinesiska leksaksarbetare och företagets ansvar.  
Författare: Kristina Bjurling  
Copyright: Forum Syd och författaren  
Redaktör Globala Studier: Jerker Thorsell  
Layout: Mats Eskilson  
Tryck: Duvbo Tryckeri, Sundbyberg, 2004  
Utgiven: Forum Syd förlag, box 15407, 104 65 Stockholm  
Tel: 08-506 370 00, e-post: [globalastudier@forumsyd.se](mailto:globalastudier@forumsyd.se)  
Hemsida: [www.forumsyd.se](http://www.forumsyd.se)  
ISSN: 1404-7845  
ISBN: 91-89542-18-5

## Förord

Framför dig har du en rapport om hur våra leksaker tillverkas. Om den snabba förflyttningen av tillverkning till Kina. Om migrantarbetarna vid löpande bandet. Om den globala konkurrensen. Om de svenska företagens ansvar för konsekvenserna av deras handel. Om konsumenten och aktieägaren. Om dig och mig.

Rapporten är ett resultat av ett års researcharbete. I maj 2004 gjordes en undersökning på plats i Guangdong i Kina där en stor del av leksakstillverkningen sker. I februari 2004 genomförde Hong Kong Christian Industrial Committee, HKCIC, en undersökning av nio företag som levererar leksaker till svenska marknaden. Undersökningen utfördes på uppdrag av SwedWatch och Fair Trade Center. HKCIC intervjuade arbetare utanför leverantörernas fabriker.

Av intervjuerna med arbetarna framgår att arbetsvillkoren ofta är hårda. Arbets-tider på 14 timmar per dag, sju dagar i veckan, samtliga dagar i månaden är inte ovanliga under högsäsongen. Därtill kommer farlig arbetsmiljö, obefintlig hälso- och säkerhetsutbildning och låga löner. Resultaten innebär att de nordiska företagens leverantörer bryter mot kinesisk lagstiftning, ILO-konventioner samt sina egna uppförandekoder. Berörda företag är Coop, Top Toy (BR-leksaker och Toys R Us), Brio, ICA och Åhléns. Sociala inspektioner som genomförts av företagen har inte lyckats avslöja dessa förhållanden. Istället har majoriteten av leverantörerna olika system för att fuska med kontrollerna.

Den här rapporten berättar om kränkningarna mot arbetarnas rättigheter i export-industrin i Kina och hur de nordiska leksaksföretagen är kopplade till dessa övergrepp. Rapporten utvecklar även möjliga anledningar till hur det kommer sig att företagets etiska inköpskrav inte har hjälpt mer.

Ett stort tack till Parry Leung och Monina Wong på Hong Kong Christian Industrial Committee (HKCIC), Liu Kaiming, Deng Xin och Chenyan Liu på Institute of Contemporary Observation (ICO) och Merina Fung på The Chinese Working Women Network (CWWN).

*Kristina Bjurling*  
*Oktober 2004*



# Innehåll

Sammanfattning.....	5
Metod .....	7
Fair Trade Centers krav och rekommendationer.....	9
<b>1. Bakgrund.....</b>	<b>11</b>
Guangdong - världens tillverkningsverkstad .....	11
Gästarbetare från norra Kina.....	12
Mänskliga rättigheter .....	13
Kinesisk arbetsrättslagstiftning .....	13
Arbetsvillkor och mänskliga rättigheter i exportindustrin .....	14
Den fackliga situationen .....	15
<b>2. Leksaksmarknaden.....</b>	<b>17</b>
Leksaksmarknaden och tillverkningen .....	17
Produktions- och inköpsvillkor.....	18
Arbetsvillkoren i leksaksindustrin.....	19
Arbetstider och löner.....	19
<b>3. Etik- och miljökrav .....</b>	<b>22</b>
Internationell leksakskampanj.....	22
Fackliga krav i Kina .....	22
Den nordiska leksaksbranschens etiska krav.....	24
<b>4. Fallstudie: Top Toy, Brio och Coop i Kina.....</b>	<b>27</b>
Inledning .....	27
Brio.....	27
Top Toy.....	28
Coop .....	30
Leverantörer i Kina till svenska företag (Leverantör A – I) .....	31
Företagens reaktioner .....	50
<b>5. Slutsats.....</b>	<b>51</b>
<b>Fotnoter .....</b>	<b>55</b>
<b>Referenslista .....</b>	<b>60</b>

## Bilagor: Företagens kommentarer



## Sammanfattning

SwedWatch har det senaste året bedrivit research om de nordiska företagens inköp av leksaker i Kina. Vi har funnit att kränkningar av de anställdas rättigheter är vanligt förekommande i produktionen av de leksaker vi ger bort till våra barn. I maj 2004 genomförde SwedWatch en undersökning på plats i Guangdong i Kina. Drygt 75 procent av all leksakstillverkning sker för närvarande i Kina, ett land där arbetarna riskerar långvariga fängelsestraff om de utövar sina grundläggande mänskliga rättigheter. Leksakerna tillverkas framförallt av unga kvinnor som är gästarbetare från norra Kina.

SwedWatch har valt att fokusera vår research på några av de största leksaksförsäljande företagen, Top Toy (BR-leksaker och Toys R Us), Brio och Coop. Leksaker säljs dock även av många företag som gör sina inköp genom importörer. Dessa ställer både mindre strikta etiska krav och har mindre närvaro i fabrikena i Kina än företagen med egen import.

SwedWatch ville på intet sätt riskera de anställdas anställningar eller säkerhet. Därför har vi valt att inte göra några egna intervjuer med arbetare, varken inne på fabriken eller utanför. Istället har Hong Kong Christian Industrial Committee, HKCIC, med långvarig erfarenhet av dylikt arbete bland migrantarbetare i södra Kina, genomfört intervjuer där arbetarna fått vara anonyma.

I februari 2004 genomförde HKCIC, en undersökning av nio företag som levererar till svenska leksaksförsäljande företag. HKCIC intervjuade omkring tolv arbetare utanför respektive fabrik. Undersökningen baseras på ett urval av leverantörer som de nordiska företagen gjort. Med stor sannolikhet tillhör därför de undersökta fabrikena de bättre. Trots detta fann vi avvikelser mot kinesisk lagstiftning och företagens uppförandekoder.

Resultatet av HKCICs intervjuer är bland annat att:

- Åtta av nio leverantörer bryter mot den kinesiska lagstiftningen om arbetstid. Lagen tillåter åtta timmars reguljär arbetstid per dag, samt max 36 timmars övertid i månaden. På fem av fabrikena är arbetsdagarna uppåt 14 timmar och arbetarna jobbar omkring 150 timmars övertid per månad under högsäsong. På sex av nio fabriker uppger de anställda att de inte har någon ledig dag i veckan under högsäsongen, som varar från omkring maj till september.
- Fem av nio leverantörer har ingen minimilönegaranti, vilket strider mot kinesisk lagstiftning. Minimilönen i Dongguan är 390 SEK och minimilönen runtom Shenzhen är 405 SEK. I en av fabriken uppger arbetarna att lönen kan vara så låg som 174 SEK i lågsäsong. Lönerna är inte tillräckliga för de anställda att leva utanför fabrikena, utan en majoritet av de anställda lever i fabrikenas sovsalar.
- Enligt kinesisk lagstiftning ska alla anställda omfattas av både pensionsförsäkring och olycksfallsförsäkring. På åtta av nio leverantörer uppger de anställda för HKCIC att deras arbetsgivare inte har tecknat dessa försäkringar för alla sina anställda.
- Enligt intervjuerna med arbetare utanför fabrikena erbjuder åtta av nio leverantörer ingen formell hälso- och säkerhetsutbildning, bortsett från brandövningar. Även denna brist på utbildning strider mot lagstiftningen.
- Hos samtliga leverantörer uppger de anställda att de inte har något fack eller organisation som kan driva deras krav. Ingen av de fabriksledningarna vi talade med hade hört talas om att facket drivit lönekrav. Om det framförts krav handlar dessa

nästan uteslutande om mat och logi. I Kina är det förbjudet med fri organisering och endast ett statligt fack, All China Federation of Trade Unions (ACFTU), är tillåtet.

- Sju av nio leverantörer uppges fuska när köparna ska kontrollera att deras etiska regler, så kallade uppförandekoder, följs. Alla sju beordrar de anställda att ge köparna falska svar. Två av fabrikerna betalar de anställda för att ge ”rätt svar”. Andra exempel på fusk är att de anställda får ett ”anställningskontrakt” innan de sociala revisorerna kommer, som de sedan måste lämna tillbaka efter kontrollen eller att vissa delar av arbetsstyrkan skickas iväg innan inspektörerna kommer.

De svenska och danska företag som köper av de leverantörer som nämns ovan är Brio, Top Toy, Coop, Åhléns och ICA. Det danska företaget Top Toy äger leksakskedjorna BR-leksaker och Toys R Us i Norden och säljer ungefär 35 procent av leksakerna på svenska marknaden. Samtliga företag har någon form av etiska inköpskrav, flera av dem har uppförandekoder och kontroller av att dessa följs. Kraven omfattar arbetstider, löner, hälsa och säkerhet, fackföreningsfrihet och försäkringar. Fabrikerna har genomfört förbättringar inom hälsa och säkerhet, men bryter fortfarande mot många av de övriga reglerna.

SwedWatch undersökning visar på två huvudsakliga anledningar till varför företagens uppförandekoder fortfarande inte följs av leverantörerna och varför företagens egna kontroller inte förmår upptäcka överträdelser av kraven eller lagstiftningen.

En grundläggande anledning till att problemen kvarstår är att köpande företag inte är villiga att dela kostnaderna för sina etiska krav. Leverantörerna är mycket pressade av låga priser och krav på kortare leveranstider. Krav på goda arbetsvillkor kostar, men i stor utsträckning går prisutvecklingen snarare åt motsatt håll. Den andra grundläggande anledningen är att uppförandekoderna genomförts utan medverkan av arbetarna på fabrikerna. Ofta känner de anställda inte ens till sina rättigheter och vilka arbetsvillkor som borde gälla. Än mindre känner de till vad de kan göra om dessa rättigheter kränks.

På grund av att inköpspriserna och villkoren för handeln inte är rimliga i jämförelse med kraven från inköparna känner sig leverantörerna tvungna att fuska med kontrollerna av företagens krav. Leverantörerna lyckas med fuskets genom att de anställda inte är involverade i arbetet med uppförandekoderna. De anställda intervjuas av köparna, men svaren de ger har redan förberetts av arbetsgivaren.

Fackföreningsrörelsen i Hong Kong påpekar vikten av att de anställda medverkar i uppförandekodarbetet om företagen menar allvar med att förbättra villkoren för migrantarbetarna i Guangdong. Allt fler undersökningar pekar på att företagen bör utarbeta en uppföljning av de etiska kraven genom att fabriksarbetarna medverkar aktivt och ges utbildning.



## Metod

SwedWatch är en religiöst- och partipolitiskt obunden frivilligorganisation som granskar och publicerar rapporter om sociala och miljömässiga missförhållanden i samband med svenskrelaterade företags verksamhet utomlands. SwedWatch har fem medlemsorganisationer; Miljöförbundet Jordens Vänner, Naturskyddsföreningen, Fair Trade Center, UBV och Lutherhjälpen. I denna fallstudie samarbetar SwedWatch med Fair Trade Center. Fair Trade Center är en ideell förening som arbetar med konsumentinformation kring företags verksamhet i utvecklingsländer.

SwedWatch har genomfört efterforskningen och faktainsamlandet, samt författat rapporten. Fair Trade Center står för formulerandet av rekommendationer och krav på berörda företag och efterföljande debatt.

SwedWatchs fallstudie bygger både på andrahanduppgifter från forskare, frivilligorganisationer och fack samt förstahandsuppgifter från berörda personer på företag, arbetsplatser och organisationer. Kristina Bjurling för SwedWatch och Lotta Ekelund för LottaFilm besökte mellan den 17 och 30 maj 2004 Hong Kong, Shenzhen och Dongguan. Lotta Ekelund har under resan filmat material till filmen "Rapport från tomtens verkstad". Vi har under arbetets gång eftersträvat att alla parter ska få komma till tals. Berörda svenska företag har fått tillfälle att kommentera rapportens innehåll. Dessa kommentarer finns att läsa som bilaga till rapporten.

### Samarbete med kinesiska frivilligorganisationer

SwedWatch har valt att samarbeta med den Hong Kongbaserade frivilligorganisationen Hong Kong Christian Industrial Committee, HKCIC, eftersom organisationen har långvarig erfarenhet av undersökningar av arbetsvillkoren i södra Kina. HKCIC etablerades 1968 och har till syfte att driva frågor kring arbetarnas situation. Organisationen arbetar nära Hong Kongs oberoende fackföreningsfederation, Hong Kong Confederation of Trade Unions, HKCTU, som bildades 1991. Sedan början av 90-talet har en av HKCICs viktigaste uppgifter varit att stödja migrantarbetarna i södra Kina. År 2000 avslöjade HKCIC att det förekom barnarbetare hos en leverantör som tillverkade McDonalds Happy meal leksaker i södra Kina.

HKCICs undersökning baseras endast på intervjuer av anställda som genomförts utanför arbetsplatsen under lunch eller middagsuppehåll. Organisationen har valt att låta de två forskarna som genomförde intervjuerna med arbetarna vara anonyma eftersom de är fastlandskineser, som kan råka illa ut om deras namn blir kända. Båda har tidigare varit fabriksarbetare, men har sedan ett flertal år arbetat med undersökningar för HKCIC.

Vid varje fabrik har forskarna intervjuat cirka tolv anställda. De har både gjort intervjuer i en mindre grupp om fyra – fem personer, samt individuella intervjuer. Vid varje fabrik har de kontrollerat de anställdas uppgifter med andra anställda.

SwedWatch har valt att skydda leverantörernas identitet för att inte riskera att andra köpare väljer att avbryta kontrakt på grund av rapporternas innehåll. HKCIC, liksom Fair Trade Center, anser inte att det är en lösning om företagen bryter kontrakten med leverantörerna. De svenska företagen som nämns i rapporten känner till vilka fabriker och leverantörer undersökningen gäller, men i de fallen har SwedWatch och Fair Trade Center större möjlighet att följa vilka åtgärder företagen vidtar. Av samma anledning har vi heller inte framfört kritiken som arbetarna framfört i HKCICs undersökning direkt till de berörda leverantörerna, utan valt att gå genom

de nordiska företagen. En annan anledning till att inte konfrontera leverantörerna med uppgifterna är att vi därmed riskerar att de belägger arbetarna med ytterligare munkavel om sina arbetsvillkor, snarare än att lösningar kan diskuteras med inköpande företag och leverantörerna. Detta är också en rekommendation från HKCIC. Fair Trade Center ansvarar för fortsatt dialog och påverkan gentemot de svenska företagen, som i sin tur har kontakt med sina leverantörer.

En av de svåraste delarna under SwedWatches arbete i Kina har varit att få tag på de svenska företagens leverantörsadresser. Efter att ha tillfrågat frivilligorganisationer och branschorganisationer i Hong Kong valde vi att fråga företagen själva om adresser till deras leverantörer. När vi sammanställt dessa adresser kunde HKCICs forskare genomföra intervjuer utanför ett urval av fabriker. Företagen kände inte till att dessa intervjuer genomfördes förrän i efterhand.

Undersökningen baseras med andra ord på ett urval som företagen gjort.<sup>1</sup> Med stor sannolikhet tillhör därför de undersökta fabriker de bättre.<sup>2</sup> Trots detta fann vi brott mot kinesisk lagstiftning, internationella konventioner och företagets egna uppförandekoder.

SwedWatch har även haft hjälp av den Shenzhenbaserade frivilligorganisationen Institute of Contemporary Observation, ICO, som bildades 2001. ICO arbetar med frågor kring arbetares rättigheter, arbetsrättslagstiftning och företagets sociala ansvar. ICO genomför forskningsrapporter och utbildningar om arbetsrättsfrågor. Personal från ICO har agerat som lokala guider och hjälpt till med tolkning, transporter och logi under fallstudieresen i Guangdong i maj 2004.

#### Urval av företag

Leksaksbranschen består av många olika aktörer och mellanhänder. SwedWatch har valt att fokusera själva fallstudien på några av de största aktörerna, de som marknadsför sina egna namn mot konsumenterna. Konsumenttrycket gör att dessa konsumentnära företag har en stark drivkraft till förbättringar och mellanhänderna i branschen påverkas av vad de branschledande företagen gör. Detta betyder inte att SwedWatch ser de andra, ofta mindre, och mer anonyma aktörerna i leksaksbranschen, som fria från problem.

#### Källor

En annan svårighet som är specifik för Kina är att det kan vara direkt farligt för de anställda att tala med utlänningar. SwedWatch ville på intet sätt riskera de anställdas anställningar eller rykte. Därför har vi valt att inte göra några direkta intervjuer med arbetare varken inne på fabriken eller utanför. Istället har HKCIC, med långvarig erfarenhet av dylikt arbete bland migrantarbetare i södra Kina, genomfört intervjuer där arbetarna fått vara anonyma. Vi fick dock möjlighet att vid ett tillfälle träffa en grupp anonyma migrantarbetare på en frivilligorganisations kontor i Shenzhen.

# Fair Trade Centers krav och rekommendationer

Om leksaksföretagen ska kunna vara säkra på att arbetarnas rättigheter respekteras fullt ut i deras leverantörskedjor, måste de vidta följande åtgärder:

## 1. Utveckla och tillämpa en trovärdig etisk policy.

Policyn bör slå fast att leverantörer och deras underleverantörer respekterar internationellt erkända arbetslivsnormer, där ett absolut minimum är respekten för ILO:s grundläggande konventioner. Den bör även omfatta rätten till en lön som det går att leva på om man utgår ifrån en arbetsvecka på 48 timmar, humana arbetstider utan obligatorisk övertid, en trygg och hälsosam arbetsmiljö utan trakasserier och ett erkänt anställningsförhållande med skydd enligt arbets- och sociallagstiftning.

## 2. Använda inköpsmetoder som inte leder till att arbetare utnyttjas.

Företagen måste vidta trovärdiga och tydliga åtgärder för att:

- Koppla ihop sin etiska policy och sina inköpsmetoder för att hindra att de sistnämnda urholkar fabrikernas möjligheter att efterleva arbetslivsnormerna.
- Göra klart att arbetslivsnormerna är ett avgörande kriterium när man väljer leverantörer – jämfällt med pris, leveranstid och kvalitet. Nuvarande leverantörer bör få fortsatt stöd för förbättringar av villkoren på arbetsplatserna.
- Inte kräva orealistiska ledtider för leveranser av leverantörerna, där kraven leder till villkor som kränker de anställdas rättigheter.
- Förhandla fram rättvisa priser med leverantören: ett pris som speglar de reella arbetskostnaderna i produktionen och som gör det möjligt för leverantören att efterleva arbetslivsnormerna. Speciellt viktigt är att priset ger utrymme för rimliga arbetstider, löner som det går att leva på, fasta anställningskontrakt, socialförsäkringar och en hälsosam och trygg arbetsmiljö.
- Utveckla stabilare och långsiktigare affärsförbindelser med leverantörer och fabriker, så att de i sin tur kan anställa mer fast arbetskraft på rättvisare villkor.
- Försäkra sig om att inköpare och försäljare inser att de har ansvar för att garantera att deras krav på pris, leveranstid och flexibilitet från fabrikerna sida inte urholkar arbetslivsnormerna på arbetsplatsen.
- Försäkra sig om att personalen som ansvarar för företagets etiska policy har mandat att effektivt ta itu med oetiska inköpsmetoder bland inköpare och försäljare.

## 3. Tillämpa uppförandekoder för arbetslivet på sätt som leder till hållbara förbättringar av arbetsvillkoren.

Företagen måste särskilt uppmärksamma följande:

- Klargöra för leverantörer, fabrikschefer och deras underleverantörer att arbetarnas rätt till facklig organisering och kollektiva förhandlingar är grundläggande när det gäller efterlevnad av arbetslivsnormerna och att företagen inte accepterar att dessa demokratiska rättigheter undergrävs.
- Verka för att de anställda tillåts att välja representanter i demokratiska val hos leverantörer och underleverantörer.
- Försäkra sig om att de anställda får utbildning om arbetsrättslagstiftning, ILO-konventioner och företagens uppförandekoder. Denna utbildning ska genomföras tillsammans med fackliga organisationer eller trovärdiga lokala organisationer med kunskap om fackliga och arbetsrättsliga frågor.

- Tillhandahålla trygga och lättillgängliga system som gör det praktiskt möjligt för anställda att anmäla kränkningar mot lagar och uppförandekoder.
- Genomföra arbetsplatsinspektioner tillsammans med löntagare, fackliga organisationer och trovärdiga lokala organisationer. Sådana inspektioner ska även granska mindre uppenbara kränkningar, som hinder för facklig verksamhet, extremt långa arbetstider, obligatorisk övertid och obetald övertid, svårlöner, orättvisa ackordsmål, otrygg lön (i synnerhet under lågsäsong), kränkande anställningsformer för migrantarbetare och tillfällig personal och underlåtenhet att betala lagenliga försäkringar.
- Försäkra sig om att arbetarna har tillgång till information om beslut som fattats för att förbättra villkoren på deras arbetsplats efter en social inspektion. Arbetarna ska även ges möjlighet att rapportera om beslutade åtgärder har genomförts i praktiken.

#### 4. Samarbeta för att lösa leksaksindustrins gemensamma problem

Företagen inom sektorn bör vidta följande åtgärder:

- Gå samman med fackliga och andra berörda organisationer för att bedöma effekterna av leksaksindustrins arbetsmetoder på förhållandena i arbetslivet. Speciellt viktigt är att identifiera vad som orsakar kränkningar av arbetarnas rättigheter och att vidta åtgärder för att motverka det. Särskild uppmärksamhet ska då ägnas åt behovet av att skapa överensstämmelse mellan etiska åtaganden och faktiska inköpsmetoder.
- Gå samman med fackliga och andra berörda organisationer för att främja löntagarnas rätt att bilda och gå med i fackföreningar, starta en dialog mellan företagen inom branschen som syftar till att skapa ett sektoriellt ramavtal med relevanta fackförbund.

#### 5. Informera allmänheten om under vilka arbetsvillkor deras produkter tillverkas, och öppet redovisa om hur företagets verksamhet påverkar villkoren i deras leverantörskedja.

Företagen bör vidta följande åtgärder:

- Offentliggöra information som företagen får om arbetsvillkoren i deras leverantörskedjor, inklusive information som samlas in genom inspektioner och sociala revisioner.
- Lämna rapporter om fall där man enats med leverantörer om åtgärder som ska vidtas för att förbättra arbetsvillkoren och redovisa när korrigeringsåtgärder genomförts.

# 1. Bakgrund

## Guangdong - världens tillverkningsverkstad

Kinas exportindustri är starkt koncentrerad till Guangdongprovinsen i södra Kina. Här tillverkas kläder, möbler, skor och leksaker till varuhusen i USA och Europa.<sup>3</sup> Sedan 1980-talet har flera städer i Guangdongprovinsen tillåtits att driva en öppnare ekonomisk politik än övriga Kina. De första fem ekonomiska frizonerna i Kina ligger alla i södra Kina och tre av dem ligger i Guangdong. I de ekonomiska frizonerna får utländska företag förmånliga villkor för att investera. Den ekonomiska politiken har lett till en enorm expansion i regionen. Vid frizonen Shenzhen fanns bara åkrar och byar för 25 år sedan. Idag är Shenzhen en miljonstad. Mellan 1980 till år 2000 var tillväxten i Shenzhen i genomsnitt över 30 procent per år.<sup>4</sup> Sedan 1988 beslöt den politiska ledningen i Kina att göra hela Pearl River Deltat till en ekonomisk frizon, "The Pearl River Delta Open Economic Zone" (PRD). PRD är tillsammans med Hong Kong och Macao den starkaste ekonomiska regionen i Kina.

Tillverkningsindustrin i PRD består oftast av fabriker med utländskt kapital eller av underleverantörer till multinationella bolag som Nike, IKEA, IBM, Nokia med flera. Flera av städerna i Guangdong har sin egen specialisering. I Shenzhen tillverkas exempelvis 80 procent av världens artificiella julgranar och 70 procent av världens kopieringsapparater.<sup>5</sup>

Pearl River Deltat i Guangdong är den region som tillverkar mest leksaker i världen. Det finns ungefär 7 000 fabriker i och runt städerna Shenzhen, Dongguan och Guangzhou som tillverkar omkring 70 procent av världens leksaker.<sup>6</sup>

Hela den kinesiska marknaden blir alltmer öppen för utländska investeringar och handel. Detta beror delvis på att Kina blev medlem i WTO i december 2001.<sup>7</sup> Eftersom Kina är ett av de mest konkurrenskraftiga länderna i världen inom konsumentvaruindustri så drabbas Kina av omfattande handelshinder från EU och andra länder.<sup>8</sup> Den sista december 2004 ska dock alla begränsningar för handel med Kina bort, förutom tullar. Det betyder att konkurrensen från Kina kommer bli än hårdare. De svenska investeringarna i Kina ökar stadigt, liksom handelsutbytet.<sup>9</sup>

- En stor del av Kinas ekonomiska utveckling sker i Guangdong provinsen i södra Kina. Tillväxten i BNP i Guangdong var 13,6 procent år 2003.
- Provinsen stod 2003 för en knapp tredjedel av Kinas handel och drog till sig cirka en fjärdedel av Kinas direktinvesteringar.
- Guangdong har 78 miljoner bofasta invånare och omkring 11 miljoner migrantarbetare (gästarbetare).
- 95 procent av fabriksarbetarna är migrantarbetare från landsbygden och 60 procent av arbetarna kommer från provinser utanför Guangdong.
- 2001 hade över 80 000 utländska företag investerat i Guangdong.
- 250 av världens 500 största företag har investerat i Guangdong.

*Källor: Sörmark, Ulf, Södra Kina – ekonomi och utveckling, Rapport från Utrikesdepartementet, 2004-02-06, [www.swedishtrade.se](http://www.swedishtrade.se). 2004-02-11. Kaiming, Liu, Listening to the Workers' Voice – A field Research on Labor Disputes in South China, The Institute of Contemporary Observation, ICO, Februari 2004.*

## Gästarbetare från Kina

Leksakstillverkning är arbetskraftsintensiv och arbetskraften lågbetald. De flesta är unga gästarbetare från landsbygden. Fabriksägarna är ofta från Kina, Hong Kong, Taiwan eller Korea. "Företagen drar fördel av tillgången på billig arbetskraft, som dras till regionen främst från andra fattigare provinser i inlandet", skriver UD i en rapport från 2004.<sup>10</sup> Omkring elva miljoner migrantarbetare beräknas arbeta i Guangdongprovinsen, ofta med undermåliga arbetsvillkor.<sup>11</sup> Migrantarbetarna har på grund av ett bosättningsystem i Kina, inte rätt att flytta permanent. Det betyder att de inte heller har tillgång till bland annat socialförsäkringar, sjukvård och skolgång. I praktiken blir arbetarna som andra klassens medborgare, enligt Anita Chan, en forskare som är specialiserad på arbetsrättsfrågor i Kina.<sup>12</sup> Om de till exempel inte har ID-handlingar och temporärt resetillstånd på sig kan de med omedelbar verkan sändas hem till sina hemprovinser.<sup>13</sup> Migrantarbetarna är härigenom mycket utsatta för arbetsgivarens godtycke.

Enligt Anita Chan kan alla tillstånd och depositionen på fabriken i själva verket kosta mer än vad den första månadslönen ger, vilket betyder att arbetare kan bli skuldsatta innan de ens börjar arbeta.<sup>14</sup> Guangdong har högst inkomstnivå av alla Kinas provinser, men enligt Anita Chan räknar myndigheterna endast inkomsten för dem som är registrerade i provinsen och inte för migrantarbetarna från de fattigare provinserna. Detta gör, enligt Anita Chan, att den officiella statistiken är missvisande.

- Kina är Sveriges 13:e största importland. Det är större än till exempel Spanien och Ryssland. Sverige importerar mer från Kina än från något annat utvecklingsland.
- Kina är Sveriges största enskilda importland i Asien. Under 2003 ökade importen från Kina med 25 procent.
- Det finns omkring 200 svenska företag som tillsammans har omkring 400 fabriker och affärsenheter i Kina.
- Importen från Kina uppgick 2002 till 19 miljarder SEK (varav 2 miljarder från Hong Kong).

*Källor: Svenska Statistiska Centralbyrån, [www.scb.se](http://www.scb.se), 2003-11-11. Persson, Nils Eric, Sveriges import från Asien, Importören, nummer 2/2003, Kommerskollegium. Utrikesdepartementet, Rapport från Utrikesdepartementet - Kina, 2004-06-11, [www.swedishtrade.se](http://www.swedishtrade.se), 2004-08-30. Länder i fickformat 2002; Utrikespolitiska institutet.*

- Folkrepubliken Kina är en enpartistat där kommunistpartiet har maktmonopol. Högsta verkställande organ är det så kallade Statsrådet. Kommunistpartiet har 66,5 miljoner medlemmar.
- År 2002 uppgick Kinas befolkning till 1,3 miljarder invånare, vilket utgjorde en femtedel av världens befolkning.
- 2002 levde 161 miljoner människor i Kina under fattigdomsstrecket (1 USD per dag och person). 1990 var motsvarande siffra 360 miljoner.
- Den absoluta fattigdomen minskar, men klyftorna mellan fattiga och rika växer.
- Idag är Kina världens sjunde största ekonomi. År 2002 drog Kina till sig mest utländska investeringar i världen.

*Källor: Utrikesdepartementet, Mänskliga rättigheter i Kina 200", [www.manskligarattigheter.gov.se](http://www.manskligarattigheter.gov.se), 2004-02-12. [www.landguiden.nu](http://www.landguiden.nu), 2004-08-19, Utrikespolitiska institutet. Sörmark, Ulf, Södra Kina - ekonomi och utveckling, Rapport från Utrikesdepartementet, 2004-02-06, [www.swedishtrade.se](http://www.swedishtrade.se), 2004-02-11.*



## Mänskliga rättigheter i Kina

Utrikesdepartementet anser att respekten för de mänskliga rättigheterna har förbättrats de sista tjugo åren i Kina.<sup>15</sup> Individens frihet har ökat och det är idag lättare att ta del av information genom internet och media. Kina har ratificerat fem av sex grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter och Kina har även deklarerat att de planerar att ratificera den sjätte konventionen om de medborgliga och politiska rättigheterna.<sup>16</sup>

Fortfarande är dock mötes- och föreningsfriheten starkt inskränkt och fria fackliga organisationer är förbjudna. Tortyr och misshandel är utbredd i Kinas fängelser och häkten. Dödsstraff används i stor utsträckning. Amnesty International rapporterade över 1 600 dödsdomar och över 700 genomförda dödsstraff under 2003.<sup>17</sup> Regimkritiker och fackföreningsledare riskerar att dömas till långa fängelsestraff för till exempel "hotande av statens säkerhet", "splittring av staten" eller dylikt. Det finns en term som kallas "omskolning genom arbete" som innebär att oliktankande och arbetaraktivister skickas på arbetsläger. År 2001 sändes 310 000 människor på sådan omskolning.<sup>18</sup> Trots dessa risker ökar idag de kollektiva protesterna från arbetare i Kina.

## Kinesisk arbetsrättslagstiftning

I kinesisk lagstiftning står det att de mänskliga rättigheterna måste följa den ekonomiska och sociala utvecklingen. Förutom att kinesisk lagstiftning inskränker de grundläggande rättigheterna om att få organisera sig i fria fackföreningar och bedriva kollektiva förhandlingar, så är kinesisk lagstiftning relativt starkt skriven.

Till exempel gäller åtta timmars arbetsdag och 40 timmars arbetsvecka. Övertiden får inte överskrida tre timmar per dag och inte heller 36 timmars övertid per månad. Alla anställda har rätt till en dags ledighet per vecka.<sup>19</sup> Detta överensstämmer även med International Labour Organisations, ILOs konvention C014, som Kina ratificerat. Efter att ha konsulterat fack och arbetstagarer kan arbetsgivaren undantagsvis få tillstånd att förlänga övertiden vid specifika tillfällen om de har speciella behov under en kort period.<sup>20</sup> Enligt Parry Leung på HKCIC så är detta undantag dock inte ämnat för industriproduktion, utan enbart för till exempel sjukvårds- eller transportsektorn.<sup>21</sup>

Alla anställda ska enligt kinesisk lag omfattas av fyra olika sociala försäkringar; pensionsförsäkring, olycksfallsförsäkring, medicinsk försäkring<sup>22</sup> och arbetslöshetsförsäkring.<sup>23</sup> Enligt lagen ska arbetsgivare och anställda ingå skrivna anställningsavtal.<sup>24</sup> Barn under 16 år får inte arbeta enligt kinesisk lag. Det finns också speciella regler som skyddar unga anställda, mellan 16 – 18 år, från hårda arbetsvillkor. Enligt den kinesiska konstitutionen som modifierades 1982 är arbetstagarernas rätt att strejka starkt inskränkt, och i praktiken är strejker förbjudna i Kina.

Enligt Liu Kaiming, chef för den Shenzhenbaserade organisationen Institute of Contemporary Observation, ICO, är arbetsrättslagarna inte anpassade för den nya situationen med stort privat ägande.<sup>25</sup> Arbetsrättslagen baserar sig fortfarande på uppfattningen om att det inte finns någon konflikt mellan arbetsgivarna och arbetstagarerna, trots att 80 procent av arbetsgivarna i till exempel Shenzhen för närvarande är privata. ICO menar att många lagar därför inte är relevanta längre och att arbetstagarerna exempelvis borde ha rätt att strejka. Vidare påpekar Liu Kaiming att många anställda står hjälplösa inför ett rättssystem som uppfattas stå på arbetsgivarens sida, eftersom fabriksägare ofta även har politiska förgreningar lokalt i Kina.<sup>26</sup>

”En chef för det lokala arbetsdepartementet berättar för oss (ICO, red anm) att om alla lagar skulle följas strikt, skulle tusentals fabriker tvingas läggas ner och det skulle påverka den lokala ekonomin och den sociala stabiliteten. Därför har arbetsdepartementet valt att se mellan fingrarna på illegala aktiviteter från investerarna.” ICO menar att myndigheterna offrar de fattiga migrantarbetarnas rättigheter för att inte skrämja bort investeringar.<sup>27</sup>

## Arbetsvillkor och mänskliga rättigheter i exportindustrin i Kina

Det finns många uppgifter om gästarbetarnas hårda villkor. Ändå är det tydligt att arbetarna har det bättre här än i mindre utvecklade industriella områden i norra Kina, där arbetslösheten är stor. Gästarbetarna är ofta unga, mellan 18 – 25 år i genomsnitt, varav omkring 60 procent beräknas vara kvinnor.<sup>28</sup>

ICO genomförde 2003 en omfattande undersökning bland migrantarbetare i 16 distrikt i Guangdong. Forskarna hade kontakt med över 2000 arbetare och fick in 216 frågeformulär från arbetare inom branscherna sportartiklar, kläder, skor, leksaker, och elektronikindustrier. De vanligaste och allvarligaste kränkningarna av migrantarbetarnas rättigheter fann ICO vara: extrema arbetstider, låga löner, osäkra arbetsvillkor, bristande eller obefintliga sociala försäkringar och hälsoskadlig arbetssituation.

Parry Leung, utredare på Hong Kong Christian Industrial Committee, HKCIC, förklarar:

– Arbetsvillkoren i exportindustrin i Kina har inte förbättrats speciellt mycket de sista tio åren. Fortfarande jobbar arbetarna väldigt långa arbetsdagar, utan ledighet en dag i veckan och utan att få skäligt betalt.

Enligt en rapport från 2002 har 78 procent av 1 482 arbetare inte något anställningskontrakt, 74 procent omfattas inte av någon social försäkring och 80 procent arbetar mellan tio och fjorton timmar per dag.<sup>29</sup> Ett växande problem, och även den vanligaste orsaken till anmälningar till lokala arbetsdomstolen, är att arbetsgivare håller inne migrantarbetarnas löner under flera månader, eller helt låter bli att betala ut lönerna.<sup>30</sup>

SwedWatch fick möjlighet att träffa fem unga migrantarbetare under sin fallstudie-resa till Guangdong i maj. Gruppen bestod av två män och tre kvinnor mellan 19 och 24 år. Männen var tillfälligt arbetslösa efter att de avskedats efter olyckor i arbetet. Kvinnorna arbetade inom elektronikindustrin. De var alla migrantarbetare från nordliga provinser i Kina.

- Det finns omkring 6000 fabriker utmed Dongjiangfloden i Pearl River Delta. Många av fabrikerna bedriver produktion som påverkar miljön, till exempel metallplätning, färgning och garvning av läder.
- Greenpeace Hong Kong uppskattar att omkring 70 - 80 procent av industriutsläppen och 90 procent av hushållens avfall sker utan rening i Dongjiangfloden.
- Dongjiangfloden förser uppemot 20 miljoner människor med färskvatten.
- Greenpeace har genom tester av vattenkvaliteten funnit att kvicksilvernivån var 280 gånger högre än statens riktvärden. Även värdena av bly och fenoler var långt över statens tillåtna riktvärden.

*Källa: Liu, Howard, Greenpeace, Hong Kong, 2004-05-27 och [www.greenpeace.org.hk](http://www.greenpeace.org.hk), 2004-01-22.*



– Jag arbetar 130–140 timmar övertid per månad. Under högsäsong slutar vi vanligtvis lite efter tio på kvällen. Jag känner mig jättetrött. Men jag har inget val om jag ska kunna tjäna mitt levebröd, säger en av de anonyma arbetare som SwedWatch talar med.<sup>31</sup>

Enligt ICOs undersökning arbetar 80 procent av de anställda mer än 60 timmar övertid i månaden.<sup>32</sup> Den lagliga gränsen är 36 timmar i månaden. Vissa arbetare har uppemot 200 övertidstimmar i månaden. En majoritet av arbetarna är kvinnor, speciellt i den arbetsintensiva exportindustrin inom skor, kläder, elektronik och leksaker. Anledningen till att det är mer kvinnor än män i exportindustrin är att arbetsgivarna föredrar unga kvinnor eftersom de anses mer lätthanterliga än män.<sup>33</sup> Kvinnliga arbetare som blir gravida riskerar att bli avskedade trots att det strider mot lagen.<sup>34</sup>

Kina har ratificerat ILOs konvention nr 182 angående elimineringen av de värsta formerna av barnarbete. Enligt kinesisk lagstiftning får arbetsgivare inte anställa personer under 16 år. Barnarbete är dock relativt vanligt i praktiken, framför allt i de undre leverantörsleden. Eftersom barnen till migrantarbetare från andra provinser inte tillåts gå i skolan där de bor kan arbete ibland vara enda alternativet. Sedan 2002 är straffen striktare om arbetsgivare anställer barn under 16 år.

Arbetsmiljöproblemen är olika svåra på grund av vilken produktion som sker på arbetsplatsen. Generellt kan sägas att anställda hos råvaruleverantörer drabbas hårdare av arbetsmiljöproblem på grund av starkt hälsovådliga kemikalier i metall- eller plasttillverkning, än anställda i sammansättningsfabrikerna. Men även i sammansättningen förekommer hälsorisker som till exempel klisterångor, damm, värme, buller och miljöfarliga färger och lösningsmedel.

Oro för framtiden, ekonomin och hälsosituationen på grund av osäkra anställningar och brist på försäkringar förstör hälsan för många av migrantarbetarna, enligt organisationen ICO.<sup>35</sup> Om en migrantarbetare blir långtidssjuk måste han eller hon åka tillbaka till sin hemby, något annat är ekonomiskt ohållbart, eftersom migrantarbetarna inte täcks av några sociala försäkringar.<sup>36</sup>

Anita Chan, forskare specialiserad på arbetsrättsfrågor i Kina, berättar om sina intryck när hon besökt ett sjukhus i Shenzhen, vilket mestadels tar emot migrantarbetare som har skadat sig i fabrikerna runt om frizonen Shenzhen.

– Vi skulle ju tro att någon som förlorat sitt finger skulle känna att det är en stor sak. Men det var otroligt att se dessa arbetare, de skämtade och pratade. Det är så vanligt att förlora ett finger att de inte tar det så allvarligt, säger Anita Chan.

## Den fackliga situationen

All China Federation of Trade Unions, ACFTU, är det enda tillåtna fackförbundet i Kina. ACFTU har 120 miljoner medlemmar och uppger själva att de är världens största fackliga organisation. Den internationella fackföreningsrörelsen är däremot överens om att ACFTU är mer att betrakta som ett regeringsorgan för arbetsrättsfrågor än en fristående facklig organisation. ACFTU styrs helt av den kinesiska staten som utser representanter ända ner på lokal nivå och bestämmer vad facket ska tycka och hur de ska agera.<sup>37</sup> Huvuduppgiften är att stärka partiet och staten.

– Enligt lagen kan arbetarna välja sina fackföreningsrepresentanter lokalt, men problemet är att de sedan måste tillhöra ACFTU och detta fack är kontrollerat av partiets personal, både på lokal nivå, distriktsnivå och uppåt, säger Parry Leung på HKCIC.

Facket står oftast mer på arbetsgivarnas än på de anställdas sida, enligt Parry Leung. Under de senaste två åren har myndigheterna i Guangdong satsat på att bilda fack

på arbetsplatserna i provinsen. Men detta har gjorts uppifrån, utan någon medverkan av de anställda.<sup>38</sup>

Under vår fallstudieresa i Guangdong uppgav flera fabriker att de hade en fackförening på arbetsplatsen, men ingen av dessa fack hade något att säga om löner, arbetstider eller arbetsmiljö. Istället organiserade facket ofta underhållning för de anställda. Det enda klagomål som facket uppgavs förmedla i fabriker gällde maten. ICO har genomfört en undersökning som visade att ingen av 216 arbetarna vände sig till facket om de hade problem på sin arbetsplats.<sup>39</sup>

Elisabeth Tang, generalsekreterare på Hong Kongs oberoende fackföreningsfederation, Hong Kong Confederation of Trade Unions, HKCTU, anser inte att utländska fackföreningar ska förspilla sin tid på att samarbeta med ACFTU.

– ACFTU kan inte göra någonting oberoende av staten. Det får sina instruktioner av kommunistpartiet. Dess anställda kan vara bra människor, men de är hjälplösa. Vi tror inte att man kan hjälpa arbetarna i Kina genom att arbeta med ACFTU, säger Elisabeth Tang till SwedWatch.<sup>40</sup>

Elisabeth Tang är bekymrad över att bilden utomlands verkar vara att Kina har blivit ett mer öppet samhälle än tidigare. Hon påpekar att nästan alla arbetare som har försökt organisera sig sedan 1980-talet har blivit arresterade.

– Ekonomiskt vill Kinas regering kopiera väst, men när vi talar om mänskliga rättigheter, säger de att det är västerländska värderingar och att vi är kineser och vi har kinesiska värderingar. Det är en stor dubbelmoral, säger Elisabeth Tang.

Han Dong Fang är grundare till China Labour Bulletin<sup>41</sup> och var en av förgrundsgestalterna vid studentupproret på Himmelska fridens torg i juni 1989. Han Dong Fang förklarar att det inte är meningsfullt att prata med kinesiska arbetare om att starta fackföreningar.<sup>42</sup> Partiet har förstört ordet fackförening, säger han.

– Vi brukar försöka uppmuntra arbetarna att gå till facket, men de säger; Facket? De är ju en del av fabriksledningen, en del av dem som kränker oss, hur kan vi fråga dem om hjälp?

Enligt Fria fackföreningsinternationalen, FFI, existerar knappt kollektivförhandlingar i Kina och om de förekommer har de mycket liten effekt.<sup>43</sup> I praktiken skrivs anställningsavtalen oftast ensidigt av arbetsgivaren som bestämmer löner och arbetsvillkor. I de ekonomiska frizonerna, där en stor del av leksakstillverkningen sker, har de anställda ofta inga avtal alls.

- Kina är sedan 1983 medlem i International Labour Organisation (ILO), FN:s organisation för arbetsrättsfrågor.
- ILO har fastslagit åtta grundläggande konventioner som behandlar tvångs- och slavarbete, föreningsfrihet och rätten att organisera fackliga organisationer, rätten att förhandla kollektivt, rätten till lika lön för lika arbete, diskriminering och barnarbete.
- Kina har inte ratificerat någon av ILO:s grundläggande konventioner om föreningsfrihet, rätt att organisera fackföreningar och att förhandla kollektivt (konventionerna 87 och 98).

*Källor: Utrikesdepartementet, Mänskliga rättigheter i Kina 2003, [www.manskligarattigheter.gov.se](http://www.manskligarattigheter.gov.se), 2004-02-12. Förenade fackföreningsinternationalen, FFI, Kränkningar av fackliga rättigheter 2003, utgiven på svenska av LO-TCO Biståndsnämnd, 2003.*

## 2. Den svenska leksaksmarknaden

### Leksaksmarknaden och tillverkningen

Genom den globaliserade handeln tillverkas ofta våra leksaker sida vid sida i samma fabriker i Kina för att senare marknadsföras med hjälp av olika konkurrerande märken. Leksaker som tillverkats på kinesiska fabriker på uppdrag av internationella märkesvaruföretag som Mattel, Lego och Hasbro säljs på försäljningskedjor som Toys R Us, BR-leksaker och Barnens Hus.

Inköpscykeln för leksaker påbörjas oftast cirka ett år innan julhandeln.<sup>44</sup> Inköparna reser till leksaksmässorna i Tyskland och Hong Kong i januari. Här visar leverantörerna upp nya idéer för den kommande julhandeln. I februari utvecklar inköparen ett så kallat idésortiment som sedan inköpare diskuterar med leverantören samt beställer testexemplar. Leverantören gör många testexemplar och avvaktar hur intresset utvecklas. Från och med mars bygger företagen upp sitt sortiment med hjälp av dessa testexemplar och i april till maj förhandlar de om det slutgiltiga priset med leverantören eller agenturen innan ordern läggs. Produktionen sker ofta cirka 30 – 60 dagar under sommarmånaderna för att skeppas till Sverige i augusti – september eller allra senast i oktober.

Leksaksbranschen består av detaljkedjorna (till exempel BR-leksaker, Toys R Us, Barnens Hus), grossisterna (till exempel Leksam, Playbox och Toyman) och märkesleverantörerna (Brio, Lego med flera). I Sverige finns också flera märkestillverkare (Micki, Kärnan med flera) och ett tiotal större leksaksgrossister. Top Toy, som äger både BR-leksaker och Toys R Us i Norden, står för 35 procent av leksaksförsäljningen i Sverige.<sup>45</sup> Näst störst är Barnens hus, sedan Leklust och på delad fjärdeplats kommer Lekia och BrioPartner.

Leksaker säljs, förutom i den specialiserade detaljhandeln, på stormarknader, bensinmackar, etcetera.<sup>46</sup> En del av detaljisterna har dels egna märken som de importerar själva, men även inköp av andras märken (till exempel Top Toy, se nedan). Andra, som till exempel Barnens Hus, köper alla sina leksaker från grossister och märkesleverantörer.<sup>47</sup>

- 87,9 procent av världens leksaker tillverkas i Asien.
- 75,5 procent av världens leksaker tillverkas i Kina.
- De största leksaksföretagen i världen är Mattel, Hasbro och Lego.
- I Sverige köper vi leksaker (inklusive dataspel) för drygt fem miljarder varje år och varje hushåll konsumerar uppskattningsvis leksaker för omkring 1 300 SEK per år i genomsnitt.
- Leksaksdetaljsterna (fackhandeln) står för knappt 70 procent av försäljningen och övriga försäljningsställen står för dryga 30 procent.
- Konsumtionen av leksaker ökade med drygt 10 procent mellan 2001 till 2002 och med knappt 7 procent mellan 2002 till 2003.
- Importen av leksaker till Sverige från Kina har mer än fördubblats på åtta år.

*Källor: Toy Industries of Europe, TIE, Facts and Figures, Juli 2004, <http://www.tietoy.org/folders/tiefactsfigures2004.pdf>, 2004-09-22.*

*Tellander, Staffan, SCB, 2004-09-06, uppgifter ur SCBs undersökningar Detaljhandeln 2002 och "Leksaksdetaljhandeln 2002", [http://www.scb.se/templates/Product\\_\\_\\_7146.asp](http://www.scb.se/templates/Product___7146.asp), 2004-09-07.*

*Import och export efter tid, handelspartner, typ och varugrupp SITCrev3, Statistiska Central Byråns databas, [www.scb.se](http://www.scb.se), 2004-08-30.*

Leksaksproduktion pågår året runt men intensifieras från och med maj till oktober, inför julhandeln i USA och Europa. Leksakskedjorna vill hålla så lite i lager som möjligt och ändringar och inställda order är därför inte ovanliga. Leksaksleverantörer som SwedWatch talade med på Leksaks- och Hobbyleverantörernas och Leksakshandlarnas Riksförbunds leksaksmässa berättade att det ofta är avgörande att få licensen till nya leksaker som ska marknadsföras i handeln. Även mindre importörer kan till exempel få licensen för att sälja Pokémon på den nordiska marknaden. Dessa licenstagare har oftast inte någon aning om var produktionen av varorna skett, än mindre om vilka arbetsvillkor som förekommer i produktionen.

## **Produktions- och inköpsvillkor**

En trend inom leksaksindustrin, liksom textil och skoindustrin, är att leveranstiderna för produktionen av en order kortas. Många av de inköpande företagen vill inte hålla dyra lager i onödan utan lägger istället flera mindre order, med kortare produktions-tid.

– Nu tillåter köparna bara två veckors produktionstid. Förr brukade det vara 90 dagar, uppger I.Y. Sim som är VD för leverantör I.<sup>48</sup>

Stefan Risberg, VD på Toyman, erkänner att det måste vara svårt för leverantörerna med sena beställningar med korta leveranstider.<sup>49</sup> Flera av de andra nordiska företagen som SwedWatch varit i kontakt med håller dock inte med om att produktions-tiden blivit kortare.<sup>50</sup> Christian Jakobsson, VD på Intergroup, Coops inköpsbolag i Hong Kong, uppger att produktionen tar mellan 30 – 60 dagar och att de inte har något behov av att korta produktionstiden ytterligare. Enligt intervjuer med 20 Hong Kong ägda leksaksleverantörer som HKCIC genomfört, menar samtliga att produktions-tiderna har kortats. Förr brukade leveranserna ta 45 – 60 dagar, numera ska de ofta levereras på 30 dagar eller ännu kortare.<sup>51</sup>

– Ibland skämtar jag med mina kunder att jag ska följa allt de önskar om de betalar 20 procent mer! De kan även ge mig 90 dagars produktionstid istället för 30. Då behöver jag inte ha övertid. Om vi måste skeppa iväg varorna om 30 dagar behöver vi självklart övertid, säger I.Y. Sim.

För att klara konkurrensen måste leverantörerna investera i produktutveckling. Priset på leksaker har legat still eller minskat under 2002-2003, berättar Christian Jakobsson, VD på Intergroup. Samtidigt har priset på råvaror som plast, stål och bomull, gått upp i pris under 2004. Därtill kommer kraven på etiska arbetsvillkor. Alla leverantörer vi träffar påpekar den svåra situationen med ökande krav från köparna, högre råvarupriser men stillastående eller minskade priser. VD för leverantör I, som SwedWatch träffade i maj 2004, beräknar att inköpspriset på mjukdjur sjunkit med 40 procent de sista tio åren. Han är mycket pessimistisk över framtiden för leksakstillverkare i södra Kina.

– För att komma ner till de prisnivåerna som köparna kräver måste du finna billigare områden, billigare arbetskraft. Kvaliteten går ner och marginalerna för leverantörerna går ner. Om det här fortsätter kommer leverantörerna att försvinna, säger I.Y. Sim.<sup>52</sup>

Han förutspår att tillverkning av leksaker eventuellt kommer att flytta till Afrika i framtiden. Christian Jakobsson, VD på Intergroup, tror att Kinas inträde i WTO kommer göra att flera nya leverantörer kommer att börja konkurrera med mycket låga priser och på så vis göra det ännu tuffare för fabriker i södra Kina.

– Det som händer är att marginalerna för leverantören blir mindre, det vill säga det som vanligtvis händer när det blir fler och fler konkurrenter. Det gäller att ta fram unika produkter som ingen annan har så ökar din vinst. Produktionsutveckling blir väldigt viktig. Om man producerar enkla traditionella saker, så får man svårigheter, säger Christian Jakobsson om den nya situationen för kinesiska leverantörer.<sup>53</sup>

Charles Cheng, Leverantör C:s försäljningschef, berättar om hur alla köpare förväntar sig att kinesiska produkter ska vara väldigt billiga, men menar att i själva verket ökar kostnaderna varje år.<sup>54</sup>

– Det är minimilönerna som ökar och arbetstiderna som ska följas allt striktare, säger Charles Cheng.

Leverantörerna menar att det inte är acceptabelt att be kunderna att betala mer.

– När en köpare erbjuder ett pris är det leverantörens ansvar att klara av det. Ibland får vi speciella krav, men vi ber inte om extra betalt. Konkurrenten är väldigt hård. Om vi inte accepterar, går ordern till en annan fabrik, säger Tong Hor Fu, på leverantör G.<sup>55</sup>

## Arbetsvillkoren i leksaksindustrin

Arbetsvillkoren i leksaksindustrin skiljer sig inte mycket från arbetsvillkoren i övrig lätt tillverkning för export i Kina. Leksaksindustrin utmärker sig dock genom att vara extremt säsongbetonad. Den starka koncentrationen av produktionen till ett fåtal månader gör att trycket på de anställda i leksaksindustrin ökar starkt under dessa månader. Resultatet blir ofta extremt långa arbetsdagar, med utmattning och olyckor som följd. Under lågsäsong är tvärtom problemet att de anställda ofta inte ens får ut den lagstadgade minimilönen.

Barnarbete uppfattas generellt sett inte som ett stort problem inom leksaksindustrin, men det förekommer. Till HKCIC har anställda uppgett att det funnits barnarbetare så sent som förra året hos leverantör E, som säljer till flera svenska leksaksföretag.<sup>56</sup> Hos leverantör F uppger några av de intervjuade arbetarna att vissa arbetare fått anställning med hjälp av falska ID-handlingar och att dessa uppges egentligen vara under 16 år.

De flesta leksaksarbetare är unga kvinnor mellan 16 – 25 år. De unga kvinnorna föredras framför de unga männen, eftersom de anses lydigare och mer lätthanterliga.

– Kvinnorna är lättare att hantera, svarar Tai Guang Lai, fabrikschef för leverantör C, när SwedWatch undrar varför 90 procent av de anställda är kvinnor.<sup>57</sup>

Enligt Anita Chan är arbetsmiljön ofta farlig på grund av giftiga lösningsmedel som används vid sprayning av färger och klister.<sup>58</sup> Klagomål över huvudvärk, feber, benskärtor och akut förgiftning förekommer ofta på färgningsavdelningarna. Enligt HKCIC är det dock på detta område som de kan se en del förbättringar efter att kritik från den internationella fackliga rörelsen och konsumentrörelsen gjort att utländska köpare ställt mer krav på leksaksleverantörerna.<sup>59</sup>

## Arbetstider och löner

Det vanligaste brottet mot den kinesiska arbetslagstiftningen och uppförandekoderna inom leksaksbranschen gäller arbetstiden.<sup>60</sup> Arbetsdagar på omkring 14 timmar per dag, sju dagar i veckan är inte ovanligt i högsäsong. Företagen menar att arbetarna vill arbeta så mycket övertid de får, eftersom de endast är i södra Kina för att arbeta



och tjäna pengar. Enligt Lars Gjourup, VD på Top Toy Hong Kong, är det när företaget infört restriktioner för övertid som de får klagomål från arbetarna.<sup>61</sup> Många av företagen hävdar att gästarbetarnas löner inom exportindustrin är levnadslöner<sup>62</sup>, då de får logi och mat förhållandevis billigt på fabriken.

– Mängder av arbetare kommer från norra Kina. De vill jobba och samla ihop pengar på två år för att kunna köpa ett hus på landet eller något annat. När de bor på sovsalarna tror jag absolut att minimilönen är en levnadslön, säger Christian Jakobsson, VD på Intergroup, Coops inköpsbolag i Hong Kong.

Men de arbetare som SwedWatch träffar berättar att de måste skicka hem pengar till sina familjer i norr. När vi frågar om de skulle arbeta lika mycket övertid även om lönerna var högre svarar arbetarna att de självklart inte skulle göra det.<sup>63</sup> Fabriksarbetarna som HKCIC intervjuat uppger att kostnaderna för mat och husrum som fabriken tillgodoser är mellan 85 SEK och 260 SEK.<sup>64</sup> Därtill har de krav på sig att försörja sina familjer.

– Jag känner en stor press. Saker som jag skulle vilja göra själv kan jag inte alltid göra. Det får vänta. Jag kan inte göra någonting åt det. Det beror på att min familj är ganska fattig. Vi är många barn, och familjen kan inte försörja sig, säger en anonym arbetare som SwedWatch träffar i Shenzhen.<sup>65</sup>

ICOs intervjuer med migrantarbetare visar att arbetarna oftast har försörjningsbörda i sina hembyar.<sup>66</sup> Undersökningen visade att migrantarbetarnas inkomster stod för mellan 50 och 80 procent av familjernas totala försörjning. När företagen argumenterar för att lönerna är tillräckliga för att tillfredsställa basbehoven för de anställda bygger deras argumentation på att arbetarna ”väljer” att bo i fabrikenas sovsalar. Företagen menar att de flesta vill bo i fabrikenas sovsalar för att spara pengar och resa tillbaka till landsbygden. Att bo utanför fabriken är inte ekonomiskt möjligt för de allra flesta migrantarbetare, även om de skulle vilja det.<sup>67</sup>

– Arbetarna borde kunna välja om de vill bo i sovsalarna eller inte, menar Parry Leung på HKCIC.

I rapporten ”Factory Dormitories in South China” från 2002, som bygger på intervjuer med migrantarbetare, uppger många arbetare att de skulle vilja stanna i södra Kina.<sup>68</sup> Samma sak gäller de arbetare som SwedWatch träffar. Även om arbetarna längtar hem vet de att det inte finns några arbetstillfällen i hemprovinsen och därför drömmer de istället om en möjlighet att stanna i södra Kina. Ett vanligt problem som framgår av HKCICs förstudie är att de anställda inte får sina löner på utsatt tid.<sup>69</sup> Arbetsgivaren håller inne lönen 15 till 40 dagar. Enligt arbetarna är detta ett utbrett beteende och ett sätt för arbetsgivarna att hålla kvar arbetarna i fabriken under högsäsong. Om den anställde vill säga upp sig, riskerar han eller hon att förlora den inestående lönen. Fördröjningen i löneutbetalningarna gör det ännu svårare ekonomiskt för migrantarbetarna.

Anita Chan menar att Kina är det land som pressar sina löner lägst i hela världen.<sup>70</sup> Trots att anställningstillfällena i låglöneindustrierna har ökat, har inte lönerna höjts. En del har istället fallit. Kinas löneläge är mycket lågt jämfört med andra utvecklingsländer.<sup>71</sup> När minimilönerna först introducerades på 1990-talet var det för att skydda de anställda. Nu menar Chan, att de mest syftar till att hålla lönerna nere för att bibehålla konkurrenskraften.

– 1996 tjänade arbetarna i Shenzhen 520 – 610 SEK<sup>72</sup> per månad och nu åtta år senare tjänar de lika lite. De bättre fabriken betalar möjligtvis uppemot 850 SEK, men bara i högsäsong och då måste de anställda arbeta väldigt långa arbetsdagar.

Min slutsats är att arbetarna inte har tjänat mycket på den ekonomiska expansionen, säger Anita Chan.

Minimilönerna har blivit högre, men inte i reallönerna. Enligt den kinesiska regeringen ska minimilönen sättas till 40-60 procent av medellönen i den region som minimilönen gäller. Men i Shenzhen minskade minimilönerna från 40 procent av medellönen 1993 till under 24 procent 1999. Det här innebär större inkomstklyftor mellan stadsbefolkningen och gästarbetarna. Anita Chan visar att Shenzhen och Guangzhou har lägst minimilöner i hela Kina, i förhållande till medellönen i dessa områden. Även Elisabeth Tang, generalsekreterare på HKCTU<sup>73</sup>, intygar att lönerna för fabriksarbetare i Guangdong i det närmaste har stått still de senaste åren trots att priserna ökat sex – tio gånger.

– Grundproblemet är att arbetarna inte kan forma sina egna fackförbund. Fackföreningsfrihet finns inte i Kina, så ni kan tänka er; vi har världens största arbetsstyrka som är totalt oorganiserad, den är bara kontrollerad. Arbetarna måste hålla tyst om sina problem, säger Elisabeth Tang.

## 3. Etik- och miljökrav

### Internationell leksakskampanj

1993 inträffade två katastrofala bränder i leksaksfabriker, en i Kina och en i Thailand. Bränderna blev startskottet för en internationell rörelse som ville förbättra arbetsvillkoren inom leksaksindustrin. Den 19 november 1993 dog 87 unga migrantarbetare i Zhili Toy Factory i Shenzhen. Fabriksledningen för Zhili Toy Factory hade blockerat fönster och nödutgångar vilket innebar att när branden bröt ut var de 200 arbetarna instängda. Den 10 maj 1993 dog 188 arbetare och 469 skadades när en brand bröt ut och nödutgångarna var blockerade i fabriken Kader utanför Bangkok i Thailand.<sup>74</sup> Kaderolyckan anses vara världens värsta fabriksbrand genom tiderna.

– Det hade inte gått så illa om fabriksledningen hade brytt sig om säkerheten på fabriken, säger Saramya Phol-klang, vittne och överlevande från Kaderolyckan till SwedWatch.<sup>75</sup>

Organisationer i Irland, Tyskland, Frankrike och Belgien har tillsammans med organisationer i Hong Kong och Thailand drivit en internationell kampanj för bättre arbetsvillkor inom leksaksindustrin sedan 1993. Till de områden där förbättringar har skett under tioårsperioden, hör enligt HKCIC, brandsäkerhet, skyddskläder och arbetsmiljö.<sup>76</sup>

Den irländska delen av leksakskampanjen består av Irish Congress of Trade Unions Development Education Project <sup>77</sup> och den katolska hjälporganisationen Trocaire. De gick ut med nya krav gentemot leksaksindustrin 2003. I broschyren ”The Toy Campaign – Fair Play for Toy Workers – Demand a Fair Deal for Asian Toy Workers” framhåller de vikten av att de anställdas medverkar i kontrollen av uppförandekoder och att inköpande företag är med och betalar för införande av koderna.<sup>78</sup>

Sedan 1996 har de Hong Kongbaserade medlemmarna av leksakskampanjen, HKCIC och Asia Monitor resource Centre, AMRC, genomfört flera undersökningar av företagets leksaksproduktion i Kina. I augusti 2000 släppte HKCIC en rapport som visade att McDonalds Happy Meal leksaker tillverkades av barnarbetare i Kina.<sup>79</sup> Avslöjandet fick världsomspännande uppmärksamhet och ledde till att McDonalds avbröt samarbetet med den utpekade leverantören. Eftersom HKCIC inte anser att detta var en bra utveckling har organisationen efter detta varit mer försiktig med att avslöja leverantörernas namn för kunderna i väst.

På senare år har HKCIC fokuserat mycket på de allt hårdare inköpsvillkoren som kinesiska leverantörer ofta möter, samtidigt som de förväntas följa de inköpande företagens uppförandekoder. I rapporten ”Unfair Trade for Unfair Toys” som bygger på intervjuer med 20 leverantörer i Kina, säger leverantörerna att de egentligen skulle behöva höja priserna med 30 procent för att fullt ut följa kinesisk arbetsrättslagstiftning.<sup>80</sup>

### Fackliga krav i Kina

Kina har länge utgjort ett dilemma för de företag som vill ta ett socialt ansvar, eftersom landet inskränker den grundläggande mänskliga rättigheten att fritt kunna organisera sig fackligt. På grund av detta blir kravet om fri organisering, som återfinns i de flesta av företagets uppförandekoder, i princip tandlöst. Det finns dock få företag som skulle välja bort att investera i eller handla med Kina på grund av etiska hänsyn.<sup>81</sup>



– Om man är puritan säger man att alla företag ska lämna Kina genast eftersom de bryter mot internationella konventioner bara genom att vara där. Men om man som jag tenderar att vara mer pragmatiskt lagd, måste man ställa upp krav på vad som ska gälla för företag i Kina och påverka så mycket man kan, säger Christopher Avery, chef för Business and Human rights Resource Centre.<sup>82</sup>

Enligt Christopher Avery är det en farlig argumentation att tro att företag automatiskt stödjer en positiv utveckling för demokratiska rättigheter genom att handla med eller investera i Kina.

Amnesty Business Group (ABG) rekommenderar företag som verkar i Kina att arbeta för mänskliga rättigheter och uppmuntra till att dessa följs i alla kontakter de tar.<sup>83</sup> Därigenom menar Amnesty att företag kan påverka situationen till det bättre i Kina. I Amnestys Human Rights Principles for Companies från 1998 skriver Amnesty att företag har ett ansvar att se till att de anställda har rättigheten att skapa fria fackföreningar och förhandla kollektivt även där denna rättighet inskränks i lagen.<sup>84</sup>

– [Amnesty] menar att företag som vill vara aktiva i Kina måste ta ansvar för de övergrepp som sker och rätta till överträdelser, säger Carl Söderbergh, generalsekretäre för Svenska Amnesty International.<sup>85</sup>

Han tror att det annars finns en risk att utländska företag utnyttjas av den kinesiska regimen för att legitimera förtrycket av medborgarna.

I Intergroups, Coops inköpsföretags uppförandekod finns en skrivning om att ”leverantören ska uppmuntras att underlätta parallella medel för oberoende och fri organisering och förhandling”.<sup>86</sup> I praktiken har dock inte Intergoup/ Coop gjort något specifikt för att uppmuntra de anställda till organisering, mer än att kräva av sina leverantörer att uppförandekoden ska offentliggöras på fabrikenas anslagstavlor.<sup>87</sup>

Enligt Anita Chan, forskare i kinesisk arbetsrätt, börjar arbetsgivarna i Guangdong känna av kraven på företagens sociala ansvar genom att de västerländska inköparna ställer ökade krav.<sup>88</sup> Samtidigt påpekar hon att detta endast gäller de fabriker som kontrolleras av multinationella företag. Hon menar att det viktigaste är att den kinesiska regeringen förmås att följa den egna lagstiftningen. Hon varnar för att Kina annars kommer att bli ett hot mot alla andra länders försök att följa mänskliga rättigheter i arbetslivet, då de utsätter alla länder för en orättvis konkurrens.

- Det multinationella sportskoföretaget Reebok har uppmuntrat sina leverantörer i Kina att de ska tillåta demokratiska val av fackrepresentanter på fabriken.
- 2002 genomfördes ett val i skofabriken Fu Luh i Fujian provinsen och 2001 ett val i skofabriken Kong Tai i Guangdongprovinsen.
- Exemplena är några av de första i Kina och de visar att det går att underifrån demokratisera facket i Kina. I Fu Luh valdes representanten för ACFTU ut av arbetarna. De representanter som kritiserade arbetsvillkoren mest vann flest röster.
- Båda facken är medlemmar i ACFTU.
- Reebok har även arrangerat utbildning i hur de anställda kan arbeta fackligt.

*Källa: Maitland, Alison, "Sewing a seam of worker democracy in China", i Financial Times, 2002-12-12.*

Han Dong Fang tycker att det är riktigt att sätta press på företagen i Kina, men han menar att det är fel att de utländska konsulterna eller företagen avgör om arbetarnas rättigheter blir kränkta. Han menar att de anställda måste involveras mer.<sup>89</sup> Fack- och frivilligorganisationer i Hong Kong har länge drivit kravet på att de anställda ska medverka i arbetet med etiska uppförandekoder genom utbildning av de anställda. Flera av de SwedWatch pratar med i maj 2004 anser att fler arbetsplatser bör genomföra verkliga demokratiska omröstningar till den lokala fackklubben, även om dessa sedan är tvungna att tillhöra det regeringsanknutna ACFTU. Det finns idag exempel på vissa företag som har tillåtit demokratiska omröstningar av arbetsrepresentanter på enskilda fabriker.

## Den nordiska leksaksbranschens etiska krav

Under 1990-talet har flera av de stora företagen inom branschen antagit etiska uppförandekoder. Den världsomspännande branschorganisationen International Council of Toy Industries, ICTI, antog en uppförandekod för branschen 1995, ICTI Code of Business Practices. I Sverige har den svenska branschorganisationen Leksaks- och Hobbyleverantörerna, LLH, anslutit sig till uppförandekoden. I ICTIs (och LLHs) uppförandekod ingår bland annat krav angående arbetstid, minimiålder, krav på en säker och hälsosam arbetsmiljö och att ingen psykisk eller fysisk bestraffning utövas.

Fair Trade Center och SwedWatchs genomgång av leksaksföretagen i Sverige hösten 2003 visade dock att många av leksaksleverantörernas medlemsföretag inte använde sig av LLHs uppförandekod vid sina inköp.<sup>90</sup> Sämst var de mindre importörerna som ofta köper varor utan varumärken, så kallade anonymvaror. Leksakshandlare utan egen import, där Barnens Hus, Leklust och Lekia är de största aktörerna, ställer endast krav på att inget barnarbete får förekomma. De har inte påbörjat något eget kontrollarbete, utan hänvisar istället till deras importörer.<sup>91</sup>

– Vi har inskrivet i våra kontrakt att leverantörerna ska följa vissa EU-direktiv, som bland annat gäller barnarbete och utnyttjande av arbetskraften. Men idag har vi ingen

- En uppförandekod är skriftliga regler för företags verksamhet. Uppförandekoden antas av företaget själv och är ett frivilligt åtagande. På engelska kallas uppförandekoder bland annat för "Codes of Conduct" eller "Codes of Practice".
- En uppförandekod bör utgå från internationellt överenskomna regler som tagits fram av Internationella Arbetsorganisationen (ILO), FNs konventionen om barns rättigheter, den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna och lagstiftningen i det aktuella landet. En uppförandekod ska innehålla:
  - Rätten till fackföreningsfrihet
  - Förbud mot barnarbete och tvångsarbete
  - Förbud mot diskriminering
  - Försäkran om reglerad arbetstid
  - Riktiga anställningar
  - Garanti för en säker arbetsmiljö
  - Garanteri för korrekta löner
- Uppförandekoden ska omfatta både inköpande företag, leverantör och underleverantör.
- Fackföreningsrörelsen är kritisk till uppförandekoder för att de är ensidigt antagna av företagen och inte har förhandlats med arbetstagarerna. De förordar att företagen ingår globala avtal med fackliga internationaler.

*Källa: <http://www.fairtradecenter.se/uppfor.html>. 2004-09-22.*

aktiv kontroll. Vi förlitar oss på de duktiga leverantörer vi har, berättar Rolf Persson, ordförande i detaljkedjan Barnens Hus.<sup>92</sup>

Rolf Persson berättar att de inte vet exakt var produktionen av deras leksaker sker. Bland de fem största leksaksgrossisterna är Brio ensam om att ställa etiska krav och följa upp dessa, men det gäller uteslutande för de egna Brio-märkta produkterna.<sup>93</sup> Eber Toys, Toyman och Playbox ställer alla endast krav på att barnarbete inte får användas.<sup>94</sup> Många av de mindre leksaksleverantörerna och leksaksgrossisterna besöker aldrig producenterna i Kina, utan köper in sitt sortiment via besök på mässor eller på agenternas kontor i Hong Kong.<sup>95</sup> Toyman är en av de största svenska leksaksleverantörerna. Företagets import kommer till 95 procent från Kina. Företagets VD Stefan Risberg berättar att han inte vet speciellt mycket om hur arbetsvillkoren i produktionen av deras leksaker ser ut:

– Vi har papper på att arbetarna bor ordentligt och att det inte förekommer barnarbete. Men det är ju omöjligt att sedan kontrollera leverantörernas underleverantörer, uppger Stefan Risberg.<sup>96</sup>

Risberg uppskattar att varje leverantör i sin tur använder sig av omkring 15 – 20 underleverantörer.

– Har leverantören en kapacitet på tiotusen, men får en order på trettiotusen säger de ju inte nej, det skulle de aldrig göra. De tar istället ordern och ger den till en underleverantör, berättar Stefan Risberg.

De större företagen, som har egen import, har däremot gått vidare och infört egna uppförandekoder, som de använder vid sina inköp i Kina. Top Toy (BR-leksaker) har en kod sedan 1999, Coops inköpsbolag Intergroup antog sin kod 1997 och Brio antog principer för sina inköp 1995. Både Top Toy och Brio säger för närvarande att de ”i praktiken” använder branschorganisationen ICTIs uppförandekod.

Inget av företagen har någon uttalad policy om hur de hanterar frågan om fackföreningsfrihet i Kina. Grundinställningen är att de som företag inte kan lägga sig i Kinas politik, utan att de måste acceptera att det inte finns fria fackföreningar i Kina.<sup>97</sup>

Branschorganisationen The International Council of Toy Industries, ICTI, har sedan 2002 arbetat med att bygga upp ett kontrollsystem av sin uppförandekod.<sup>98</sup> Systemet går ut på att ICTI certifierar revisionsföretag som i sin tur gör kontroller och godkänner leksaksfabriker enligt ICTIs kod.<sup>99</sup> Hittills har sex revisionsfirmor utsetts och vissa kontroller har på prov genomförts på leksaksfabriker i Guangdong. Den internationella leksakskampanjen är positiv till att en branschöverskridande uppförandekod och kontrollsystem börjar utvecklas.<sup>100</sup> Samtidigt är kampanjen mycket kritisk till att ICTIs kod är vag när det gäller kravet på facklig organisering, att arbetarnas medverkan i systemet är bristande och att inköpande västerländska företag inte förväntas dela kostnaderna för införandet av koden med leverantörerna.<sup>101</sup> Leksaksföretagen är försiktigt positiva till ICTIs nya kontrollsystem. I princip alla företag välkomnar ett samarbete inom branschen, där man är överens om krav och kontroller.<sup>102</sup>

- Ftlater används som mjukgörare i plast och gummi och finns i en mängd produkter som exempelvis PVC-golv, utomhuspooler, plastleksaker och plastdetaljer.
- Vissa ftlater kan ge hormonstörande effekter, minska möjligheten att få barn och utlösa allergier.
- Ett totalförbud har i september 2004 införts inom EU för de allra mest skadliga ftlaterna i alla slags leksaker och barnartiklar. Tidigare gällde förbudet endast för leksaker för barn under tre år.
- Ftlaterna har även kända hälsoeffekter på de anställda i tillverkningen, såsom menstruationsstörningar och missfall.

*Källor: [www.kemi.se/prio/ffik2/contentcategories/ftlater.htm](http://www.kemi.se/prio/ffik2/contentcategories/ftlater.htm), 2004-03-25. Kemikalieinspektionen, Vägledning till reglerna om ftlater i leksaker och andra produkter för små barn, April 2000. Telefonintervjuer med Ulf Rick, Kemikalieinspektionen, 2004-03-11 och Sture Bengtsson, Industrifacket, 2004-09-09. Pressmeddelande, 2004-09-24, EU-beslut ger säkrare leksaker, Näringsdepartementet och Miljödepartementet, <http://www.regeringen.se/sb/d/119/a/30469>, 2004-09-28.*

## 4. Fallstudie: Brio, Top Toy och Coop i Kina

### Inledning

SwedWatch genomförde sin fallstudieresa till Hong Kong och Guangdongprovinsen i Kina mellan den 17 maj och den 30 maj 2004. Resan hade föregåtts av research om regionen och intervjuer med experter och branschrepresentanter. Fabriksbesök hade bokats in med Coop (Intergroup), Top Toy och ICA samt med Brios leverantörer. Några av leverantörerna visade sig även sälja till Åhléns.

Syftet med fallstudieresan var att undersöka hur leverantörerna lever upp till arbetsrättslagstiftning, ILO-konventioner och företagens uppförandekoder. Förutom insamlande av information till denna rapport spelades även filmen ”Rapport från tomtens verkstad” in under resan.

### Brio

Brio grundades 1884 av korgmakaren Ivar Bengtsson. Fortfarande är företaget till viss del kvar i familjens ägo. I augusti 2004 köpte dock Proventus Industrier cirka 42 procent av rösterna och cirka 30 procent av kapitalet i Brio.<sup>103</sup> Brios huvudkontor och det som återstår av Brios svenska produktion ligger kring Osby i norra Skåne.

Brio är en internationell koncern som är världsledande inom träleksaker. Brio har drygt 800 anställda inom tolv dotterbolag och företagets produkter säljs i mer än 50 länder.<sup>104</sup> Brio-koncernen har både egen produktion av leksaker och är återförsäljare av andra företags leksaker. I Norden består en stor del av Brios omsättning av grossistverksamhet. Den totala omsättningen 2003 var 1 595 miljoner SEK.<sup>105</sup>

Brio Partner är Brios leksaksbutikskedja. Den finns i Norge, Sverige och Polen och omfattar totalt knappt 300 butiker. Brio Partners försäljning står för uppskattningsvis åtta procent av den svenska leksaksdetaljhandels totala försäljning.<sup>106</sup> Brio-koncernen marknadsför även andra varumärken, bland annat Alga, Plasto och Plan Toys.

Brio har de senaste åren haft stora ekonomiska bekymmer. Resultatet för 2003 blev 222,8 miljoner SEK minus före skatt.<sup>107</sup> Enligt Brios VD, Tomas Person, beror förlusterna på den allt större konkurrensen från billigare tillverkare. Senast i juni 2004 lades en av de sista produktionsenheterna i Osby ner.

– Vi är tvungna att flytta produktionen till Kina för att få ner kostnaderna. Vi måste göra som våra konkurrenter, säger han till SwedWatch.<sup>108</sup>

### Inköp

För närvarande står Briomärkta produkter för omkring 30 procent av Brios totala försäljning, övriga 70 procent är andra företags leksaker som Brio är återförsäljare av. Brio har omkring ett tiotal leverantörer för Briomärkta produkter, för det övriga sortimentet uppskattar Tomas Persson antalet leverantörer till ett par hundra. 95 procent av inköpen görs i Kina.<sup>109</sup> Brio har även viktiga leverantörer i Thailand.

### Etik och miljökrav

Brio har arbetat med branschorganisationen International Council of Toy Industries uppförandekod sedan 1995. Kraven för miljö och etik skiljer sig egentligen inte åt för Brios egna produkter och det övriga sortimentet, men Brios kontroller varierar

avsevärt. Tomas Persson erkänner att kontrollen än så länge är så gott som obefintlig när det gäller produkter som inte är Briomärkta.

– Vi kan idag inte kontrollera alla leverantörer. Ofta har vi bara varit på kontoret i Hong Kong eller på en mäsä. Vi kan inte garantera att dessa leverantörer följer våra krav, säger Tomas Persson.

Tomas Persson menar dock att Brios ambition är att även inköpsidan ska börja med ett aktivt kontrollarbete. Brio ska bland annat starta ett kontor i Hong Kong med anställda som ansvarar för detta. Någon målsättning för när Brio ska ha ett kontrollarbete för inköp av icke-märkta Brio produkter kan Persson inte ge. Han anser dock att Brio har ett stort ansvar att följa upp att arbetsvillkoren är etiskt försvarbara, när de väljer att flytta alltmer av produktionen till Kina.

#### Information till konsumenterna

På Brios hemsida kan konsumenterna relativt lätt se att Brio ställer etiska och miljömässiga krav.<sup>110</sup> Under rubriken ”Brio följer internationella rättviseregler” beskrivs kraven och Brios ansvar. Det enda som nämns om kontrollen är att Brios ledningspersonal och inköpare ”ständigt” gör kontroller.

För en vanlig konsument upplevs informationen på hemsidan som att alla uppförandekoder och lagar följs i produktionen. Detta är vilseledande, då 70 procent av Brios inköp (de icke-Brio märkta produkterna) inte kontrolleras alls idag.

#### Leverantörer i Kina

Brio är kund till fyra av de leverantörer (A, B, D och E) som ingår i HKCICs undersökning.<sup>111</sup> Leverantör B är Brios huvudleverantör i Kina och därmed ett företag som Brio sätter stor tillit till.

Brio köper en femtedel av leverantör D:s produktion och Brio är därmed en mycket viktig kund för leverantör D. SwedWatch har besökt alla utom leverantör E vid sin resa i Guangdongprovinsen i Kina i maj 2004. Detaljerade redogörelser för leverantörerna och hur de lever upp till Brios uppförandekod och lagstiftning finns nedan.

## Top Toy

Den största detaljkedjan i Sverige är BR-leksaker. BR-leksaker ägs av det danska företaget Top Toy A/S som även äger rättigheterna till den amerikanska kedjan Toys R Us i Norden.<sup>112</sup> Top Toy dominerar leksaksförsäljningen i Sverige. Deras marknadsandel uppskattas till omkring 35 procent.

Årsomsättningen för Top Toy är ungefär 2,3 miljarder SEK.<sup>113</sup> Top Toy har omkring 2 500 anställda. Företaget har haft ett inköpskontor i Hong Kong sedan 1993, där ansvaret för inköp, kvalitetskontroll och utskeppning ligger.

#### Inköp

Top Toy säljer både egna Top Toy-märkta produkter samt andra leksaksmärken i sina butiker. Lars Gjoerup, VD för Top Toy Hong Kong, uppskattar att de Top Toy-märkta produkterna står för omkring 60 procent av Top Toys sortiment.<sup>114</sup> 40 procent är andra märken. Enligt Gjoerup tillhör de flesta av dessa stora kända märken som Hasbro, Lego, Mattel och Nintendo.

Omkring 90 procent av inköpen görs från Asien. Lars Gjoerup uppskattar att 92 procent av den asiatiska importen kommer från Kina. Top Toy har sedan några år tillbaka ersatt traditionella inköpare med så kallade "kategoriansvariga" i Skandinavien och "produktansvariga" i Hong Kong. De kategoriansvariga besöker mässor och föreslår inköp. De produktansvariga i Hong Kong tar sedan över och kontrollerar att leverantörerna lever upp till de krav på kvalitet och miljö som Top Toy ställer innan en order läggs. Enligt företaget har antalet fabriker som levererar till Top Toy minskat från omkring 500 fabriker 1999 till omkring 238 fabriker 2004.

#### Etik och miljökrav

Top Toy har haft en uppförandekod sedan 1999 och började då arbeta med kontroll av arbetsvillkoren hos leverantörerna. Koden innehåller krav på arbetsmiljö och arbetsvillkor samt förbud mot barnarbete. Fokus låg från början på kemikalier i produkterna samt hälsa och säkerhet på arbetsplatserna. Koden har inga hänvisningar till ILO-konventioner.

I Top Toys uppförandekod finns heller inget krav på att de anställda ska få organisera sig fritt på arbetsplatserna. Enligt Top Toy använder de dock idag ICTIs uppförandekod där det finns ett krav på att de anställda ska ha rätt till representation på arbetsplatsen i enlighet med lokal lag, men eftersom fri organisering är inskränkt i lagen i Kina blir kravet tandlöst. Top Toy ställer krav på att de anställda ska tillåtas ha en "bra kommunikation" med fabriksledningen genom regelbundna möten mellan anställda och fabriksledning en gång per månad. Att denna kommunikation finns kontrolleras enligt Top Toy i deras sociala kontroller, men företaget kan inte redovisa för SwedWatch på hur många av fabriker som det finns en sådan kommunikation.

Top Toy har ett graderingssystem för sina leverantörer som går från A – D. Graden A får de allra bästa som har undgått anmärkningar vid inspektioner, graden D får de leverantörer som har flera punkter som de måste åtgärda. Top Toy har uppgifter över hur många av deras leverantörer som för närvarande tillhör de olika graderna, men uppgifterna är inte offentliga och SwedWatch har inte fått ta del av dessa. Top Toy hävdar dock att företaget köper mer och mer från kategori A och B.<sup>115</sup>

För de leverantörer som hamnar i B till D ska åtgärdsplaner sättas upp tillsammans med leverantören och sedan ska nya kontroller göras inom 12 – 24 månader, enligt Top Toy. Företaget har en person anställd som ansvarar för uppförandekoden. Denne person hinner dock inte till fullo följa företagets målsättning om uppföljning av inspektionerna

Leverantör D, som SwedWatch besökte, tillhör enligt Top Toy kategori D. Detta slogs fast efter en inspektion 2001 och Top Toy och leverantören kom överens om en åtgärdsplan.<sup>116</sup> Top Toy har dock inte genomfört någon återinspektion för att undersöka om ändringarna genomförts. Top Toy säger till SwedWatch att de fasar ut leverantör D och att inköpen därifrån nu är "mycket små".

Top Toy betonar vikten av att leverantörerna är villiga att följa deras krav. Möter de leverantörer som är direkt emot deras etiska eller miljömässiga krav har de inte något intresse av att ha kvar denna affärsrelation.

#### Information till konsumenterna

I butikerna finns ingen skriftlig information till konsumenterna om etiska eller miljömässiga förhållanden i produktionen. Inte heller på BR-leksakers hemsida kan konsumenten finna information om uppförandekod eller uppföljning.<sup>117</sup> På Top Toys



hemsida finns ett stycke på engelska om Top Toys krav och uppföljningsarbete.<sup>118</sup> Sammantaget är informationen till konsumenterna mycket bristfällig.

#### Leverantörer i Kina

Sex av leverantörerna som ingick i HKCICs intervjuundersökning är leverantörer till Top Toy (A, B, C, D, E och I). Detaljerade redogörelser för dessa leverantörer och hur de lever upp till Top Toys uppförandekod finns nedan (se sid 31).

## Coop

Coop Norden ägs i grunden av ett antal stora konsumentföreningar som tillsammans har över fem miljoner medlemmar. I Sverige äger medlemmarna Kooperativa förbundet, KF, som i sin tur äger 42 procent i Coop Norden.<sup>119</sup> Coop Norden har tre helägda dotterbolag i Sverige, Danmark och Norge. I Sverige finns cirka 400 Coop butiker.

Leksaker saluförs mest på Coop Forum som är företagets stormarknader, där till exempel textilier, leksaker, sportartiklar och verktyg säljs.<sup>120</sup> Det finns 43 Coop Forum i Sverige. Dessutom säljs leksaker under olika kampanjer i de vanliga butikerna. Omsättningen för Coop Forums leksaksförsäljning är omkring 120 miljoner SEK per år, inklusive video och dataspel. Coop uppskattar att företaget står för omkring sex procent av leksaksförsäljningen i Sverige.<sup>121</sup>

#### Inköp

Coops inköpsbolag, Intergroup, har funnits i Hong Kong i 25 år och har till uppgift att ta hand om alla inköp av textilier, leksaker, sportartiklar, verktyg med mera.

Leksaker köps till allra största delen från Kina.<sup>122</sup> Importen från Vietnam ökar dock, speciellt för mjukdjur. Intergroup har omkring 23 leverantörer av leksaker i Kina. De kan i sin tur ha uppemot 15 underleverantörer.

#### Etik och miljökrav

Intergroup har haft en uppförandekod sedan 1998. Sedan fyra fem år tillbaka genomför de även sociala inspektioner för att kontrollera om leverantörerna lever upp till koden.<sup>123</sup> Coop Norden har också antagit en etisk uppförandekod våren 2004, som i stort sett överrensstämmer med Intergroups kod. Intergroups uppförandekod innehåller krav på arbetstider, lönenivåer, arbetsmiljö och fackliga rättigheter. Den går längre än många andra företagskoder genom att den ställer krav på levnadslön. Intergroup uppmanar leverantörerna att betala löner som täcker basbehoven för de anställda och ger någon inkomst utöver detta.

Minimilönen i Guangdong är en lön som man kan leva på, anser Christian Jakobsson, VD för Intergroup i Hong Kong. Detta resonemang bygger han på de kinesiska myndigheternas uppgifter, vilka enligt Christian Jakobsson borde veta bäst. Intergroup har inte gjort någon egen bedömning av levnadslönen i området.

Intergroup har under 2003 genomfört granskningar hur samtliga leverantörer lever upp till uppförandekoden. Av 52 leksaksleverantörer i hela Asien godkändes 43 leverantörer utan anmärkning, sex fick ”inte riktigt godkänt” och två fick ”icke-godkänt”.<sup>124</sup> För de leverantörer som fick ”inte riktigt godkänt” gör Intergroup upp åtgärdsprogram som sedan ska kontrolleras på nytt inom fyra till nio månader, enligt Christian Jakobsson. Flera av de leverantörer som SwedWatch granskat har gått igenom Intergroups inspektioner utan anmärkningar. Enligt Åke Natt och Dag, Miljö och



kvalitetschef för Coop, är det kravet på arbetstiden som det oftast bryts mot.

– Ledningen och arbetstagarna har samma intresse, de vill nämligen arbeta så mycket som möjligt och tjäna maximalt under en begränsad tid, menar Åke Natt och Dag.

Enligt Intergroups kod ska dock arbetstagarna vara lediga minst en dag i veckan, något som det enligt HKCICs intervjuer med arbetare bryts emot på fyra av sex undersökta leverantörer till Coop.

Christian Jakobsson uppger till SwedWatch att Intergroup kräver att fabriksledningen ska översätta uppförandekoden och gå igenom den muntligt med de anställda. Enligt Åke Natt och Dag ska koden sättas upp på fabrikernas anslagstavlor. SwedWatch kunde dock inte se koden hos någon av de leverantörer som vi besökte i maj. HKCICs intervjuer med de anställda visade också att ingen av de anställda kände till Intergroups kod.

– Vi är en del av problemet eftersom vi köper de här produkterna. Konsumenterna är också en del av problemet. Men vi försöker också vara en del av lösningen, eftersom vi ställer de här kraven, säger Åke Natt och Dag.

#### Information till konsumenterna

Coop har en omfattande allmän information om miljö och etik på sin hemsida, men dock ingenting om specifika krav på arbetsvillkor i leverantörsleden.<sup>125</sup> Det finns heller inte någon information om uppförandekoder, uppföljning eller kontrollarbete.

#### Leverantörer i Kina

Coop köper leksaker från fem av de leverantörer som ingår i HKCICs undersökning, leverantör A, B, C, F, G och H. Detaljerade redogörelser för dessa leverantörer och hur de lever upp till Coops/Intergroups uppförandekod finns nedan (sid 31-48).

### **Leverantörer i Kina till svenska företag (Leverantör A – I)**

I februari 2004 genomförde Hong Kong Christian Industrial Committee, HKCIC, en undersökning av nio leverantörer till svenska leksaksförsäljande företag på uppdrag av SwedWatch. Undersökningen bygger uteslutande på intervjuer med anställda på fabrikerna.

Nedan följer en sammanfattning av vad som kommit fram vid intervjuerna, samt kommentarer från fabriksledningen vid de fabriker där SwedWatch genomfört besök. Informationen om arbetsvillkoren kommer från de anställda själva.

#### **Leverantör A**

Leverantör A:s fabrik ligger utanför staden Dongguan i södra Kina och har omkring 750 anställda. Här tillverkas plastleksaker (till exempel leksaksinstrument, köksleksaker med mera) för export till Europa och USA. Leverantören säljer till flera företag på den svenska leksaksmarknaden, bland annat Coop, Top Toy, Åhléns, ICA, Brio, Toyman, Leksam, Playbox, Alrico, Eber och Inter Agenturer. Coop har långvarig kontakt med leverantören. Coop anser att leverantören följer deras uppförandekod. SwedWatch besökte leverantören tillsammans med Intergroup i maj 2004.

### Arbetstid

Under vårt besök uppger fabriksledningen att arbetstiden är tio timmar per dag på fabriken, åtta timmars reguljär arbetstid och två timmars övertid.<sup>126</sup> Enligt HKCICs rapport uppger dock anställda att de arbetar nio timmar per dag som reguljär arbetstid och tre till fem timmars övertid under högsäsong. Det betyder att de anställda arbetar uppemot 14 timmar per dag under högsäsongen, som pågår från maj till september. Enligt intervjuerna med arbetarna utanför fabriken arbetar de sju dagar i veckan och 31 dagar i månaden. Under den hårdaste perioden kan de endast slippa övertid på söndagar.

### Löner

Enligt fabriksledningen betalar de löner i enlighet med lagstiftningen.<sup>127</sup> Även de anställda som HKCIC intervjuar uppger att fabriken betalar minimilönen i Dongguan, som är 390 SEK per månad. Kvinnorna uppges generellt sett få lägre löner än männen. Övertid betalas efter den nionde timmen, vilket strider mot lagstiftningen som föreskriver åtta timmars reguljär arbetstid. Månadslönen för arbetare vid monteringen på löpande bandet varierar mellan 435 – 520 SEK, inklusive övertid på omkring tre timmar per dag.

En bonus på 70 SEK betalas ut om arbetaren inte har någon frånvaro. Om en anställd är frånvarande utan tillåtelse görs löneavdrag för tre dagar. Andra avdrag görs om man kommer för sent. Sammantaget gör reglerna att de anställda inte vill eller kan ta ut någon sjukledighet.

Fabrik A har 40 dagars fördröjning i löneutbetalningarna. De anställda uppger att arbetsgivaren använder detta för att hindra dem att säga upp sig under högsäsong.

### Logi

Fabrik A erbjuder de anställda tre mål mat om dagen och drar av 40 SEK per månad på lönen för detta. De flesta äter i fabriken matsal. Enligt arbetarna sover 20 personer i varje sovsal. Tio våningssängar placeras i varje rum. De anställda klagar på att det är trångt i sovsalarna och att det blir köer till toaletter och vatten. Varmt vatten finns fram till tio-elva på kvällen.

### Försäkringar

Enligt intervjuerna är det endast de som arbetar i avdelningen för pressgjutning som omfattas av olycksfallsförsäkring. Endast kontorsarbetarna har pensionsförsäkring. Den kinesiska lagstiftningen föreskriver att alla anställda ska ha både pensionsförsäkring och olycksfallsförsäkring.

### Hälsa och säkerhet

Förutom brandövningar, uppger de anställda att de inte får någon hälso- eller säkerhetsutbildning.

### Fackförening och medbestämmande

Enligt fabriksledningen finns det ett fack. När vi frågar vad facket har framfört för klagomål de sista åren, uppstår en del generade skratt. Några klagomål har inte framförts. Istället förklarar fabriksledningen för oss att facket är något som staten bestämmer ska finnas på alla arbetsplatser.<sup>128</sup> Några klagomål framförs inte heller i

den brevlåda som enligt företaget finns för de anställda. Det beror, tror fabrikschefen, antagligen på att arbetarna ändå ska jobba så kort tid och att de väljer att sluta om de är missnöjda med något. En annan förklaring som de ger är att arbetarna har så låg utbildning att de inte förstår.

– En del av dem kan inte ens skriva, så hur ska de då kunna lämna klagomål i brevlådan, undrar försäljningschefen.<sup>129</sup>

#### Uppförandekoder och kontroller

Äldre arbetare på fabriken påstår att det finns ett system för falska lönelistor och tidskort. De falska lönelistorna visar löner som är omkring 90 – 170 SEK högre än de äkta. Inför köparnas kontroller brukar fabriksledningen varna de anställda för att tala om de faktiska arbetstiderna och lönerna. Enligt intervjuer med arbetare betalar fabriksledningen 90 SEK till anställda som ger falska svar till köparnas kontrollanter.

Leverantör A uppger sig följa all lagstiftning och har heller inga större problem att nå upp till kundernas uppförandekoder. Ledningen tycker dock att kunderna borde betala mer för att uppförandekoder och lagstiftning ska följas.

– Vi behöver vara bättre utrustade på grund av kraven i uppförandekoderna, vi måste betala för fler förmåner till arbetarna. Därför måste vi köpa billigare material och skära i marginalerna, menar Ginny Mok, försäljningschef för leverantör A.

#### Klagomål

Arbetarna klagat på de långa arbetsdagarna under högsäsong. De klagat även på sovsalarna där de måste köa för att duscha eller tvätta kläder. Några av arbetarna anser även att trapphusen är för trånga, vilket skulle kunna få svåra konsekvenser vid en eventuell olycka.

#### Brott mot koderna och lagstiftningen, enligt intervjuer med anställda:

- För långa arbetstider
- De arbetar sju dagar i veckan (under högsäsong)
- Fel övertidsersättning
- Bristande försäkringar
- Inga hälso- och säkerhetsutbildningar
- Fusk vid kontroller

### Leverantör B

Leverantör B har två fabriker i Dongguan i provinsen Guangdong. Köpare i Sverige/Norden är: Brio, Top Toy och Coop. Leverantören producerar plastdockor, bilar, elektroniska leksaker med mera. HKCIC har intervjuat arbetare utanför en av deras fabriker. Leverantören rankas som A-leverantör av Top Toy, det vill säga bästa kategorin. Brio har leverantör B som huvudleverantör i Kina.

Med hjälp av Top Toy fick vi besöka en av leverantör B:s fabriker i maj 2004. Den fabrik som SwedWatch besökte har blivit certifierad enligt den sociala standarden SA8000 och är en av de första fabriker som genomgått ICTIs kontrollprogram. Under vårt besök på leverantör B:s fabrik fick vi inte tillåtelse att filma och inte heller spela in intervjuer, vilket betyder att de flesta uppgifter kommer från HKCICs intervjuer med de anställda utanför den andra fabriken.

På den fabrik där HKCIC genomfört intervjuer är omkring 2500 anställda, enligt arbetarnas uppskattning. 85 procent tros vara kvinnor mellan 18 till 30 år. De är alla

gästarbetare från fattigare provinser. De anställda uppger till HKCIC att de i stort sett är nöjda med fabriken.

#### Arbetstider

De flesta arbetare jobbar elva timmar per dag, åtta timmars reguljärt arbete samt tre timmars övertid från 18 till 21. Arbetarna i spraynings- och monteringsavdelningarna har längre arbetstider. De arbetar till midnatt om det krävs för att en order ska bli klar.

Arbetare i formsprutningen arbetar tolv timmar per dag och har två pauser om en halvtimme vardera för lunch och middag. De har en dags ledighet i veckan under lågsäsong. Under högsäsong är det endast i formsprutnings- och pressgjutningsavdelningarna som arbetarna har en dag ledigt per vecka.

#### Löner

Fabriksarbetarna uppger att de får betalt per timme. Den dagliga lönen för åtta timmars arbete är enligt arbetarna 18,70 SEK, vilket överensstämmer med minimilönen i regionen. För övertid betalas 150 procent av lönen under veckodagarna och 200 procent under helgerna, vilket följer lokal lagstiftning. Månadslönerna för arbetare på löpande bandet är oftast över 520 SEK under högsäsong. Om de, som i monteringsavdelningen, arbetar sex timmars övertid, kan arbetarna komma upp i löner kring 1300 SEK.

Enligt arbetarna får de sin lön med 25 dagars fördröjning, vilket innebär att arbetsgivaren kan hålla inne lönen om en arbetare vill säga upp sig.

#### Övriga arbetsvillkor

Många av arbetarna uppger att de inte har något anställningskontrakt. De som har skrivit under ett anställningskontrakt hävdar att de inte fått någon kopia. De anställda uppger att nya arbetare inte får någon utbildning alls innan de börjar.

#### Logi

Logi i sovsalarna kostar 70 SEK per månad och maten kostar 105 SEK i fabriken matsal. Många arbetare väljer att äta utanför fabriken. Fabriken tar även 15 SEK för att arbetarna ska kunna söka temporärt uppehållstillstånd i Guangdong. Totalt dras 190 SEK av per månad för levnadskostnader. Åtta arbetare delar en sal. Klagomål förekommer om att vattnet inte räcker till i sovsalarna.

#### Försäkringar

Endast en del av arbetsstyrkan har olycksfalls- och pensionsförsäkringar. De som har pensionsförsäkringar betalar 39 SEK i månaden för det.

#### Hälsa och säkerhet

Enligt de anställda har de endast utbildning i brandsäkerhet.

#### Fackföreningsfrihet och medbestämmande

Arbetarna uppger att det inte finns någon organisation för de anställda eller någon fackförening, men enligt kvalitetschefen finns det både kommittéer där de anställda diskuterar sina arbetsvillkor varje vecka samt en fackklubb på fabriken.

### Uppförandekoder och kontroller

Köpare kommer regelbundet till fabriken för att kontrollera arbetsvillkoren. Eftersom fabriken inte följer lagstiftningen som föreskriver högst 36 timmars övertid per månad, uppger de anställda att fabriken har en falsk lönebokföring och falska tidskort, som de visar upp för sociala revisorer och köpare.

Fabriksledningen säger också till de anställda vad de ska uppge till inspektörerna, det vill säga att de aldrig arbetar mer än tre timmar övertid och att de alltid är lediga en dag i veckan.

### Brott mot koderna/lagstiftning enligt intervjuerna:

- För långa arbetstider
- Arbete sju dagar i veckan i högsäsong<sup>130</sup>
- Bristande försäkringar
- Ingen hälso- och säkerhetsutbildning
- Fusk vid kontroller

## Leverantör C

Leverantör C har fyra fabriker, två i Dongguan och två i Shenzhen. HKCIC har genomfört intervjuer på båda fabrikerna i Dongguan och en av fabrikerna i Shenzhen. SwedWatch fick, med hjälp av ICA, besöka en av fabrikerna i Shenzhen. Denna fabrik är i sin tur delad i två produktionsenheter, varav SwedWatch besökte den ena.

Leverantör C har flera långvariga kunder i Sverige, däribland Top Toy, Coop, ICA och Åhléns. De producerar plastleksaker och leksaksbilar.

Leverantör C är registrerad på Hong Kongbörsen. Omsättningen för 2003 var 547 miljoner SEK, och nettovinsten var ungefär 84 miljoner SEK. Egna märkesprodukter utgör 90 procent av försäljningen. Resterande försäljning består av varor producerade på uppdrag av andra. 44 procent exporteras till USA och 36 procent till Europa.<sup>131</sup>

Leverantör C anställer totalt omkring 8000 arbetare i sina fyra fabriker i södra Kina. Den fabrik vi besökte i Shenzhen har omkring 2000 anställda. De flesta av dem är mellan 18 till 25 år och en absolut majoritet är från fattigare provinser i norra Kina. Tai Guang Lai, fabrikschef på fabriken i Shenzhen, berättade för oss att uppskattningsvis 90 procent var unga kvinnor.

När SwedWatch står på fabriksgården och ser när arbetarna går ut från fabriken för att äta lunch kommer plötsligt två kvinnor som hjälper en tredje avsvimnad kvinna. Fabrikschefen Tai Guang Lai förklarar att hon antagligen har svimmat för att hon har sparat in på frukosten. Det är vanligt, förklarar han. Frukosten kostar 1,30 SEK.

– De tar henne till sjukstugan och sen kvicknar hon till. Det är ingen stor sak, säger Lai.

När vi kommer tillbaka till fabriken under lunchpausen har arbetarnas intensiva effektivitet bytts ut mot en sovande folkmassa. Tusentals arbeterskor ligger nu utslagna och sover över sina arbetsplatser. Fabrikschefen Tai Guang Lai Lie förklarar för oss att arbetarna försöker spara in tiden det tar att gå upp till sovsalarna.

– De är rädda att komma för sent till eftermiddagspasset för då får de avdrag på lönen, förklarar han.

*Källa: SwedWatch besök på leverantör C, Shenzhen, 2004-05-25.*

### Arbetstider

I fabrikerna i Dongguan arbetar de tolv timmars dagar under högsäsong. I fabrikerna i Shenzhen arbetar de tio till elva timmar per dag under högsäsong. Samtliga fabriker bryter under högsäsong, enligt HKCICs rapport, mot lagen om högst 36 timmars övertid per månad. Alla anställda har dock en dag ledigt i veckan, även under högsäsong, vilket är i enlighet med lagstiftningen.

### Löner

Lönerna följer lagstiftningen om minimilön, men enligt arbetarna får de inte lagenlig övertidsersättning under helgerna på någon av fabrikerna. Enligt lag ska de under helgerna tjäna 200 procent av sin vanliga lön, men de får istället endast 150 procent, det vill säga samma övertidsersättning som på vardagarna. De anställda tjänar mellan 520 till 780 SEK under högsäsong. De har minimilönegaranti.

### Övriga arbetsvillkor

På de båda fabrikerna i Dongguan får inte de anställda kopior på sina anställningskontrakt, vilket strider mot lagen. Arbetarna tycker inte heller att kontrakten säger något om de verkliga förhållandena och de ser inte att kontrakten ger dem något skydd. De anställda erbjuds heller inte någon hälsokontroll. På den fabrik i Shenzhen där intervjuer genomförts berättar arbetarna att de får sina anställningar genom utyrningsfirmor som tar 175 – 260 SEK för att förmedla jobbet. De anställda uppger även att de inte får någon hälso- och säkerhetsutbildning innan de börjar jobbet. I fabrikerna i Dongguan uppger de som intervjuas att det i praktiken är omöjligt för de anställda att säga upp sig under högsäsong. I fabriken i Shenzhen är det dock tillåtet.

### Logi

I fabrikerna i Dongguan bor åtta till tio personer i varje sovsal. De betalar 70 SEK för detta. Därtill kommer matkostnader för 78 - 234 SEK per månad. Tillsammans gör detta att den anställde betalar ungefär hälften av sin lön i avgifter för logi till fabriken. I den fabrik i Shenzhen där HKCIC genomfört intervjuer uppger de anställda att de betalar 43 SEK för logi per månad och att maten på fabriken kostar omkring 130 SEK per månad.

### Försäkringar

På fabrikerna i Dongguan uppger de anställda att endast en del av personalen omfattas av pensionsförsäkring, trots att lagstiftningen föreskriver att all personal ska omfattas av det. De intervjuade känner inte till om de omfattas av olycksfallsförsäkring. På fabriken i Shenzhen uppger de anställda att endast ett litet antal anställda omfattas av pensionsförsäkring, men att alla har olycksfallsförsäkring. Charles Cheng, Leverantör C:s försäljningschef, försäkrar dock att alla anställda omfattas av olycksfallsförsäkring.<sup>132</sup>

### Hälsa och säkerhet

På fabriken i Shenzhen klagar en del av de anställda i formgjutningsavdelningen på en farlig arbetsmiljö. De menar att het plast kan sprätta ut från maskinerna och bränna dem. HKCIC, liksom SwedWatch, kunde se små sår på händer och armbågar liksom brännmärken på uniformer, skor och sockor. De som trimmar plastleksakerna



med små knivar uppger också att de regelbundet skär sig på de skarpa knivarna. Anställda uppger att de förgäves försökt att få gehör från arbetsledningen kring detta. Charles Cheng säger till SwedWatch att han inte känner till några klagomål från de anställda.

Vidare såg vi vid besöket att alla anställda vid avdelningen där de tog bort färg med thinner, arbetade utan skyddsmask. Enligt Charles Cheng, försäljningschef, är detta helt emot fabriksbestämmelserna. Men han menar att en del arbetare inte vill ha på sig maskerna då det upplevdes som för varmt att andas i dessa. Ett annat möjligt arbetsmiljöproblem, som SwedWatch själva kunde notera vid sitt besök, var de mycket höga ljuden från vissa maskiner. Öronskydd hade dock endast de som satt vid maskinen.

Enligt Charles Cheng finns det vissa linjer utmärkta omkring maskinerna som arbetarna inte får gå innanför utan att bära öronskydd, men han erkänner att detta kanske inte alltid följs. Han menar att arbetarna är så upptagna och då råkar stå för nära maskinerna. Men enligt Wydy Ling, Top Toys uppförandekodansvarige, gäller lagstiftningen inte bara för den som vistas vid maskinen utan för samtliga i rummet.<sup>133</sup>

Enligt de anställda får de inte någon hälso- och säkerhetsutbildning. Charles Cheng hävdar att det visst finns. Han uppger att de nu ska se över varför de anställda upplever att de inte fått någon utbildning. Under vårt besök på fabriken berättar fabrikschef Tai Guang Lai för oss att de flesta olyckor sker därför att arbetarna är mycket trötta.

#### Fackförening och medbestämmande

Enligt de anställda som HKCIC intervjuat har de inte någon fackförening på någon av arbetsplatserna. Men fabrikschef Tai Guang Lai, på fabriken i Shenzhen, säger att det finns en fackförening.<sup>134</sup> De arrangerar dock mest sportaktiviteter och annan underhållning.

#### Klagomål från arbetarna

Leverantör C har på grund av uppförandekodernas krav på minskad övertid börjat lägga ut viss produktion på underleverantörer. Enligt försäljningschefen är detta dock ingen långsiktig lösning. Anställda vid fabriken i Dongguan klagat över att de tjänar mindre på grund av den strängare övertidskontrollen. På fabriken i Shenzhen klagat de anställda främst på arbetsmiljön och brist på kommunikation med ledningen.

#### Uppförandekoder och kontrollarbete

De anställda känner inte till några svenska inköpare eller deras uppförandekoder. En del köpare kommer dock regelbundet till fabriken för att kontrollera arbetstider, löner med mera.<sup>135</sup> Enligt HKCICs intervjuer med anställda, beordrade ledningen tidigare de anställda att ge ”rätta svar” under intervjuerna, samt anställda hävdar att ledningen tidigare förfalskade bokföringen. Men sedan fabriken istället börjat lägga ut produktion på underleverantörer och därigenom fått ner övertiden, har detta upphört.

De anställda påpekar att underleverantörer knappast kommer att lösa problem med arbetsvillkoren, då dessa ofta är värre i de undre leden av produktionen. Här sker heller inga kontroller utifrån. Även Charles Cheng antar att arbetsvillkoren är sämre i underleverantörsledet. Top Toy har som policy att dess leverantörer i princip aldrig får använda sig av ytterligare underleverantörer, för att det då är svårare att kontrollera arbetsvillkoren.<sup>136</sup>

**Brott mot koderna/lagstiftning enligt intervjuerna med de anställda:**

- För långa arbetstider
- Bristande försäkringar
- Inga hälsoundersökningar
- Farlig arbetsmiljö
- Ingen hälso- och säkerhetsutbildning

## **Fabrik D**

Fabriken ligger emellan Shenzhen och Dongguan och har mellan 3000 till 5000 anställda. Vid fabriken tillverkas leksaksbilar i metall. Största svenska köpare är Brio som uppges köpa omkring en femtedel av leverantörens produkter. Brio har varit företagets kund i omkring fyra år och räknas till en av leverantör D:s viktigaste kunder, enligt leverantör D:s försäljningsassistent, Nelson Li. Även Top Toy har länge varit leverantörens kund. Arbetarna är till 70 procent unga kvinnor mellan 18 till 30 år. SwedWatch besökte fabriken i maj 2004. De flesta av uppgifterna nedan kommer dock från HKCICs intervjuer med anställda utanför fabriken i februari 2004.

### **Arbetstider**

Enligt intervjuerna med arbetarna utanför fabriken arbetar de nio timmars reguljär arbetstid och tre timmars övertid till 22.00, det vill säga tolv timmar per dag. I stansnings-, spraynings-, monterings- och paketeringsavdelningarna uppges övertiden vara än längre, fem timmar under högsäsong. Deras arbetsdagar är då 14 timmar långa. I formsprutningsavdelningen är arbetsdagen 12 timmar lång, från 8.00 till 20.00, med endast en halvtimmes lunchpaus.

Under högsäsong uppger arbetarna att de jobbar sju dagar i veckan och som mest har de en dag ledigt i månaden. Normalt har dock arbetarna i formsprutningsavdelningen en dag ledigt i veckan.

### **Löner**

Enligt arbetarna får de ackordslön, det vill säga betalt per producerad enhet, kombinerat med ett bonussystem. Bonusen varierar mellan de olika avdelningarna och delas ut om en anställd inte gör några misstag eller bryter mot några regler i fabriken. Oftast kan de anställda nå upp till högst 174 SEK i bonus per månad. Mycket få arbetare gör aldrig några misstag, vilket krävs för att få hela bonusen. Lönerna varierar kraftigt, en del erfarna arbetare kan tjäna 610 – 780 SEK medan andra endast tjänar 350 – 435 SEK. De har inte någon minimilönegaranti under lågsäsong, vilket betyder att lönerna periodvis kan sjunka under den lagstadgade minimilönen på 390 SEK per månad.

### **Övriga arbetsvillkor**

De anställda uppger att de måste betala en avgift på 26 SEK för att bli anställda. Sådana avgifter är olagliga enligt HKCIC. Ingen hälsoundersökning erbjuds trots att det föreskrivs i lagen att det ska göras varje år. Ingen utbildning ges till nya arbetare. Ett anställningskontrakt för ett år skrivs under av arbetaren, men han/hon får ingen kopia och arbetarna klagar på att ledningen inte följer kontraktet.

Straffavgifter ges för diverse brott mot fabriksreglerna. 26 till 43 SEK dras av om en arbetare är sen till arbetet tre gånger under en månad. Avgifter på mellan fyra till nio SEK tas ut om vakter kommer på att arbetarna inte har skyddsutrustningen på sig.



Fabriksledningen tillåter, enligt intervjuerna med arbetarna, inte gärna sjukledighet, vilket innebär att många arbetare jobbar fast de är sjuka och till slut blir så trötta så de inte kan ta sig till arbetet. När de är frånvarande dras tre dagars lön i straff. De anställda uppger i intervjuerna att de måste be om tillåtelse för att få gå på toaletten. Försäljningsassistenten Nelson Li uppger dock till SwedWatch att alla får gå på toaletten när de vill.

#### Logi

Maten i matsalen kostar 1,70 – 2,60 SEK per måltid, vilket betyder att arbetarna ofta finner billigare och bättre mat utanför fabriken. Åtta till tio arbetare delar en sovsal med toalett och tillgång till vatten. De betalar 17,40 SEK per månad för detta.

#### Försäkringar

Enligt arbetarna är det endast fabriksledningen och teknikerna som omfattas av pensionsförsäkringar, inte fabriksarbetarna. Olycksfallsförsäkring ges endast till arbetarna i formsprutningsavdelningen. Arbetarna uppger vidare att fabriken endast betalar för mediciner och sjukvård, men att full lagenlig kompensationen inte utgår vid olycksfall. Vid en allvarlig olycka uppges fabriken endast betala mindre än 9 SEK som engångsbelopp i kompensation för levnadsomkostnader. Det här strider mot Kinas lagstiftning enligt HKCIC.

#### Hälsa och säkerhet

Minst två allvarliga olyckor har inträffat på fabriken under det senaste året. Arbetarna berättar i HKCICs intervjuer om en olycka där en man fick sitt ben skadat av ett verktyg. Fabriken beskyllde då verktygsarbetaren för att ha orsakat olyckan och menade att denne skulle betala kompensation till den skadade arbetaren. Denne vägrade dock och lämnade fabriken. Till slut fick den skadade arbetaren själv betala hälften av sjukvårdskostnaderna.

Enligt arbetarna skadades ytterligare en man i juli 2003 när ett verktyg skadade hans ben. Fabriksledningen beskyllde arbetaren för att ha orsakat olyckan själv och krävde en avgift på 60 SEK av den skadade arbetaren. Han fick ingen olycksfallsförsäkring och ingen kompensation för olyckan. Arbetaren jobbar fortfarande kvar, men har återkommande smärtor i benet och huvudet till följd av olyckan. Om uppgifterna från de anställda stämmer bryter leverantör D mot lagen genom att inte kompensera skadade arbetare och inte skapa en säker arbetsmiljö för de anställda.

“Vid SwedWatches besök såg vi den avdelning där flera olyckor skett. Det var påfallande halt på golvet och värmen från smältningen av zink till leksaksbilarna gjorde det svårt att vistas i miljön någon längre tid. Det var även en mycket hög ljudnivå. Arbetarna ska oavbrutet under dagen ta in och ut formerna ur maskinerna. De arbetar i denna miljö från åtta på morgonen till åtta på kvällen med endast en halvtimmes paus.”

*Källa: SwedWatch besök på leverantör D, Dongguan, 2004-05-27.*

#### Fackförening och medbestämmande

Enligt arbetarna finns det inget fack eller annan organisation för de anställda.

#### Klagomål

De intervjuade arbetarna klagar på låga löner, långa arbetstider och dåliga hälso- och säkerhetsförhållanden på fabriken.

#### Uppförandekoder och sociala revisioner från köparna

Enligt arbetarna gör köpare besök ibland. Någon gång uppges de ställa frågor om deras arbetstider, men inte om övriga arbetsvillkor. Enligt de anställda beordrar ledningen i förväg de anställda vad de ska svara.

Brio har varit kund åt Leverantör D sedan 2000 och enligt försäljningsassistenten Nelson Li har Brio besökt fabriken ett antal gånger. Brio uppges inte ha haft några invändningar mot arbetsvillkor eller arbetsmiljön på fabriken, utan mest ha intresserat sig för pris och produktinformation.

Top Toy genomförde en social kontroll av Leverantör D 2001 och leverantören klassificerades som kategori D, vilket är den lägsta nivån. En åtgärdsplan lades upp, men fabriken har inte kontrollerats igen. Enligt Wydy Ling, uppförandekodansvarig på Top Toy, beror det på att man inte hunnit. Top Toy har istället valt att lägga allt mer av sina leksaksbilsinköp hos en annan leverantör i södra Kina.

#### Brott mot koderna/lagstiftning:

- För långa arbetstider
- Arbetar sju dagar i veckan under högsäsong
- Ger inte minimilönegaranti
- Fel övertidsersättning
- Inga hälsoundersökningar
- Ingen hälso- och säkerhetsutbildning
- Bristande försäkringar
- Farlig arbetsmiljö
- Fusk vid kontroller

## Fabrik E

Fabriken ligger utanför Shenzhen och tillverkar plastleksaker. De lägger ut arbetsuppgifter som sömnad av dockkläder och dockhår på underleverantörer. Fabriken tillverkar åt Brio och Top Toy i Sverige samt Walt Disney och Wal-Mart. De har omkring 2000 anställda som är gästarbetare från fattiga provinser i norra Kina.

SwedWatch har inte kunnat besöka fabriken. Uppgifterna bygger på HKCICs intervjuer med anställda utanför fabriken i februari 2004.

#### Arbetstider

Enligt intervjuerna med anställda arbetar de elva timmar per dag, inklusive tre timmars övertid till 21.30 varje dag. Under högsäsongen, från maj-oktober, kan övertiden uppgå till fem och en halv timme, vilket betyder att de arbetar till 24.00 och har arbetsdagar på uppemot 14 timmar. Sömnadsavdelningen har längst övertid, till klockan ett på natten under högsäsong. Övertiden är uppemot 150 timmar i månaden under denna period. Arbetstiderna hos leverantör E strider därmed kraftigt mot arbetsrättslagstiftningen som föreskriver mindre än tre timmars övertid per dag och

högst 36 timmars övertid per månad. På packningsavdelningen har de inte någon lunchrast, utan börjar arbetet genast efter att de ätit upp lunchen. De har ingen ledig dag under högsäsong, utan arbetar ofta alla dagar i månaden.

En anställd uppger att han som formgjutare arbetar tolv timmars per dag inklusive övertid, men säger samtidigt att de arbetar än mer övertid på packningsavdelningen. Han tjänar 610 – 700 SEK under lågsäsong och runt 870 SEK under högsäsong.

– De flesta av arbetarna är från Sichuan-provinsen. De åker bara hem vart fjärde eller vart femte år, eftersom det är för långt. Vi har sju dagar ledigt per år.

Han berättar att det ibland sker olyckor, att de till exempel skär sig för att maskinerna och nålarna är väldigt vassa. Det ställs allt högre krav på kvalitet, vilket ökar pressen, speciellt på de nyanställda:

– De nyanställda har mindre erfarenhet och därför gör de många fel och de tvingas göra om arbetet. En del tycker att det är så stressigt och uttröttande, att de lämnar fabriken. Om du måste göra om ditt arbete på grund av att du gjort fel, är du tvungen att göra om det på samma dag.

### Löner

Arbetarna får ackordslön med bonus, vilket betyder att de tjänar mer om de arbetar snabbt. De får inte extra betalt för övertid, utan endast efter hur mycket de producerar. Detta strider mot arbetsrättslagstiftningen som säger att man ska betala 150 procent av lönen för övertid på vardagar och 200 procent för övertid på helgerna. Fabriken ger inte någon minimilönegaranti, vilket betyder att de anställda kan tjäna mindre än lagstadgad minimilön under lågsäsong.

Arbetaren får bonus när han eller hon nått upp till en viss nivå av produktionshastighet. Monteringsarbetare tjänar ungefär 520 till 610 SEK, men erfarna arbetare kan nå upp till 700 till 780 SEK under högsäsongen. Under lågsäsong kan dock lönerna sjunka till 175 SEK, vilket ingen kan leva på. Ledningen försöker hindra de anställda att sluta under högsäsong genom att bland annat hålla tillbaka inestående lön.

### Logi

Arbetarna betalar omkring 175 SEK per månad för mat och logi, vilket är lika mycket som de lägsta lönerna i fabriken uppges vara. De sover åtta personer i varje sovsal. Sovrum för par finns, men erbjuds endast till administrativ personal.

### Försäkringar

I intervjuerna uppger arbetarna att alla inte omfattas av pensionsförsäkring. De känner inte till om de omfattas av olycksfallsförsäkring.

### Hälsa och säkerhet

De anställda erbjuds ingen hälsokontroll trots att lagen föreskriver det. Fabriken erbjuder heller ingen hälso- och säkerhetsutbildning för de anställda.

### Fackförening och medbestämmande

De anställda uppger att det inte finns något fack på arbetsplatsen.

### Klagomål

Arbetsiderna under högsäsong är väldigt långa, de anställda arbetar 13 till 14 timmar och måste sedan stå i kö för att ta en dusch och tvätta sina kläder. De lägger sig sent

och nästa morgon ska de upp och jobba klockan åtta igen. De klagar även på den låga lönen och att de inte kompenseras för övertid. Under högsäsongen tvingas de spendera hela sin inkomst på mat och husrum på fabriken. Arbetarna skriver under ett kontrakt som löper på ett år, men flera arbetare klagar på att arbetsvillkoren i kontraktet inte följs.

#### Uppförandekod och sociala revisioner

Köparna kommer regelbundet till fabriken. De väljer ut några arbetare och frågar dem om deras arbetsvillkor. Även i den här fabriken beordras de anställda vad de ska säga när köparna gör inspektioner. En arbetare berättar att han tycker att det är helt naturligt:

– Om du ger fel svar utan att veta om det, skapar du onödiga problem för fabriken. De anställda känner sig också dåliga om de sagt något fel. De är rädda att bli avskedade efteråt.

Innan köparna kommer skickas unga arbetare och arbetare som saknar kontrakt iväg. Några av de arbetare som HKCIC intervjuat tycker att kontrollerna brister och menar att de omöjligt kan spegla sanningen.

En arbetare berättar också att de hade barnarbetare förra året, men att det kom fram vid en inspektion från en köpare. Nu är fabriken striktare med att kontrollera ID-handlingarna från de anställda.

#### Brott mot koderna/lagstiftning enligt intervjuerna:

- För långa arbetstider
- Arbetar sju dagar i veckan under högsäsong
- Ger inte minimilönegaranti
- Fel övertidsersättning
- Bristande försäkringar
- Inga hälsundersökningar
- Ingen hälso- och säkerhetsutbildning
- Fusk vid kontrollerna av uppförandekoder

## Leverantör F

Leverantör F har två fabriker, en i Guangzhou och en i Shaoguan. Fabriken i Guangzhou tillverkar plastleksaker åt bland annat Coop. Enligt uppgifter från HKCIC anställer leverantören mellan 3000 – 5000 arbetare och 75 procent uppskattas vara unga kvinnor mellan 18 till 30 år, som kommer från de nordliga provinserna.

SwedWatch har inte haft möjlighet att besöka leverantörens fabriker, vilket innebär att uppgifterna uteslutande bygger på HKCICs undersökning. HKCIC har endast genomfört intervjuer med anställda utanför fabriken i Guangzhou.

#### Arbetstider

De anställda arbetar elva och en halv timme per dag under högsäsong, inklusive fyra timmars övertid till klockan 22.00 på kvällarna.<sup>137</sup> Högsäsongen sträcker sig från mars till september för den här fabriken. I färgnings-, monterings- och paketeringsavdelningarna uppges arbetarna ha ännu mer övertid under högsäsong. Här arbetar de till midnatt, vilket leder till arbetsdagar som är 13,5 timmar långa. Under högsäsong har de anställda ingen ledig dag i veckan. Arbetarna uppger att det är vanligt att de

arbetar sju dagar i veckan flera månader i sträck under högsäsong. Under lågsäsong har de två till tre dagars ledigt i månaden.

### Löner

Fabriken betalar ackordslön. Till detta kommer en bonus på 26 SEK om de inte varit frånvarande. Lönerna förändras mycket beroende på vilket pris fabriken fått för en order. Ingen övertidsersättning betalas, vilket strider mot lagen. De har heller ingen minimilönegaranti, vilket även det bryter mot lagen.

Medellönen för en arbetare vid löpande bandet är 435 – 520 SEK under högsäsong, inklusive lön för tre till fyra timmars övertid per dag. Erfarna och snabba arbetare kan tjäna uppemot 780 SEK medan nya, oerfarna arbetare kan få ihop ungefär 350 SEK trots övertid.

Lönerna betalas ut en månad för sent. Enlig arbetarna beror detta på att arbetsgivaren vill förhindra dem att sluta under högsäsong.

### Övriga arbetsvillkor

Anställda uppger att de måste betala 26 SEK för att få ett ID-kort, 17 SEK för uniform och att 44 SEK tas ut i administrationsavgift vid anställning. Fabriken ger inga hälso- och säkerhetsutbildningar och erbjuder heller inte nya arbetare hälsundersökningar, vilket kinesisk lagstiftning kräver. Den officiella principen är att endast anställa arbetare mellan 18 och 30 år. Trots detta uppger äldre arbetare att många unga arbetare, även under den lagstiftade åldersgränsen 16 år, arbetar med hjälp av falska ID-kort.

Ettåriga kontrakt signeras, men arbetarna får inga kopior. De intervjuade anser att det som står i kontrakten inte stämmer överens med de verkliga arbetsvillkoren.

Fabriksledningen har olika straffavgifter för brott mot fabriksregler. Till exempel dras 1,70 SEK av per minut om man är sen. Arbetsgivaren tillåter inte sjukledighet under högsäsong. Om en anställd trots detta är sjuk och borta räknas det som frånvaro och tre dagars lön dras av som straff.

### Logi

Fabriken har en matsal och 26 SEK dras automatiskt av för måltiderna. De anställda anser dock att maten som serveras är oätlig och många arbetare uppger att de väljer att äta utanför fabriken trots att de redan betalt. Omkring tolv arbetare bor i en sovsal med toalett och tvättmöjligheter. 35 SEK dras av från lönen för detta.

### Försäkringar

De intervjuade arbetarna känner inte till om de täcks av någon pensions- eller olycksfallsförsäkring som lagen föreskriver.

### Hälsa och säkerhet

Bortsett från brandövningar erbjuds ingen hälso- och säkerhetsutbildning. Fabriken erbjuder vissa skyddskläder, men eftersom arbetarna är oroliga för att handskarna ska göra dem långsammare och att de därmed skulle få lägre lön, använder de inte gärna denna utrustning. Enligt HKCICs utredare kunde de se att de anställdas händer var färgade i färgningsavdelningen.

### Fackförening och medbestämmande

Det finns ingen fackförening eller annan organisation för arbetarna på fabriken, enligt de anställda.

### Klagomål

De anställda klagar på de extrema arbetstiderna under högsäsong. De klagar även på de låga lönerna och att de inte får någon övertidsersättning. Arbetarna klagar även på att ventilationen i sovsalarna är dålig.

### Uppförandekod och sociala revisioner från köparna

Köpare kommer regelbundet till fabriken och kontrollerar löner och arbetstider. Före kontrollen förfalskar, enligt arbetarna, fabriksledningen bokföringen för arbetstider och löner och drillar arbetarna att ge ”rätt” svar. Arbetare som ser unga ut får lämna fabriken innan inspektörerna kommer. Arbetarna får signera både en riktig löneutbetalning och en falsk när de hämtar ut sin lön. Den falska löneutbetalningen visas för köpare. Arbetare som säger sanningen till köpare straffas och arbetare som säger ”rätt” belönas.

### Brott mot koderna/lagstiftning enligt intervjuerna med anställda:

- För långa arbetstider
- Arbetar sju dagar i veckan under högsäsong
- Ger inte minimilönegaranti
- Fel övertidsersättning
- Bristande försäkringar
- Inga hälsoundersökningar
- Ingen hälso- och säkerhetsutbildning
- Fusk vid kontrollerna av uppförandekoder
- Barnarbete (under 16 år)

## Fabrik G

Leverantör G har tre fabriker, två i Dongguan och en i Shenzhen. Intervjuer har genomförts med arbetare utanför de två fabrikena (A och B) i Dongguan. SwedWatch besökte i maj 2004 en av dem (B) med hjälp av Coop. Kunderna lägger ofta order till fabrik A som sedan lägger en del av produktionen i fabrik B. Arbetsvillkoren är generellt sämre i fabrik B än i fabrik A.

Leverantören säljer relativt lite till den svenska marknaden, endast 0,2 procent av den totala försäljningen. De enda köparna i Norden är Coop och Åhléns.<sup>138</sup> Leverantörens ägare är från Hong Kong. Viktiga köpare är Mattel, Wal-Mart och Disney. Enligt HKCICs undersökning har fabrik A omkring 400 – 700 arbetare och fabrik B omkring 500 – 1400. De är alla gästarbetare från nordliga provinser och är oftast mellan 17 och 25 år gamla.

### Arbetstider

Enligt HKCICs intervjuer med arbetare från fabriken så arbetar de åtta timmars reguljär tid samt fyra timmar övertid, till klockan 23.00 på fabrik A. På fabrik B har de nio timmars reguljär arbetstid och tre till fyra timmars övertid under högsäsong. När vi besökte fabriken uppgav dock fabriksledningen att de följde lokal lagstiftning, vilken föreskriver högst tre timmars övertid per dag samt högst 36 timmar övertid per månad.

På båda fabrikerna uppger de anställda att de är lediga endast en dag per månad under högsäsong. Enligt kinesisk arbetsrättslagstiftning och Intergroups uppförandedekod har alla anställda rätt till en ledig dag per vecka.

– Vi tjänar lite under lågsäsong eftersom det inte finns så mycket att göra. De som arbetar långsamt tjänar omkring 175 – 260 SEK. Om du jobbar snabbt och producerar mer, kan du tjäna 350 – 435 SEK, berättar en anställd som HKCIC intervjuat.<sup>139</sup>

Han berättar vidare att lågsäsongen sträcker sig från oktober – juni. Under högsäsongen, från juli till september, kan arbetarna få ihop 610 – 700 SEK, men då krävs det övertid till klockan tio eller elva om kvällarna. Om en order måste bli klar händer det att de måste arbeta hela natten.

– Om vi på formgjutningsavdelningen jobbar hela natten blir vi yra och ögonen blir ömma eftersom vi inte kan ta paus. Ljuset från lysrören vid vår arbetsplats är väldigt starka. Om du står under sånt starkt ljus under lång tid, känns det väldigt obehagligt i ögonen och det ger problem på lång sikt.

### Löner

På fabrik A får de anställda ackordslön med ett bonussystem. Månadslönerna för fabriksarbetare blir ungefär 520 till 610 SEK under högsäsong. Men en del oerfarna arbetare tjänar endast 260 till 350 SEK. Det finns städpersonal på fabriken som tjänar lägre än lagstadgad minimilön i Dongguan. De tjänar bara 15 SEK för en åtta timmar lång arbetsdag medan lagstadgad dagslön är 18,60 SEK, enligt HKCIC. På båda fabrikerna betalas lönerna ut först efter 30 dagar efter avslutad månad.

I fabrik B får de anställda endast betalt efter hur mycket de producerar, utan andra ersättningar. Under lågsäsong kan lönerna därför sjunka till mellan 260 till 435 SEK. Ingen minimilönegaranti utgår, som är lagstadgat. De får ingen övertidsersättning. Lönerna är därför lägre på fabrik B än A.

### Övriga anställningsvillkor

Endast enkel utbildning om reglerna på fabrikerna ges till nyanställda. Ingen hälsoundersökning erbjuds. På fabrik A skrivs inga kontrakt med de anställda. Istället uppger de anställda att fabriksledningen har falska kopior som endast visas för köparna under inspektionerna. På fabrik B skrivs kontrakt, men de anställda får inga kopior.

– Vi har ett kontrakt, men vi vet egentligen inte vad det betyder. Om de säger att vi ska signera ett kontrakt gör vi det. Vi har inte kopior på kontrakten heller, säger en ung man som arbetar på fabrik B.

En avgift tas ut när en anställd börjar på någon av de båda fabrikerna, vilket strider mot kinesisk lag.

### Logi

På fabrik A bor åtta personer i samma sovsal, på fabrik B bor elva arbetare i samma sal. Arbetarna vid fabrik B betalar 78 SEK för två mål mat om dagen och för elektricitet i sovsalarna.

### Försäkringar

Enligt de anställda har endast arbetare i pressningsavdelningen olycksfallsförsäkring. Bara administrativ och teknisk personal har pensionsförsäkring. Detta strider mot kinesisk lagstiftning.



## Hälsa och säkerhet

Förutom brandövningar ger fabriksledningen ingen hälso- och säkerhetsutbildning åt de anställda.

## Fackförening och medbestämmande

Någon fackförening finns inte, enligt de anställda. Enligt fabriksledningen på fabrik A finns det dock en fackförening på arbetsplatsen. Enligt intervjuerna med arbetare uppmanar fabriksledningen dem att säga att det finns en fackförening om de tillfrågas under köparnas kontroller.

## Klagomål

Arbetarna som intervjuas klagar på långa arbetsdagar, för få vilodagar och låga löner. En ung arbetare på fabrik B berättar för HKCIC att han vet mycket lite om sina eventuella förmåner, försäkringar och rättigheter. Om han får något problem brukar han fråga äldre arbetare på fabriken. Enligt arbetaren tillverkar den här fabriken bland annat Barbie-dockor. Han avslutar med att berätta om de förväntningar han har på sin arbetsgivare:

– Vi hoppas bara att fabriksledningen ska behandla oss bättre, att vi ska få lite högre lön och att arbetstiden ska bli kortare.

På fabrik A är arbetsvillkoren bättre. Men även här arbetar de anställda ibland till 23.15 på kvällen för att få klart köparnas order i tid och de anställda är endast lediga en till två dagar per månad. Lönerna är avsevärt bättre. En kvinnlig arbetare, 27 år, som jobbat på fabriken i fyra år, säger att de anställda kan komma upp i en lön på 700 – 780 SEK under högsäsong, ibland till och med 870 SEK. Minimilönen på 390 SEK är garanterad även under lågsäsong. Hon tycker själv att hon inte har något speciellt att klaga på.

## Uppförandekoder och sociala kontroller från köparna

Arbetarna känner till att Mattel brukar genomföra sociala kontroller fem till sex gånger per år. När inspektörerna kommer brukar en del av arbetsstyrkan uppmanas att lämna fabrik A, fabriksledningen lär de kvarvarande arbetarna vad de ska säga om de får några frågor. De belönas med 26 SEK om de svarar ”rätt”. En anställd berättar även att nyanställda arbetare brukar skickas bort när köparna väntas. De arbetare som är kvar har alla kontrakt som delas ut innan inspektörerna kommer och samlas in igen när de åkt.

I fabrik B uppger de anställda att de har sociala kontroller omkring fyra till fem gånger per år. Innan inspektörerna kommer skickas 400 – 500 arbetare till den lokala biografen eller på annat sätt iväg från fabriksområdet. När inspektörerna åkt igen beordras de tillbaka för fortsatt arbete. De blir också åtsagda att packa sina saker i sovsalarna så att det ska se ut som det är färre arbetare på fabriken än det är. Arbetsledningen talar om för arbetarna som är kvar vilka svar de ska ge. De får 26 – 43 SEK om de svarar ”rätt”. Arbetarna berättar att de känner sig extremt spända under dessa kontroller.

– Vi förstår ingenting. Ingen skulle kunna berätta sanningen. När vi arbetar för fabriken tillhör vi liksom fabriken. Det skulle inte göra oss något gott om vi talade om sanningen. Vi har inte råd att göra chefen arg, säger en ung man som arbetar på fabrik B till HKCIC.

Skulle du våga säga sanningen?

– Självklart inte, svarar han.

### **Brott mot koderna/lagstiftning enligt intervjuer med anställda:**

- För långa arbetstider
- Arbetar sju dagar i veckan under högsäsong
- Ger inte minimilönegaranti
- Fel övertidsersättning
- Bristande försäkringar
- Inga hälsoundersökningar
- Ingen hälso- och säkerhetsutbildning
- Fusk vid kontrollerna av uppförandekoder

## **Leverantör H**

Fabriken ligger i Shenzhen och har omkring 3000 - 6000 arbetare som tillverkar plastdockor åt bland andra Coop. Fabriken är delvis certifierad i enlighet med den sociala standarden, SA8000. På de certifierade avdelningarna har de anställda SA8000:s symbol på sina ID-brickor. Det görs en stark åtskillnad mellan de arbetare som tillhör de SA8000-certifierade arbetsplatserna och de övriga, enligt undersökningen av HKCIC.

SwedWatch fick inte besöka fabriken, eftersom leverantören hade som allmän policy att inte tillåta filmning. Uppgifterna nedan bygger helt på HKCICs intervjuer med anställda utanför fabriken.

### **Arbetstider**

Fabriken har åtta timmars reguljär arbetstid samt tre till fyra timmars övertid under högsäsong. De har alltid en dag ledigt i veckan, och under lågsäsong två dagar ledigt.

### **Löner**

Arbetsgivaren betalar ackordslöner. Enligt arbetarna uppgår månadslönerna till 610 - 780 SEK under högsäsong och 520 - 610 SEK under lågsäsong. De anställda har minimilönegaranti, det vill säga 405 SEK. Högsäsongen pågår från maj till oktober. Under lågsäsongen under november till januari får arbetarna "ledigt" för att det inte finns så mycket att göra.

### **Övriga anställningsvillkor**

Arbetarna får skriftliga ettårskontrakt. De anställda kan säga upp sig med 15 dagars varsel.

### **Logi**

130 SEK tas ut i avgift för de arbetare som sover i fabriken sovsalar och äter i matsalen.

### **Försäkring**

De arbetare som jobbar på SA8000-certifierade avdelningar omfattas av pensionsförsäkringar, medan de som inte arbetar där, saknar pensionsförsäkring. De arbetare som intervjuades kände inte till om de omfattas av den lagstadgade olycksfallsförsäkringen och därför inte om de skulle få någon kompensation vid en olycka.

### **Hälsa och säkerhet**

Arbetarna får tre dagars utbildning i fabriksregler, brandövningar, säkerhetsinformation, policies, med mera. Arbetarna genomgår hälsoundersökningar när de börjar och

sedan regelbundet för att kontrollera om de drabbas av några arbetsrelaterade skador. I formgivningens görs hörseltester regelbundet. Arbetarna får dock själva betala för hälsoundersökningarna.

#### Fackförening och medbestämmande

Enligt de anställda finns det inte någon fackförening eller annan organisation som representerar deras intresse på arbetsplatsen.

#### Klagomål

Arbetarna klagar på att ordena fördelas ojämnt över året, vilket gör att deras inkomster skiftar kraftigt under året. De intervjuade klagar på att lönerna är för låga under högsäsong, eftersom större delen av lönen då måste gå till mat och husrum.

#### Uppförandekoder och kontroller

Enligt arbetarna finns en klar skillnad mellan SA8000-certifierade arbetsplatser och de övriga. Innan inspektörerna kommer ser leverantören till att arbetarna från de icke-certifierade arbetsplatserna får ledigt. Endast arbetarna från SA8000-certifierade arbetsplatser är kvar. Fabriksledningen drillar de kvarvarande arbetarna i att ge ”rätt” svar och de belönas med mellan 17 – 70 SEK för detta efteråt.

#### Brott mot koderna/lagstiftning:

- Åtskillnad mellan SA8000-certifierade arbetsplatser och övriga arbetsplatser
- Fusk vid kontrollerna av koden
- Bristande försäkringar

## Leverantör I

Fabriken ligger utanför Shenzhen och har mellan 600 – 700 anställda. Svenska och danska köpare är ICA, Åhléns och Top Toy. Fabriken tillverkar även åt Disney och Wal-Mart. Arbetarna är mellan 18 – 25 år och är mestadels gästarbetare från Kinas norra provinser. SwedWatch besökte fabriken i maj 2004.

#### Arbetstider

Arbetstiderna är elva timmar per dag, inklusive tre timmars övertid under högsäsongen. Sömnadsavdelningen har mer övertid, från 18.00 till 24.00. Samtliga arbetare har oftast en dag ledigt per vecka, men ibland under högsäsong har de ingen dag ledigt alls i veckan, vilket strider mot kinesisk arbetsrättslag.

#### Löner

Fabriken betalar ackordslön. Ingen annan ersättning ges. Under högsäsong uppger de anställda att fabriksarbetarna kan tjäna 610 – 780 SEK. Minimilönen i detta distrikt är 405 SEK, vissa av de mindre erfarna arbetarna i den här fabriken kommer enligt de anställda inte upp i minimilönen. Fabriken betalar lagenlig övertidsersättning, det vill säga en och en halv gånger lönen på vardagar och två gånger lönen på helgerna. På den här fabriken betalas lönerna ut 20 dagar efter utsatt tid, enligt de anställda.

### Övriga arbetsvillkor

Fabriken följer den lagstadgade begränsningen av övertid relativt strikt numera, men fabriksledningen vill ändå ha samma produktionsnivå. Fabriken sätter därför upp produktionsmål som varje avdelning ska nå varje dag. När arbetarna inte når produktionsmålet kritiserar de öppet. Många anställda uppger till HKCIC att de känner sig pressade av det ökade trycket.

Många av arbetarna får jobb genom uthyrningsfirmor och får då betala 90 SEK för att få jobbet. Arbetarna får kopior på sina ettårskontrakt. Ingen utbildning ges till nyanställda.

### Logi

Arbetarna får två mål mat om dagen på fabriken och 94 SEK per månad dras automatiskt av på lönen för detta. För sovsalar dras 39 SEK av.

### Försäkringar

De anställda vet inte om de omfattas av några försäkringar.

### Hälsa och säkerhet

Endast brandövningar, ingen annan hälso- och säkerhetsutbildning ges enligt intervjuerna med anställda.

### Fackförening och medbestämmande

Enligt de anställda finns inget fack på arbetsplatsen.

### Klagomål

Arbetarna upplever att det finns mycket liten möjlighet att påverka förhållandena på arbetsplatsen. Flera av de intervjuade tycker dock att den här fabriken är bättre än många andra. Enda klagomålet gäller att de dagliga produktionsmålen är för högt satta och skapar för hård press.

### Uppförandekoder och kontrollarbete

Arbetarna känner till att inspektörer kommer från Disney och Wal-Mart. Enligt arbetarna brukade leverantör I tidigare förfälska löne- och arbetstidsbokföringen, men inspektörerna kom på dem. Efter detta har fabriksledningen börjat förbättra förhållanden och följa koderna. De anställdas löner har ökat från 13-14 SEK per dag till 18-19 SEK per dag.

### Brott mot koderna/lagstiftning:

- Arbetstider
- Ingen hälso- och säkerhetsutbildning
- Ger inte minimilönegaranti

## Företagens reaktioner på HKCICs rapporter

SwedWatch har bitt företagen att kommentera de uppgifter som HKCIC och SwedWatch har funnit. Dessa kommentarer finns i bilagor till denna rapport. Under hösten 2004 genomför Fair Trade Center möten med samtliga berörda företag där Fair Trade Center framför sina krav och rekommendationer (se sid 9). Det är i skrivande stund för tidigt att uttala sig om hur företagen sedan väljer att agera. Det står dock klart att alla de berörda företagen tar allvarligt på anklagelserna och genomför undersökningar hos de utpekade leverantörerna.

**Tabell: Brotten mot kinesisk lagstiftning och uppförandekoder<sup>148</sup>**

Svenska/ Nordiska köpare	Leverantörer								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
COOP	•	•	•			•	•	•	
Top Toy	•	•	•	•	•				•
Ahléns	•		•				•		•
ICA	•		•						•
Brio	•	•		•	•				

  

	Leverantörer									Totalt
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Fusk vid kontroller	•	•		•	•	•	•	•		7
Arbetstider	•	•	•	•	•	•	•		•	8
Arbetar 7 dgr/v	•	•		•	•	•	•			6
Ingen minimilöngaranti				•	•	•	•		•	5
Fel övertidsersättning	•			•	•	•	•			5
Bristande försäkringar	•	•	•	•	•	•	•	•		8
Inga hälsoundersökningar			•	•	•	•	•			5
Farlig arbetsmiljö			•	•						2
Inga hälso- o säkerhetsutb.	•	•	•	•	•	•	•		•	8
Barnarbete						•				1
<b>Totalt</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	

## 5. Slutsats

SwedWatch kan med stor säkerhet slå fast att företagen indirekt, genom sina leverantörer, bryter mot kinesisk lagstiftning, internationella konventioner och mot sina egna uppförandekoder inom leksakstillverkningen i södra Kina. Det sker även i större omfattning än vad de svenska och västerländska inköpande företagen känner till. De leksaker vi köper till våra barn har tillverkats av unga migrantarbetare som ofta arbetar 14 timmar om dygnet och bor på sovsalar i anslutning till fabrikerna. Lönerna som de får för detta är mycket låga, även med kinesiska mått mätta. De omfattas oftast inte av lagenliga försäkringar, har inga anställningskontrakt och har ingen möjlighet att organisera sig fackligt. Det verkar även som att en oväntad effekt av uppförandekoderna och företagens kontrollarbete, är att de kinesiska leverantörerna funnit alltmer raffinerade sätt att föra revisorer och inspektörer bakom ljuset.

Företagen har sedan ett antal år börjat ställa krav på sina leverantörer och de har i många fall även utvecklat en metodik för att söka komma till rätta med bristande arbetsvillkor. Vissa förbättringar av arbetsmiljön i fabrikerna är också tydliga. De kinesiska fabrikerna har under den senaste tioårsperioden blivit säkrare och hälsosammare arbetsplatser, vilket till stor del beror på att de västerländska företagen börjat ställa krav på detta område.

Trots det fortsätter gästarbetarna att vara helt omedvetna om sina rättigheter vilket skapar en grogrund för exploatering. De utsätts ofta för långa arbetsdagar, låga löner, hälsofarlig arbetsmiljö och de har svårt att påverka sin arbetsituation.

HKCICs undersökning visar att de svenska företagens leverantörer bryter mot ett flertal lagar och egna uppsatta kriterier;

Det enskilt vanligaste brottet mot lagstiftningen och uppförandekoderna gäller arbetstiderna. Enligt HKCICs intervjuer bryter åtta av nio av de undersökta leverantörerna mot den kinesiska lagstiftningen om arbetstid. Fem av fabrikerna har uppåt 14 timmar långa arbetsdagar och övertid på omkring 150 timmar per månad under högsäsongen. Sex av nio fabriker har ingen dag ledigt i veckan under högsäsongen. Kinesisk lagstiftning samt en ILO-konvention,<sup>140</sup> som Kina har ratificerat, slår fast rätten till minst en ledig dag per vecka. För ett par av fabrikerna gäller att de anställda arbetar utan ledighet under flera månader i sträck.

Fem av de nio leverantörerna ger ingen minimilönegaranti, vilket betyder att lönerna kan sjunka under minimilönenivån under lågsäsongen. Minimilönen i Dongguan är för närvarande 390 SEK/månad och minimilönen i Shenzhen är 405 SEK/månad.<sup>141</sup> Frivilligorganisationer och arbetare som SwedWatch talat med anser att en rimlig levnadslön, det vill säga en lön som åtminstone täcker basbehoven, i regionen är uppemot 650 SEK.<sup>142</sup> I en av fabrikerna uppger arbetarna att lönen kan vara så låg som 174 SEK under lågsäsong.

Åtta av nio fabriker har fördröjningar i löneutbetalningarna på mellan 15 till 40 dagar. Detta medför stora finansiella problem för de anställda. Enligt de anställda används denna fördröjning för att hindra de anställda från att säga upp sig.

På åtta av nio leverantörer uppges arbetsgivaren inte ge någon formell hälso- och säkerhetsutbildning, bortsett från brandövningar. På två av fabrikerna klagar de anställda på undermålig arbetsmiljö.

På samtliga leverantörer är majoriteten av de anställda unga gästarbetare från de nordligare provinserna i Kina. De bor åtta till tjugo personer i fabriken sovsalar och

äter i dess matsal. Arbetarna vill ofta inte ens lämna fabriksområdet, eftersom de inte har råd att göra av med några pengar. Många av de anställda arbetar utan kontrakt och är helt beroende av arbetsgivarens godtycke.

I Kina är det endast tillåtet med fack som tillhör den statliga All China Trade Union Federation, ACFTU. Arbetarna känner oftast inget förtroende för denna statliga organisation. De anställda hos samtliga leverantörer uppger att de inte har något fack eller annan organisation att diskutera sin arbetssituation med. Under våra besök upptäckte vi dock att flera av fabrikena hade fackklubbar. Det fack vi talade med visste dock inte vad förhandlingar med arbetsgivaren innebar. Ingen av de fabriksledningarna vi talade med uppgav att fabrikenas fack uttryckt några lönekrav. Facken arrangerade istället underhållning för de anställda.

Den kanske enskilt viktigaste punkten som HKCICs undersökning visar är att sju av nio leverantörer uppges fuska systematiskt under köparnas kontroller av sina uppförandekoder. Majoriteten av arbetsgivarna beordrar de anställda att ge köparna "rätt svar". Två av fabrikena betalar till och med de anställda för detta. Andra exempel på fusk är att de anställda får ett tillfälligt anställningskontrakt innan de sociala inspektörerna kommer. Kontraktet måste lämnas tillbaka efter kontrollen. På andra fabriker skickas vissa delar av arbetsstyrkan iväg innan inspektörerna kommer. På tre av fabrikena beskyller de anställda arbetsgivarna för att ha falsk bokföring av löner och arbetstider, som de visar upp vid kontrollerna från köparna. Att dubbel bokföring blivit relativt utbrett som metod att komma undan köparnas kontroller, bekräftas av den amerikanska ideella organisationen Verité.

Verité har sedan 1995 genomfört cirka 200 fabrikskontroller i underleverantörsleden till stora internationella företag i Kina.<sup>143</sup> Verités erfarenhet är att en majoritet av leverantörerna använder tredubbel eller fyrdubbel bokföring för att inte avslöja löner under miniminivån eller obetald ersättning för övertid.

Vad dessa kränkningar av arbetarnas rättigheter beror på bör diskuteras och analyseras grundligt. SwedWatches undersökning visar att två faktorer är avgörande:

1) Oviljan från inköpsföretagen att betala för att kraven i uppförandekoderna följs.

Samtliga leverantörer SwedWatch har talat med finner att situationen är i det närmaste ohållbar. Flera av dem talar om att flytta produktionen norrut i Kina där arbetskraften är ännu billigare eller till billigare regioner utomlands. Afrika nämns till exempel. Ingen av leverantörerna upplever att inköpsföretagen är villiga att dela kostnaderna för att kraven ska följas.

Resultatet har blivit ett omfattande fusk och dubbel bokföring av arbetstid och löner samt att arbetarna har drillats i att uppges "korrekta" svar på inspektörernas frågor.

SwedWatch frågade Anita Chan, forskare som är specialiserad på arbetsrättsfrågor i Kina, varför det fuskas så mycket:

– Det är vanligt med klagomål på att de stora företagen driver ner priserna. De beräknar priset per producerad enhet och konkurrensen är så stor att styckepriset har gått ner. På sätt och vis förstår jag leverantörerna. Inspektörerna och enskilda organisationer driver på för bättre villkor, men leverantörerna får inte betalt för att genomföra förbättringar.

Anita Chan menar att det är upp till den internationella konsumentrörelsen att sätta press på inköpande företag så att de betalar för att arbetsvillkoren ska bli bättre. SwedWatch frågar de svenska företagen varför de inte är med och delar på kostnaderna för att koderna ska följas. Åke Natt och Dag, Miljö- och kvalitetschef, Coop,



Lars Gjoerup, VD Top Toy Hong Kong och Tomas Persson, VD, Brio, anser alla att konsumenterna i så fall måste vara beredda att betala mer. Åke Natt och Dag anser dock inte att det finns någon risk att Coop betalar ett för lågt pris till sina leverantörer.

– Om priset vi ger är för lågt, så accepterar inte leverantören ordern, säger han.

Ingen av de sju leverantörer som SwedWatch intervjuade i Kina skulle dock säga nej till en order på grund av att kraven är för höga. De skulle inte heller kunna begära mer betalt. Istället försöker de med alla medel skära i kostnaderna, vilket får konsekvenser för de anställda.

Flera internationella konsumentkampanjer har nyligen uppmärksammat de villkor som västerländska företag ställer på sina leverantörer i utvecklingsländer. Kampanjer som Clean Clothes Campaigns "Play Fair at the Olympics", och Oxfams "Trading Away Our Rights" visar hur inköpsvillkoren orsakar dåliga arbetsförhållanden i leverantörsleden. Konsultföretaget Acona visar i rapporten "Buying your way into trouble?", hur företagets inköpsmetoder ofta står i motsatsförhållande till företagets etiska policys. De rekommenderar starkt att företagen i högre utsträckning kopplar samman sina etiska krav med sina inköpsmetoder.<sup>144</sup>

## 2) Bristen på verkligt medbestämmande och möjlighet att påverka.

Trots att uppförandekoderna funnits ett tiotal år och att de i grunden handlar om de anställdas arbetsvillkor känner många av de anställda inte till koderna eller arbetsrättslagstiftningen. De etiska kraven har alltför ofta endast nått fabriksledningen och inte dem som koderna egentligen berör, de anställda på fabrikerna i utvecklingsländerna.

Flera större företag som har haft uppförandekoder i ett tiotal år har påbörjat en självkritisk analys av varför många problem kvarstår i produktionen av deras varor. I en artikel i tidskriften Ethical Corporation återges hur Levi Strauss numera anser att företagets traditionella kontrollmetoder inte fungerar.<sup>145</sup> Levi Strauss upplever att företaget under tio år har rest till leverantörer och fyllt i formulär, men att det i efterhand ofta visat sig att de fått falska uppgifter. Om och om igen har rapporter från frivilligorganisationer och fack visat att företagets kontroller inte har fungerat. Istället satsar Levi Strauss numera på en uppföljning av sin uppförandekod som involverar arbetarna, till exempel genom regelbundna möten mellan fabriksledningen och representanter från de anställda. Idéen är att använda andra metoder än regelmässig kontroll av arbetsvillkoren och att de anställda istället ska ges en verklig möjlighet att påverka sin egen arbetssituation.

– Om du verkligen vill att arbetarnas rättigheter ska respekteras, se då till att ge dem möjlighet till detta. Sätt press på fabrikscheferna och låt arbetarna rösta för sina egna representanter, säger Han Dong Fang, chef för och grundare av China Labour Bulletin, CLB.

Han Dong Fang anser, liksom Elisabeth Tang på Hong Kong Confederation of Trade Unions, att det gäller att demokratisera den officiella fackliga organisationen, ACFTU, underifrån. Tanken är att de anställda själva får välja sina representanter och att de påbörjar ett verkligt fackligt arbete från fabriksgolvet. Dock skulle de behöva tillhöra ACFTU, eftersom det är den enda tillåtna fackföreningen. Några försök i den riktningen har genomförts. Det mest kända är där Reebok har varit drivande som utländska företag.<sup>146</sup> I en artikel om försöken säger Doug Cahn, chef för Reeboks program för mänskliga rättigheter:

– Leverantörerna i Kina är otroliga på att hitta på sätt att lura oss. De bästa inspektörerna är arbetarna själva.

Ett steg på vägen till att de anställda själva väljer fackliga representanter på arbetsplatserna är att arbetarna utbildas i sina rättigheter och i företagets uppförandekoder, enligt flera organisationer som SwedWatch talat med.<sup>147</sup>

– Det finns bara ett sätt. Att introducera ett allt starkare medlemskap i facket och att arbetarna blir mer och mer aktiva. På så vis kan arbetarna spela en viktig roll i organisationen. Om de kan få mer makt och bli starkare underifrån, kan de öka trycket uppåt. De högre officiella fackrepresentanterna blir då tvungna att lyssna på sina medlemmar, säger Han Dong Fang.



Foto: Kristina Bjurling

**Leksaksarbetare hos leverantör I.**

## Noter

1 COOP gav leverantörerna A, F, G och H, Top Toy gav leverantören B, ICA gav C och I, Brio gav D och E.

2 I Top Toys fall har de endast givit oss tillåtelse att besöka några av deras högst graderade fabriker (A-B).

3 "Södra Kina – ekonomi och utveckling", Rapport från Utrikesdepartementet, Ulf Sörmark, 2004-02-06, [www.swedishtrade.se](http://www.swedishtrade.se), 2004-02-11.

4 Ibid.

5 Ibid.

6 Schrage, Elliot J, "Promoting International Workers Rights Through Private Voluntary Initiatives: Public Relations or Public Policy?", A report to the US Department of State on behalf of The University of Iowa Center for Human Rights, January 2004:108.

7 "Kina som medlem i WTO – 18 månader efter anslutningen", Kommerskollegium, Rapport 2003-06-06, s 10.

8 Risinggård Börje, "Kina – hot eller möjlighet", Importören, Nummer 2/2003: s 6-7.

9 "Rapport från Utrikesdepartementet, Kina, 2004-06-11, [www.swedishtrade.se](http://www.swedishtrade.se), 2004-08-30.

10 Ibid.

11 "Södra Kina – ekonomi och utveckling", Rapport från Utrikesdepartementet, Ulf Sörmark, 2004-02-06, [www.swedishtrade.se](http://www.swedishtrade.se), 2004-02-11.

12 Chan, Anita, 2002, "The Culture of Survival: Lives of Migrant Workers Through the Prism of Private Letters", Chap 7, s 163, <http://rspas.anu.edu.au/~anita/>, 2004-08-30.

13 Ibid.

14 Chan, Anita, "A Race to the Bottom – Globalisation and China's labour standards", China Perspectives, No 46, March – April 2003:s 46.

15 Ibid.

16 "Mänskliga rättigheter i Kina 2003", Utrikesdepartementet, [www.manskligarattigheter.gov.se](http://www.manskligarattigheter.gov.se), 2004-02-12. Detta skulle dock innebära att Kina skulle behöva ändra sin lagstiftning när det gäller till exempel mötes- och föreningsfrihet. Kinas regering har lämnat in reservationer till samtliga Mänskliga Rättighetskonventioner, till exempel mot rätten att bilda och välja fackförening.

17 "China Report 2004", <http://web.amnesty.org/report2004/chn-summary-eng>, 2004-08-30.

18 "Mänskliga rättigheter i Kina 2003", Utrikesdepartementet, [www.manskligarattigheter.gov.se](http://www.manskligarattigheter.gov.se), 2004-02-12.

19 Government White Papers, 2. Formation of New Labor Relations, [www.china.org.cn/e-white/17/7-v.htm](http://www.china.org.cn/e-white/17/7-v.htm), 2004-02-16.

20 Kaiming, Liu (2004), "Listening to Workers' Voice", s 38.

21 Parry Leung, utredare, HKCIC, Hong Kong, 2004-05-29.

22 Vissa frågetecken finns enligt HKCIC fortfarande om bestämmelserna lokalt kring denna försäkring, men enligt HKCIC rekommenderas arbetsgivaren av myndigheterna att omfatta sina anställda med denna försäkring.

23 Hong Kong Christian Industrial Committee, HKCICs förstudie för SwedWatch, februari 2004.

24 Government White Papers, 2. Formation of New Labor Relations, [www.china.org.cn/e-white/17/7-v.htm](http://www.china.org.cn/e-white/17/7-v.htm), 2004-02-16.

25 Kaiming, Liu (2004), "Listening to Workers' Voice", 2004:17-18.

26 Ibid:21.

27 Ibid:22.

28 "Civil Society groups are emerging to aid migrant women workers in southern china",

Zhang Ze, China Country Director at the Asia Foundation, Beijing. Paper presented at the China supplier workshop on Labor practices and corporate social responsibility, Oct 22-23 2001, Shenzhen, China, [www.ico-china.org](http://www.ico-china.org), 2003-11-04.

29 Kaiming, Liu (2004), "Listening to Workers' Voice", s 14.

30 Ibid:40 samt intervju med Anita Chan, 2004-05-26.

31 Intervju med anonyma migrantarbetare 2004-05-25.

32 Kaiming, Liu (2004), "Listening to Workers' Voice", s 35.

33 Tai Guang Lai, fabrikschef på leverantör C med flera leverantörer vi talade med i maj 2004.

34 "Mänskliga rättigheter i Kina 2003", Utrikesdepartementet, [www.manskligarattigheter.gov.se](http://www.manskligarattigheter.gov.se), 2004-02-12.

35 Kaiming, (2004), "Listening to Workers' Voice", s 45 – 46.

36 Ibid:46.

37 "ACFTU and union organizing", Trini Leung, China Labour Bulletin, 2002-04-26, [www.china-labour.org.hk](http://www.china-labour.org.hk), 2003-11-05 och "People's Republic of China: Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2003", [www.icftu.org](http://www.icftu.org), 2004-01-08.

38 Kaiming, (2004), "Listening to Workers' Voice", s 51.

39 Ibid:51.

40 Elisabeth Tang, Generalsekreterare, Hong Kong Confederation of Trade Unions, HK-CTU, Hong Kong, 2004-05-18.

41 China Labour Bulletin, CLB, stödjer kinesiska arbetares organisering med bland annat rättshjälp, [www.china-labour.org.hk](http://www.china-labour.org.hk).

42 Han Dongfang, China Labour Bulletin, Hong Kong, 2004-05-18.

43 "People's Republic of China: Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2003", [www.icftu.org](http://www.icftu.org), 2004-01-08.

44 Stycket om inköp bygger på intervjuer med bland andra Christian Jakobsson, VD, Intergroup, Stefan Risberg, VD, Toyman samt utställare på leksaksmässan i Upplands Väsby i april 2004.

45 Top Toys egna uppgifter från möte i Hong Kong med VD för Top Toy Hong Kong, Lars Gjoerup, produktsäkerhetsschef Jon Vastrup och uppförandekodansvarige Wydy Ling, 2004-05-29.

46 Leksaker utvecklas och tillverkas framförallt på två olika sätt, det ena kallas OEM (Original Equipment Manufacturer) och betyder att kunden redan har designat och utvecklat en leksak som företaget sedan försöker finna en fabrik som kan tillverka. Det andra sättet kallas ODM (Original Design and Manufacturer) och betyder att fabriken själv designar och utvecklar leksaker och finner kunder som är intresserade av att lägga order hos dem. Kunden köper då inte bara produkten, utan även designen från leverantören.

47 Rolf Ericsson, ordförande, Barnens Hus, Upplands Väsby, 2004-04-02.

48 I.Y. Sim, VD, leverantör I, Shenzhen, 2004-05-26.

49 Stefan Risberg, VD, Toyman, Stockholm, 2004-04-02.

50 Bland annat Christian Jakobsson, VD Intergroup, COOPs inköpsbolag i Hong Kong, 2004-05-20 och Lars Gjoerup, VD Top Toy Hong Kong, 2004-05-29.

51 "Integration with the Pearl River Delta – Unfair Trade for Unfair Toys", Pressmeddelande från HKCIC, 2003-01-10, s 5.

52 I.Y. Sim, VD, leverantör I, Shenzhen, 2004-05-26.

53 Christian Jakobsson, VD, Intergroup, Hong Kong, 2004-05-20.

54 Charles Cheng, försäljningschef, leverantör C, Hong Kong, 2004-05-28.

55 Tong Hor Fu, leverantör G, Dongguan, 2004-05-20.

56 HKCICs förstudie för SwedWatch, intervjuer med anställda hos nio leverantörer av leksaker till nordiska företag, Februari 2004.

57 Tai Guang Lai, fabrikschef på leverantör C, Shenzhen, 2004-05-25.

58 Chan, Anita, 2002, "The Culture of Survival: Lives of Migrant Workers Through the

Prism of Private Letters”, Chap 7, s 163.

59 “Integration with Pearl River Delta – Unfair Trade for Unfair Toys”, pressmeddelande från Hong Kong Christian Industrial Committee, 2003-01-10.

60 HKCICs förstudie för SwedWatch, februari 2004, Kaiming, 2004:34, samtal med Liu Kaiming, ICO, Parry Leung, HKCIC, företagsrepresentanter med flera.

59 Lars Gjoerup, VD Top Toy Hong Kong, 2004-05-29.

61 En het diskussion har länge varit vad en levnadslön innebär. I FN:s allmänna deklARATION (artikel 23) om de mänskliga rättigheterna sägs det att man ska kunna tillfredsställa sina basbehov på sin lön. Definitionen anger dock inte hur många personer i en familj som försörjningen ska gälla.

62 Intervju med anonyma migrantarbetare, Shenzhen, 2004-05-25.

63 HKCICs förstudie åt SwedWatch, februari 2004.

64 Intervju med anonyma migrantarbetare, Shenzhen, 2004-05-25.

65 Kaiming, Liu (2004), ”Listening to Workers’ Voice”, s 42 – 43.

66 ”Factory Dormitories in South China – A research report”, 2002, Pentland and ICO samt intervju med Parry Leung, HKCIC, Hong Kong, 2004-05-29.

67 Ibid:10.

68 HKCICs förstudie åt SwedWatch, februari 2004.

69 Chan, Anita, ”A Race to the Bottom – Globalisation and China’s labour standards”, China Perspectives, No 46, March – April, 2003.

70 Enligt Anita Chan har till exempel Vietnam och Kambodja liknande löneläge trots betydligt lägre levnadskostnader.

71 Växelkurs kinesiska RMB till SEK, 1 RMB = 0,87 SEK, per 2004-09-02. Vi har valt att ange alla kostnader och priser i SEK.

72 HKCTU är Hong Kongs motsvarighet till LO och den enda oberoende fackförenings-federationen i Kina.

73 ”Case study of the Kader Toy Factory Fire 10 maj-13 juli 1993”, Nyhetsbrev nr 3, oktober 1993, CLIST (Centre for Labour Information Service and Training), Thailand.

74 Saramya Phol-klang, överlevande från Kader olyckan, Bangkok, 2004-04-25.

75 ”Integration with Pearl River Delta – Unfair Trade for Unfair Toys”, pressmeddelande från Hong Kong Christian Industrial Committee, 2003-01-10.

76 Irish Congress of Trade Unions (ICTU) är den irländska motsvarigheten till LO.

77 ”The Toy Campaign – Fair Play for Toy Workers – Demand a Fair Deal for Asian Toy Workers”, brochyr 2003-11-19, [www.ictuglobalsolidarity.org](http://www.ictuglobalsolidarity.org), 2004-01-11.

78 ”How Hasbro, McDonald’s, Mattel and Disney manufacture their toys”, Hong Kong Industrial Committee, December 2001, s 2 och s 5.

79 Ibid: 6.

80 ”Omvärldsbildning Kina”, ABF och Olof Palmes Internationella Centrum, red Chen Maiping, 1998.

81 Christopher L Avery, ”CHINA: Recommendations to a company doing business in China”, [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org), 2004-01-15.

82 Amnesty International and The Prince of Wales Business Leaders Forum: Human rights – Is it any of your business?, s 30, 2000, [www.iblf.uk](http://www.iblf.uk), 2004-01-15.

83 ”Human Rights Principles for companies”, Amnesty International, 1 januari 1998.

84 Carl Söderbergh, generalsekreterare, Svenska Amnesty International, Stockholm, 2004-04-15.

85 ”IGFEL Code of Conduct”, Intergroup Far East Ltd. Ethical Policy, antagen 1997.

86 Åke Natt och Dag, Miljö och kvalitetschef, Coop, Stockholm, 2004-06-07.

87 Chan, Anita, ”A Race to the Bottom – Globalisation and China’s labour standards”, China Perspectives, No 46, March – April 2003:s 48.

88 Han Dongfang, CLB, Hong Kong, 2004-05-19.

89 Götberg Heléne, ”Leksaker till varje pris”, Råd och Rön, nr 10, December 2003: 10-13.



- 90 Ibid.
- 91 Rolf Eriksson, ordförande Barnens Hus, Upplands Väsby, Leksaksmässan, 2004-04-02.
- 92 Götberg Heléne, "Leksaker till varje pris", Råd och Rön, nr 10, December 2003: 10-13. Artikeln byggde på research av Fair Trade Center och SwedWatch. Av de fem grossisterna har Leksam dock inte svarat på frågorna från Fair Trade Center.
- 93 Playbox kontaktade efter uppmärksamheten kring Råd och Rön's artikel Fair Trade Center och fick hjälp att utveckla en mer omfattande policy för sina inköp.
- 94 Intervjuer med leksaksleverantörer på Leksaksmässan, Upplands Väsby 2004-04-02.
- 95 Stefan Risberg, VD Toyman, Stockholm, 2004-04-02.
- 96 Samtal med Christian Jakobsson, VD Intergroup, Åke Natt och Dag, Miljöchef Coop, Lars Gjoerup, VD Top Toy Hong Kong med flera.
- 97 <http://www.toy-icti.org/whoarewe/org&obj.htm>, 2004-02-12.
- 98 Pressmeddelande från ICTI, 2002-12-18 samt intervju med Bob Lee, Chef ICTI Asien, Hong Kong, 2004-05-28.
- 99 Lara Kelly, Campaign officer, Trocaire, telefonintervju 2004-03-02. David Joyce, Congress Global Solidarity, ICTU, e-postmeddelande 2004-02-04.
- 100 "ICTI Code of Business Practices: Implementation", brev från Hong Kong Christian Industrial Committee, Bischöfliches Hilfswerk Misereor, Katholische Arbeitnehmer-Bewegung, Katholische Frauengemeinschaft,
- Nürnbergers Bündnis Fair Toys och Werkstatt Ökonomie till ICTI's styrelse, 2003-07-10.
- 101 Lars Gjoerup, VD Top Toy Hong Kong, 2004-05-29.
- 102 "Uttalande från styrelsen i Brio AB i anledning av offentligt bud från Proventus Industrier den 28 juli 2004", [www.brio.se](http://www.brio.se), 2004-08-31.
- 103 [www.brio.se](http://www.brio.se), 2004-06-23 och Brio Årsredovisning 2003.
- 104 Brio Årsredovisning 2003.
- 105 <http://www.etikbarometern.se/foretag.asp>, 2004-09-24
- 106 Brio Årsredovisning 2003.
- 107 Persson, Tomas, VD och koncernchef, Brio, Osby, 2004-06-21.
- 108 Telefonintervju, Claes Ragnarsson, inköpschef, Brio, 2004-02-06.
- 109 "Brio följer BRIO följer internationella rättviseregler", [www.brio.se](http://www.brio.se), 2004-09-02.
- 110 HKCICs undersökning bygger helt på intervjuer med anställda utanför fabrikena under februari 2004.
- 111 Sedan 1996 har Top-Toy A/S ett franchise kontrakt med Toys R Us butiker i Skandinavien. Kontraktet gäller tom 2006, "Toys in Scandinavia", Top Toy material, 2003, samt möte med Lars Gjoerup, VD Top Toy Hong Kong, 2004-05-29.
- 112 E-post från Lars Gjoerup, VD Top Toy Hong Kong, 2004-09-02.
- 113 Lars Gjoerup, VD Top Toy Hong Kong, 2004-05-29.
- 114 Uppgift från intervju med Lars Gjoerup, VD, Jon Vastrup, kvalitetschef och Wydy Ling, uppförandekodansvarig, Hong Kong, 2004-05-29.
- 115 Ibid.
- 116 [www.br-leksaker.se](http://www.br-leksaker.se), 2004-08-18.
- 117 <http://www2.top-toy.com>, hämtat information 2004-08-18.
- 118 COOPs årsredovisning 2003, s 5, hämtat från [http://www.coop.se/se/pdf/Press/cn\\_2003.pdf](http://www.coop.se/se/pdf/Press/cn_2003.pdf), 2004-09-02.
- 119 Telefonintervju med Thommy Järlefeldt, specialvaruchef COOP, 2003-09-10.
- 120 Ibid.
- 121 Telefonintervjuer med Christian Jakobsson, VD, Intergroup, 2003-09-16 och Thommy Järlefeldt, specialvaruchef COOP, 2003-09-10.
- 122 Kooperativa Förbundet har även dem antagit övergripande riktlinjer för arbetsförhållanden hos leverantörer sedan 1999 som i stort överrensstämmer med Intergroups uppförandekod.

- 123 E-postmeddelande från Åke Natt och Dag, COOPs miljö och kvalitetschef, 2004-08-30.
- 124 [www.coop.se](http://www.coop.se), hämtat 2004-09-02.
- 125 Uppgift under SwedWatch besök på leverantör A, Dongguan, 2004-05-20.
- 126 Ibid.
- 127 Intervju med fabriksledningen för leverantör A, Dongguan, 2004-05-20.
- 128 Ibid.
- 129 Undantag för formsprutnings och pressgjutningsavdelningarna som uppges ha en dag ledigt även under högsäsong.
- 130 HKCICs förstudie åt SwedWatch, februari 2004.
- 131 Charles Cheng, försäljningschef, Leverantör C, Hong Kong, 2004-05-28.
- 132 Wydy Ling, uppförandekodansvarig, Top Toy Hong Kong, 2004-05-29.
- 133 Tai Guang Lai, fabrikschef, Shenzhen, 2004-05-25.
- 134 HKCICs förstudie åt SwedWatch, februari 2004.
- 135 Lars Gjoerup, VD Top Toy Hong Kong, 2004-05-29.
- 136 HKCICs förstudie åt SwedWatch, februari 2004.
- 137 E-postmeddelande från leverantör G, 2004-06-04.
- 138 Citat från HKCICs intervju med anonym arbetare på leverantör G, februari 2004.
- 139 ILO convention C014, Weekly Rest Convention, 1921. Ratificerad av 117 länder. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, 2004-09-07.
- 140 HKCICs förstudie för SwedWatch, februari 2004, samt uppdatering besök i maj 2004 samt e-post från Parry Leung, researcher på HKCIC, 2004-09-03.
- 141 Bland annat intervju med Liu Kaiming, chef för ICO, Shenzhen, 2004-05-24. (Begreppet levnadslön grundar sig bland annat på FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna där artikel 23 slår fast att det är varje människas rätt att få en ersättning för sitt arbete som täcker basbehoven för hennes familj. Flera sociala standarder (bland annat SA8000) och uppförandekoder (bland annat Clean Clothes Campaigns kod) fastställer levnadslön, snarare än minimilön, som det som bör vara kravet.)
- 142 "Statement of Mil Niepold, Director of Policy, Verité; Inc., Before the Congressional-Executive Commission on China, 2255 Rayburn House Office Building, April 28, 2003, s 2, [www.cecc.gov](http://www.cecc.gov), 2004-01-29.
- 143 "Buying your way into trouble – The Challenge of responsible supply chain management", Acona for Insight Investment Mangement Ltd, 2004.
- 144 Webb, 2004, "Levi Strauss and participatory approaches to social auditing challenges", Ethical Corporation, nr 27, mars, s 44 – 45.
- 145 Maitland, Alison, "Sewing a seam of worker democracy in China", i Financial Times, 2002-12-12. Även intervju med Monina Wong, HKCIC, Hong Kong, 2004-05-17 med flera.
- 146 Merina Fung, Projektedare, Chinese Women Working Network, CWWN, Shenzhen, 2004-05-26 och Monina Wong, HKCIC, Hong Kong, 2004-05-17. Både HKCIC och CWWN arbetar med att genomföra sådana utbildningar till migrantarbetare i Guangdong.
- 147 Arbetarna har en dags ledighet i veckan under lågsäsong. Det är endast i formsprutnings- och pressgjutningsavdelningarna som fabriksarbetarna har en dag ledigt per vecka även under högsäsong.
- 148 Tabellen är en sammanfattning av HKCICs intervjuer med anställda utanför fabriker i februari 2004.



## Referenslista

Acona for Insight Investment Mangement Ltd, 2004. Buying your way into trouble – The Challenge of responsible supply chain management.

Amnesty International, Human rights – Is it any of your business?, 2000, Amnesty International and The Prince of Wales Business Leaders Forum, [www.iblf.uk](http://www.iblf.uk), 2004-01-15.

Amnesty International, 1998, Human Rights Principles for companies, Amnesty International, antagna 1998-01-01.

Amnesty International, 2004, China report 2004, <http://web.amnesty.org/report2004/chn-summary-eng>, 2004-08-30.

Avery, Christopher L, CHINA: Recommendations to a company doing business in China, [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org), 2004-01-15.

BR-leksaker, 2004, [www.br-leksaker.se](http://www.br-leksaker.se), 2004-08-18.

Brios årsredovisning 2003.

Brios hemsida, Brio följer BRIO följer internationella rättviseregler, [www.brio.se](http://www.brio.se), 2004-09-02.

Brios hemsida, Uttalande från styrelsen i Brio AB i anledning av offentligt bud från Proventus Industrier, 2004-07-28, [www.brio.se](http://www.brio.se), 2004-08-31.

Business and Human Rights Center, US Business Principles for Human Rights of Workers in China, [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org), 2004-01-15.

Carlberg, Ingrid, 2002, "På väg till leksakslandet". I Dagens Nyheter, 2002-04-13.

Chan, Anita, 2002, "The Culture of Survival: Lives of Migrant Workers Through the Prism of Private Letters", Chap 7, <http://rspas.anu.edu.au/~anita/>, 2004-08-30.

Chan, Anita, 2003, "A Race to the Bottom – Globalisation and China's labour standards", China Perspectives, No 46, March – April 2003, <http://rspas.anu.edu.au/~anita/>, 2004-08-30.

CECC, The Congressional-Executive Commission on China, 2003, Statement of Mil Niepold, Director of Policy, Verité; Inc., Before the Congressional-Executive Commission on China, 2255 Rayburn House Office Building, April 28, 2003, [www.cecc.gov](http://www.cecc.gov), 2004-01-29.

CLIST, Centre for Labour Information Service and Training, 1993, "Case study of the Kader Toy Factory Fire 10 maj-13 juli 1993". I Nyhetsbrev nr 3, oktober 1993, CLIST, Thailand.

Coop, 2004, [www.coop.se](http://www.coop.se), 2004-09-02.

COOPs årsredovisning 2003, [http://www.coop.se/se/pdf/Press/cn\\_2003.pdf](http://www.coop.se/se/pdf/Press/cn_2003.pdf), 2004-09-02.

Dong fang, Han, 1997, "Workers – The great losers in China's reform process", i *At What Price? Workers in China*, AMRC, Hong Kong, 1997.

Greenpeace, 2001, Greenpeace serves up a colourful toxic cocktails, pressmeddelande Greenpeace Hong Kong, 2001-06-19, [www.greenpeace.org.hk](http://www.greenpeace.org.hk), 2004-01-22.

Götberg Heléne, 2003, "Leksaker till varje pris". I *Råd och Rön*, nr 10, December 2003.

Hong Kong Christian Industrial Committee, HKCIC, 2003, Integration with Pearl River Delta – Unfair Trade for Unfair Toys, pressmeddelande från Hong Kong Christian Industrial Committee, 2003-01-10.

Hong Kong Christian Industrial Committee, HKCIC, 2001, How Hasbro, McDonald's, Mattel and Disney manufacture their toys, Hong Kong Industrial Committee, HKCIC, December 2001.

Hong Kong Christian Industrial Committee, HKCIC, 2004, HKCICs förstudie för SwedWatch. Februari 2004.

Kaiming, Liu, *Listening to the Workers' Voice – A field Research on Labor Disputes in South China*, The Institute of Contemporary Observation, ICO. Februari 2004.

Kemikalieinspektionen, 2000, Vägledning till reglerna om ftlater i leksaker och andra produkter för små barn, Kemikalieinspektionen. April 2000.

Kemikalieinspektionen och Konsumentverket, *Varor och barn*, Kemikalieinspektionen och Konsumentverkets tillsynsprojekt 2002/2003, [www.kemi.se](http://www.kemi.se), 2004-03-25.

KF, 1999, Kooperativa Förbundets övergripande riktlinjer för arbetsförhållanden hos leverantörer, antagna 1999-03-25.

Kinas regering, Government White Papers, 2. Formation of New Labor Relations, [www.china.org.cn/e-white/17/7-v.htm](http://www.china.org.cn/e-white/17/7-v.htm), 2004-02-16.

Kinas regering, Government White Papers, 5. Guarantee of the Right to work, [www.china.org.cn/e-white/17/7-v.htm](http://www.china.org.cn/e-white/17/7-v.htm), 2004-02-16.

Kommerskollegium, 2003, Kina som medlem i WTO – 18 månader efter anslutningen, Kommerskollegiums rapport, 2003-06-06.

Leung Trini, "ACFTU and union organizing", i China Labour Bulletin, 2002-04-26, [www.china-labour.org.hk](http://www.china-labour.org.hk), 2003-11-05.

LO-TCO Biståndsnämnd, Kränkningar av fackliga rättigheter 2003, originalrapport av Fria Fackföreningsinternationalen, FFI, 2003.

Maiping, Chen, red, Omvärldsbildning Kina, ABF och Olof Palmes Internationella Centrum, 1998.

Maitland, Alison, "Sewing a seam of worker democracy in China". I Financial Times, 2002-12-12.

International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU, 2004, People's Republic of China: Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2003, [www.icftu.org](http://www.icftu.org), 2004-01-08.

ICTI, International Council of Toy Industries, 2003, International Council of Toy Industries Code of Business Practices – The Care Process, Hong Kong Toys Council, International Council of Toy Industries, ICTI, Juli, 2003.

ICTI, 2003b, ICTI Code of Business Practices: Implementation, brev från Hong Kong Christian Industrial Committee, Bischöfliches Hilfswerk Misereor, Katholische Arbeitnehmer-Bewegung, Katholische Frauengemeinschaft, Nürnberger Bündnis Fair Toys och Werkstatt Ökonomie till ICTIs styrelse, 2003-07-10.

ICTI, 2002, Implementation Of A Worldwide Initiative For An Independent, Ethical Manufacturing Auditing Process, Pressmeddelande från ICTI, 2002-12-18, [www.toy-icti.org/newsinfo/121802\\_audit.htm](http://www.toy-icti.org/newsinfo/121802_audit.htm), 2004-09-21

ICTU, 2003, "The Toy Campaign – Fair Play for Toy Workers – Demand a Fair Deal for Asian Toy Workers", brochyr 2003-11-19, [www.ictuglobalsolidarity.org](http://www.ictuglobalsolidarity.org), 2004-01-11.

ILO, 1921, ILO convention C014, Weekly Rest Convention, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, 2004-09-07.

ILO, ILO Convention 98 Right to Collective Bargaining, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, 2004-09-07.

Intergroup, IGFEL Code of Conduct, Intergroup Far East Ltd. Ethical Policy, antagen 1997.

Institute of Contemporary Observation, ICO, 2001, "Civil Society groups are emerging to aid migrant women workers in southern china", Zhang Ze, landchef på the Asia Foundation, Beijing. Föredrag på the China supplier workshop on Labor practices and corporate social responsibility, Oct 22-23 2001, Shenzhen, China, [www.ico-china.org](http://www.ico-china.org), 2003-11-04.

Pentland Group Plc och The Institute of Contemporary Observation, ICO, Factory Dormitories in South China – A research report, 2002.

Persson, Nils Eric, 2003, ”Sveriges import från Asien”, i Importören, Kommerskollegium, nummer 2/2003.

Risinggård, Börje, 2003, ”Kina – hot eller möjlighet”, i Importören, Kommerskollegium, nummer 2/2003.

Social Accountability 8000, 2001, International standard, SAI, New York, [www.cepa.org/SA8000/SA8000.htm](http://www.cepa.org/SA8000/SA8000.htm), 2004-09-22.

Schrage, Elliot J, Promoting International Workers Rights Through Private Voluntary Initiatives: Public Relations or Public Policy? - A report to the US Department of State on behalf of The University of Iowa Center for Human Rights, Januari 2004.

Import och export efter tid, handelspartner, typ och varugrupp SITCrev3, Statistiska Central Byråns databas, [www.scb.se](http://www.scb.se), 2004-08-30.

Toy Industries of Europe, TIE, Facts and Figures, Juli 2004, <http://www.tietoy.org/folders/tiefactsfigures2004.pdf>, 2004-09-14.

Top Toy A/S, Toys in Scandinavia, Roskilde, Danmark, 2003.

Top Toy, [www2.top-toy.com](http://www2.top-toy.com), 2004-08-18.

United Nations Development Programme, UNDP, 2002, ”State of the Environment”, i China Human Development Report 2002, UNDP, 2002, kapitel 2.

Utrikesdepartementet, 2003, Mänskliga rättigheter i Kina 2003, UD, [www.manskligarattigheter.gov.se](http://www.manskligarattigheter.gov.se), 2004-02-12.

Utrikesdepartementet, 2002, Rapport från Utrikesdepartementet, Kina, 2002-04-30, [www.swedishtrade.se](http://www.swedishtrade.se), 2004-02-11.

Utrikesdepartementet, 2003, Kinas miljö, rapport till UD från miljöattaché Jörgen Eriksson på Sveriges Ambassad i Peking, 2003-08-15.

Utrikespolitiska institutet, 2002, Länder i fickformat, 2002.

Webb, Tobias, 2004, ”Levi Strauss and participatory approaches to social auditing challenges”, i Ethical Corporation, nr 27, mars, 2004.

Weldon, Jim, ”Government pledges to get serious about labour rights”, i China Development Brief, [www.chinadevelopmentbrief.com](http://www.chinadevelopmentbrief.com), 2004-02-16.

## **BRIO:s kommenterar angående rapporten ”Leksaker till vilket pris? - en rapport om leksakstillverkning i Kina och företagens ansvar”**

**Författare Kristina Bjurling, SwedWatch 2004**

Fair Trade Center och SwedWatch har vid ett flertal tillfällen varit i kontakt med olika representanter för BRIO för att låta sig informeras om huruvida vi ställer krav på underleverantörer i Kina m fl länder.

**Sammanfattningsvis** kan vi konstatera att vi i stort sett har en samsyn med grundtankarna i SwedWatch arbete. Vår ambition och målsättning är att endast arbeta med underleverantörer som efterlever de koder den internationella leksaksbranschen ställt upp. SwedWatch-rapporten visar på brister i fabriker, som BRIO använder som underleverantörer, och detta är något vi tar på största allvar. Rapporten pekar också på svårigheten att som utomstående få full insyn hos de kinesiska företagen. Vi har redan idag en kommunikation med underleverantörer till BRIO-märkta produkter och denna kommer vi att fördjupa ytterligare.

**BRIO har inte blundat för problematiken.** Inom BRIO finns sedan flera år ett aktivt intresse att delta i utvecklingen av code of conduct-regler för leksaksbranschen. På världsmarknaden är BRIO en liten aktör och det är genom leksaksbranschens internationella organisationer detta arbete drivs mest effektivt. ICTI har tagit detta som en prioriterad fråga och inte minst initiativet till att ”licensiera” leksaksleverantörer (ett initiativ som infördes under föregående år) kommer troligtvis att vara ett steg för att förbättra förhållandena vid fabrikerna i Fjärran Östern.

Den kinesiske underleverantör BRIO använder i störst omfattning för produktion av BRIO-märkta leksaker är en av de första som blivit certifierad. Certifieringen är emellertid inte den enda faktorn i detta omfattande arbete.

BRIO använder dels underleverantörer för egenmärkta leksaker, dels köper vi produkter av andra varumärken eller anonymvaror. I det senare fallet är ambitionen att samarbeta med seriösa underleverantörer inte lägre än för de egenmärkta. För att rikta uppmärksamhet på att etiska, kvalitets- och säkerhetskrav uppfylls av underleverantören ställer BRIO som krav att högsta ledningen för var leverantör ska underteckna och därmed personligen intyga att företaget följer de regler BRIO stipulerar i det omfattande dokumentet **Supplier's Manual**. Dessa inkluderar bl a ICTI:s normer. Supplier's Manual uppdateras ständigt och är alltså ett levande dokument.

Problematiken att kontrollera samtliga leverantörer BRIO anlitar har varit av praktisk karaktär. BRIO är för litet för att kunna utföra egna kontroller. Däremot växer nu en trend fram i branschen som leder mot att flera företag, och ibland branschorganisationer, **samarbetar i kontrollarbetet**. Detta är en utveckling som BRIO ser som mycket positiv.

SwedWatch har noterat att BRIO lyfter fram code of conduct-frågan på hemsidan. Just för att denna frågeställning är av betydelsefull karaktär inom BRIO har vi valt att informera om vilka organisationer vi arbetar genom samt efter vilka koder vi arbetar.



It's more than a toy. It's a childhood.

To SwedWatch, Attn. Kristina Bjurling  
Comments to "Leksaker til vilket pris?"  
Hong Kong 2004.09.28



**TOP-TOY (Hong Kong) Ltd.**  
Room 1105, 11/F  
Central Plaza  
18 Harbour Road  
Wanchai, Hong Kong  
Tel :+852 2802 7356  
Fax:+852 2802 8016  
[www.top-toy.com.hk](http://www.top-toy.com.hk)

We agree with the report that a dialog between the company placing the orders and their suppliers is important for the process of improving the working conditions. Audits by itself without follow up with a constructive dialog will not help this process.

TOP-TOY, as the leader on the Swedish toys retail market, has an advance sourcing structure. This fully supports our goal to be "Corporate Social Responsible" (CSR), and e.g. TOP-TOY's "Code of Conduct" is integrated with our business contracts. TOP-TOY can confirm improvements within the last few years.

The report states that limited information is shown on the web-site [www.top-toy.com](http://www.top-toy.com). Please note that TOP-TOY has our dedicated web-site targeted to our suppliers on [www.top-toy.com.hk](http://www.top-toy.com.hk). Click on "Supplier info" for more details, including our full "Code of Conduct" (downloadable in English and Chinese). We find the information more relevant for our suppliers, compared to the end consumers.

In January 2004 TOP-TOY arranged a visit for SwedWatch to 2 factories in China, and in May 2004 we arranged another visit to the same factory and a new factory. In total we have shown 3 of TOP-TOY's key suppliers to SwedWatch, but only one (Supplier "B") is included in the report? One of the factories SwedWatch visited, including filming and interview, is the key supplier of games to TOP-TOY. This factory has a modern management and they are applying for the ICTI certificate. SwedWatch saw examples where TOP-TOY has moved game products from lower grade factories to this factory, where TOP-TOY accepted price increases of between 20-40% for "the same product". This is showing TOP-TOY's commitment to our CSR. The previous suppliers were not interested in a dialog about the working conditions. The report is missing one important point, and that is the support of the professional and often expensive factories is essential to keep on the improvement in the factories.

We are displeased with some of the findings, and we are working with Fair Trade Center/HKCIC to clarify the serious issues. All 6 factories manufacturing TOP-TOY branded products have within the last few years been audited by TOP-TOY, and therefore we have a detailed level of information about the factories. TOP-TOY has agreed under confidentiality to share and compare the findings from TOP-TOY's audit with the interviews made by HKCIC.

The additional research is going on with Fair Trade Center/HKCIC and TOP-TOY. We expect it will result in:

- TOP-TOY's Audit tools and Procedures will be improved as much as possible to cover unknown problems.
- Where the problems are confirmed likely, follow up (including a correction plan) with the relevant suppliers will be made.

In the report the "conclusions" are made based on the assumptions that the information from the interviews is nothing but the truth.

- Approx. 12 persons have been interviewed by HKCIC out of more than e.g. 2000 persons working in one factory. The interviews were made outside the factory without any proof or access to documentation.
- A factory audit made by TOP-TOY takes two full days for one factory. We interview about the same number of persons, and in addition we do verify all information by cross check of documents (incl. payroll, employment contracts, insurance) besides inspecting the working conditions.

The interviews are an important part of TOP-TOY's audits. However, the report does not mention how the other companies perform their factory audits?

The working hours is a general problem, but your conclusion that some factories are breaking the law is made without knowing if the factory has a special permission from the local labour department to exceed the normal overtime during a limited peak season. The workers may not be aware of this permission, but this is part of the material we collect and check during TOP-TOY's factory audit inside the factory.

We appreciate the work done by the team behind this report, and will use the input and information to improve the way TOP-TOY is working with our social responsibility.

Best regards  
**TOP-TOY (Hong Kong) Ltd.**  
Lars Gjoerup  
General Manager

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Lars Gjoerup", is written over the typed name and title.





Swedwatch:  
Kristina Bjurling, Årstavägen 94, 120 54 ÅRSTA

Stockholm den 11 oktober

### **Kommentar till rapporten "Leksaker till varje pris?"**

Coop Norden gör, via inköpsorganisationen Intergroup, inköp i Kina och andra länder. Vi har en särskild policy för etisk handel och sedan åtskilliga år tillbaka en egen etisk uppförandekod. Därför ser vi mycket allvarligt på de uppgifter om missförhållanden som kommer fram i rapporten "Leksaker till varje pris?"

Rapporten fokuserar särskilt på Coop Norden samt andra företag som ställer höga krav och som har en egen uppförandekod för leverantörer. Coop Nordens arbetssätt vid inköp av varor bygger bland annat på följande synsätt:

- Vi arbetar systematiskt med att överföra de policyer, som våra ägare i konsumentorganisationerna i Sverige, Danmark och Norge antagit, till styrande principer och direkta varukrav. Vår egen uppförandekod är ett exempel på detta.
- Vår uppförandekod är avsedd att uttrycka de minimikrav vi ställer på våra leverantörer. Alla våra leverantörer får i avtal förbinda sig att följa uppförandekoden och detta kontrolleras vid regelbundna besök hos leverantörerna.
- Vi arbetar med långsiktiga relationer till våra leverantörer. På så sätt kan vi bättre kontrollera, påverka och förbättra eventuella missförhållanden. Vi köper inte enstaka partier från okända leverantörer där vi inte vet hur varorna producerats.

I rapporten refereras till intervjuer som gör gällande att de förhållanden som regleras i koden (löneförhållanden, säkerhetsfrågor, miljöfrågor mm) systematiskt åsidosätts av några av våra leverantörer. Enligt rapporten sker detta genom att leverantörerna använder "dubbel bokföring" och på andra sätt lurar våra och andras inspektörer och inköpare.

Många av de missförhållanden som rapporten beskriver bottnar i de brister som finns på den kinesiska arbetsmarknaden. Vi anser att vi genom att fortsätta handla med Kina, genom att ha långsiktiga relationer med leverantörer och genom att fortsätta ställa krav kan bidra till att förbättra villkoren på fabrikerna. Det gör vi bland annat genom att upplysa arbetarna om de krav vi ställer – krav som också är deras rättigheter. Vi kommer nu att försöka säkerställa att informationen om vår uppförandekod når fram på ett tydligare sätt och att arbetarnas deltagande i arbetet med uppföljningen förbättras.

Genom att rapporten har vi fått bättre möjligheter att utföra våra kontroller och därmed se till att vår kod följs. Vi kommer att följa upp anklagelserna mot de namngivna leverantörerna. Vi kommer också att använda erfarenheterna i den fortsatta utvecklingen av kontrollen, gentemot leverantörerna som nämns i rapporten och det stora flertal som inte finns med där.

Med vänlig hälsning

Åke Natt och Dag, miljöchef Coop Norden







# Globala Studier

**Nr 4: Trade and hunger – an overview of case studies on the impact of trade liberalisation on food security.** John Madeley. Oktober 2000

**Nr 5: Jordbruket och WTO – kan avreglering förenas med trygg livsmedelsförsörjning och ekologisk uthållighet?** Peter Einarsson. Maj 2001

**Nr 6: Svensk export och skuldfrågan – möjligheter och utmaningar för exportkreditgarantier.** Dennis Pamlin. Januari 2001

**Nr 7: Löftenas årtionde – en sammanfattning av 1990-talets FN-konferenser.** Johan Romare. Februari 2001

**Nr 8: Det globala kasinot och dess kritiker från Keynes till Tobin.** Kenneth Hermele. Mars 2001

**Nr 9: Globala företag – globalt ansvar? En studie om Volvo och Ericsson.** Kristina Bjurling och Helena Bergh de Medeiros. Oktober 2001

**Nr 10: TRIPS – vad betyder WTO:s patentavtal för de fattiga ländernas människor och miljö?** Marie Byström och Peter Einarsson. April 2002

**Nr 11: Skuldskrisen – en liten bok om Syds stora låns.** Kenneth Hermele. November 2001

**Nr 12: Fattigdomsbekämpning på de fattigas villkor? En studie om Poverty Reduction Strategies – Världsbankens och IMF:s nya initiativ för fattigdomsbekämpning.** Sofia Walan. April 2002

**Nr 13: Ekologisk skuld – ett hinder för utveckling.** Klas Rönnbäck. Juni 2002

**Nr 14: Hur den fattiges fisk hamnar på den rikes bord. EU:s gemensamma fiskeripolitik och dess effekter för länder i Syd.** Staffan Danielsson. Oktober 2002

**Nr 15: Har världen blivit bättre? Fakta om välfärd och miljö.** Mats Wingborg och Markus Larsson. Januari 2003

**Nr 16: Att handla för jämställdhet – ett genderperspektiv på global handel och WTO.** Klas Rönnbäck. Mars 2003

**Nr 17: Vägar ut ur skuldfällan.** Kenneth Hermele. Mars 2003

**Nr 18: Ställ företag till svars! Förslag till globalt bindande regelverk.** Tove Zetterström. Juni 2003

**Nr 19: Investera för utveckling – fakta och myter om utländska investeringar och investeringsavtal.** Mattias Söderberg och Maud Johansson. September 2003

**Nr 20: Världens ordning, 60 år med Världsbanken och IMF.** Kenneth Hermele. September 2004

**Nr 21: Miljön på undantag, de internationella miljöavtalen och WTO.** Göran Eklöf. September 2004

## ••• Beställ

Rapporterna kan beställas från Forum Syd (från 50 kr/styck) eller laddas ner från [www.forumsyd.se](http://www.forumsyd.se). Om du vill prenumerera på Globala Studier eller få information om nya nummer per e-post, meddela Forum Syd på [globalastudier@forumsyd.se](mailto:globalastudier@forumsyd.se) eller 08-506 370 00.

Guangdong, Kina, 2004. Här tillverkas julklapparna till våra barn. Ett centrum för leksakstillverkning. Men också för kränkningar mot arbetarnas rättigheter i Kinas exportindustri.

Hur ser det egentligen ut i tomtens verkstad? I maj 2004 gjorde SwedWatch en undersökning på plats i Guangdong i Kina där en stor del av leksakstillverkningen sker. SwedWatch och Fair Trade Center har även låtit en organisation i Hong Kong genomföra intervjuer med arbetare utanför fabriker till nio företag som levererar leksaker till den svenska marknaden.

Av intervjuerna med arbetarna framgår att arbetsvillkoren ofta är hårda. Arbetstider på 14 timmar per dag, sju dagar i veckan, samtliga dagar i månaden är inte ovanliga under högsäsongen. Därtill kommer farlig arbetsmiljö, obefintlig hälso- och säkerhetsutbildning och låga löner. Detta innebär att de nordiska företagens leverantörer bryter mot kinesisk lagstiftning, ILO-konventioner samt sina egna uppförandekoder. Berörda företag är Coop, Top Toy (BR-leksaker och Toys R Us), Brio, ICA och Åhléns. Sociala inspektioner som genomförts av företagen har inte lyckats avslöja dessa förhållanden. Istället har majoriteten av leverantörerna olika system för att fuska med kontrollerna.

Rapporten "Billig, snabb och lydig – en rapport om kinesiska leksaksarbetare och företagens ansvar" avslöjar hur bristen på medverkan från de kinesiska arbetarna och företagens ovilja att betala för rimliga arbetsvillkor gör att företagens löften till konsumenterna inte åtföljs i verkligheten.