



Socialt ansvar - rapport #1 - Tjeckien

Innehåll

Viktigaste punkter	1
Sammanfattning	2
Fackligt perspektiv.....	3
Hemarbetare.....	4
Företagsledning.....	5
Fabriksbesök.....	6
NGO.....	7

Viktigaste punkter

- Vi ser med avseende på Lavish Designs uppförandekod inga hinder för att starta produktion hos Beadworld.
- Lavish Design behöver under kommande år titta på ersättningsnivåer (inkl socialförsäkringar) för hemarbetare.
- För det fortsatta arbetet med hemarbetare finns intressanta möjligheter att samarbeta med den tjeckiska organisationen European Contact Group.
- Beadworlds miljöarbete är idag inte strukturerat, därför bör Lavish Design i samarbete med fabriksledningen identifiera de viktigaste miljöaspekterna i produktionen.
- Lavish Design bör gå vidare med att i samarbete med Beadworlds ledning få ta del av redan gjorda inspektioner och om det inte är möjligt företa en egen kontroll av hälsa och säkerhet.



2007-10-22

Sammanfattning

Som ett led i arbetet med att få bästa möjliga kunskap om villkoren i hela produktionskedjan genomfördes den 8 – 10 oktober en resa till Jablonec nad Nisou i Tjeckien där produktion av glaspärlor och sammansättning sker.

Jag träffade representanter för en lokal facklig organisation, VD för den produktionsenhet som ansvarar för både glaspärlor och sammansättning, företagets ansvariga för hemarbetare, en förman på glasfabriken samt en representant för en organisation som gjort research kring villkoren för hemarbetare i Tjeckien.

Syftet var framför allt att från olika intressenter samla så mycket information som möjligt om situationen på plats, villkoren för olika typer av arbetare, samt leverantörens attityder kring olika typer av ansvarsfrågor. Informationen ska Lavish Design använda i det fortsatta arbetet för att säkra goda arbetsförhållanden och i marknadsföring och annan kommunikation.

Det övergripande intrycket är att Lavish leverantör, Beadworld, är ett seriöst företag som tar både kvalitetsaspekter och arbetsvillkor på allvar. De är relativt öppna med information och förstår Lavish behov. Fabrikslokalen är välordnad. Vid vårt besök kunde vi inte se något som akut behöver åtgärdas. Representanter från den lokala fackklubben på Jablonex Group redovisar inga problem med organiseringsfrihet. Samtidigt är organiseringsgraden låg i regionen och facklig representation saknas helt hos Beadworld.

Lönenivåerna är i nivå med branschpraxis, från 10 000 tjeckiska kronor (3 500 SEK). De garanterar att inte underskrida lagstadgad minimilön för någon del i arbetsprocessen, inklusive hemarbetare. Den del av Lavish Designs produktion som kommer att göras av hemarbetare utförs av 5 – 6 personer som företaget har en långsiktig relation med.

Här finns dock det största frågetecknet och den för Lavish ambitionsnivå största utmaningen. Hemarbetarna är inte anställda utan anlitas med något som liknar f-skattesedel. Det betyder att arbetsgivaren inte betalar några sociala avgifter, försäkringar etc, vilket i sin tur gör att lönen i praktiken blir lägre än den redovisade. Samtidigt finns här också den mest spännande möjligheten att göra något proaktivt, genom ett samarbete med den organisation, European Contact Group, som jobbar aktivt med situationen för hemarbetare i Tjeckien. Mer om det nedan.



2007-10-22

När det gäller miljö har företagsledningen väldigt dåliga kunskaper. All form av proaktivt strategiskt miljöarbete saknas. Det finns varken miljöpolicy, miljöledningsarbete eller målsättningar om minskad miljöpåverkan. De hänvisar till att gällande lagstiftning följs men commercial director vet inte vem på fabriken som har det övergripande ansvaret för att reglerna följs utan hänvisar till förmansnivå. Samtidigt bör sägas att den miljölagstiftning som finns harmoniserar med EU-standard och därmed är relativt fulltäckande. Frågetecknet gäller snarare hur väl kunskaper om de regler som finns kommuniceras och följs internt.

Fackligt perspektiv

Jag träffade två personer från den största lokala fackklubb som finns på Jablonex Group, det största pärl-och smyckesföretaget i regionen. Mr Zdenek Bursa och en kvinna jag tyvärr inte minns namnet på (fick aldrig något visitkort av henne heller).

Arbetslösheten i regionen ligger enligt Bursa på 6,8 procent vilket är ungefär en procentenhet under den nationella siffran på 7,7 procent (februari 2007). Samtidigt ligger lönenivåerna 20 – 30 procent under genomsnittet för Tjeckien, framför allt beroende på att det är mycket industriproduktion av äldre snitt. I princip alla industrier var statligt ägda fram till 1989 men runt 80 procent privatiserades under 90-talet, till betydande del med hjälp av utländskt kapital.

Fackets viktigaste uppgifter är att teckna kollektivavtal, säkra sociala förmåner inklusive semester, minska löneskillnader nationellt och bistå medlemmar med juridisk hjälp. Enligt Bursa och hans kollega är det mycket bättre villkor för de som arbetar under kollektivavtal gentemot de som inte gör det. De menar också att de flesta större fabriker har kollektivavtal. De visste inte hur hög den fackliga anslutningsgraden var hos fabrikerna i området, men på deras arbetsplats är 60 procent medlemmar i facket. Facket har fler medlemmar bland arbetare än tjänstemän och antalet har varit relativt stabilt under de senaste åren.

De senaste 5-6 åren har många textilfabriker stängt, samtidigt som bilindustrin har expanderat kraftigt och motverkat en ökande arbetslöshet. Sedan 2005 känner regionen av en ökande konkurrens från främst sydostasien och Kina. Det gäller inte minst smyckesindustrin, Jablonex Group omstrukturerar och gör sig av med närmare en tredjedel av arbetsstyrkan. Den fackliga strategin för att möta konkurrensen är att med kvalificerade medarbetare leverera högsta kvalitet. Goda villkor för de anställda är en nödvändighet för att förverkliga den ambitionen. Samtidigt är en av fackets viktigaste målsättningar att behålla arbetstillfällena för sina medlemmar.



2007-10-22

På frågan om hur köpare och producenter kan underlätta facklig organisering och kollektiva förhandlingar svarar Bursa och hans kollega att det är svårt. Efter kommunismens fall 1998 ses fackföreningar av många som en rest från det gamla systemet och det finns en generellt negativ inställning. Fackrepresentanterna upplever att det blivit lite lättare att prata om de fördelar, bland annat ökad trygghet, som finns, men fortfarande är det största hindret folks fördomar.

Det finns exempel på att köpare, företag från västeuropa, explicit har efterfrågat kollektivavtal och då påskyndat bildandet av en fackklubb hos leverantören. Bursa menar att fackethar rutiner för att hantera den typen av påtryckningar och ser positivt på det, men säger samtidigt att det är ovanligt.

En intressant information var att fackrepresentanterna sade att de hade närmare 300 hemarbetare som medlemmar. Bursa och hans kollega var inte så insatta i hur facket arbetade med hemarbetarna men berättade bland annat att vissa delar av ett kollektivavtal kan vara applicerbart även på hemarbetare och att de viktigaste kraven är att det finns en klagomålsmekanism och att det utgår ersättning för utgifter för el, transporter osv.

Hemarbetare

Tillsammans med Louise och flera av Beadworlds designers träffade jag den person som ansvarar för relationerna med företagets hemarbetare. Det bör nämnas att översättningen i det här fallet gjordes av Mr Jakoubě vilket gör att de intervjuade knappast kunde tala helt fritt. Som exempel kan nämnas att svaret på frågan om vad som kan förbättras blev – vet inte, kan inte komma på något (!). Samtidigt var det ett lätt och öppet samtal som trots chefsnärvaro gav en hel del intressant information.

Beadworld använder sig i dagsläget av 20 hemarbetare. De allra flesta arbetar heltid men deltid förekommer också. Det handlar enbart om ihoppsättning, ingen produktion eller kemisk behandling sker i hemmen. Ansvarig person fungerar som mellanhand och kontaktperson för de kontrakterade arbetarna. Hon är den som delar ut material och samples och ger instruktioner. Det är också hon som är den hemarbetarna pratar med om det är något de vill klaga på eller diskutera.

När det gäller ersättning sker den på styckebasis, dvs de får betalt per färdigställt smycke. Alla hemarbetare har samma skriftliga avtal med Beadworld och ersättningen är beroende på uppdragets komplexitet. Enligt fabriksledningen går ca 1/3 av kostnaden för en färdig produkt till hemarbetaren. Ingen betalas mindre än motsvarande minimilön (2600 kr/mån motsvarande 16 kr/tim), men som nämnts



2007-10-22

tidigare ingår inga sociala avgifter i det vilket gör den reella ersättningen lägre. De använder sina egna verktyg. Dessutom har hemarbetarna ingen betald semester eller anställningstrygghet längre än pågående uppdrag.

Ersättning för utgifter för elektricitet, transporter och annat utgår genom att de får betalt per enhet plus 60 procent extra för omkostnader. För Lavish del kommer 5-6 personer att kontrakteras för att arbeta med Lavishprodukter. På grund av komplexiteten i Lavish smycken handlar det om några av de bästa och därmed också ersättningar som ligger över den lägsta nivån. Hur mycket vet vi dock inte i nuläget. Positivt i sammanhanget är att Lavish kan veta exakt vilka individer som jobbar med våra produkter och genom det få bättre kunskaper om situationen. Det ger också goda möjligheter att direkt påverka deras villkor. En sak som diskuterades under besöket var att Lavish står för kostnaderna för de verktyg som behövs.

Företagsledning

Jag träffade Commercial Director Miroslav Jakoubě för att diskutera Lavish uppförandekod och Beadworlds engagemang när det gäller socialt ansvar och miljö. Beadworld är den största producenten av glaspärlor i Tjeckien. Glasstavarna köps från Jablonex Group och alla kvaliteter, färger och former produceras i den egna fabriken i Alšovice. 80 procent av omsättningen utgörs av glaspärlsproduktion och 20 av tillverkning av smycken.

Företaget var som alla andra statligt ägt fram till början av 1990-talet då det köptes av den fortfarande största kunden, en Tjeck bosatt i USA. Den amerikanska marknaden är därför också Beadworlds största exportmarknad, både för pärlor och smycken. På andra plats kommer Europa.

Arbetsplatsen har inte någon fackklubb. "Det behövs inte" enligt mr Jakoube. Lönenivåerna sätts i linje med de ramar som dras upp av nationella överenskommelser och branschpraxis. "Vi vet ganska väl vad de andra betalar och ligger på samma nivå" menar Jakoube. Jag förklarade att ett kollektivavtal är det bästa och enklaste sättet för oss att få garantier för att arbetsvillkoren är i linje med våra ambitioner. Han uttryckte viss förståelse och idag är det viktigaste att vi uttryckt Lavish vilja på det här området. Vi är inte i någon position i nuläget att ställa några krav på kollektivavtal, något som kanske inte heller är lämpligt att som köpare kräva. Däremot bör Lavish fortsätta att ligga på och i takt med att volymerna ökar kan vi bli tydligare och mer explicita.



2007-10-22

Lönepolicyen bygger på en minimilön plus ersättning per kilo producerat material. Medelåldern bland de anställda i produktionen är 40-45 år och de flesta jobbar många år. Mr Jakoube upplever inget problem med att hitta personal.

Företagsledningen ser liksom de fackliga organisationerna att den huvudsakliga och ökande konkurrensen kommer från Kina. Men någon utvecklad strategi för att möta detta redovisades inte. ”Vi ska fortsätta göra det vi är bäst på” menade Jakoube utan att fördjupa sig mer i ämnet.

Miljöarbetet lämnar som nämnts en del övrigt att önska. Interna policies saknas för både miljöfrågor och hälsa och säkerhet. Företaget försäkrar dock att all relevant lagstiftning följs. De har också blivit arbetsmiljöinspekterade genom offentliga kontroller som enligt Jakoube avslöpt utan anmärkning. Jag fick ett undvikande svar på frågan om Lavish kunde få tillgång till resultatet från de kontroller som gjorts men avser att återkomma med en mer formell fråga per e-post då avtalet Beadworld – Lavish är påskrivet och klart.

Fabriksbesök

Tillsammans med Mr Jakoubě gjordes ett besök på den enhet som producerar allt det material som Beadworld kan leverera. Fabriken ligger i det lilla samhället Alšovice, några kilometer från kontoret i Jablonec nad Nisou. Det var endast ett kortare besök strax innan lunchtid. Lokalerna är ljusa och luftiga, ventilationen verkar god och ljudnivån acceptabel. Basal skyddsutrustning finns och ser ut att användas. Maskinparken är till största delen rejält ålderstigen och mycket av arbetet görs manuellt. I övrigt fanns tillgång till flera toaletter, synliga förbandslådor och det finns en matsal på området där man kan äta medhavd mat.

Det var inte möjligt att bedöma hantering av kemikalier och övrig miljöskadlig verksamhet men det övergripande intrycket är ändå att det är god ordning och att arbetet är välorganiserat. Fabriken är uppdelad i en del som är tillverkning (stansning, färgning, efterbehandling), en som är sammansättning och en som är lager. Slitet men omhändertaget är en gemensam nämnare.

Stämningen på området var avslappnad. Jakoube hälsade och småpratade med de flesta. En kort tid efter att vi kommit tystnade maskinerna och folk släntrade iväg till lunch. Jag hade inte möjlighet att gå runt på egen hand eller att prata med anställda, till det hade behövts en tolk och möjlighet att träffa anställda utanför arbetstid. Jag blev dock visad alla de huvudsakliga lokalerna och verksamheterna och det var bara att kliva på. Och trots betalning per kilo produktion verkade situationen inte pressad.



2007-10-22

Detta kan givetvis skilja sig mellan olika perioder men intrycket är ändå att det är en respektfull relation mellan arbetsgivare och arbetstagare.

NGO

Louise och jag träffade Ms Ivana Sindlerová på organisationen European Contact Group. Det är en oberoende ideell organisation som arbetar med att stärka kvinnors situation i samhället, bland annat genom att driva frågor kring diskriminering på arbetsmarknaden. De har som hittills enda aktör gjort research på hemarbetares villkor och deras syn på sin situation i flera olika branscher i Tjeckien. Ivana är författare till den senaste rapporten, "Women and home-based work in Czech Republic", som släpptes hösten 2006.

Forskningen bygger på djupintervjuer av ett drygt 20-tal kvinnor som är aktiva som hemarbetare i en rad olika branscher. Smyckesproduktion är en av dessa och också bland det vanligaste när det gäller de sk "manuella" arbetena. De största skillnaderna fann organisationen mellan dessa och kunskapsbaserade arbetsuppgifter. För samtliga respondenter gällde att de manuella arbetsmomenten var underbetalda, oskyddade och utförda av framför allt lågutbildade kvinnor. Vissa arbetade med kontrakt, vissa utan. Det förekom flera olika typer av avtal, med det gemensamt att arbetsgivarens ansvar var inget eller begränsat.

I många fall var ersättningen under den lagstadgade minimilönen. Få jobbade heltid men generellt hade de dålig koll på hur mycket de egentligen jobbade eller tjänade. De flesta kombinerade hemarbetet med att ta hand om hus, barn och man. Andra svårigheter är dålig eller ingen ersättning för utgifter (för el, transporter, verktyg osv) samt osäker och oregelbunden inkomst (uppdrag ges ett och ett utifrån behov hos uppdragsgivaren). Positiva aspekter som kom fram i intervjuerna var att kvinnorna känner att de bidrar till hushållskassan och att detta gör dem mer oberoende gentemot sina män.

De resultat som Ivana kommit fram till är naturligtvis inget bevis för att det ser ut så här hos Beadworlds kontrakterade hemarbetare. Men eftersom resultaten är så entydiga, både mellan branscher och i olika delar av landet och eftersom smyckesarbetare ingick i underlaget, ger det sannolikt ändå en förhållandevis god bild av situationen generellt.

Slutsatserna för Lavish del bör vara flera. Den viktigaste handlar om att villkoren för Beadworlds hemarbetare troligen inte tillhör de värsta. Vi har fått garantier för att alla har skriftliga avtal, får ersättning för omkostnader och betalas minst minimilön,



2007-10-22

men villkoren lämnar ändå en hel del att önska. Eftersom arbetsgivaren inte betalar sociala avgifter går ersättningen inte att jämföra med en anställds. Vad Beadworlds försäkran om att betala minst minimilön egentligen betyder är därför oklart. Dessutom saknas anställningstrygghet, sjukförsäkring och ersättning för verktyg. Vilken typ av avtal Beadworlds hemarbetare har vet vi inte.

Situationen för hemarbetare är en möjlighet för Lavish att verkligen visa framfötterna när det gäller sitt arbete med socialt ansvar. Under mötet med Ivana diskuterade vi möjligheterna till någon typ av samarbete. Vi var överens om att vi borde kunna hjälpa varandra. Lavish behöver hitta ett bra sätt att jobba med situationen hos hemarbetarna och European Contact Group behöver gå vidare och bli mer konkreta i sitt arbete. De funderar på att välja smyckesindustrin för det fördjupade projekt de just nu söker finansiering för.

Diskussionen med European Contact Group bör fortsätta, men Lavish behöver tydligt formulera för sig självt vad man vill åstadkomma med ett eventuellt samarbete. Jag tänker mig att syftet för Lavish del är att bidra till att situationen för hemarbetare inom smyckesindustrin blir bättre genom att tillsammans med en ideell organisation utforma och genomföra ett projekt som kan stå som modell också för andra företag i framtiden. Ett sådant samarbete har förutsättningar att stärka trovärdigheten i Lavish varumärke samtidigt som det skapar positiv skillnad för en av de mest utsatta grupperna i samhället.

Konkret kan det innebära att Lavish tillsammans med European Contact Group tar fram en metod för att betala hemarbetarna socialförsäkringar samt gör det för de som gör Lavish smycken. Ett annat alternativ är att gemensamt initiera ett bredare projekt för att hitta olika möjligheter mot att i praktiken förbättra villkoren för hemarbetare i smyckesindustrin och använda Beadworld / Lavish som exempel.

Författare: Jerker Thorsell