

Til Norges Bank

5. mai 2017

Tilråding om utelukkelse av Hansae Yes24 Holdings Co. Ltd. og Hansae Co. Ltd. fra Statens pensjonsfond utland

Sammendrag

Etikkrådet for Statens pensjonsfond utland (SPU) tilrår å utelukke selskapet Hansae Yes24 Holdings Co. Ltd. (Hansae Yes24) og datterselskapet Hansae Co. Ltd. (Hansae) fra SPU på grunn av arbeidsforholdene ved selskapets tekstilfabrikker.

Hansae har 11 datterselskaper som produserer tekstiler og klær i fem land i Sørøst Asia. Hansae Yes24 er selskapets største eier og har bestemmende innflytelse over Hansae. Begge selskapene er børsnotert i Sør-Korea.

Hva rådet har tatt stilling til

Etikkrådet har vurdert om det er en uakseptabel risiko for at HansaeYes24 og Hansae medvirker til eller er ansvarlig for systematiske brudd på internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

At menneskerettighetskrenkelser er systematiske, innebærer at bruddene har et betydelig omfang - at de er tallrike, at det er forskjellige typer rettigheter som krenkes eller at de foregår i mange enheter i selskapet. Rådet legger til grunn at ”systematisk” innebærer et krav om akkumulering av slike krenkelser som ikke fremstår som isolerte brudd, men som utgjør et handlingsmønster. I saker der brudd på arbeidstakerrettigheter skjer i selskapers egen virksomhet, har selskaper et selvstendig og direkte ansvar for sine ansatte og for å hindre at deres arbeidstakerrettigheter krenkes. Rådet mener at terskelen for hva som kan aksepteres av normbrudd i selskapets egen virksomhet, må være lavere enn hva som kan aksepteres, når et selskap medvirker til andres normbrudd.

I vurderingen av risiko for nye menneskerettighetsbrudd legger rådet vekt på hvordan et selskap tidligere har respondert når normbrudd har blitt avdekket, og hva selskapet har gjort for å hindre at normbrudd skjer igjen.

Etikkrådets undersøkelser og vurdering

Tilrådommen er i hovedsak basert på inspeksjonsrapporter om arbeidsforholdene ved Hansae Vietnams fabrikker i perioden oktober 2015 til oktober 2016 fra de amerikanske organisasjonene Fair Labor Association (FLA) og Worker Rights Consortium (WRC).

Arbeidsforholdene som ble avdekket ved Hansae Vietnam, omfattet blant annet lovbrudd knyttet til helse, miljø og sikkerhet, herunder overarbeid som medførte at arbeidere besvimte ved symaskinene, restriksjoner på ansattes bruk av toaletter og trakassering, manglende brannsikkerhet, tvungen overtid, ulovlige restriksjoner på sykefravær, usaklige oppsigelser, diskriminering og manglende organisasjonsfrihet. Normbruddene har foregått i flere av Hansae Vietnams fabrikker og ser ut til å foregå ved Hansaes datterselskap, Costec, i Myanmar.

Ikke alle bruddene kan karakteriseres som menneskerettighetsbrudd og er isolert sett ikke grove, men omfattende. De viser at nasjonale lover ikke følges, at tiltak ikke gjennomføres, og at det i liten grad skjer en kontroll og oppfølging fra ledelsens side for å sikre at krav knyttet til arbeidsforhold faktisk gjennomføres i fabrikkene. FLA fant 81 brudd på sine retningslinjer og har pålagt Hansae Vietnam å gjennomføre rundt 250 tiltak gjennom en *corrective action plan*. Ifølge FLA-rapporten har Hansae Vietnam allerede gjennomført mange tiltak, og ytterligere tiltak skal gjennomføres i 2017.

Brudd på arbeidstakerrettigheter har blitt påpekt i Hansae gjennom mange år. Både kunder og organisasjonen Better Work inspiserer fabrikkene jevnlig. Better Work har for eksempel i flere av de årlige rapportene påpekt mangler ved brannsikringen og begrensninger av

organisasjonsfriheten. Disse forholdene ble likevel fortsatt observert av WRC i 2016. Etikkrådet legger til grunn at selskapet så langt ikke har hatt et system for å forhindre, avdekke og avhjelpe brudd på arbeidstakerrettigheter.

Rådet har kommunisert med Hansae flere ganger i løpet av det siste året og har også hatt et møte med selskapet. Hansae Vietnam er i ferd med å rette opp mange av normbruddene som et resultat av inspeksjonene i 2016. Etter møtet med rådet i september, har Hansae informert om at selskapet har innsatt ny ledelse ved Hansae Vietnam. Selskapet har engasjert et amerikansk advokatfirma med erfaring på menneskerettighetsområdet for å evaluere selskapets policy og tiltak og foreslå forbedringer i ledelsessystemer og implementering av beste praksis. Rådet er også kjent med at Hansae har hyret inn eksperter for å bistå selskapet med å bedre dialogen mellom ansatte og fabrikkledere og med opplæring av fabrikkledere ved Hansae Vietnam.

Rådet har merket seg at selskapet nå arbeider med å forbedre arbeidsforholdene ved Hansae Vietnam. Etikkrådet legger likevel vekt på at brudd på arbeidstakerrettigheter i selskapet er blitt påpekt gjennom mange år, og at Hansae også tidligere har forpliktet seg til å rette opp normbrudd i egen virksomhet uten at dette har ført til varige forbedringer. Etikkrådet mener at Hansae må skape forutsetninger for en permanent bedring av arbeidsforholdene, ikke bare ved fabrikkene i Vietnam, men i alle selskapets fabrikker. Det krever en betydelig holdningsendring til arbeidstakerrettigheter i konsernet og et gjennomgripende system der konsernet kommuniserer at normbrudd er uakseptable, og tar ansvaret for å kartlegge risiko, avdekke brudd, adressere avvik og innføre et styringssystem der etterlevelse av lover og interne retningslinjer får konsekvenser. Det er ikke tilstrekkelig å respondere fragmentarisk og reaktivt på normbrudd i den enkelte fabrikk etter hvert som de blir påpekt, slik Hansae hittil har gjort.

Selv om Hansae nå er innstilt på å gjøre endringer også i andre av selskapets datterselskaper og fabrikker, er det ikke klart for rådet hvordan eller når dette vil skje. En endring i kultur, ledelse og organisering på områder som ikke utelukkende er knyttet til fortjeneste, vil være krevende og sannsynligvis ta lang tid. I lys av at selskapets arbeid med en mer systematisk tilnærming til arbeidstakerrettigheter synes å være i startfasen, at omfanget av normbrudd har vært stort i flere av selskapets fabrikker og har pågått over lang tid, og at selskapet ikke tidligere har vært i stand til å skape varige forbedringer i arbeidsforholdene, mener Etikkrådet at det fortsatt er en uakseptabel risiko for at Hansae vil være ansvarlig for systematiske brudd på arbeidstakerrettigheter.

Innhold

1	Innledning	1
1.1	Hva rådet har tatt stilling til	1
1.2	Kilder	3
2	Undersøkelser av Hansaes fabrikker	3
2.1	Hansae Vietnam	3
2.1.1	Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	5
2.1.2	Tvunget overtid	7
2.1.3	Lønnstrekk for lovlig sykefravær	8
2.1.4	Usaklige oppsigelser	8
2.1.5	Diskriminering	9
2.1.6	Klagemekanismer	9
2.1.7	Organisasjonsfrihet	9
2.2	Hansae i Myanmar – Costec International	10
3	Informasjon fra selskapet	11
3.1	Etikkrådets kontakt med selskapet	11
3.2	Selskapets tiltak for å bedre arbeidsforholdene	11
3.3	Selskapets tiltak for å redusere risiko for normbrudd	14
4	Etikkrådets vurdering	15
5	Tilrådning	17

1 Innledning

Etter en rekke alvorlige ulykker og rapporter om dårlige arbeidsforhold i tekstilindustrien i enkelte land, har Etikkrådet iverksatt undersøkelser av arbeidsforhold ved tekstilfabrikker i land hvor forekomsten av brudd på arbeidstakerrettigheter antas å være særlig stor. Et av selskapene som har blitt undersøkt, er Hansae.¹

Hansae er et multinasjonalt selskap med 11 datterselskaper som produserer tekstiler og klær i fem land (Vietnam, Nicaragua, Guatemala, Haiti, Indonesia og Myanmar). Over 90 prosent av produksjonen (rundt 300 millioner plagg) går til det amerikanske markedet. Selskapet har over 36 000 ansatte.²

Hansae Yes24³ har en eierandel på 42 prosent i Hansae og er selskapets største eier. Sammen med personlige aksjeposter til ledere i selskapet har Hansae Yes24 en kontrollerende eierandel på 53,93 prosent.⁴ Både Hansae og Hansae Yes24 er børsnotert i Sør-Korea.

Per 31. desember 2016 var markedsverdien av SPUs aksjebeholdning i Hansae og Hansae Yes24 på henholdsvis 94,5 millioner NOK og 45 millioner NOK. Dette tilsvarer eierandeler på 1,29 og 1,52 prosent.

1.1 Hva rådet har tatt stilling til

Etikkrådet har tatt stilling til om det er en uakseptabel risiko for at HansaeYes24 og datterselskapet Hansae «medvirker til eller selv er ansvarlig for grove eller systematiske krenkelser av menneskerettighetene» i henhold til retningslinjene for observasjon og utelukkelse av selskaper fra SPU (de etiske retningslinjene).⁵ Vurderingen bygger i hovedsak på undersøkelser av arbeidsforholdene ved Hansaes fabrikker i Vietnam.

Denne saken gjelder brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i selskapets egen virksomhet. Vurderingen skiller seg følgelig på flere punkter fra tilrådsninger hvor rådet har vurdert selskapers medvirkning til andres normbrudd. Som arbeidsgiver har et selskap et direkte ansvar for sine ansatte og for å hindre at deres arbeidstakerrettigheter krenkes.

De etiske retningslinjene slår fast at utelukkelse kan skje som følge av menneskerettighetsbrudd som enten er grove eller systematiske. I vurderingen av hva som ligger i kriteriet grove eller systematiske brudd, baserer rådet seg på internasjonalt anerkjente konvensjoner og autoritative tolkninger av disse. Det må avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle om menneskerettighetsbrudd vil kvalifisere som grove eller systematiske.

Det er særlig arbeidstakerrettighetene i FNs menneskerettighetserklæring artikkel 23 og 24, nedfelt i FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) artikkel 7, som er aktuelle i denne saken. ØSK artikkel 7 fastslår retten til rettferdig lønn, trygge og sunne arbeidsforhold, rimelig begrensning av arbeidstid, rett til ferie og frihet fra diskriminering. Komitéen til ØSK har utdypet hvordan artikkel 7 skal forstås, og klargjort at helse, miljø og sikkerhet er grunnleggende elementer i retten til trygge og sunne

¹ Issuer Id 15090563

² Hansaes nettside: <https://www.hansae.com/en/index.asp>

³ Issuer Id 866436

⁴ Bloomberg

⁵ Retningslinjer for observasjon og utelukkelse av selskaper fra Statens pensjonsfond utland, <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2014-12-18-1793?q=retningslinjer+++pensjonsfond+++utland>.

arbeidsforhold.⁶ ØSK artikkel 8 omhandler retten til å danne og delta i fagforeninger og til å streike. I tillegg setter ILOs kjernekonvensjoner minimumsstandarder for arbeidslivet på flere områder, blant annet når det gjelder organisasjonsfrihet⁷ og retten til ikke å bli diskriminert.⁸ Konvensjoner for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet er også relevante.⁹

Selv om det er stater og ikke selskaper som er forpliktet etter internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, kan selskaper sies å medvirke til menneskerettighetskrenkelser. Etikkrådet tar ikke stilling til i hvilken grad staten har ansvar for eventuelle menneskerettighetsbrudd. Det er tilstrekkelig å konstatere at det aktuelle selskapet opptrer på en slik måte at det vil innebære medvirkning til grove eller systematiske krenkelser av internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.¹⁰ Dette gjelder uavhengig av om den aktuelle staten hvor krenkelsene finner sted, har tiltrådt konvensjonene som forholdene vurderes opp mot.

Rådet har tatt stilling til om forholdene ved Hansaes egne fabrikker må anses å representere *systematiske* menneskerettighetsbrudd i retningslinjenes forstand. Rådet har tidligere lagt til grunn at dersom menneskerettighetsbrudd er grove, kan det være tilstrekkelig med noen få brudd for at et selskap skal utelukkes fra fondet, mens bruddene ikke behøver å være like grove hvis de er systematiske.¹¹

At menneskerettighetskrenkelser er systematiske, innebærer at bruddene har et betydelig omfang. Det kan innebære at normbruddene er tallrike, at det er forskjellige typer rettigheter som krenkes eller at de foregår i mange enheter i selskapet. Rådet legger til grunn at «systematisk» innebærer et krav om akkumulering av slike krenkelser og som ikke fremstår som isolerte brudd, men som utgjør et handlingsmønster. Rådet har i tidligere tilrådninger vektlagt at det har vært en «systematisk og planlagt praksis fra selskapets side å bevege seg på eller over grensen for det som er aksepterte normer for arbeidsmiljø».¹²

Når det gjelder vurderingen av risiko for nye menneskerettighetsbrudd i et selskaps egen virksomhet, har rådet lagt til grunn at tidligere normbrudd vil kunne gi en indikasjon på fremtidige handlingsmønstre. Rådet legger vekt på hvordan et selskap har respondert når normbrudd har blitt avdekket, og hva selskapet har gjort for å hindre at normbrudd skjer igjen. FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter statuerer en forventning om at selskaper respekterer menneskerettighetene, forebygger risiko for brudd og håndterer faktiske brudd.¹³ Selskaper har en forpliktelse til å følge nasjonale lover og normer selv om disse ikke blir håndhevet av myndighetene. Det forventes at et selskap vurderer hvilke faktiske og potensielle negative effekter virksomheten har for de som er berørt av den, og viser at det har strategier og prosedyrer på plass som bidrar til å forhindre menneskerettig-

⁶ FNs komité for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (CESCR) er en uavhengig ekspertkomité som overvåker staters gjennomføring av konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, se <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/CESCRIntro.aspx>. Komitéen offentliggjorde i april 2016 en utdyping og konkretisering av hvordan artikkel 7 om retten til trygge og sunne arbeidsforhold bør forstås i “General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights,” se <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/087/51/PDF/G1608751.pdf?OpenElement>.

⁷ ILO konvensjoner nr. 87 og 98.

⁸ ILO konvensjoner nr. 100 og 111.

⁹ Blant annet ILO konvensjon nr. 155 om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet.

¹⁰ Dette er nærmere omtalt i Etikkrådets tilrådning om utelukkelse av Wal-Mart Stores Inc. punkt 3.2, 15. november 2005, og tilrådning om utelukkelse av Monsanto Co., punkt 5.1, 20. november 2006, se www.etikkradet.no.

¹¹ Etikkrådets tilrådning om utelukkelse av Total S.A., punkt 3.1.

¹² Etikkrådets tilrådning om utelukkelse av Wal-Mart Stores Inc, s.21.

¹³ *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

hetsbrudd. Det skal også vurderes om tiltakene som er gjennomført har effekt, og eventuelt gjøre endringer for å forhindre at brudd skjer igjen. Selskapet må også kommunisere eksternt hvordan det arbeider for å forhindre menneskerettighetsbrudd i egen virksomhet. Etikkrådet legger til grunn at det er selskapet som må godtgjøre at det arbeides tilstrekkelig med å forebygge menneskerettighetsbrudd.

1.2 Kilder

Denne tilrådingen er basert på undersøkelser av arbeidsforholdene ved Hansae Vietnams fabrikker i perioden oktober 2015 til oktober 2016 foretatt av de amerikanske organisasjonene Fair Labor Association (FLA)¹⁴ og Worker Rights Consortium (WRC).¹⁵ Opplysninger rundt arbeidsforholdene ved selskapets fabrikker i Myanmar baserer seg på informasjon og rapporter fra blant andre WRC.

Selskapet selv har bidratt med betydelig informasjon etter at utkast til tilråding ble oversendt, blant annet når det gjelder policy, prosedyrer og tiltak for å hindre brudd på arbeidstakerrettigheter. Det har også vært avholdt et møte mellom representanter for rådet og Hansae Yes24, Hansae og Hansae Vietnam. Etter anmodning fra Hansae har rådet også kommunisert med konsulenter som selskapet har engasjert for å bistå selskapet på menneskerettighetsområdet.

2 Undersøkelser av Hansaes fabrikker

2.1 Hansae Vietnam

Mer enn halvparten av Hansaes produksjon av tekstiler skjer i Vietnam hvor selskapet har tre anlegg for produksjon av klær og ett anlegg for etterbehandling av tekstiler. Hansae Vietnam Co. Ltd. (Hansae Vietnam) er det eldste anlegget i Vietnam, etablert i 2001. Med sine 10 000 ansatte er det også det største.¹⁶ Anlegget består av 12 fabrikker, hver med egen ledelse, og ligger i Cu Chi Industrial Zone i Ho Chi Minh City.

Den nasjonale arbeidsmiljøloven i Vietnam (Vietnams Labor Code fra 2012 og tilhørende forskrifter,¹⁷ herunder Labor Hygiene Standards fra 2012¹⁸) regulerer arbeidsforhold og arbeidstakerrettigheter i samsvar med internasjonale konvensjoner. Loven har detaljerte bestemmelser om arbeidsgivers plikter overfor ansatte, blant annet når det gjelder helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) og Den internasjonale finansieringsinstitusjonen (*The International Finance Corporation, IFC*) har etablert *Better Work*-programmer som gjennom blant annet inspeksjoner og opplæring skal bidra til å

¹⁴ Fair Labor Association er et samarbeid mellom universiteter, frivillige organisasjoner og merkevarer for å bedre arbeidsforholdene i blant annet tekstilfabrikker, se <http://www.fairlabor.org/>.

¹⁵ Worker Rights Consortium er en uavhengig organisasjon som gjør undersøkelser av arbeidsforhold i tekstilfabrikker over hele verden, se <http://www.workersrights.org/>.

¹⁶ Hansae Fashion Worldwide, "Overseas Facilities: Vietnam," <https://www.hansae.com/ko/overseas/vietnam.asp>.

¹⁷ Labor Code of June 18, 2012, Law 10-2012-QH13 ("Labor Code"), for engelsk oversettelse se <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/91650/114939/F224084256/VNM91650.pdf>.

¹⁸ Ministry of Health, Labour Hygiene Standards (Oct. 10, 2012).

forbedre arbeidsforholdene og konkurranseevnen i tekstilindustrien.¹⁹ Hansae Vietnam er blitt vurdert av Better Work siden 2009.²⁰

Videre gjennomfører Hansaes kunder inspeksjoner av arbeidsforholdene i de fabrikkene som produserer tekstiler for kunden. Ifølge opplysninger fra Hansae fant det i 2015 sted 26 slike inspeksjoner ved Hansae Vietnam uten at alvorlige avvik fra kundenes etiske retningslinjer skal ha blitt påpekt.²¹

Undersøkelser i regi av Worker Rights Consortium og Fair Labor Association

FLA og WRC foretar undersøkelser av arbeidsforhold etter klager fra tredjeparter. Klagen rettet mot Hansae kom i begge tilfeller fra amerikanske universiteter. WRC startet sine undersøkelser av Hansae Vietnam i oktober 2015 i en periode med streiker ved fabrikken som skal ha vært motivert av arbeidsforholdene. WRC fikk da ikke tilgang til fabrikken, men gjennomførte intervjuer med ansatte utenfor fabrikkområdet. Resultatet av undersøkelsene indikerte mange brudd på arbeidstakerrettigheter. Rapporten ble publisert i mai 2016.²² Parallelt startet FLA tidlig i 2016 undersøkelser av årsaken til streikene ved fabrikken. Undersøkelsen var basert på intervjuer med ledere og arbeidere ved fabrikken (både *on site* og *off site*) og gjennomgang av dokumenter. Rapporten kom i juni 2016, og konkluderte med at streikene dels skyldtes misforståelser og dårlig kommunikasjon mellom arbeidere og linjeledere/ledere, og dels arbeidsforholdene ved fabrikken, herunder svært høye produksjonskvoter, samt mangel på effektive klagemuligheter og brannsikkerhet.²³ Funnene i de to undersøkelsene samsvarer i stor grad.

I juli 2016 gjennomførte FLA en inspeksjon av hele fabrikkområdet der arbeidsforholdene ble vurdert mot FLAs egne retningslinjer.²⁴ FLA og WRC gjennomførte dertil ytterligere en inspeksjon i fellesskap i oktober 2016. WRC intervjuet 41 nåværende og tidligere ansatte i Hansae (*off site* og *on site*), og gjennomførte en omfattende inspeksjon i fabrikkene ved hjelp av tekniske eksperter rettet mot arbeidsforhold knyttet til arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. FLA undersøkte i hvilken grad selskapet hadde gjort forbedringer i forhold til undersøkelsen i juli. Begge rapportene ble publisert i desember 2016, og omfattet funn fra mai til oktober.²⁵ Rapportene underbygger hverandre og dokumenterer omfattende brudd på nasjonal arbeidsmiljølovgivning, internasjonale normer og FLAs og de amerikanske universitetenes egne retningslinjer (*code of conduct*) som Hansae gjennom kontrakter med kjøpere har forpliktet seg til å følge.

Arbeidsforholdene som er avdekket ved Hansae Vietnam, omfatter lovbrudd knyttet til helse, miljø og sikkerhet, herunder høye temperaturer i lokalene, overarbeid som medfører at arbeidere besvimer ved symaskinene, trakassering, tvunget overtid, ulovlige restriksjoner på sykefravær, usaklige oppsigelser, diskriminering, mangelfulle klagemekanismer, manglende

¹⁹ Mer informasjon om programmene finnes på <http://betterwork.org>.

²⁰ Hansaes brev til Etikkrådet, 5. August 2016.

²¹ Se fotnote 20.

²² Worker Rights Consortium Assessment of Hansae Vietnam Co., Ltd May 6, 2016, <http://workersrights.org/Freports/WRC%20Assessment%20re%20Hansae%20Vietnam%205.6.2016.pdf>

²³ Global Standards, *Independent Investigation at Hansae Vietnam for FLA*, 9 May 2016, <http://www.fairlabor.org/report/hansae-vietnam>.

²⁴ FLA *Code of Conduct*, <http://www.fairlabor.org/our-work/labor-standards>.

²⁵ Worker Rights Consortium *Factory Assessment Hansae Vietnam Co., Ltd. Vietnam) Findings, Recommendations, Status Update* December 6, 2016, <http://www.workersrights.org/freports/WRC%20Assessment%20re%20Hansae%20Vietnam%2012.6.16.pdf> og Fair Labor Association *Independent External Assessment Report* 5 July 2016, <http://portal.fairlabor.org/fla/go.asp?u=/pub/zTr5&tm=5&Rid=1854&Fdn=13&Fna=AA0000002066%5F2016%2Epdf>.

organisasjonsfrihet, restriksjoner på ansattes bruk av toaletter og enkelte linjelederes ulovlige krav om rekrutteringspenger fra jobbsøkere som vilkår for ansettelse.

FLA fant 81 brudd på sine retningslinjer. Ikke alle bruddene kan karakteriseres som menneskerettighetsbrudd, men de viser at nasjonale lover ikke følges, at tiltak ikke gjennomføres, og at det i liten grad skjer en kontroll og oppfølging fra ledelsens side for å sikre at krav knyttet til arbeidsforhold faktisk gjennomføres i fabrikkene. Alt i alt er selskapet blitt pålagt å gjennomføre rundt 250 tiltak gjennom en «*corrective action plan*». Ifølge FLA-rapporten har Hansae Vietnam allerede gjennomført mange tiltak, og ytterligere tiltak skal gjennomføres i 2017.

2.1.1 Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Retten til et trygt og sunt arbeidsmiljø er nedfelt i internasjonale normer og vietnamesisk lov og konkretisert av komitéen til ØSK: «*Preventing occupational accidents and disease is a fundamental aspect of the right to just and favourable conditions of work, and is closely related to other Covenant rights, in particular the right to the highest attainable level of physical and mental health*»²⁶ Komitéen sier også at frihet fra trakassering er en del av et trygt og sunt arbeidsmiljø.

Høye produksjonskvoter, utmattelse og besvimelser

I undersøkelsene i mai 2016 fortalte arbeiderne om urimelig høye produksjonskvoter, mangel på pauser og høye temperaturer i fabrikklokalene.²⁷ Ansatte fra åtte fabrikker vitnet om at arbeidere ofte har besvimt på arbeidsplassen, i enkelte av bygningene daglig i den varme årstiden. I én av fabrikkbygningene har arbeiderne tatt med egne vifter for å få kjøling. Mer enn halvparten av arbeiderne som ble intervjuet, har enten opplevd å besvime selv, har sett andre gjøre det, eller har sagt at det er allment kjent at arbeidere besvimer i løpet av arbeidsdagen. Arbeiderne knyttet besvimelsene til en kombinasjon av flere forhold, blant annet:

- Overtidsarbeid på grunn av urimelig høye produksjonskvoter beregnet ut fra hva de dyktigste arbeiderne kan klare under optimale forhold, inklusive overtid. Selskapets praksis har også vært å øke produksjonskvotene ytterligere for ansatte som oppfyller kvotene.
- Mangel på pauser. Mange har arbeidet i lunsjpauser og drikkepauser for å unngå å miste arbeidstid. Enkelte ledere har også begrenset de ansattes toalettbesøk eller hindret dem i å bruke toalettet utenom tidspunkter bestemt av ledelsen.
- Trakassering og disiplinære tiltak mot ansatte som arbeider for sakte.
- Høye temperaturer i flere av fabrikkbygningene.

Trakassering

Trakassering er forbudt i henhold til vietnamesisk lov,²⁸ og det er heller ikke lov å si opp arbeidere på usaklig grunnlag, for eksempel på grunn av konflikter med ledelsen eller at produksjonskvotene ikke oppfylles.²⁹

Arbeiderne ved Hansae har fortalt om utbredt trakassering fra ansatte med lederansvar ved fabrikkene. Særlig verbal trakassering har vært vanlig, men det har også vært rapportert om

²⁶ CESCR *General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work*, section 1.

²⁷ WRC Assessment Report s. 9.

²⁸ Labor Code, Article 8.

²⁹ FLA Assessment Report, Finding no. 13.

enkelte tilfeller av fysisk vold mot ansatte. Både FLA og WRC skriver om en arbeider i en av fabrikkene som ble utsatt for fysisk trakassering av en overordnet. Arbeideren ble deretter ulovlig sagt opp, noe fabrikkens forsøkte å skjule gjennom fiktive lønnsbetalinger.³⁰ Arbeidere har opplevd at linjeledere skriker fornærmelser til dem når de besøker toalettet, når de arbeider for sakte eller gjør feil, eller når de ber om å få fri eller ikke vil arbeide overtid. Arbeidere blir truet med oppsigelse for ikke å oppfylle produksjonskvotene eller fordi de ikke er lydige overfor arbeidsledere.

Høye temperaturer i fabrikkbygningene

Myndighetene i Vietnam har krav om at innnetemperaturen ikke skal være høyere enn 34 grader for lett arbeid, 32 grader for normalt arbeid og 30 grader for tungt arbeid i den varme årstiden.³¹ Better Work har satt 32 grader som øvre temperaturgrense i tekstilindustrien.³²

Inspeksjonen i oktober (som er en kjølig måned) målte gjennomsnittstemperaturen i de syv fabrikkbygningene til mellom 30-35 grader Celsius, hvorav fire hadde mer enn 32 grader. Målingen viste også at kjølesystemene installert i enkelte av bygningene hadde liten effekt. FLA-rapporten slår fast at «*The temperature is too high during the summer months to work in the factories that do not have a ventilation system (Factories 5, 6, 8, 9, 10, 12, and Mini).*»

Selskapet har delt egne temperaturmålinger med rådet. Målingene gjelder fire bygninger og er fra juni i 2016, som normalt er en varm måned. Måleresultatene viser ingen målepunkter over 34 grader Celsius. Etersom verken utendørstemperaturer eller målemetoder er oppgitt, er det ikke mulig å vurdere måleresultatene.³³ WRC konkluderer at «*temperature levels in many of Hansae's facilities, during a large part of the year, even with evaporative cooling systems will violate the relevant legal maximum and, as a result, contribute to incidents of physical collapse among Hansae workers.*»³⁴

Andre brudd på krav til arbeidsmiljø

Til sammen avdekket inspeksjonen i oktober 41 forhold ved Hansae Vietnam som ikke var i samsvar med myndighetenes krav.³⁵

Inspeksjonene avdekket en lang rekke mangler knyttet til brannsikkerhet, herunder låste utgangsdører, blokkerte ganger, manglende brannslukkingsapparater, dårlig håndtering av brannfarlige kjemikalier, mangelfull merking av rømningsveier og mangelfulle evakueringsplaner. Ifølge ledelsen ved én av fabrikkene var forebygging av tyveri like viktig som de ansattes sikkerhet, og låste dører var nødvendig for å hindre ansatte i å forlate

³⁰ FLA Assessment Report Finding no. 15: “*The foreign manager took the fabric bag that the worker was sewing and shouted at the worker for not reaching the quota. The worker then took the bag back to resume work and the factory manager grabbed a metal stick in an attempt to assault the worker, at which point the other workers, the line supervisor, and the production manager intervened. The worker was asked to sign a letter of resignation citing a personal reason. The worker was terminated immediately and compensated for not being given advance notice of termination. The payroll and time records provided to assessors showed that this worker's ID card was swiped in and out for 45 days following termination (the required advance notice period for termination according to the worker's indefinite term contract) and that the worker continued to receive monthly payments after termination. There was no reprimand or any other disciplinary actions taken against the manager involved in the incident.*” Se også WRC Assessment Report s. 76.

³¹ Ministry of Health, *Labour Hygiene Standards* (Oct. 10, 2012)

³² Better Work, *Guide to Vietnamese Labor Law for the Garment Industry 2016*, punkt 9.7, http://betterwork.org/vietnam/wp-content/uploads/BWV_LLG-update_English_280316.pdf .

³³ Hansaes brev til rådet 5. August 2016.

³⁴ WRC Assessment Report, s. 18-19.

³⁵ WRC Assessment Report, vedlegg 1.

bygningen uten godkjenning. Mangler i brannsikkerheten er gjentatte ganger blitt påpekt i Better Works inspeksjoner, senest i 2015.

Det ble også påpekt at selskapet ikke systematisk undersøker årsakene til arbeidsrelaterte ulykker og sykdommer. I en gjennomgang av 10 tilfeldige arbeidsulykker mellom november 2015 og august 2016, der arbeidere etter førstehjelp på sykestua ble overført til behandling på sykehus, ble det i alle saker konkludert med årsaken var feil eller uforsiktighet fra arbeiderens side. Skadene var blant annet elektrisk støt som førte til et fall og hodeskader, knuste fingre og kuttskader. Det var ikke gjort noen undersøkelse av maskiner eller arbeidsrutiner knyttet til ulykkene. Korrektivet var opplæring (*worker retraining*) og hyppige påminnelser om at ansatte må arbeide sikkert. De undersøkelsene som ble foretatt, var gjort av ledere (*managers and supervisors*) i den enkelte fabrikk.³⁶

Ifølge FLA er Hansae Vietnams policy for helse og sikkerhet fra januar 2016, men selskapet mangler prosedyrer for hvordan den skal følges opp internt. Ingen i staben er ansvarlig for arbeidsmiljø i den enkelte fabrikk, mens det er to som har et slikt ansvar på hovedkontoret.³⁷ Disse deltar imidlertid ikke i det praktiske helse- og sikkerhetsarbeidet i fabrikkene. *«They do not participate in periodic walk-around safety inspections of the 12 manufacturing plants – these are conducted by members of Hansae’s compliance department who lack any safety and health training. They also do not investigate accidents or illness incidents, nor do they measure employees’ exposure to airborne contaminants, such as the chemical solvents used in the cleaning/spot-removing rooms. The safety staff also do not interact with other company personnel whose duties also relate to health and safety, such as the staff of the factory’s health clinic or Hansae’s compliance department. They are not members and do not participate in meetings of the facility’s 27- member health and safety committee.»*³⁸

FLA vurderer selskapets helse-miljø og sikkerhetsarbeid-arbeid slik: *«There is an overall lack of monitoring and governance of the Health, Safety & Environment System. The factory [Hansae Vietnam] lacks the manpower and resources to properly monitor the implementation of the Health, Safety & Environment policies and procedures»* og videre *“The factory has not properly conducted a risk assessment to identify the risks and hazards in the factory and establish the necessary Health & Safety policies and procedures.»*³⁹

2.1.2 Tvunget overtid

Retten til hvile, fritid og en rimelig begrensning av arbeidstiden er nedfelt i konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (artikkel 7d). Dette er konkretisert i en rekke ILO konvensjoner,⁴⁰ blant annet ILO konvensjon nr. 1 som fastsetter prinsippet om åtte timers arbeidsdag og 48 timers arbeidsuke som maksimal total arbeidstid. Arbeidstiden er regulert på samme vis i vietnamesisk arbeidsmiljølovgivning, men tillater overtid begrenset til 300 timer per år, 30 timer per måned og 12 timer per uke.⁴¹ I henhold til arbeidsmiljøloven i Vietnam skal all overtid være frivillig.

³⁶ FLA Assessment Report, Finding no. 30 og WRC Assessment Report, vedlegg 1.

³⁷ Ifølge selskapet, har Hansae Vietnam en arbeidsmiljøavdeling/avdeling med to heltidsansatte på Hansae Vietnams hovedkontor og 23 personer som på deltid arbeider med helse og sikkerhet i selskapets 12 fabrikker. Ifølge undersøkelsen i oktober 2016, har de personene som på deltid arbeider med helse og sikkerhet hovedansvar for produksjonsstyringen i fabrikkene, ikke arbeidsmiljø, se WRC Assessment Report s. 43.

³⁸ WRC Assessment Report vedlegg 1.

³⁹ FLA Assessment Report, Finding no 121, Root Causes no. 104, no. 106.

⁴⁰ Det er vedtatt i alt 22 ILO konvensjoner, 18 anbefalinger (*recommendations*) og en protokoll for arbeidstid, blant annet ILO konvensjon nr. 1 om arbeidstid, nr. 14 om ukentlig hviledag og nr. 132 om lønnet ferie.

⁴¹ Labor Code, Article 69, Decree 109/2002/NĐ-CP, Article 1 (C) 3 Circular 15/2003/TTBLĐTBXH, § II (1.2)

Hansae har innrømmet at mange ansatte i selskapet tidligere har arbeidet mer enn 300 timer overtid per år. Dette fremkommer også i Better Works rapporter. Noen arbeidere mente at selskapet har forsøkt å omgå grensen ved at arbeidere blir bedt om å stemple ut på ordinær tid for så å fortsette å arbeide i ytterligere to timer. Ansatte skal ha fått kontant betaling for denne tiden, og tiden skal ikke ha blitt registrert. Det er uklart hvor utbredt denne praksisen er.⁴² Selskapet hevder selv at det kontrollerer overtidsbruken nøye og overholder kavnene.

Hansae Vietnams frivillige overtidspolicy er fra mai 2016. FLA mener at det ikke samsvar mellom policy og praksis i fabrikkene fordi arbeiderne må undertegne en samtykkeerklæring om at de har valgt å arbeide overtid frivillig. Om en ansatt ikke ønsker å jobbe overtid, må det begrunnes og godkjennes av en overordnet.⁴³ En søknad om å slippe å jobbe overtid blir ofte møtt med verbal trakassering fra ledelsens side.⁴⁴ Manglende godkjenning fører til skriftlig advarsel og evt. oppsigelse.

Ifølge undersøkelsene har det vært vanlig med uregistrert og ubetalt arbeid. Inntil nylig var det krav om at arbeiderne måtte stille på arbeid 15 min før arbeidsdagen begynner. Denne praksisen hadde pågått over flere år. Den uregistrerte tiden utgjør i løpet av et år ca. 1,5 ukes ulønnet arbeid.⁴⁵ I seks av fabrikkene arbeidet ansatte i lunsj- og middagspausen for å oppfylle produksjonskvotene uten at det ble registrert eller kompensert.⁴⁶

FLA hevder at selskapet mangler overvåking og styring av hvordan krav til overtid implementeres.⁴⁷

2.1.3 Lønnstrekk for lovlig sykefravær

Vietnamesisk lov gir ansatte rett til sykefravær dersom den ansatte har sykemelding fra en lege.⁴⁸ Intervjuer med arbeidere i mai 2016 viste at det var vanskelig for dem å få godkjent sykefravær. Dels har ledere nektet å godkjenne sykefravær i de hele tatt, dels har ledere overprøvd legeerklæringen og bare godkjent en del av dagene som sykemeldingen gjelder.

Ifølge arbeiderne ble hele den månedlige bonusen for fremmøte (250 000 VND (USD 11.22)) trukket ved én dag eller mer lovlig sykefravær. Dette tilsvarer to dagslønner og oppfattes av arbeiderne som en straff for sykefravær.⁴⁹

2.1.4 Usaklige oppsigelser

Arbeidsmiljøloven i Vietnam tillater ikke usaklige oppsigelser, og arbeidsgivere kan bare si opp en ansatt dersom vedkommende har brutt arbeidsavtalen.⁵⁰

Ved Hansae har det vært vanlig at ledere som av ulike årsaker ønsker å bli kvitt en ansatt, ber vedkommende om å si opp frivillig, heller enn å begrunne en oppsigelse. Dokumenter viste også at selskapet i noen tilfeller hadde forfalsket timeregistreringen til ansatte for å gi

⁴² WRC Assessment Report, s. 55.

⁴³ FLA Assessment Report Finding no.11.

⁴⁴ WRC Assessment Report s. 53.

⁴⁵ WRC Assessment Report s. 59.

⁴⁶ Factory 2, Factory 5, Factory 6, Factory Mini, Factory 11 and Factory12.

⁴⁷ FLA Assessment Report, Finding no.11 Root Causes no. 56 -57.

⁴⁸ Law on Social Insurance of November 20, 2014, Law 58/2014/QH13 ("Law on Social Insurance"), Article 25 (1), for engelsk oversettelse, se <http://vietnamlawenglish.blogspot.com/2014/11/vietnam-social-insurance-law-2014.html>.

⁴⁹ WRC Assessment Report s. 49.

⁵⁰ Labor Code, Article 38.

inntrykk av at disse hadde sagt opp frivillig, og at vedkommende hadde arbeidet i oppsigelsestiden, mens vedkommende faktisk var sagt opp med øyeblikkelig virkning.⁵¹

Gjennomgangen indikerte også at lederne gjorde dette når det ikke var tilstrekkelige grunner til oppsigelse i henhold til selskapets eget regelverk eller den ansattes arbeidsavtale, for eksempel når ansatte tok med seg egne nåler til fabrikk, hadde konflikter med ledere eller ikke oppfylte produksjonskvotene.⁵²

2.1.5 Diskriminering

I FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter og i FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter er det eksplisitte bestemmelser (i artikkel 2 og 3) som forbyr diskriminerende forskjellsbehandling på grunn av bl.a. kjønn, fødsel eller status for øvrig. I FNs kvinnekonvensjon er forbudet mot kvinnediskriminering utdypet ytterligere. I ILO-konvensjon nr.100 om lik lønn for kvinner og menn er det samme prinsippet fastslått. Etter vietnamesisk lov er det forbudt å si opp kvinner på grunn av graviditet.⁵³

Arbeiderne ved Hansae har fortalt at det har vært vanlig praksis ikke å fornye kontraktene til kvinnelige arbeidere når de er blitt gravide. Dette gjelder særlig arbeidere på korttidskontrakter. Samtidig synes praksisen å ha vært noe forskjellig mellom fabrikkbygningene.⁵⁴ Ifølge FLAs vurdering er årsaken til praksisen manglende engasjement fra selskapets ledelse om å fremme et arbeidsmiljø fritt for diskriminering.⁵⁵

2.1.6 Klagemekanismer

Tilgang til effektive klagemekanismer er en av grunnpilarene i FNs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Ansatte skal kunne ta opp spørsmål knyttet til arbeidsforhold slik at tiltak kan settes i verk for rette opp skader og krenkelser som har skjedd.

Hansae Vietnam har en ordning der ansatte kan sende inn klager, blant annet gjennom forslagsbokser som er plassert i fabrikkene. Ifølge FLA stoler ikke ansatte på at de ikke vil motta represalier om de reiser klager, fordi de ikke kan klage anonymt siden navn og ID nummer må oppgis. Dessuten er forslagsboksene plassert i produksjonslokalene, synlig for alle. FLA påpeker at ingen i selskapet er ansvarlig for klagemekanismen og håndteringen av klager.

2.1.7 Organisasjonsfrihet

Retten til å organisere seg er nedfelt i FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, i konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, i tillegg til ILO-konvensjon nr. 87 om organisasjonsfrihet (en av ILOs kjernekonvensjoner) og i ILOs trepartserklæring om grunnleggende prinsipper for multinasjonale selskaper og sosiale hensyn.

Ifølge vietnamesisk lov skal alle fagforeninger i landet være knyttet til *the Vietnam General Confederation of Labour* (VGCL) som ligger under kommunistpartiet i Vietnam.⁵⁶ Det er

⁵¹ WRC Assessment Report s. 75.

⁵² FLA Assessment Report Finding no. 13.

⁵³ Labor Code Article 155 (3).

⁵⁴ I fabrikk nr. 5, 8, 9, 11, og 12, fortalte ansatte om tilfeller der arbeidskontrakter til kvinner ikke ble fornyet dersom de ble gravide i løpet av de to første årene etter ansettelsen, se FLA Assessment Report Finding no. 4.

⁵⁵ FLA Assessment Report Finding no. 13, Root causes no. 2

⁵⁶ VGCL, *Statutes of the Vietnamese Trade Unions* (Nov. 5, 2008),

http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=94503&p_country=VNM&p_count=532

derfor ikke tillatt å danne frie og uavhengige fagforeninger. Loven er likevel ikke til hinder for at ansatte kan nominere og velge fagforeningsrepresentanter.

Ved Hansae Vietnam var to ledere i HR-avdelingen henholdsvis leder og nestleder for fagforeningen. Også andre ledere ved fabrikken hadde posisjoner i fagforeningen, og utgjorde over halvparten av styret for foreningen. Resten av styret bestod av ansatte i HR-avdelingen og andre ansatte i staben.⁵⁷ FLA skriver «*There is no proof that the workers voted democratically on the Labor Union representative nominees or subsequently the Labor Union representatives.*»⁵⁸

Hansae Vietnam har vært medlem av og blitt inspisert av Better Work siden 2009, og ledelsens innblanding i fagforeningsvirksomhet har vært påpekt i samtlige rapporter fra 2009 til 2015.⁵⁹

2.2 Hansae i Myanmar – Costec International

Hansae eier to produksjonsselskaper i Myanmar: Myanmar Ayeyarwaddy MFG. Co., Ltd. og Costec International Co., Ltd. (Costec) som Hansae kjøpte i henholdsvis 2013 og 2014. Selskapene produserer tekstiler og klær og har henholdsvis 900 og 700 ansatte.

I juni og juli 2016 gjennomførte WRC et lite utvalg intervjuer av tidligere og nåværende ansatte ved Costec.⁶⁰ Undersøkelsen indikerer brudd på arbeidstakerrettigheter og nasjonal lovgivning knyttet til fagorganisering, arbeidstid, lønn, trakassering og arbeidsmiljø.

I januar og februar 2015 før innføring av minimumslønn i Myanmar streiket ansatte ved flere tekstilfabrikker, deriblant ansatte ved Costec, for høyere lønn. Streiken ved Costec varte i én måned. Burmesiske myndigheter og arbeidsgivere slo hardt ned på de streikende,⁶¹ og mange arbeidere, også 14 Costec-ansatte, ble arrestert og dømt til fengselsstraff. Da de streikende arbeiderne kom tilbake til fabrikken etter streiken, ble de nektet arbeid. Dette gjaldt 158 arbeidere, som fremdeles ikke har fått arbeid i fabrikken. Saken var gjennom ulike rettsinstanser i Myanmar, som til slutt ga Costec medhold i å stenge arbeiderne ute.⁶²

Burmesisk lov setter en øvre grense for arbeidstid på maksimalt 10 timer per dag (inkludert pauser) og 60 timer per uke. Ifølge arbeiderne har normal arbeidsdag det siste året vært på 12,5 time tilsvarende 75 timers arbeidsuke. Selskapet skal ha redusert arbeidernes lunsjpauser fra 40 til 30 minutter. Mange arbeidere skal ha kuttet pausen ytterligere til 20 minutter for å klare de høye produksjonskvotene. I løpet av det siste året skal selskapet ha innført en 20 minutters pause etter ordinært skift før overtid begynner. Samtidig skal selskapet ifølge de som er intervjuet, ha stilt krav om at ansatte som benytter seg av pausen, må arbeide 20 minutter lenger etter ordinær arbeidstid. Arbeiderne forteller at de ikke får kompensert for overtid i pausene.

⁵⁷ WRC Assessment Report s. 67.

⁵⁸ FLA Assessment Report Finding no. 14 punkt 53.

⁵⁹ Better Work *Compliance Assessment Reports* og Hansae 2009,2011-2015.

⁶⁰ WRC Assessment *Costec International CO.,Ltd. (Hansae Co.Ltd) Myanmar/Burma, Information from Worker Interviews*. April 2017.

⁶¹ Se for eksempel The Irrawaddy “*Police Arrest Protesting Garment Workers*” 4 March 2015, <http://www.irrawaddy.com/news/burma/police-arrest-protesting-garment-workers.html>

⁶² Begrunnelsen var at arbeiderne hadde returnert etter den oppsatte fristen. Ifølge arbeiderne ble fristen ikke overholdt fordi de enten var fengslet, redde for represalier eller ikke hadde fått informasjon om fristen. Se fotnote 60 og Hansaes brev til Etikkrådet 20. februar 2017.

Ifølge arbeiderne som ble intervjuet, er det i praksis tvunget overtid ved fabrikkene. Det må søkes om fritak som krever underskrift fra fem spesifikke ledere og ansatte i staben, noe som i praksis er svært vanskelig.

Arbeidsmiljøloven fastsetter rett til seks dagers velferdspermisjon med lønn per år. Costec-ansatte som benytter seg av denne, rapporterer om at de får fratrukket i lønn for den perioden de er borte. Selskapet syntes også å stille krav om at sykemelding må være utstedt av et statlig sykehus, og godkjenner ikke sykemeldinger fra lege, hvilket i så fall er ulovlig.

Også ved Costec rapporterer arbeiderne både krenkende språk og fornærmelser og fysisk trakassering.⁶³ Selskapet skal ha installert overvåkningskameraer ved toalettene, og det kreves et særskilt adgangskort for toalettbesøk (fabrikken har 2-3 kort til 100 ansatte). Toalettbesøk uten adgangskort straffes med lønnstrekk tilsvarende en halv dagslønn. Arbeiderne rapporterer også om periodevis mangel på rent drikkevann og høyre temperaturer i fabrikkene. Det skal ikke være installert kjøling i lokalene.

3 Informasjon fra selskapet

3.1 Etikkrådets kontakt med selskapet

Rådet kontaktet Hansae første gang i juni 2015 for å etterspørre informasjon om arbeidsforholdene ved selskapets fabrikk i Vietnam. Hansae svarte ikke på denne henvendelsen. Hansae ønsket heller ikke å gi adgang til en inspeksjon av fabrikkene i Vietnam.

Hansae svarte på utkast til tilrådning som ble sendt til selskapet i juni 2016. Utkastet var basert på undersøkelsene fra i mai samme år. De senere FLA og WRC undersøkelsene fra juli og oktober var da ennå ikke publisert. Utkastet til tilrådning tok i hovedsak opp de samme problemstillingene som denne tilrådingen, men enkelte av forholdene, blant annet knyttet til helse, miljø og sikkerhet var ikke like godt dokumentert. Rådet har etter dette kommunisert med selskapet til og med februar 2017. Selskapet har bidratt med informasjon om Hansae Vietnams policyer, tiltak og aktiviteter knyttet til arbeidsforholdene i fabrikkene, og blant annet delt Better Works inspeksjonsrapporter fra 2009 og 2011-2015.

Rådet har også hatt et møte med Hansae i Oslo i september 2016. På dette møtet ble blant annet ledelsessystemer og -prosedyrer diskutert.

Først senere fikk rådet informasjon om arbeidsforholdene ved Costec i Myanmar. Hansae fikk tilsendt denne informasjonen i januar 2017 og har kommentert på dette, som beskrevet nedenfor.

3.2 Selskapets tiltak for å bedre arbeidsforholdene

I sitt svar på utkast til tilrådning skriver Hansae at det siden selskapet ble etablert, har fokusert på å fremme menneskerettigheter på arbeidsplassen. Selskapet har derfor gjennomført mange tiltak for å opprettholde og forbedre de ansattes velferd og rettigheter.

Hansae har egne retningslinjer som ifølge selskapet er i samsvar med kjøperes krav og nasjonal lovgivning. De tar blant opp forbud mot diskriminering og tvangsarbeid, lønn og arbeidstid, arbeidsmiljø (blant annet at enhver form for trakassering er forbudt) og

⁶³ Ansatte fortalte at en av de koreanske topplerne ved fabrikkene i sinne hadde kastet pakker med skjorter mot ansatte.

organisasjonsfrihet. Både inspeksjonsrapportene fra FLA og WRC og Hansaes kommunikasjon med rådet beskriver hvilke tiltak Hansae Vietnam vil gjennomføre for å bedre arbeidsforholdene.

Høye produksjonskvoter, utmattelse og besvimelser

Når det gjelder besvimelser skriver selskapet: «*The company can state with confidence that fainting is not a regular occurrence at any of its factories in Vietnam... In order to guarantee a safe and healthy working environment, the Company has continuously maintained internal standards that were higher than what was mandated by law*» og videre: «*We are indeed aware of cases where employees have fainted while working in the factory. However, based on experience and health examinations conducted on such individuals, fainting may be due to several reasons (at least, not solely attributable to inhumane working conditions).*»⁶⁴

Selskapet har en sykestue med medisinsk personell, der sykebesøk registreres. Hansae har i møtet med rådet bekreftet at besvimelser ikke regnes som egen kategori i registreringen. Selskapet har derfor ikke oversikt over hvor mange som har besvimt i arbeidstiden.⁶⁵ Et av tiltakene etter inspeksjonen er at selskapet nå skal sikre korrekt registrering. Ifølge intervjuer med arbeidere får de som har besvimt, rundt en halv times hvile på sykestua før de må tilbake til arbeidet. Rådet tok dette opp med Hansae som opplyste at det er frivillig for den enkelte å returnere til arbeidet, og at arbeiderne som regel ønsker dette selv.

I møtet med rådet informerte selskapet om at det planlegger å revidere systemet for beregningen av produksjonskvoter, som ikke skal baseres på bruk av overtid og ta hensyn til hviletid. Et slikt system skal prøves ut i én av fabrikkbygningene i 2017 og innføres i de andre bygningene i 2018. Hansae har informert om at selskapet har redusert produksjonskvotene etter undersøkelsene i mai. Ifølge arbeidere som ble intervjuet i oktober, ser dette imidlertid ut til å variere mellom fabrikkbygningene. Enkelte arbeidere rapporterer at kvotene faktisk er blitt redusert, at pauser blir overholdt og at det er mindre trakassering. Kvotene for andre er uforandret, mens noen til og med har rapportert at de har fått beskjed om at kvotene vil bli økt. Generelt ser det ut til at antall besvimelser har gått ned. Det er usikkert om dette skyldes tiltak fra selskapets side eller kjøligere vær.

Trakassering

Hansae har i 2016 samarbeidet med Better Work om opplæring og kommunikasjon på arbeidsplassen og har hatt møter med ledere i fabrikkene for å sikre at interne retningslinjer blir fulgt opp. Ifølge WRC ser det ut til at trakasseringen er blitt mindre etter inspeksjonene i 2016. Selskapet har gjort det klart at slik adferd, blant annet fornærmelser mot ansatte, ikke er akseptert. Selskapet har videre sagt at det blant annet vil sørge for bedre opplæring av ledere og forbedringer i klagemekanismer.

Høye temperaturer

I forbindelse med inspeksjonene har Hansae Vietnam sagt at det vil installere kjøling i alle fabrikkbygningene som ikke har kjøleanlegg, og også vurdere andre muligheter for å redusere temperaturen innendørs.

⁶⁴ Brev til Etikkrådet, 20.2.2017.

⁶⁵ I juli 2016 ble to ansatte som hadde besvimt ved fabrikk 5 og 11 lagt inn på klinikken. Hendelsen ble skrevet inn i en håndskrevet loggbok over arbeidere som hadde besøkt klinikken. Besvimelsene ble imidlertid ikke registrert i klinikkens oversikt over sykdommer og skader denne måneden, men loggført under kategoriene «lavt blodsukker» og «fordøyelsesproblemer». WRC Assessment Report s. 20.

Brannsikkerhet

Når det gjelder brannsikkerhet, sier selskapet: «*Along with the welfare of its employees, the Company considers the safety of its employees a top priority.*» Hansae har etter inspeksjonen i juli og oktober 2016 forbedret enkelte forhold og sier at det vil fortsette med forbedringer av brannsikkerheten.⁶⁶

Tvunget overtid

Selskapet bekrefter at ansatte må samtykke skriftlig til å jobbe overtid. Ifølge Hansae har selskapet aldri tvunget noen til overtidsarbeid og var overrasket over funnene i undersøkelsen. Hansae har endret praksis slik at ansatte ikke lenger behøver å begrunne hvorfor de ikke ønsker å arbeide overtid, at arbeid ikke lenger foregår i pauser (blant annet ved at strømmen til maskinene slås av i lunsjpausen), og at all arbeidstid registreres og kompenseres.

Ifølge WRC har selskapet imidlertid ikke kompensert ansatte for ubetalt og uregistrert arbeid utført over lang tid.⁶⁷

Lønnstrekk for lovlig sykefravær

Om adgangen til sykefravær sier selskapet at det følger sine interne retningslinjer som er i samsvar med lovgivningen i Vietnam. Selskapet er ikke kjent med tilfeller der ansatte har mistet bonus som følge av sykefravær. «*The Company believes that this practice most likely occurred in only isolated instances [] and is not a widespread practice amongst all of the factories.*» Undersøkelsen i oktober viser at disse forholdene er blitt bedre. Likevel er det fremdeles vanskelig for ansatte å få godkjent sykefravær fordi sykemeldingen fra legen må være innlevert om morgenen samme dag som sykefraværet starter.

Usaklige oppsigelser

Hansae har svart at de har endret prosedyrer slik at alle disiplinærsaker nå skal vurderes i møter mellom leder, fagforening, vitner og den ansatte det gjelder.

Diskriminering

Hansae tillater ikke diskriminering og skal i henhold til selskapets policy «*create an equal and favorable work environment in which all employees in the Company are treated respectfully and are ensured legitimate rights.*» Hansae hevder at årsaken til at gravide arbeidere ikke fikk fornyet kontraktene, var at de ikke ble vurdert som dyktige nok. Selskapet sier at mange gravide kvinner har fått fornyet kontraktene sine, og at det planlegger bedre opplæring og kommunikasjon med ansatte om at diskriminering ikke er akseptert.

Organisasjonsfrihet

Ifølge WRC har fagforeningslederen nå gått over i en ny stilling som HR-konsulent, mens nestlederen har trukket seg fra sin posisjon i fagforeningen. Selskapet har akseptert at nåværende ledere ikke bør stille til valg for posisjoner i fagforeningen.

Det er ikke klart for rådet om dette faktisk er gjennomført. Etter det rådet er kjent med ble valget av fagforeningsleder våren 2017 gjennomført ved hemmelig avstemming. Imidlertid stod det bare ett navn på stemmeseddelen som de ansatte kunne stemme ja eller nei til. Denne personen var den tidligere lederen av fagforeningen og ikke utpekt av de ansatte.

⁶⁶ WRC Assessment Report s. 22-27.

⁶⁷ WRC Update on Remediation of Labor Rights at Hansae Vietnam (Nike) 10 April 2017.
<http://www.workersrights.org/university/memo/041017.html>

Costec, Myanmar

Når det gjelder arbeidsforholdene ved Costec, gjentar Hansae at det er «*committed to operating in accordance with applicable legal requirements and the standards of our customers. In addition, the Hansae Code of Conduct states that our factories should “respect the human dignity of the employees” and “provide the utmost working environment” in a manner that is compliant with all “rules, regulations, and standards related to working conditions.*» Selskapet skriver videre at det etter henvendelsen fra rådet har undersøkt arbeidsforholdene i fabrikkene ved hjelp av et eksternt advokatfirma i Sør-Korea som blant annet har gjennomgått dokumenter ved fabrikkene og intervjuet fabrikkledelsen. Hansae erkjenner at arbeidsforholdene i fabrikkene på enkelte områder ikke var i samsvar med standarden, som tvunget overtid og mangel på pauser. Selskapet har etter 20. februar i år endret prosedyrene for å unngå tvunget overtid og vil også endre på varigheten av pausene til minimum 30 minutter for å være i samsvar med myndighetenes krav.

Om streiken mener selskapet at det ikke hadde noen rettslig forpliktelse til å ta inn de 158 arbeiderne. Rådet noterer i den sammenheng at Hansae på møtet i september fortalte at selskapet hadde hatt konflikter med fagforeningsrepresentanter, men at konflikten hadde løst seg ved at de hadde sagt opp frivillig.

På alle andre punkter mener selskapet at det handler i samsvar med loven, og at deres egen undersøkelse ikke har avdekket slike problemer som er fremkommet i intervjuene med ansatte, og som er beskrevet i kapittel 2.2.

3.3 Selskapets tiltak for å redusere risiko for normbrudd

I møtet med rådet orienterte Hansae om prosedyrer og rutiner for å sikre at arbeidsforholdene på fabrikkene er i samsvar med interne retningslinjer. Selskapet har en *compliance*-avdeling på hovedkontoret og regionale team. Avdelingen har kontakt med kjøpere og arbeider med dokumentasjon og oppfølging av inspeksjoner (*corrective action plans*). De regionale teamene gjennomfører blant annet egenkontroll (*self-audits*) og samarbeider med fabrikkene om korrigerende avvik og opplæring. Hansae informerte om at det gjennomfører månedlige egenkontroller. Resultatene fra disse kontrollene evalueres, og forbedringer måles. Hansae informerte også om metoden for å redusere tilfeller av manglende etterlevelse (*assessment tool for recurrence prevention*), som i korthet går ut på å identifisere problemet, observere praksis, sammenlikne praksis med standarder og gjennomføre endringer. Videre engasjeres fabrikkledelsen i en evalueringsprosess som blant annet innebærer opplæring, oppfølgende vurdering av praksis, utvikling av handlingsplaner og måling av fremgang.

Etter møtet med rådet i september, har Hansae informert om at selskapet har innsatt ny ledelse ved Hansae Vietnam. Selskapet har også engasjert et lokalt konsultantselskap for å gjennomføre kvartalsvise inspeksjoner av fabrikkene. Videre har selskapet hyret et amerikansk advokatfirma med erfaring på menneskerettighetsområdet for å evaluere selskapets policy og tiltak og foreslå forbedringer i ledelsessystemer og implementering av beste praksis. Prosjektet er i første omgang rettet mot Hansae Vietnam, men Hansae skriver at selskapet også fremover vil arbeide med advokatfirmaet for å adressere arbeidsforhold ved andre av selskapets fabrikker.

Rådet fikk tilsendt konsulentenes rapport i mars 2017. Vurderingen tar utgangspunkt i arbeidsforhold og normbrudd som ble avdekket i FLA og WRCs undersøkelser i 2016 og ser blant annet på i hvilken grad Hansaes ledelsessystemer er egnet til å begrense eller forhindre liknende normbrudd i fremtiden. Konsulentene gir anbefalinger om hva Hansae Vietnam og Hansae bør gjøre for å sikre at arbeidsforholdene ved fabrikkene i Vietnam er i samsvar med

nasjonal lovgivning, krav fra kjøpere og internasjonalt anerkjente standarder for arbeidstakerrettigheter. Rapporten peker på betydningen av en selskapskultur som ikke bare er basert på etterlevelse av kjøperes krav, men der ledere på alle nivåer i selskapet har en motivasjon for å respektere arbeidstakerrettigheter. Videre understreker rapporten behovet for å ha en overordnet menneskerettighetspolicy, å gjøre risikovurderinger som grunnlag for å forebygge normbrudd, og en systematisk implementering av selskapets policyer i fabrikkene.

Rådet er også kjent med at Hansae nylig har hyret inn ekspertise for å bistå selskapet med å bedre dialogen mellom ansatte og fabrikkledere og med opplæring av fabrikkledere ved Hansae Vietnam.

4 Etikkrådets vurdering

Etikkrådet har vurdert om det foreligger en uakseptabel risiko for at Hansae Yes24 og Hansae medvirker til eller selv er ansvarlig for systematiske brudd på internasjonalt anerkjente normer for menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter knyttet til selskapets produksjon av tekstiler og klær. Rådets undersøkelser har hovedsakelig vært rettet mot selskapets tekstilfabrikk i Vietnam.

Hansae er den direkte eieren av fabrikkene i Vietnam. Holdingselskapet Hansae Yes24 er sammen med personer i selskapsledelsen kontrollerende eier i Hansae, noe som også ble bekreftet i møte med rådet. Rådet følger praksis fra tidligere tilrådninger og legger til grunn at dersom et datterselskap utelukkes på grunnlag av brudd på retningslinjene, skal også morselskapet utelukkes dersom det har bestemmende innflytelse over virksomheten i datterselskapet.

I andre saker om brudd på menneskerettighetskriteriet har rådet vurdert selskapers *medvirkning* til normbrudd begått av andre aktører. Utgangspunktet for denne saken er at Hansae som arbeidsgiver selv er ansvarlig for normbruddene i sine fabrikker. Rådet mener at terskelen for hva som kan aksepteres av normbrudd i selskapets egen virksomhet, må være lavere enn hva som kan aksepteres når et selskap medvirker til andres normbrudd.

Normbruddene ved Hansae Vietnams fabrikker er godt dokumentert gjennom undersøkelsene fra 2015 og 2016. Krenkelsene av arbeidstakerrettigheter er ikke isolert sett grove, men omfattende. Rådet finner det godtgjort at det har vært et helsefarlig arbeidsmiljø ved selskapets fabrikker. Overarbeid drevet av urimelig høye produksjonskvoter, mangel på hvile, høye temperaturer og trakassering fra overordnede ser ut til å ha vært et utbredt problem ved Hansae Vietnam. Besvimelser har ikke vært uvanlig ved fabrikkene, men selskapet har verken registrert besvimelsene eller undersøkt årsaken. Rådet har også merket seg brudd på bestemmelser om brannsikkerhet, at legitimt sykefravær er blitt straffet med lønnstrekk eller blitt forkortet, og at selskapet i praksis også har tvunget ansatte til å jobbe overtid. Hyppige og gjentatte trusler om oppsigelse dersom produksjonskvotene ikke oppfylles, restriksjoner på toalettbesøk, utskjelling og annen sjikanering som enkelte ledere ved fabrikkene har praktisert, er klare brudd på retten til trygge og sunne arbeidsforhold. Rådet merker seg at bruddene også ser ut til å være i strid med nasjonal arbeidsmiljølovgivning som nettopp har til hensikt å sørge for gode arbeidsforhold i tekstilfabrikkene.

Andre normbrudd er knyttet til diskriminering og organisasjonsfrihet. Arbeidere har blitt oppsagt eller har ikke fått fornyet kontrakt på grunn av graviditet. Selv om organisasjonsfriheten er begrenset i Vietnam, begrenser Hansae den ytterligere ved at representanter fra ledelse og stab styrer fagforeningen. Retten til å danne fagforeninger og til å

organisere seg regnes for å være en forutsetning for å kunne bedre arbeidsforholdene, gjennomføre kollektive forhandlinger og hindre at andre arbeidstakerrettigheter krenkes.

Brudd på arbeidstakerrettigheter har blitt påpekt i Hansae gjennom mange år. Allerede på begynnelsen av 2000-tallet ble det i en rettslig klage til en amerikansk domstol rapportert om brudd på arbeidstakerrettighetene i et datterselskap på Saipan. «*Workers are typically required to meet a high quota or may not be paid for the full hours worked in a day. Workers may be forced to work overtime to meet that quota. [] Employees have also been required to provide "volunteer time" to the factory. Hansae is a contractor with defendants Dayton, J.C. Penney, Sears, GAP and Limited.*»⁶⁸

Etter en helhetsvurdering finner rådet det godt dokumentert at selskapets praksis på mange områder er i strid både med internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter og nasjonal lovgivning. Det er snakk om tallrike normbrudd, det er ulike rettigheter som krenkes, og de synes å ha pågått over tid. Videre ser det ut til at normbruddene foregår i flere av selskapets enheter - i mange av Hansae Vietnams fabrikker og ved Costec i Myanmar. Etter rådets oppfatning tyder dette på et handlingsmønster som tilsier at normbruddene er systematiske.

Rådet legger vekt på at Hansae tidligere i liten grad synes å ha gjennomført tiltak som gir varige forbedringer av arbeidsforholdene i sine fabrikker. Sett i lys av at Hansae regelmessig blir inspisert av kunder og Better Work, i 2015 tilsvarte det i gjennomsnitt en inspeksjon annenhver uke, finnes det fremdeles mange kritikkverdige forhold i selskapet. Better Work har for eksempel i flere av de årlige rapportene påpekt mangler ved brannsikringen og begrensninger av organisasjonsfriheten. Disse forholdene ble likevel fortsatt observert av WRC i 2016.

Rådet har merket seg at selskapet også har gitt et ubegrunnet positivt bilde av arbeidsforholdene, blant annet ved å gi inntrykk av at arbeidere selv har valgt å jobbe overtid eller har sagt opp frivillig, mens de i realiteten er usaklig oppsagt.

Selskapet hevder at det gjennomfører regelmessig egenkontroll og evalueringer for å hindre gjentatte normbrudd, men har tilsynelatende ikke oppdaget at myndighetskrav ikke blir fulgt eller at selskapets egne retningslinjer ikke blir etterlevd. Selskapet har heller ikke etablert noe system for å følge opp arbeidsulykker eller andre arbeidsrelaterte hendelser, og har dermed også begrenset mulighet til å lære av dem. Etikkrådet legger til grunn at selskapet så langt ikke har hatt et system for å forhindre, avdekke og avhjelpe brudd på arbeidstakerrettigheter i sin virksomhet.

Etter undersøkelsene i 2016 har Hansae innsatt ny ledelse ved Hansae Vietnam og varslet en rekke tiltak for å avbøte menneskerettighetsbruddene som WRC og FLA har avdekket. Også ved Costec har Hansae gjennomført mindre endringer. Etikkrådet legger likevel vekt på at Hansae også tidligere har forpliktet seg til å rette opp pålegg etter inspeksjoner uten at dette har ført til varige forbedringer. Rådet legger også vekt på at enkelte forhold ikke synes å være rettet opp, for eksempel kompensasjon for ubetalt overtid. Videre gjør endringene selskapet har gjennomført når det gjelder valg av fagforeningsrepresentanter i praksis liten forskjell. Så lenge det ikke synes å være noen reell dialog mellom arbeiderne og ledelsen, kan ikke Etikkrådet legge til grunn at tiltakene Hansae har varslet, vil ha varig virkning. Dette gjelder også selskapets fabrikk i Myanmar.

⁶⁸ Rettslige klager fra fagforeninger og menneskerettighetsorganisasjoner mot amerikanske merkevarer som kjøper klær fra blant andre Hansae, se <http://www.globallabourrights.org/reports/html-file/abstract-48.html#V.A>. pkt 54.

Rådet mener at systematiske menneskerettighetsbrudd i et selskaps egen virksomhet ikke oppstår tilfeldig, men at de ofte vil være en konsekvens av måten selskapet organiserer sin virksomhet på. Gjennomgående fremstår det som om de mange ulike bruddene og begrensningene i arbeidernes lovpålagte rettigheter har som formål å minske virksomhetens kostnader. Rådet har tidligere vektlagt at det har foreligget en ”systematisk og planlagt praksis fra selskapets side i å bevege seg på eller over grensen for det som er aksepterte normer for arbeidsmiljø”.⁶⁹ Normbruddene som er konstatert ved Hansae, er av et slikt omfang og av en slik karakter at det fremstår for rådet som en planlagt praksis.

Etikkrådet legger til grunn at selskaper der det er høy risiko for menneskerettighetsbrudd, må arbeide systematisk for å forhindre slike brudd, slik det er skissert i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Etikkrådet mener at Hansae må skape forutsetninger for en permanent bedring av arbeidsforholdene, ikke bare i Vietnam, men i alle selskapets fabrikker. Det krever en betydelig holdningsendring til arbeidstakerrettigheter i konsernet og et gjennomgripende system der konsernet kommuniserer at normbrudd er uakseptable, og tar ansvaret for å kartlegge risiko, avdekke brudd, adressere avvik og innføre et styringssystem der etterlevelse av lover og interne retningslinjer får konsekvenser. Det er ikke tilstrekkelig å respondere fragmentarisk og reaktivt på normbrudd i den enkelte fabrikk etter hvert som de blir påpekt, slik Hansae hittil har gjort.

Hansae har 11 datterselskaper, 12 fabrikker og 36 000 ansatte i land der risikoen for menneskerettighetsbrudd er kjent for å være stor. I dialogen Etikkrådet har hatt med Hansaes konsulent på menneskerettigheter, er det antydning at Hansae nå er innstilt på å gjøre endringer som også vil få effekt i andre av selskapets fabrikker, uten at det er klart for rådet hvordan eller når dette vil skje.

Rådet har ikke informasjon som tilsier at selskapet har forpliktet seg til å gjennomføre et langsiktig og omfattende prosess som kan lede fram til et system som er egnet til å hindre brudd på arbeidstakerrettigheter i selskapet. En endring i kultur, ledelse og organisering på områder som ikke utelukkende er knyttet til fortjeneste, vil være krevende og sannsynligvis ta lang tid. I lys av at selskapets arbeid med en mer systematisk tilnærming til arbeidstakerrettigheter synes å være i startfasen, at omfanget av normbrudd har vært stort i flere av selskapets fabrikker og har pågått over lang tid, og at selskapet ikke tidligere har vært i stand til å skape varige forbedringer i arbeidsforholdene, mener Etikkrådet at det fortsatt er en uakseptabel risiko for at Hansae vil være ansvarlig for systematiske brudd på arbeidstakerrettigheter.

5 Tilråding

Etikkrådet tilrår å utelukke Hansae Yes24 Holdings Co. Ltd. og datterselskapet Hansae Co. Ltd. fra SPU grunnet risikoen for at selskapene er ansvarlig for systematiske menneskerettighetsbrudd.

Johan H. Andresen
Leder

(sign.)

Hans Chr. Bugge

(sign.)

Cecilie Hellestveit

(sign.)

Arthur Sletteberg

(sign.)

Guro Slettemark

(sign.)

⁶⁹ Etikkrådets tilråding om utelukkelse av WalMart Stores Inc.