

**Til Norges Bank**

**15. mars 2018**

**Tilråding om utelukkelse av Luthai Textile Co. Ltd.  
fra Statens pensjonsfond utland**

## Sammendrag

Etikkrådet for Statens pensjonsfond utland (SPU) tilrår å utelukke selskapet Luthai Textile Co. Ltd. (Luthai) fra SPU på grunn av arbeidsforholdene ved selskapets tekstilfabrikker.

Luthai er et vertikalt integrert tekstilselskap med virksomhet innen produksjon av bomull, garn, stoffer og skjorter. Selskapet har ni produksjonsselskaper i Kina, Vietnam, Kambodsja og Myanmar. Selskapet er notert på børsen i Shenzhen, Kina.

Etikkrådet har vurdert om det er en uakseptabel risiko for at Luthai 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 at krenkelser ikke fremstår som isolerte brudd, men 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 framtidig risiko for 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.

Tilrådommen er basert på Etikkrådet egne undersøkelser av arbeidsforholdene ved Luthais klesfabrikker i Kambodsja og Myanmar fra 2015 til 2018. Rådet anser at krenkelsene av arbeidstakerrettigheter er omfattende, særlig ved fabrikken i Myanmar. Arbeidsforholdene som arbeiderne rapporterer om, omfatter blant annet overarbeid drevet av urimelig høye produksjonskvoter, mangel på hvile, høye temperaturer i fabrikklokalene og utbredt trakassering fra overordnede og restriksjoner på ansattes bruk av toaletter og tilgang til drikkevann. Ansatte blir truet med oppsigelse hvis de ikke vil jobbe overtid eller oppfyller produksjonskvotene, og det er ulovlige restriksjoner og lønnstrekk for sykefravær og ferier.

Bruk av ungdom under 18 som arbeider under de samme vilkår som voksne, utstrakt bruk av korttidskontrakter som til dels er ulovlige og som brukes for å presse ansatte til å godta at deres rettigheter krenkes, og begrensinger i organisasjonsfriheten ser ut til å forekomme i begge fabrikkene.

Basert på den informasjonen som rådet har hatt tilgang til, er selskapets praksis på mange områder i strid med både internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter og nasjonal lovgivning. Det er snakk om tallrike normbrudd, det er ulike kategorier rettigheter som krenkes, og praksisen synes å være utbredt i tid og i flere av selskapets fabrikker. Etter rådets oppfatning tyder dette på et handlingsmønster som tilsier at normbruddene er systematiske. Det viser også 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.

Rådet har mellom 2015-2017 kommunisert flere ganger med Luthai. Luthai har kommentert utkast til tilrådninger og bidratt med noe informasjon, blant annet knyttet til policy og prosedyrer for å hindre normbrudd. Selskapet har ikke gitt adgang til inspeksjon av fabrikkene eller etterkommet rådets anmodning om innsyn i inspeksjonsrapporter. Luthai selv benekter mange av de rapporterte normbruddene ved sine fabrikker. Selskapet har imidlertid valgt å

ikke underbygge sitt syn, og har i liten grad bidratt med informasjon. Etikkrådet baserer derfor sin vurdering på egne undersøkelser.

Etikkrådet legger vekt på at Luthai tidligere i liten grad synes å ha gjennomført tiltak som gir varige forbedringer av arbeidsforholdene. Mange av normbruddene som ble avdekket i undersøkelsen i Kambodsja i 2015, ble også funnet i 2016 på tross av selskapets forsikring om at policy og prosedyrer for å hindre normbrudd var implementert. Selv om Luthai etter dette ser ut til å ha gjennomført forbedringer ved fabrikken, legger rådet vekt på at en rekke normbrudd fremdeles ikke ser ut til å være rettet opp. Luthai har i sin kommunikasjon med rådet vist til at fabrikken i Kambodsja er sertifisert i henhold til SA8000 standarden, som er en etisk standard med krav til ansattes arbeidsforhold, og at fabrikken dermed oppfyller krav som skal sikre ansatte gode arbeidsforhold. Dette kan i liten grad ha betydning for rådets vurdering så lenge grunnlaget for sertifiseringen er hemmelig og ikke kan ettergås. Når Luthai velger å ikke underbygge sine svar, og oppfølgende undersøkelser ikke kan bekrefte mange av selskapets påstander, svekker dette etter rådets mening tiltroen til at selskapets prosedyrer og tiltak vil være tilstrekkelig effektive til å hindre fremtidige normbrudd.

For rådet er det også et poeng at den nevnte sertifiseringen kun gjelder fabrikken i Kambodsja. Omfanget av normbruddene ved fabrikken i Myanmar synes etter rådets oppfatning å bekrefte at Luthai ikke har et system som er egnet til å forhindre, avdekke og avhjelpe brudd på arbeidstakerrettigheter i sin virksomhet. De endringene som er gjort i Kambodsja, fremstår mer som resultat av en fragmentarisk og reaktiv respons på normbrudd som er blitt påpekt, enn et uttrykk for en holdningsendring til arbeidstakerrettigheter i selskapet. Normbruddene ved fabrikken i Myanmar er pågående, og det er lite som tyder på at Luthai tar grep som monner, for å rette opp disse.

Rådet mener at systematiske menneskerettighetsbrudd i et selskaps egen virksomhet ikke vil oppstå tilfeldig, men være en konsekvens av måten selskapet organiserer sin virksomhet på. I dette tilfellet fremstår det gjennomgående som om de mange ulike bruddene og begrensningene i arbeidernes lovpålagte rettigheter har som formål å redusere virksomhetens kostnader. Ledere i Luthai sitter også i ledelsen i datterselskapene. Selskapet kjenner derfor åpenbart til og aksepterer arbeidsforholdene i egne fabrikker. Dette må antas å omfatte utbredt manglende etterlevelse av egne retningslinjer og arbeidsmiljølovgivning. Etter rådets mening forsterkes dermed inntrykket av at rettighetsbruddene ikke er tilfeldige, men fremstår som en innarbeidet og etablert praksis fra selskapets side.

Luthai har mer enn 20 000 ansatte og virksomhet i land der risikoen for menneskerettighetsbrudd og dårlige arbeidsforhold er kjent for å være stor. Rådet anser at et selskap med så mange ansatte må forventes å ha robuste systemer på plass for å sikre arbeidstakerrettigheter i samsvar med FNs prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Rådet kan ikke se at Luthai har dette. Selskapet har i liten grad utvist vilje til å endre holdningen til arbeidstakerrettigheter i konsernet. Kombinert med at Luthai heller ikke ønsker å gi innsyn i hvordan selskapet driver sin virksomhet, leder dette rådet til å konkludere at det foreligger en uakseptabel risiko for at Luthai også i fremtiden vil være ansvarlig for systematiske menneskerettighetsbrudd, og anbefaler derfor at selskapet utelukkes fra SPU.

# Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning</b>	<b>1</b>
1.1	Hva rådet har tatt stilling til	1
1.2	Kilder	3
<b>2</b>	<b>Undersøkelser av Luthais fabrikker</b>	<b>3</b>
2.1	Luthai (Myanmar) Co. Ltd.	3
2.1.1	Bruk av mindreårig arbeidskraft	4
2.1.2	Tvunget overtid	4
2.1.3	Lønnstrekk og restriksjoner på sykefravær	5
2.1.4	Lønnstrekk for ferie	5
2.1.5	Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	6
2.1.6	Andre forhold	7
2.1.7	Organisasjonsfrihet	7
2.2	Luthai (Cambodia) Co. Ltd.	8
2.2.1	Bruk av mindreårig arbeidskraft	9
2.2.2	Tvunget overtid	9
2.2.3	Lønnstrekk for lovlig sykefravær	9
2.2.4	Lønnstrekk for lovlig ferie	10
2.2.5	Ulovlig bruk av korttidskontrakter	10
2.2.6	Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	11
2.2.7	Organisasjonsfrihet	11
<b>3</b>	<b>Informasjon fra selskapet</b>	<b>12</b>
3.1	Etikkrådets kontakt med selskapet	12
3.2	Selskapets tiltak for å bedre arbeidsforholdene	13
3.3	Luthais tiltak for å redusere risiko for normbrudd	16
<b>4</b>	<b>Etikkrådets vurdering</b>	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>Tilråkning</b>	<b>18</b>

# 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. Luthai Textile Co. Ltd. (Luthai)<sup>1</sup> er et av selskapene som har blitt undersøkt.

Luthai er et vertikalt integrert tekstilselskap med virksomhet innen produksjon av bomull, garn, stoffer og skjorter. Ifølge selskapets årsrapport for 2016 har Luthai 15 datterselskaper, hvorav 9 er produksjonsselskaper. Fem av disse ligger i Kina, to i Vietnam og ett henholdsvis i Kambodsja og Myanmar. Ifølge Luthai blir 80 prosent av selskapets produkter solgt til merkevarer og varehus i mer enn 30 land. Selskapet hevder å være *“the largest high-quality yarn-dyed fabric manufacturer and international top-brand shirt supplier in the world.”* På grunn av økte produksjonskostnader i Kina planlegger selskapet fortsatt ekspansjon og utnyttelse av *“internationally advantageous resources”*. Selskapet har ca. 21 000 ansatte.<sup>2</sup>

Luthai er notert på børsen i Shenzhen i Kina. Ved utgangen av 2017 hadde SPU aksjer i selskapet tilsvarende en markedsverdi på 47 millioner NOK og en eierandel på 0,57 prosent.

## 1.1 Hva rådet har tatt stilling til

Etikkrådet har tatt stilling til om det er en uakseptabel risiko for at Luthai «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).<sup>3</sup> Vurderingen bygger på undersøkelser av arbeidsforholdene ved Luthais fabrikker i Kambodsja og Myanmar.

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 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 arbeidsforhold.<sup>4</sup> 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

---

<sup>1</sup> Issuer Id: 223530 og ISIN nr.: CNE 000000ST8.

<sup>2</sup> Luthai Textile: Annual Report 2016, <http://disclosure.szse.cn/finalpage/2017-03-30/1203223460.PDF> og selskapets nettside <http://www.lttc.com.cn/en/>.

<sup>3</sup> 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>.

<sup>4</sup> 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)”*

når det gjelder organisasjonsfrihet<sup>5</sup> og retten til ikke å bli diskriminert.<sup>6</sup> Konvensjoner for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet er også relevante.<sup>7</sup>

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.<sup>8</sup> Dette gjelder uavhengig av om den aktuelle staten hvor krenkelsene finner sted, har tiltrådt konvensjonene som forholdene vurderes opp mot.

Denne saken gjelder brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i selskapets egen virksomhet, der Luthai er arbeidsgiver og følgelig har et direkte ansvar for sine ansatte og for å hindre at deres arbeidstakerrettigheter krenkes. Rådet har tatt stilling til om forholdene ved Luthais 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.<sup>9</sup>

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 flere enheter i selskapet. Rådet legger til grunn at «systematisk» innebærer at slike krenkelser ikke fremstår som isolerte brudd, men 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.<sup>10</sup>

Når det gjelder vurderingen av framtidig risiko for 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.<sup>11</sup> 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 menneskerettighetsbrudd. Det skal også vurdere 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.

---

<sup>5</sup> ILO konvensjoner nr. 87 og 98.

<sup>6</sup> ILO konvensjoner nr. 100 og 111.

<sup>7</sup> Blant annet ILO konvensjon nr. 155 om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet.

<sup>8</sup> Dette er nærmere omtalt blant annet i Etikkrådets tilrådning om utelukkelse av Wal-Mart Stores Inc. punkt 3.2, 15. november 2005, se [www.etikkradet.no](http://www.etikkradet.no).

<sup>9</sup> Etikkrådets tilrådning om utelukkelse av Total S.A., punkt 3.1.

<sup>10</sup> Etikkrådets tilrådning om utelukkelse av Wal-Mart Stores Inc, s.21.

<sup>11</sup> FNs retningslinjer for ansvarlig næringsliv,

[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf).

## 1.2 Kilder

Denne tilrådingen er hovedsakelig basert på undersøkelser av arbeidsforholdene ved Luthais fabrikker i Kambodsja og Myanmar. Undersøkelsene er gjennomført ved hjelp av konsulenter og basert på intervjuer med ansatte på Luthais fabrikker utenfor arbeidsplassen, på steder der de kan være trygge og snakke fritt. Rådets erfaring med denne type intervjuundersøkelser er at konsistente og detaljerte utsagn fra mange ansatte gir et reelt bilde av arbeidsforholdene og hvordan et selskaps prosedyrer og tiltak er implementert i organisasjonen.

Fabrikken i Kambodsja ble undersøkt i september 2015 og igjen i juni 2016, mens fabrikken i Myanmar ble undersøkt i august 2017. Det har også blitt gjennomført oppfølgingsintervjuer ved begge fabrikkene i desember 2017 og januar 2018, etter at Luthai hadde svart på siste utkast til tilråding.

Selskapet har kommentert to utkast til tilrådingen om utelukkelse og bidratt med informasjon om blant annet policy og prosedyrer for ivaretagelse av arbeidstakerrettigheter.<sup>12</sup> Selskapet har ikke gitt adgang til inspeksjon av fabrikkene, og har heller ikke gjort inspeksjonsrapporter som ligger til grunn for SA8000 sertifiseringen eller fra Better Factories tilgjengelig for rådet.

## 2 Undersøkelser av Luthais fabrikker

### 2.1 Luthai (Myanmar) Co. Ltd.

Luthai (Myanmar) ligger i Thilawa Special Economic Zone (SEZ) i nærheten av Yangon.<sup>13</sup> Luthais fabrikk produserer skjorter og ble startet opp i 2014.<sup>14</sup> Arbeidere som ble intervjuet, anslo arbeidsstokken til 900-1100 ansatte.

Arbeidsforhold og arbeidstakerrettigheter blir regulert av mange forskjellige lover og forskrifter i Myanmar og gir bestemmelser om blant annet minstelønn, arbeidstid, overtid ferier, sykefravær og arbeidsmiljø.<sup>15</sup>

Videre inspiserer Luthais kunder arbeidsforholdene i de fabrikkene som produserer klær for kunden. Kundens egne retningslinjer for arbeidsforhold (*codes of conduct*) inngår som regel i kontraktsvilkårene som fabrikken har med kunden.

---

<sup>12</sup> Etter anmodning har Luthai bidratt med informasjon om policyer og prosedyrer, blant annet når det gjelder mindrerårig arbeidskraft, kvinner, arbeidsmiljø, brannvern, klagemekanismer, organisasjonsfrihet, kollektive forhandlinger, m.m.

<sup>13</sup> Etableringen av Thilawa som ble påbegynt i 2013, har vært mye omtalt i mediene på grunn av tvangsflytting av mer enn 4000 innbyggere. De som allerede er flyttet skal ikke ha fått tilstrekkelig kompensasjon og mange skal ha mistet sitt livsgrunnlag. Se f.eks. Cristina Donato, "Special Economic Zones and Human Rights Violations in Myanmar," *Heinrich Boll Stiftung* (February 2017), [https://mm.boell.org/sites/default/files/uploads/2017/03/sez\\_and\\_hr\\_violations\\_in\\_myanmar\\_final.pdf](https://mm.boell.org/sites/default/files/uploads/2017/03/sez_and_hr_violations_in_myanmar_final.pdf); og International Commission of Jurists, "Special Economic Zones in Myanmar and the State Duty to Protect Human Rights," (February 2017), <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2017/02/Myanmar-SEZ-assessment-Publications-Thematic-reports-2017-ENG.pdf>.

<sup>14</sup> Luthai Textile: Annual Report 2015, <http://disclosure.szse.cn/finalpage/2016-03-30/1202098355.PDF>.

<sup>15</sup> ILO utga i 2017 en guide til myanmarsk arbeidsrett og som oppsummerer viktige krav til arbeidslivet, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-yangon/documents/publication/wcms\\_577563.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-yangon/documents/publication/wcms_577563.pdf).

### 2.1.1 Bruk av mindreårig arbeidskraft

ILO-konvensjon nr. 182, som forbyr de verste former for barnarbeid, har et eksplisitt forbud mot alle former for skadelige barnarbeid, og gjelder for barn under 18 år.<sup>16</sup> I ILOs anbefalinger om anvendelse av konvensjonen er lange arbeidsdager definert som farlig arbeid,<sup>17</sup> og ifølge anbefalingene om anvendelse av konvensjonen om minstealder for adgang til sysselsetting skal det legges vekt på “*the strict limitation of the hours spent at work in a day, in a week and the prohibition of overtime.*”<sup>18</sup>

I undersøkelsen av Luthai Myanmar kom det fram at Luthai hadde ansatt flere ungdommer under 18 år. Disse ungdommene har samme arbeidstid og overtid som voksne ansatte.

I Myanmar er minstealderen for å arbeide 14 år. Loven stiller spesielle krav til arbeidsgivere som ansetter ungdom under 18 år, blant annet at ungdommen må ha legeattest for at de er egnet for jobben (*certificate of fitness*).<sup>19</sup> Ifølge arbeiderne etterkommer ikke selskapet dette kravet.

### 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,<sup>20</sup> blant annet ILO-konvensjon nr. 1 som fastsetter prinsippet om åtte timers arbeidsdag og 48 timers arbeidsuke som maksimal total arbeidstid.

Myanmarsk lov setter en øvre grense for arbeidstid på maksimalt 10 timer per dag (inkludert pauser) og totalt 60 timer per uke, hvorav 12 timer er overtid.<sup>21</sup> Etter 5 timers arbeid i strekk skal ansatte ha minst 30 minutters pause.<sup>22</sup> Overtiden skal avsluttes før midnatt. Arbeid på søndager samt overtid skal være frivillig.<sup>23</sup> Arbeid utover 8 timer per dag skal kompenseres med dobbelt lønn.<sup>24</sup>

Ifølge ansatte er arbeidstiden ved fabrikken normalt ni timer seks dager i uka, men ved store ordrer må ansatte også arbeide på søndager. Siden februar 2016 har normal arbeidstid blitt utvidet til 10 timer, men ansatte må ofte arbeide 12 timer per dag, og ved store ordrer kan arbeidsdagen være på 14 -16 timer og vare til midnatt.

Omtrent en dag i måneden blir et lite antall ansatte bedt om å jobbe til klokken fire om morgenen, tilsvarende en 20 timers arbeidsdag. De må likevel måtte begynne arbeidet igjen kl. tolv samme dag. Arbeiderne fortalte at mange har mer enn 20 timer overtid tilsvarende en arbeidsuke på 68 timer eller mer.

De ansatte har en times pause midt på dagen. Hvorvidt de faktisk kan ta pause, er avhengig av om de kan nå produksjonsmålet som de fikk tildelt tidligere på dagen. Dersom kvoten ikke er oppfylt til klokken 12, vil de bli pålagt å arbeide i pausen for å bli ferdig. Arbeiderne får ikke ekstra betalt for denne overtiden. Ansatte forklarte også at de ikke får en ekstra pause når de

---

<sup>16</sup> ILO konvensjon nr 182.

<sup>17</sup> ILO Recommendation R 190 Worst Forms of Child labour Recommendation, 1999.

<sup>18</sup> ILO Recommendation R 146 Minimum Age Recommendation, 1973.

<sup>19</sup> The Factories Act of 1951 (Factories Act) §76.

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> Factories Act § 62-64.

<sup>22</sup> Factories Act § 63.

<sup>23</sup> Factories Act §§ 60 (1) og 62.

<sup>24</sup> Factories Act §§ 62 og 73.



jobber etter kl 18, slik de har krav på. De fortalte om kolleger som hadde besvimt på jobb, og knyttet dette til arbeidspress, lange arbeidsdager og mangel på hvile.

Arbeiderne forklarte at de ikke kan nekte overtid uten å bli straffet for det. De daglige produksjonsmålene (1200 plagg) er ifølge arbeiderne beregnet ut fra en ti-timers arbeidsdag, og derfor ikke mulig å oppfylle innenfor normal arbeidstid. Dersom de ikke klarer å oppfylle produksjonsmålene for tre påfølgende dager, blir de sagt opp. Ansatte fortalte også at Luthai straffer dem som ikke vil jobbe overtid, ved trekk i den månedlige fremmøtebonusen (11,50 USD), selv om arbeideren ikke har vært fraværende fra jobben. En ansatt fortalte at hvis hun avviste en forespørsel om å arbeide på en søndag, hennes eneste ukentlige fridag, ville fabrikkledelsen straffe henne ved også å trekke produksjonsbonusen (0,60 USD per dag) hun hadde tjent dagen før.

### 2.1.3 Lønnstrekk og restriksjoner på sykefravær

Myanmarsk lov gir rett til 60 prosent lønn under sykefravær begrenset til 30 dager per år. Den ansatte skal enten motta sykepenger gjennom trygdesystemet eller fra arbeidsgiveren dersom denne ikke er innrullert i systemet.<sup>25</sup> Arbeidsgiver har ikke lov til å gjøre fratrekk i lønn på grunn av lovlig fravær,<sup>26</sup> og det er heller ikke tillatt å kreve betaling fra ansatte for behandling på sykestuen som fabrikken er pålagt å ha.<sup>27</sup>

Ifølge arbeiderne som ble intervjuet, trekker Luthai, minst 1,50 USD per måned fra den ansattes lønn, angivelig som innbetaling til syketrygdordningen. Ansatte fortalte imidlertid at de ikke mottok sykepenger verken fra Luthai eller trygdesystemet under sykefravær. I tillegg forklarte de at hele den månedlige bonusen for fremmøte blir trukket ved sykefravær på én dag eller mer selv om de kan fremvise sykemelding fra lege.

Ansatte fortalte også om konkrete og til dels selvopplevde tilfeller av arbeidsuhell og sykdom der fabrikken nektet å godkjenne sykefravær, og påla den ansatte å returnere til arbeidet uten å ha fått nødvendig tilsyn fra lege. Blant annet har det vært tilfeller der ansatte har besvimt på jobb, og etter en kort pause blitt beordret til å fortsette arbeidet.

Ansatte informerte også om at dersom de blir syke eller skadet på jobb og trenger behandling, vil selskapet belaste den ansatte med 0,70-1,50 USD for medisiner og behandling som vil bli trukket fra lønnen.

Oppfølgingsintervjuer med ansatte viser at de nå får utbetalt sykepenger, men at selskapet fremdeles straffer sykefravær med trekk i fremmøtebonusen.

### 2.1.4 Lønnstrekk for ferie

Lovverket gir adgang til seks dagers betalt ferie (*casual leave*) hvert år, og arbeidsgiver kan ikke gjøre fratrekk i lønn på grunn av lovlig fravær.<sup>28</sup>

Ifølge arbeiderne tillater Luthai ansatte å ta fri dersom den ansatte varsler om dette på forhånd, men trekker i så fall hele den ansattes månedlige fremmøtebonus, selv om fraværet er godkjent av ledelsen. Hvis en arbeider er borte fra jobb uten å ha gitt beskjed på forhånd, gjør Luthai i tillegg fratrekk på ca. 15 USD i produksjonsbonusen som den ansatte har tjent opp ved å oppfylle produksjonskvoten i måneden.

---

<sup>25</sup> The Social Security Law of 2012 (Social Security Law), § 23 (b).

<sup>26</sup> The Payment of Wages Act, 2016 (Payment of Wages Act), § 7.

<sup>27</sup> Factories Act. §§ 47 og 106.

<sup>28</sup> Payment of Wages Act, § 7.

### 2.1.5 Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Retten til et trygt og sunt arbeidsmiljø er nedfelt i internasjonale normer 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.”*<sup>29</sup> Komitéen sier også at frihet fra trakassering er en del av et trygt og sunt arbeidsmiljø.

Lovgivningen i Myanmar stiller krav om at arbeidsgivere skal sørge for et sikkert og helsevennlig arbeidsmiljø.<sup>30</sup>

#### *Trakassering*

Arbeidere ved Luthai Myanmar har fortalt om utbredt trakassering fra navngitte ansatte med lederansvar ved fabrikken. Arbeiderne blir skreket skjellsord til, og mange har opplevd fysisk trakassering. To ansatte som ble intervjuet, fortalte at de hadde vært utsatt for spark fra sine overordnede. En tredje fortalte at en overordnet hadde klemmet nakken hennes, mens en fjerde fortalte om gjentatte ubehagelige muntlige og fysiske tilnærmelser fra sin overordnede.

Arbeiderne fortalte også om at Luthai over høytaleranlegget i fabrikken annonserer navnene på ansatte som er blitt refset, på grunn av mangelfullt renhold på arbeidsstasjonene sine. Selskapet forbyr også ansatte å holde hverandre i hendene, selv om dette er vanlig blant venner i Myanmar.

#### *Restriksjoner på tilgang til toaletter*

Arbeidsgivere er pliktig til å sørge for at ansatte til enhver tid har tilgang til toaletter.<sup>31</sup>

Ifølge ansatte har Luthai en svært restriktiv policy når det gjelder ansattes bruk av toaletter. Arbeideren må forevise et «adgangskort», som det finnes tre kopier av for hver produksjonslinje på 100 arbeidere, før de kan besøke toalettet. Ansatte forklarte at de ikke kunne besøke toalettet uten dette kortet, og at det var arbeidslederen som disponerte kortene. Restriksjonene begrenset i praksis toalettbesøkene til en gang per dag.

Arbeiderne fortalte også at fabrikkledelsen håndhever disse restriksjonene strengt. De informerte om et tilfelle der fabrikkens toppledelse hadde oppsøkt toalettene for å sjekke om de ansatte var i besittelse av adgangskortene, og at arbeidslederne som hadde tillatt ansatte å bruke toalettene uten adgangskort, var blitt skjelt ut. Arbeiderne fortalte også at toalettrommene mangler dørlås.

#### *Restriksjoner på tilgang til drikkevann*

Ifølge loven skal arbeidsgivere sørge for at ansatte har fri og enkel tilgang til drikkevann på arbeidsplassen.<sup>32</sup>

Luthai har satt opp drikkevannsstasjoner som skal være tilgjengelig for de ansatte. Intervjuene viser imidlertid at bruken av disse begrenses ved at den ansatte må få tildelt et «drikkevannskort» fra sin arbeidsleder, som det finnes ett av på hver produksjonslinje, før vedkommende kan forsyne seg. Ansatte har ikke lov til å ta med vann til arbeidsplassen. Når kunder besøker fabrikken, setter fabrikkledelsen ifølge arbeiderne frem store flasker med vann i fabrikklokalene, som blir fjernet så snart besøket er avsluttet.

---

<sup>29</sup> CESCR General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work, section 1.

<sup>30</sup> Factories Act §§ 13 – 43.

<sup>31</sup> Factories Act § 21(1) (a).

<sup>32</sup> Factories Act §§ 20 og 21.

### *Høye temperaturer i fabrikklokalene*

Myndighetene stiller krav om at “*effective and suitable arrangement shall be made in every factory for securing and maintaining in every workroom adequate ventilation by the circulation of fresh air, and such equable temperatures as will secure workers therein reasonable conditions of comfort and health.*”<sup>33</sup>

Ansatte vet ikke eksakt hvor varmt det er i fabrikklokalet, men beskriver temperaturen som ubehagelig høy. Med unntak av noen få vifter har ikke Luthai installert utstyr for kjøling eller ventilasjonen i bygningen, og synes heller ikke å ha satt inn termometre for å måle temperaturen innendørs, slik det er krav om.<sup>34</sup> Høye temperaturer er ofte en medvirkende årsaker til besvimelser i tekstilfabrikker.

### **2.1.6 Andre forhold**

Arbeiderne som ble intervjuet, beskrev en rekke andre kritikkverdige forhold ved fabrikken:

#### *Aldersdiskriminering*

Luthai synes generelt ikke å ansette arbeidssøkere som er over 35 år.

#### *Arbeidskontrakter*

Ansatte får ikke kopier av arbeidskontraktene som de undertegner når de blir ansatt ved fabrikken. Arbeidskontraktene er korttidskontrakter som gjelder for ett år om gangen.

#### *Ugjennomsiktig lønnsberegning*

Ansatte fortalte at lønnslippene ikke beskriver hvordan lønnen er beregnet, eller hvilke fratrekk som er gjort. De kvitterer bare ut for et totalbeløp hver måned. Kopier av lønnslipper fra november 2017 viser kun en serie med tall uten forklaring på hva tallene er eller hvordan de er beregnet.

#### *Urimelig vilkår for ansettelse*

Ifølge ansatte krever selskapet at migrantarbeidere må bo i selskapets internat, ca 30 minutters gange fra fabrikken, som vilkår for å få jobb.<sup>35</sup> Leien for et rom (ca US\$11.50 per måned) som deles med ni andre personer, er ifølge arbeiderne langt over markedspris. Romleien blir trukket fra lønnen. I oppfølgingsintervjuer bekreftet ansatte igjen at fabrikken driver et internat, at migrantarbeidere må bo der, og at romleien trekkes fra lønnen. Internatet ble besøkt, og det ble bekreftet at fabrikkens kinesiske arbeidsledere bor i én etasje og produksjonsarbeidere i en annen.

### **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 i ILO-konvensjon nr. 87 om organisasjonsfrihet (en av ILOs kjernekonvensjoner) og ILOs trepartserklæring om grunnleggende prinsipper for multinasjonale selskaper og sosiale hensyn.

I henhold til myanmarsk lov skal selskaper med mer enn 30 ansatte etablere en såkalt Workplace Coordinating Committee (WCC) med representanter nominert og valgt av de ansatte dersom det ikke finnes noen fagforening ved fabrikken.<sup>36</sup> Ansatte fortalte at Luthais

---

<sup>33</sup> Factories Act § 15.

<sup>34</sup> Factories Act § 15 (2).

<sup>35</sup> Ansatte forklarte at bare jobbsøkere som i ansettelsesintervjuet indikerer at de “velger” å bo i internatet, får tilbud om job.

<sup>36</sup> The Settlement of Labour Dispute Law of 2012 (“Settlement of Dispute Law”), § 3.

WCC har seks ansatterepresentanter, men at disse var valgt og nominert av ledelsen, ikke av de ansatte.

Ifølge ansatte har Luthai et reglement som gjør det umulig å drive fagforeningsaktiviteter på arbeidsplassen, blant annet ved at Luthai forbyr ansatte å snakke sammen i grupper på mer enn to personer når de er på arbeid. Ansatte fortalte at dersom det blir oppdaget at mer enn to personer snakker sammen, ville arbeidslederen ta dem med til fabrikkledelsen som ville gi alle en advarsel for å delta i en gruppe. Videre har ansatte et uttrykkelig forbud mot å snakke med hverandre i bedriftsmøter.

Luthai ser også ut til å drive med utstrakt overvåking av sine ansatte. Ifølge arbeidere som ble intervjuet, er videokameraer installert over hele fabrikk, og sikkerhetspersonell patruljerer de ansattes kantine i lunsjpausen. Ansatte opplever at de er under konstant overvåking. De forteller også at det avspilles høy kinesisk musikk i kantinen som gjør det vanskelig å føre en samtale. Ifølge en ansatt er lydnivået så høyt at man må rope til hverandre for å bli forstått. Arbeiderne mener at Luthais praksis hindrer dem i å ha et kollegialt samvær på jobb. En ansatt uttrykte at det å jobbe ved fabrikk oppleves som å være i et fengsel.

En ansatt fortalte også om en hendelse der en kollega var blitt sagt opp av selskapet, angivelig som reaksjon på at vedkommende hadde sendt inn en klage til myndighetene om ulovlige arbeidsforhold ved fabrikk.

## 2.2 Luthai (Cambodia) Co. Ltd.

Luthai (Cambodia) Co. Ltd ligger i Svay Rieng distriktet utenfor sentrum av Svay Rieng i den sør-østlige delen av Kambodsja på grensen til Vietnam.<sup>37</sup> Fabrikk ble startet opp i 2014<sup>38</sup> og har 2000 ansatte.<sup>39</sup>

Den nasjonale arbeidsmiljøloven (*The Cambodian Labour Law of 1997*) med tilhørende forskrifter samt kjennelse fra *The Arbitration Council* regulerer arbeidsforhold og arbeidstakerrettigheter i samsvar med internasjonale konvensjoner.<sup>40</sup>

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) og Den internasjonale finansieringsinstitusjonen (*The International Finance Corporation, IFC*) har etablert *Better Work*-programmer (*Better Factories* i Kambodsja) som gjennom blant annet inspeksjoner og opplæring skal bidra til å forbedre arbeidsforholdene og konkurranseevnen i tekstilindustrien.<sup>41</sup> Luthai Cambodia deltar i programmet, men det er ingen informasjon om når Luthai Cambodia sist ble inspisert.

Som i Myanmar gjennomfører kunder regelmessig inspeksjoner av arbeidsforholdene ved fabrikk. Luthai (Cambodia) ble undersøkt først i september 2015 og så igjen i juni-juli 2016 etter at fabrikk var blitt sertifisert i henhold til SA8000 standarden, som er en etisk standard med krav til ansattes arbeidsforhold.<sup>42</sup>

---

<sup>37</sup> Luthais nettside, <http://www.lttc.com.cn/en/>.

<sup>38</sup> Luthai Textile: Annual Report 2014, <http://www.lttc.com.cn/en/about/news.aspx#about3>.

<sup>39</sup> Garment Manufacturers Association Cambodia, <https://www.gmac-cambodia.org/members>.

<sup>40</sup> *The Arbitration Council* er et uavhengig nasjonalt organ som behandler arbeidstvister som faller inn under arbeidsmiljøloven. Rådet har en trepartsstruktur der en tredjedel av medlemmene oppnevnes av myndighetene, en tredjedel av fagforeningene og en tredjedel av industrien. Rådet er ansett som autoritativ i tolkningen og anvendelsen av arbeidsmiljøloven <http://www.arbitrationcouncil.org/>.

<sup>41</sup> Mer informasjon om programmene finnes på <http://betterfactories.org/>.

<sup>42</sup> Mer om informasjon om standarden finnes på Social Accountability Internationals nettsider, <http://www.sa-intl.org>.

### 2.2.1 Bruk av mindreårig arbeidskraft

I Kambodsja er minstealderen for å arbeide 15 år. Loven krever at arbeidsgiveren tar visse forholdsregler når de ansetter ungdom mellom 15 og under 18 år.<sup>43</sup> Arbeidsgiver må blant annet føre et register over mindreårige arbeidere som er ansatt ved fabrikken,<sup>44</sup> få bekreftelse fra foresatte på at deres barn har tillatelse til å arbeide ved fabrikken<sup>45</sup> og sørge for at mindreårige ikke jobber overtid.<sup>46</sup>

Undersøkelsen i 2015 indikerte at flere barn under 15 år var ansatt på fabrikken. Det ble ikke funnet barn under minstealder i 2016, men intervjuer og observasjoner indikerte at mange ungdommer under 18 år fortsatt jobbet ved fabrikken. Arbeiderne som ble intervjuet, bekreftet at selskapet krever identitetspapirer, fødsels- eller vigselsattest som dokumentasjon på alder. Arbeiderne fortalte også at hvis en arbeider ikke kunne fremskaffe disse dokumentene ved ansettelsestidspunktet, ville fabrikken likevel tillate vedkommende å begynne i jobb mot at papirene ble fremskaffet senere. Arbeiderne fortalte også at da eksterne inspektører besøkte fabrikken i begynnelsen av 2017, ble de yngst utseende arbeiderne beordret til ikke å komme på arbeid.

Arbeiderne informerte om at det ikke blir gjort forskjell på mindreårige og voksne arbeidere når det gjelder overtidsarbeid. Mindreårige har den samme arbeidstiden som voksne, herunder også krav om å jobbe overtid.

### 2.2.2 Tvunget overtid

Arbeidsmiljøloven stiller krav om at all overtid skal være frivillig.<sup>47</sup> Arbeidere er ikke pliktig til å begrunne hvorfor de eventuelt ikke ønsker å jobbe overtid.

Ansatte som ble intervjuet i 2015, fortalte at ledelsen forutsatte at arbeiderne jobber overtid. De måtte oppgi årsak hvis de ikke ville arbeide overtid, noe som det ofte var vanskelig å få aksept for fra overordnede. For enkelte typer jobber måtte den ansatte selv sørge for erstatning for å få utført jobben. Arbeiderne oppfattet at overtid var et pålegg og ikke et valg.

I 2016 var overtiden fortsatt ufrivillig og selskapets praksis syntes å være skjerpert. Ansatte fortalte at de ble truet med at arbeidskontrakten ikke vil bli fornyet dersom de nektet å jobbe overtid. Dette gjaldt også mindreårige ansatte.

Oppfølgingsintervjuer tyder på at presset for å jobbe overtid er noe redusert ved fabrikken i Kambodsja det siste året, selv om ansatte fremdeles har et krav om å oppfylle produksjonskvoter som krever overtidsarbeid.

### 2.2.3 Lønnstrekk for lovlig sykefravær

Arbeidsmiljøloven gir en ansatt rett til betalt sykefravær, og Better Factories anser at arbeidsgivere er forpliktet til å etterkomme dette.<sup>48</sup> Selv om loven gir adgang for arbeidsgiver

---

<sup>43</sup> Cambodian Labour Law §181 og Ministry of Social Affairs, Labour, Vocational Training and Youth Rehabilitation, Prakas 144, clause 2 (2002).

<sup>44</sup> Cambodian Labour Law §177.

<sup>45</sup> Se fotnote 44, §181.

<sup>46</sup> Ministry of Social Affairs, Labour, Vocational Training and Youth Rehabilitation; Prakas 144, clause 2 (2002).

<sup>47</sup> Ministry of Social Affairs, Labor Vocational Training and Youth Rehabilitation, Prakas 80, clause 4 (1999).

<sup>48</sup> Ifølge Better Factories skal arbeidsgivere betale sykepenger til ansatte. Ministry of Social Affairs, Labour, Vocational Training and Youth Rehabilitation, Prakas no. 14 (2002); Prakas on the Internal Work Rules of the Enterprise (2002), clauses 1. Appendix for Prakas no. 14 (2002), Model Internal Rules, clause 4; og Stanford Law School and WRC, *Monitoring in the Dark*, Appendix A: ILO Better Factories: IMS Question Flow

til å gjøre fratrekk i fremmøtebonusen proporsjonalt med antall sykedager, er det ikke tillatt å trekke hele bonusen for en dags fravær.<sup>49</sup>

Intervjuer med arbeidere i 2015 viste at det var vanskelig for dem å få godkjent sykefravær. Bare hvis den ansatte hadde en legeattest fra et større sykehus, hvilket ikke finnes i området der arbeiderne bor, ville sykefraværet bli akseptert. Dette er en praksis som *The Arbitration Council* har vurdert til å være ulovlig.<sup>50</sup>

Ifølge arbeiderne ble hele den månedlige fremmøtebonusen trukket ved én dag eller mer lovlig sykefravær. Dette tilsvarer nærmere to dagslønner. Denne praksisen så ikke ut til å være endret i 2016. Ansatte fortalte også at i de tilfellene der de faktisk kunne fremlegge en sykemelding fra et større sykehus, ble fraværsdagene ikke regnet som sykefravær, men trukket fra den ansattes feriekvote. I henhold til arbeidsmiljøloven skal ikke sykefravær regnes som ferie.<sup>51</sup>

Oppfølgingsintervjuer indikerer at selskapet fortsatt er restriktiv med å godkjenne sykefravær, selv med sykemelding fra lege. I de tilfellene der sykefraværet faktisk blir godkjent, gjøres det ikke lenger fratrekk i fremmøtebonusen.

#### 2.2.4 Lønnstrekk for lovlig ferie

Lovgivningen i Kambodsja gir ansatte rett til ferie etter ett års ansettelsestid.<sup>52</sup> Det er ikke tillatt for arbeidsgiver å gjøre fratrekk i fremmøtebonusen for avvikling av ferie når arbeidsgiver har godkjent dette på forhånd.<sup>53</sup>

Både i 2015 og 2016 rapporterte arbeiderne om at hele den månedlige bonusen for fremmøte ble trukket dersom de tok ut én feriedag, selv om ledere hadde godkjent ferien på forhånd. Enkelte av arbeiderne fortalte at de derfor ikke hadde tatt ut en eneste feriedag siden de ble ansatt på fabrikken.

Oppfølgingsintervjuer viser at selskapet nå har ser ut til å ha endret denne praksisen og ikke lenger trekker bonus ved ferieavvikling.

#### 2.2.5 Ulovlig bruk av korttidskontrakter

Ifølge arbeidsmiljøloven i Kambodsja er det ikke tillatt å ansette personer som har arbeidet mer enn 2 år i selskapet på korttidskontrakter (FDCs). Disse har rett til fast ansettelse gjennom såkalte *Undetermined Duration Contracts* (UDCs).<sup>54</sup> Sammenliknet med korttidskontraktene gir fast ansettelse arbeiderne større jobbsikkerhet og muligheter for å opptjene tilleggsrettigheter og godtgjørelser basert på lengden på ansettelsesforholdet.<sup>55</sup>

Alle ansatte som ble intervjuet, fortalte at de var ansatt på korttidskontrakter og at selskapet fortsetter å bruke slike kontrakter for alle ansatte selv om en del av arbeiderne i løpet av første

---

Checklist; re Sick leave, A-7. <http://humanrightsclinic.law.stanford.edu/wp-content/uploads/2013/03/Monitoring-in-the-Dark-Stanford-WRC.pdf>.

<sup>49</sup> Arbitration Council Award 63/04, issue 5, in *re Shine Well Industry Co Ltd*.

<sup>50</sup> Arbitration Council Award 81/05 (Jan. 19, 2006) in *re Supreme Garment*.

<sup>51</sup> Labour Code Art. 166 and 167.

<sup>52</sup> Se fotnote 51.

<sup>53</sup> Arbitration Council Award 52/05 (Huy Fu (Cambodia) Co. Ltd.), issue 2.

<sup>54</sup> Labour Code, Art. 67 (2) og Arbitration Council Award 10/03.

<sup>55</sup> Allard K. Lowenstein International Human Rights Clinic 2011: *Tearing Apart at the Seams: How Widespread Use of Fixed-Duration Contracts Threatens Cambodian Workers and the Cambodian Garment Industry*, Yale Law School, [http://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2016/02/Cambodia\\_TearingApartattheSeams.pdf](http://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2016/02/Cambodia_TearingApartattheSeams.pdf).

halvår av 2016 hadde vært ansatt ved fabrikk i 2 år.<sup>56</sup> Kontraktperioden var nå blitt forlenget fra 3 til 6 måneder. Arbeiderne som ble intervjuet, anslo at rundt 300-400 ansatte har arbeidet i mer enn 2 år ved fabrikk.

Oppfølgingsintervjuer indikerer at Luthai fortsetter å ansette arbeidere på korttidskontrakter med 6 måneders varighet, selv for de som har vært ansatt ved fabrikk i mer enn to år, og at korttidskontrakter fortsatt benyttes for å si opp arbeidere som er uønsket. Ansatte fortalte at ledere ved fabrikk truet arbeidere med ikke å fornye kontraktene dersom de ikke klarte å oppfylle produksjonskvotene som arbeiderne mente var satt urimelig høyt.<sup>57</sup> De fortalte også om ansatte som i 2017 hadde deltatt i fagforeningsaktivitet, og som ikke hadde fått fornyet arbeidskontraktene.

### 2.2.6 Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Ifølge arbeidsmiljøloven skal temperaturene på arbeidsplassen være på et akseptabelt nivå som ivaretar den ansattes helse.<sup>58</sup>

I 2015 fortalte arbeiderne at det månedlig er ett til to tilfeller der ansatte besvimer. De ansatte kunne ikke si nøyaktig hvor varmt det er i lokalene. Også i 2016 klaget ansatte som jobbet i den eldste av Luthais to fabrikkbygninger (Building A), på høy varme og et svært ubehagelig arbeidsmiljø, særlig om ettermiddagen. Ifølge ansatte mangler denne bygningen luftkjøling. I den andre bygningen (Building B) som er nyere, er det installert kjøleanlegg.

I oppfølgingsintervjuene fortalte arbeiderne at høye temperaturer også skyldes at fabrikk ikke bruker kjølesystemet som er installert, fordi ledelsen frykter at dette vil øke luftfuktigheten i lokalene som igjen vil kunne skade produktene. Kjølesystemet slås på ved eksterne inspeksjoner.

### 2.2.7 Organisasjonsfrihet

I henhold til lovgivning i Kambodsja skal selskaper avholde valg på ansatterepresentanter innen seks måneder etter at virksomheten er startet opp.<sup>59</sup> Det er heller ikke tillatt å sanksjonere mot ansatte på grunn av deltakelse i fagforeningsvirksomhet.<sup>60</sup>

I 2015 informerte ansatte om flere tilfeller der arbeidere var blitt sagt opp fordi de hadde deltatt i arbeid med å danne en fagforening på fabrikk, eller tidligere i sitt yrkesliv hadde vært medlemmer av en fagforening.<sup>61</sup> Dette ble bekreftet av representanter for fagforeningen, *the Collective Union of Movement of Workers*, som fortalte at Luthai-ansatte som de hadde snakket med om fagorganisering ved fabrikk, var blitt sagt opp like etterpå. Både ansatte og representanter for fagforeningen mente at ledelsens reaksjoner har bidratt til å skremme arbeidere fra fagforeningsvirksomhet. I tillegg opplevde de ansatte ledelsens nære samarbeid

---

<sup>56</sup> I 2015 skal Luthai ha ansatt alle arbeiderne på korttidskontrakter (FDC) med 3 måneders varighet. Siden Luthai startet opp fabrikk i 2014, var dette ikke i strid med loven.

<sup>57</sup> En arbeider forklarte det slik: “*We are on FDCs, so we cannot say anything, as [if we do speak up about unfair practices], our contracts won’t get renewed.*”

<sup>58</sup> Ministry of Social Affairs, Labour, Vocational Training and Youth Rehabilitation, Prakas 147, clause 1 (2002).

<sup>59</sup> Labour Code, Arts. 283 to 299.

<sup>60</sup> Labour Code, Art. 12.

<sup>61</sup> Arbeidere fortalte om ledelsens praksis med å spørre nyansatte om de tidligere hadde deltatt i fagforeningsvirksomhet og at de som innrømmet medlemskap i fagforeninger, var blitt oppsagt. En arbeider forklarte det slik: “*Luthai has a very strict rule of not allowing any worker to talk to outsiders or have relations with unions. If the factory knew any worker used to be in a union or had relationship with a union then the factory will fire them quickly.*”

med det lokale politi som skremmende. De fortalte at uniformert politi regelmessig var på fabrikkens når arbeidere demonstrerte i nabobyen Bavet.<sup>62</sup>

Ansatte som ble intervjuet i 2016, bekreftet at det ennå ikke var etablert noen fagforening ved Luthai. Arbeiderne mente fortsatt at selskapet ikke ville tillate fagforeninger, og at ansatte ville bli oppsagt dersom fabrikkledelsen oppdaget at de var med på å danne en fagforening. Ansatte forklarte at de ikke hadde hatt mulighet til å delta i noe valg på ansattrepresentanter og visste ikke om det fantes noen fagforeningen ved fabrikkens.

I sin kommunikasjon med rådet refererer Luthai til en ansattkomité, *the Care and Love Committee (CLEC)*, som selskapet har etablert ved fabrikkens. Ifølge ansatte er alle komitémedlemmene linjeledere som er blitt oppnevnt av fabrikkledelsen. Ansatte fortalte også at selv om de har fått beskjed fra fabrikkledelsen om at de kan sende inn klager til CLEC, fungerer komitéen som et veldedighetsfond som krever inn bidrag fra ansatte for å hjelpe arbeidere som er i særlig økonomiske vanskeligheter. Ingen av de som ble intervjuet, kjente til at fabrikkens hadde satt opp klagebokser for skriftlige klager fra ansatte.

Oppfølgingsintervjuer indikerer at det nylig er opprettet to fagforeninger ved fabrikkens. Den ene fagforeningen er tilknyttet *the Cambodian Coalition of Apparel Workers Democratic Unions (C.CAWDU)* og har ca. 200 medlemmer blant de ansatte. Den andre er ifølge ansatte som er intervjuet, en forening som er kontrollert av fabrikkledelsen, og som har langt flere medlemmer. Arbeiderne fortalte at de var blitt presset av linjelederne til å melde seg inn i foreningen. Medlemskontingenten for denne foreningen (men ikke den andre) trekkes direkte fra den ansattes lønn.

Rådet er kjent med at det er rapportert om en to-dagers streik ved Luthai (Cambodia) i desember 2016. Streiken, der 1 700 arbeidere skal ha deltatt, var en respons på at en representant for de ansatte skal ha blitt banket opp på grunn av et nytt forsøk på å danne fagforening ved fabrikkens. Vedkommende skal ha blitt banket opp av nyansatte arbeidere *“specifically hired by the factory in order to quash [the workers’] attempt to form a union, as well as a request he made to remove a factory administrator.”*<sup>63</sup> I oppslaget nekter fabrikkledelsen for å være involvert og sier at den ikke har noe i mot at det dannes fagforeninger ved fabrikkens.

### 3 Informasjon fra selskapet

#### 3.1 Etikkrådets kontakt med selskapet

Rådet kontaktet Luthai første gang i juni 2015 for å etterspørre informasjon om arbeidsforholdene ved selskapets fabrikk i Kambodsja, Vietnam og Myanmar. Luthai svarte ikke på denne henvendelsen, men kommenterte senere på utkastet til tilråding om utelukkelse som selskapet fikk tilsendt i oktober 2015. Tilrådingen var basert på undersøkelser av selskapets fabrikk i Kambodsja i juni-juli samme år.

---

<sup>62</sup> I 2012 var lokale myndigheter og sikkerhetspersonell involvert i en skyteepisode der 3 kvinnelige tekstilarbeidere ble drept da de protesterte mot arbeidsforholdene ved andre tekstilfabrikker, Khoun Narim and Dene-Hern Chen, “Court Drops Triple Shooting Charge Against Bavet Governor” *Cambodia Daily* (Dec. 19, 2012), <https://www.cambodiadaily.com/archives/court-drops-triple-shooting-charge-against-bavet-governor-6759/>.

<sup>63</sup> The Phnomh Penh Post: Svay Rieng workers protest over unionisation rights, 14 December 2016, <http://www.phnompenhpost.com/national/svay-rieng-workers-protest-over-unionisation-rights>



Rådet har etter dette kommunisert med selskapet flere ganger.<sup>64</sup> I sitt svar til rådet i oktober 2015 og i videre kommunikasjon med selskapet i januar 2016, meddelte Luthai at fabrikken i Kambodsja var i en prosess for å bli sertifisert i henhold til SA8000 standarden. Rådet besluttet derfor å avvente utviklingen for å vurdere om arbeidsforholdene ville være forbedret etter at sertifiseringen var avsluttet i februar 2016.<sup>65</sup> Fordi selskapet i sine svar ofte har henvist til at det arbeider i samsvar med SA8000, har rådet anmodet Luthai om å få tilsendt rapporten som ligger til grunn for sertifiseringen, men Luthai har ikke etterkommet dette.

Luthais fabrikk i Kambodsja ble undersøkt på nytt i juni 2016. For å få et bredere grunnlag for vurderingen av selskapet, besluttet rådet også å undersøke arbeidsforholdene ved Luthais fabrikk i Myanmar. I juni 2017 ba rådet Luthai om å tillate inspeksjon av fabrikken. Etter gjentatte anmodninger svarte Luthai i august at det ville vurdere rådets henvendelse i 2018.

Luthai fikk for andre gang tilsendt et utkast til tilrådning om utelukkelse i november 2017. Luthai svarte i desember.<sup>66</sup> I brevet benekter Luthai mange av normbruddene eller hevder at de er rettet opp, uten at dette dokumenteres. For å få et bedre grunnlag for å vurdere svaret, er det blitt gjennomført oppfølgingsintervjuer både med ansatte på fabrikkene i Kambodsja og Myanmar i desember 2017 og januar 2018.

### 3.2 Selskapets tiltak for å bedre arbeidsforholdene

Ifølge Luthai har selskapet prosedyrer på plass for å forebygge brudd på menneskerettigheter. For å underbygge dette har selskapet sendt en liste over 17 prosedyrer relatert til arbeidsforhold og arbeidstakerrettigheter.<sup>67</sup> I tillegg har Luthai sendt prosedyredokumentene for rekruttering, beskyttelse av mindreårige arbeidere og kravene til arbeidsmiljø og sikkerhet. Alle disse ser ut til kun å gjelde fabrikken i Kambodsja og er knyttet til SA8000 sertifiseringen.

Luthai har i sitt svar fra desember 2017 kommentert normbruddene ved fabrikkene i Kambodsja og Myanmar som følger:

#### *Bruk av mindreårig arbeidskraft*

Luthai har gjentatte ganger benektet at mindreårige arbeider ved fabrikken i Kambodsja, og skriver at det heller ikke er mindreårige ansatt ved fabrikken i Myanmar. Når det gjelder fabrikken i Kambodsja skriver selskapet at “*The information of the applicants must be complete, including: identity card, household register, work permit, birth certificate. There are no employees under the age of 18 in company.*”

---

<sup>64</sup> Luthai's brev til Etikkrådet av 21. oktober 2015, 19. januar 2016, 3. mai 2016 og 13. september 2016 og 8. desember 2017.

<sup>65</sup> Luthais brev til Etikkrådet 3. mai 2016.

<sup>66</sup> Luthais brev til Etikkrådet 8. desember 2017.

<sup>67</sup> Luthais brev til Etikkrådet 3. mai 2016. Listen over dokumenter omfatter: *Procedure for Child Labor Relief and Education, Procedure for Underage Workers Protection, Management Regulation of Human Resource, Regulations on Environmental Operation and Management, Fire Prevention Safety Management Regulations, Management Regulation of Occupational Health and Safety, Emergency Preparedness and Response Control Procedure, Communication and Consultation Control Procedure, Procedure for Female Workers Protection, Control Procedures of Comments, Recommendations, Reports and Complaints from the Employees, Corrective and Preventive Measurements Control Procedure, Management Procedure of Supplier and Subcontractor, Identification, Acquisition, Updating and Transmission control procedure of Legal Regulations and Other Requirements, The Identification, Evaluation, and Grading Procedure of the Social Responsibility Factors, Internal Audit Procedures, Control Procedure of Management Review, Control Procedure of the Documents and Records, Operation Supervision Procedure, Control Procedure for Prohibition of Discrimination, Control Procedure for Freedom of Association and Collective Negotiation.*

Når det gjelder Myanmar, skriver Luthai at minstealderen for arbeid er 14 år og at fabrikken “*has no underage workers now*”. Luthai adresserer ikke kravet om at ansatte under 18 år må ha legeattest og ikke har lov til å jobbe om natten.

#### *Tvunget overtid*

Ifølge Luthai er all overtid frivillig, og ansatte må skrive under på at de frivillig arbeider overtid. “*We always encourage the employees to work overtime voluntarily. Whether voluntary overtime based on employee card, no compulsive behavior will occur.*”

For fabrikken i Myanmar skriver Luthai at de etterlever lovene i landet som setter en grense på 44 timer normal arbeidstid i uken. “*Employees are allowed to work overtime only if they are approved by the department of labor and are voluntary. The company has been insisting on voluntary overtime work and there is no forced overtime.*”

#### *Lønnstrekk for sykefravær*

Luthai skriver at selskapet betaler sykepenger for ansatte som har et “*diagnosis certificate issued by the hospital, clinic and legal doctor*” og at det ikke gjør fratrekk i fremmøtebonusen for ansatte med slik sykemelding. Luthai benekter også at antall sykedager trekkes fra den ansattes ferie.

Når det gjelder fabrikken i Myanmar, sier Luthai at ansatte får sykelønn gjennom trykkesystemet og at selskapet strengt etterlever lovgivningen i landet. Luthai benekter at ansatte blir pålagt å returnere til arbeidet etter at de er blitt syke eller skadet på jobb.

#### *Ulovlig lønnstrekk for ferie*

Luthai sier at selskapet ikke legger restriksjoner på ansattes ferie, og at ansatte selv bestemmer når de vil ha fri. Selskapet benekter også at ansatte blir trukket for hele fremmøtebonusen når én eller flere feriedager avvikles. “*If annual leave is used, the salary will be calculated according to normal attendance and will not be deducted.*”

Selskapet adresserer ikke denne problemstillingen for fabrikken i Myanmar.

#### *Ulovlig bruk av korttidskontrakter*

Luthai skriver i sitt svar til rådet i 2016 at ansettelseskontraktene var i samsvar med lovgivningen i Kambodsja, og at selskapets “*Managment Regulations of Human Resources [...] stipulate the condition of signing FDC or UDC contracts clearly*”. Luthai skriver også at korttidsengasjementene ville bli konvertert til fast ansettelse (UDC) etter 2 års ansettelsestid.<sup>68</sup>

I sitt svar fra desember 2017 nevner ikke Luthai dette, men skriver at loven krever at arbeidsgivere må betale fratredelsesgodtgjørelse til den ansatte etter endt kontraktsperiode og at arbeidere samtykker i å arbeide under korttidskontrakter for å få denne godtgjørelsen. Selskapet benekter at det sier opp arbeidere på korttidskontrakter, med mindre de bryter fabrikkens reglement.

#### *Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet*

Ifølge Luthai holdes temperaturen på 32 gr C i fabrikken i Kambodsja, og selskapet er i ferd med gjøre tiltak for å bedre luftsirkulasjonen, “*such as building fan room and add air vents, to increase the air movement of workshops.*” Besvimelsene har ifølge Luthai skjedd tidligere og skyldes sykdom og ikke varme.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Brev fra Luthai til Etikkrådet, 3.mai 2016.

<sup>69</sup> Brev fra Luthai til Etikkrådet 8. desember 2017.

For Myanmar informerer Luthai om at det er installert kjøling og ventilasjon på fabrikken. *“There is not a situation where the workshop is too hot.”* Selskapet skriver at det også regelmessig måler temperaturen i lokalene.

Når det gjelder den verbale trakasseringen ved fabrikken i Myanmar, skriver Luthai at det tidligere har vært enkelte arbeidsledere og oversettere som har snakket høyt til ansatte og at selskapet vil *“strengthen its management to prevent such a situation”*. Angående den fysiske trakasseringen er det ifølge Luthai *“no such thing as corporal punishment, and we have not received any complaints from employees about this.”* Når det gjelder seksuell trakassering, skriver Luthai at det ikke har funnet noen *“intentional harassment of employees”*, og videre *“The company has a strict system, it is clear that harassment of employees is prohibited.”*

Angående fabrikkens praksis med offentlig å navngi ansatte som er refset, skriver Luthai at det vil endre *“the notification mode, only notify the group.”* Luthai utdyper ikke hva dette betyr.

Luthai benekter at det har restriksjoner på ansattes toalettbesøk og tilgang til drikkevann. Selskapet skriver imidlertid at kunder ikke tillater vann på arbeidsplassen av kvalitetshensyn.

#### *Andre forhold (Myanmar)*

Selskapet benekter at det diskriminerer jobbsøkere på grunn av alder og hevder at det er flere ansatte over 35 år. Luthai skriver videre at ansatte får kopier både av arbeidskontrakter, og at lønnslisten inneholder detaljer om lønn. *“There is base salary, overtime pay and various awards in the payroll, as well as social security deduction, no other deduction items.”*

Luthai benekter at det har et krav om at migrantarbeidere må leie rom i selskapets internat som vilkår for ansettelse. Luthai nekter også for at det har et internat for ansatte ved fabrikken i Myanmar.

#### *Organisasjonsfrihet*

Rådet har tatt opp fagforeningsrettigheter med Luthai. I sine svar til rådet skriver selskapet at det ikke hindrer fagforeningsvirksomhet, og at ansatte fritt kan organisere seg uten å frykte sanksjoner.

I sitt brev fra desember 2017 skriver Luthai at ansatte i løpet av året har dannet to fagforeninger ved fabrikken i Kambodsja, og at 90 prosent av de ansatte er organisert, *“what is more, our company makes no crackdown to any union.”*

Når det gjelder streiken ved fabrikken i Kambodsja i desember 2016, skriver Luthai at *“two employees had a fight, the next day, one of them organized other employees to make a strike and requires our company to pay the salary of the day they had a strike. Finally, the labor arbitration committee affirmed the strike was illegal and we need not pay the salary.”*

Når det gjelder fabrikken i Myanmar skriver Luthai *“The company set up the WCC and its representatives are free to vote for the workers and there is no specified situation.”* Luthai skriver videre at ansatte ikke skal snakke med hverandre når de arbeider (for å holde konsentrasjonen og unngå skader) og i bedriftsmøter *“To maintain a good order of company meeting, the company bans whisper, it also reflected the employee' respect for the other meeting representatives at the same time.”* Selskapet adresserer ikke forbudet mot å møtes i grupper eller overvåkingen av ansatte.

Når det gjelder oppsigelser av ansatte som har klaget på arbeidsforholdene, skriver selskapet at etter loven må alle oppsigelser være godkjent av myndighetene.

### 3.3 Luthais tiltak for å redusere risiko for normbrudd

Ifølge LuThais menneskerettighetspolicy skal selskapet:<sup>70</sup>

- respektere “*the dignity and right of all employees and their family members*”
- respektere “*the dignity and right of gender equality, protect women and children from injury, not engage in or support the use of child labor*”
- respektere “*the employees' right of work and prohibits forced or compulsory labor*”
- sikre “*all employees' health and safety*”
- ikke være involvert i eller tolerere “*the use of disciplinary practices*”.

Videre skal selskapet følge nasjonale lover.

I februar 2016 ble fabrikken i Kambodsja sertifisert i henhold til SA8000 standarden.<sup>71</sup> Standarden har forbud mot blant annet barnarbeid og tvangsarbeid og stiller en rekke krav til arbeidsmiljø innen helse, miljø og sikkerhet, organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger, fravær av diskriminering, arbeidstid, lønn og godtgjørelser. Et minimumskrav er at selskapet følger nasjonal lovgivning. Standarden stiller også krav om at selskapet skal ha et ledelsessystem på plass for å sikre at kravene i standarden blir gjennomført.<sup>72</sup>

Toppledere i Luthai er også ledere i datterselskapene herunder fabrikkene i Kambodsja og Myanmar. Ifølge Luthai har *The Enterprise Management Department* på hovedkontoret ansvaret for å implementere prosedyrene og bidra i fabrikkledelsenes arbeid knyttet til “*social accountability*”. Fabrikkleidelsen er ansvarlig for “*the prevention of human rights violations and responsible for the social accountability work.*” Selskapet gjennomfører interne audits to ganger i året. Resultatene blir rapportert til ansvarlig person ved hovedkontoret og deretter rapportert til styreleder for selskapet. Rådet har bedt om tilgang til audit-rapportene. Selskapet har ikke etterkommet forespørselen.

## 4 Etikkrådets vurdering

Etikkrådet har vurdert om det foreligger en uakseptabel risiko for at Luthai medvirker til eller selv er ansvarlig for systematiske brudd på internasjonalt anerkjente normer for arbeidstakerrettigheter knyttet til selskapets produksjon av tekstiler og klær. Rådets undersøkelser har vært rettet mot selskapets tekstilfabrikker i Myanmar og Kambodsja.

Utgangspunktet for denne saken er at Luthai i kraft av å være arbeidsgiver er ansvarlig for normbrudd i egne produksjonslokaler. Etikkrådet legger til grunn at terskelen for hva som kan aksepteres av normbrudd i et selskaps egen virksomhet, er lavere enn hva som kan aksepteres, når et selskap medvirker til andres normbrudd.

Brudd på arbeidstakerrettigheter ved Luthais fabrikker er godtgjort gjennom fire undersøkelser av arbeidsforholdene over vel to år i to av selskapets fabrikker. Luthai selv benekter mange av de rapporterte normbruddene ved sine fabrikker. Imidlertid har selskapet valgt å ikke underbygge sitt syn, og har i liten grad bidratt med informasjon. Luthai har heller ikke gitt innsyn i inspeksjonsrapporter eller gitt adgang til fabrikkinspeksjoner. Etikkrådet baserer derfor sin vurdering på egne undersøkelser.

For rådet fremstår bruddene på arbeidstakerrettigheter som omfattende, særlig ved fabrikken i Myanmar. Rådets undersøkelser viser et produksjonssystem som fører til et helseskadelig

---

<sup>70</sup> Brev fra Luthai til Etikkrådet 13. september 2016.

arbeidsmiljø med overarbeid drevet av urimelig høye produksjonskvoter, mangel på hvile, høye temperaturer, og der trakassering fra overordnede synes utbredt. Ved begge fabrikkene er det rapportert om tilfeller av arbeidere som besvimer på jobb. Selskapet synes imidlertid ikke å ha undersøkt årsakene. Hyppige og gjentatte trusler om oppsigelse dersom produksjonskvotene ikke oppfylles, restriksjoner på toalettbesøk og tilgang til drikkevann, utskjelling og fysisk trakassering som ledere ved fabrikken i Myanmar har praktisert, er klare brudd på retten til trygge og sunne arbeidsforhold.

For rådet ser det ut som om selskapet gjennom trusler om oppsigelse og andre straffesanksjoner i praksis presser ansatte til å jobbe overtid utover det som loven tillater, særlig ved fabrikken i Myanmar. En slik praksis setter ansatte i en tvangslignende situasjon. Også ved fabrikken i Kambodsja skal ansatte være presset til å godta at deres rettigheter krenkes gjennom utstrakt og til dels ulovlig bruk av korttidskontrakter. Rådet er kjent med at korttidskontrakter gjerne blir brukt for å kunne si opp arbeidere som ikke klarer produksjonskvotene, ikke vil jobbe overtid eller opptrer på måter som er uønsket, for eksempel fagforeningsaktivister.

Rådet merker seg videre at Luthai i praksis ikke synes å skille mellom voksen og mindreårig arbeidskraft, og at ungdommer under 18 år blant annet må utføre overtidarbeid, og i Myanmar trolig også nattarbeid. Rådet vil understreke at barn og ungdom i særlig grad skal beskyttes mot lange arbeidsdager i henhold til internasjonalt anerkjente menneskerettigheter som forbyr overtid- og nattarbeid for mindreårige. Luthais prosedyrer for å beskytte unge arbeidstakere ser enten ut til å være utilstrekkelige eller ikke implementert.

Begrensninger på organisasjonsfriheten for Luthais arbeidstakere er et annet element som Etikkrådet vil trekke frem. Retten til å danne fagforeninger og til å organisere seg anses for å være en forutsetning nettopp for å kunne bedre arbeidsforholdene og hindre at andre arbeidstakerrettigheter krenkes. Rådet finner det godt gjort at selskapet i Kambodsja har sagt opp ansatte som har deltatt i organisasjonsaktivitet, og blandet seg inn i nominasjon og valg av ansatterepresentanter. Rådet noterer seg at denne situasjonen ser ut til å ha bedret seg noe i Kambodsja, men ønsker like fullt å bemerke at selskapets kontroll med den største fagforeningen og innblanding i ansattes fagforeningsvalg fortsatt vil være i strid med organisasjonsfriheten. I Myanmar hindrer Luthai dannelsen av fagforeninger gjennom sitt interne regelverk, som blant annet forbyr ansatte å møtes og å snakke sammen. Reglene ser ut til å håndheves gjennom omfattende overvåking på fabrikken. Samlet sett fremstår det for rådet som at Luthai på ulike måter begrenser organisasjonsfriheten.

Rådet anser at selskapets praksis på flere områder må anses å være i strid både med internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter og nasjonal lovgivning som nettopp har til hensikt å sørge for gode arbeidsforhold. Det er snakk om tallrike normbrudd, det er ulike kategorier rettigheter som krenkes, og praksisen synes å ha foregått over tid og være utbredt og i flere av selskapets fabrikker. Etter rådets oppfatning viser dette et handlingsmønster som tilsier at normbruddene er systematiske.

Etikkrådet legger vekt på at Luthai tidligere i liten grad synes å ha gjennomført tiltak som gir varige forbedringer av arbeidsforholdene. Mange av normbruddene som ble avdekket i undersøkelsen i Kambodsja i 2015, ble også funnet i 2016, på tross av selskapets forsikring om at policy og prosedyrer for å hindre normbrudd var implementert. Selv om Luthai etter dette ser ut til å ha gjennomført forbedringer ved fabrikken, legger rådet vekt på at en rekke normbrudd fremdeles ikke ser ut til å være rettet opp. Luthai har i sin kommunikasjon med rådet vist til at fabrikken i Kambodsja er sertifisert og oppfyller krav som skal sikre ansatte gode arbeidsforhold. Dette kan i liten grad ha betydning for rådets vurdering så lenge grunnlaget for sertifiseringen er hemmelig og ikke kan ettergås. Når Luthai velger å ikke

underbygge sine svar, og oppfølgende undersøkelser ikke kan bekrefte mange av selskapets påstander, svekker dette etter rådets mening tiltroen til at selskapets prosedyrer og tiltak vil være tilstrekkelig effektive til å hindre fremtidige normbrudd.

For rådet er det også et poeng at sertifiseringen kun gjelder fabrikken i Kambodsja. Omfanget av normbruddene ved fabrikken i Myanmar synes etter rådets oppfatning å bekrefte at Luthai ikke har et system som er egnet til å forhindre, avdekke og avhjelpe brudd på arbeidstakerrettigheter i sin virksomhet. Selv om selskapet hevder at det gjennomfører regelmessig egenkontroll og evalueringer for å hindre gjentatte normbrudd, har Luthai tilsynelatende ikke oppdaget at myndighetskrav ikke blir fulgt eller at selskapets egne retningslinjer ikke blir etterlevd. De endringene som er gjort i Kambodsja, fremstår mer som resultat av en fragmentarisk og reaktiv respons på normbrudd som er blitt påpekt, enn et uttrykk for en holdningsendring til arbeidstakerrettigheter i selskapet. Normbruddene ved fabrikken i Myanmar er pågående, og det er lite som tyder på at Luthai tar grep som monner, for å rette opp disse.

Rådet mener at systematiske menneskerettighetsbrudd i et selskaps egen virksomhet ikke vil oppstå tilfeldig, men være en konsekvens av måten selskapet organiserer sin virksomhet på. I dette tilfellet fremstår det gjennomgående som om de mange ulike bruddene og begrensningene i arbeidernes lovpålagte rettigheter har som formål å redusere virksomhetens kostnader. Ledere i Luthai sitter også i ledelsen i datterselskapene. Selskapet kjenner derfor åpenbart til og aksepterer arbeidsforholdene i egne fabrikker. Dette må antas å omfatte utbredt manglende etterlevelse av egne retningslinjer og arbeidsmiljølovgivning. Etter rådets mening forsterkes derigjennom inntrykket av at rettighetsbruddene ikke er tilfeldige, men fremstår som en innarbeidet og etablert praksis fra selskapets side.

Luthai har mer enn 20 000 ansatte og virksomhet i land der risikoen for menneskerettighetsbrudd og dårlige arbeidsforhold er kjent for å være stor. Rådet anser at et selskap med så mange ansatte må forventes å ha robuste systemer på plass for å sikre arbeidstakerrettigheter i samsvar med FNs prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Rådet kan ikke se at Luthai har dette. Selskapet har i liten grad utvist vilje til å endre holdningen til arbeidstakerrettigheter i konsernet. Kombinert med at Luthai heller ikke ønsker å gi innsyn i hvordan selskapet driver sin virksomhet, leder dette rådet til å konkludere at det foreligger en uakseptabel risiko for at Luthai også i fremtiden vil være ansvarlig for systematiske menneskerettighetsbrudd.

## 5 Tilråding

Etikkrådet tilrår å utelukke Luthai Textile Co. Ltd. fra SPU grunnet risikoen for at selskapet er ansvarlig for systematiske menneskerettighetsbrudd.

\*\*\*

Johan H. Andresen  
Leder

(sign.)

Hans Chr. Bugge

(sign.)

Cecilie Hellestveit

(sign.)

Trude Myklebust

(sign.)

Brit K. S. Rugland

(sign.)