

Til Norges Bank

7. mai 2018

**Tilråding om observasjon av Nien Hsing Textile Co. Ltd.
fra Statens pensjonsfond utland**

Sammendrag

Etikkrådet for Statens pensjonsfond utland (SPU) tilrår å sette selskapet Nien Hsing Textile Co. Ltd. (Nien Hsing) til observasjon på grunn av arbeidsforholdene ved selskapets tekstilfabrikker.

Nien Hsing produserer garn, stoffer og klær (jeans og fritidsklær). Selskapet har ni produksjonsanlegg i Taiwan, Vietnam, Lesotho og Mexico, og totalt rundt 25 000 ansatte. Selskapet produserer hovedsakelig for amerikanske merkevarer.

Etikkrådet har vurdert om det er en uakseptabel risiko for at Nien Hsing 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. Etikkrådet mener at terskelen for normbrudd som kan føre til utelukkelse fra fondet må være lavere når normbruddene skjer i selskapets egen virksomhet sammenliknet med et selskaps medvirkning 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 Etikkrådets egne undersøkelser av arbeidsforholdene ved fabrikkene i Lesotho og Vietnam i 2017-2018. For rådet fremstår særlig normbruddene ved fabrikkene i Lesotho som alvorlige. Rådets undersøkelser tyder på utstrakt seksuell trakassering fra ledere og overordnede av kvinnelige ansatte ved alle tre fabrikkene. Rådet anser dette som et grovt normbrudd.

Rådet har også merket seg at kvinnene frykter oppsigelse ved graviditet og rapporterer om verbal og fysisk trakassering når de gjør produksjonsfeil eller ikke oppfyller produksjonskvotene. Rådets undersøkelser indikerer også dårlig luftkvalitet, ubehagelig varme og kulde, til dels høye støynivåer, uforvarlig kjemikaliebruk og utilstrekkelig verneutstyr. For rådet fremstår det også som at selskapet på ulike måter begrenser organisasjonsfriheten.

Brudd på arbeidstakerrettigheter er videre rapportert ved Nien Hsings fabrikk i Vietnam, om enn i mindre omfang. Det gjelder arbeidsmiljøproblemer, slik som høye temperaturer i fabrikkene, støv, uansvarlig kjemikaliebruk og utilstrekkelig personlig verneutstyr, samt ufrivillig overtid, ulovlige restriksjoner på sykefravær og at selskapet blander seg inn i fagforeningsvirksomheten.

Nien Hsing bekrefter noen av normbruddene, men stiller seg uforstående til påstandene om andre. Selskapet har satt i gang et arbeid for å hindre verbal trakassering av ansatte i Lesotho, og har sagt opp ansatte som er involvert i seksuell trakassering. Etter rådets mening viser dette at problemene eksisterer, og at selskapet i noen grad har tatt tak i dem. Nien Hsing har også iverksatt egne undersøkelser av arbeidsforholdene og opplyser at det vil treffe ytterligere tiltak for å hindre trakassering, blant annet oppsigelser av de som er involvert i slike handlinger. Nien Hsing erkjenner også at det må forbedre informasjon, opplæring og kommunikasjon med ansatte og ledere på mange områder.

Rådet har merket seg at selskapets styre og ledelse har tatt grep for å få styringssystemer på plass som kan redusere risikoen for menneskerettighetsbrudd. Selskapet har meddelt rådet at det er i ferd med å gjennomføre tiltak og endringer i ledelsessystemet som selskapet mener vil forbedre arbeidsforholdene ved fabrikkene over tid, og at fabrikkene nå blir målt på hvordan de etterlever selskapets standarder. Rådet merker seg likevel at selskapets beskrivelse av sitt nye system og policyer ikke adresserer etterlevelse av nasjonale lover og krav eller viktige arbeidstakerrettigheter som organisasjonsfrihet eller beskyttelse av varslere.

For rådet er det et videre poeng at flere av fabrikklederne i Lesotho har sittet i disse posisjonene i mange år. Den rapporterte seksuelle trakasseringen er av et slikt omfang at ledere må ha kjent til eller burde ha kjent til dette. Trakassering og andre arbeidsmiljøproblemer ved fabrikkene i Lesotho ble rapportert så tidlig som i 2001. Trakasseringens alvor samt omfanget av øvrige normbrudd medfører etter rådets oppfatning en forventning om en betydelig innsats fra Nien Hsing når det gjelder endringer i ledelsen av fabrikkene, og at selskapet i løpet av kort tid iverksetter effektive tiltak for å redusere risikoen for trakassering og andre menneskerettighetsbrudd.

I henhold til retningslinjene kan Etikkrådet anbefale observasjon av et selskap dersom det er tvil om vilkårene for utelukkelse er oppfylt eller om utviklingen framover i tid. I dette tilfellet mener rådet at det ikke er tvil om at vilkårene for å utelukke selskapet er oppfylt. Rådet anser at selskapets praksis på flere områder er i strid både med internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter og nasjonal lovgivning. Det er snakk om både grove normbrudd som alene kan være grunnlag for å utelukke selskapet, og systematiske normbrudd. Når rådet likevel ikke går inn for at selskapet må utelukkes fra fondet nå, er det fordi Nien Hsing er i ferd med å gjennomføre endringer og tiltak som kan bedre arbeidsforholdene, selv om implementeringen så langt har vært svak. Når selskapet nå gir informasjon til rådet, og dessuten erkjenner at det må ta tak i de alvorligste problemene, kan dette etter rådets mening endre risikoen for normbrudd. Rådet vil følge med på utviklingen, og dersom de alvorligste normbruddene ikke blir vesentlig redusert i løpet av kort tid, vil rådet vurdere å anbefale å utelukke selskapet.

Innhold

1	Innledning	1
1.1	Hva rådet har tatt stilling til	1
1.2	Kilder	2
2	Undersøkelser av Nien Hsings fabrikker i Lesotho	3
2.1	Arbeidstid	3
2.2	Arbeidsmiljø	3
2.2.1	Trakassering	4
2.2.2	Luftkvalitet	5
2.2.3	Andre arbeidsmiljøproblemer	6
2.3	Diskriminering	6
2.4	Organisasjonsfrihet	7
2.4.1	Retten til kollektive forhandlinger	7
2.4.2	Retten til å representere medlemmer i arbeidskonflikter	7
2.4.3	Diskriminering av fagforeningsmedlemmer	8
2.5	Tidligere normbrudd ved Nien Hsings' fabrikker i Lesotho	8
3	Undersøkelse av Nien Hsing Ninh Binh Co. Ltd., Vietnam	9
4	Informasjon fra selskapet	10
4.1	Etikkrådets kontakt med selskapet	10
4.2	Selskapets tiltak for å bedre arbeidsforholdene	10
4.3	Nien Hsings tiltak for å redusere risiko for normbrudd	12
5	Etikkrådets vurdering	12
6	Tilråkning	14

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. Nien Hsing¹ er et av selskapene som har blitt undersøkt.

Nien Hsing produserer garn, stoffer og klær (jeans og fritidsklær). Selskapet har 9 produksjonsanlegg i Taiwan, Vietnam, Lesotho og Mexico, og totalt rundt 25 000 ansatte.² Selskapet produserer hovedsakelig for amerikanske merkevarer.

Nien Hsing er notert på børsen i Taiwan. Ved utgangen av 2017 hadde SPU aksjer i selskapet tilsvarende en markedsverdi på 27 millioner NOK og en eierandel på 1,8 prosent.

1.1 Hva rådet har tatt stilling til

Etikkrådet har tatt stilling til om det er en uakseptabel risiko for at Nien Hsing «medvirker til eller selv er ansvarlig for grove eller systematiske krenkelsers av menneskerettighetene» i henhold til retningslinjene for observasjon og utelukkelse av selskaper fra SPU (de etiske retningslinjene).³ Vurderingen bygger hovedsakelig på undersøkelser av arbeidsforholdene ved Nien Hsings fabrikker i Lesotho.

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.⁴ 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 organisasjonsfrihet⁵ og retten til ikke å bli diskriminert.⁶ Konvensjoner for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet er også relevante.⁷

Selv om det er stater og ikke selskaper som er forpliktet etter internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, kan selskaper sies å medvirke til menneskerettighetskremler. 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

¹ Issuer Id 129587.

² Selskapets nettside, <http://www.nhjeans.com/en/about.html>.

³ 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>.

⁴ 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):"

⁵ ILO konvensjoner nr. 87 og 98.

⁶ ILO konvensjoner nr. 100 og 111.

⁷ Blant annet ILO konvensjon nr. 155 om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet.

medvirkning til grove eller systematiske krenkelser av internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.⁸ 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 Nien Hsing 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 Nien Hsings 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 utelukkelse fra fondet, mens bruddene ikke behøver å være like grove hvis de er systematiske.⁹

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.¹⁰

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.¹¹ 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. Selskapet skal også vurdere om tiltakene som er gjennomført, har effekt, og eventuelt gjøre endringer for å forhindre at brudd skjer igjen. Selskapet må videre 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

Tilrådingen er i hovedsak basert på undersøkelser av arbeidsforholdene ved fabrikkene i Lesotho og Vietnam i 2017-2018.

Undersøkelsene er gjennomført ved hjelp av konsulenter og basert på intervjuer med ansatte på Nien Hsings fabrikker utenfor arbeidsplassen, på steder der de kan være trygge og snakke fritt. Også dokumenter som ansatte og fagforeningsrepresentanter har delt, er gjennomgått, blant annet arbeidskontrakter, lønnslipper og avtaler som selskapet har inngått med lokale fagforeninger.

⁸ Dette er nærmere omtalt blant annet i Etikkrådets tilråding om utelukkelse av Wal-Mart Stores Inc. punkt 3.2, 15. november 2005, se www.etikkradet.no.

⁹ Etikkrådets tilråding om utelukkelse av Total S.A., punkt 3.1.

¹⁰ Etikkrådets tilråding om utelukkelse av Wal-Mart Stores Inc, s.21.

¹¹ FNs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

Nien Hsing har bidratt med informasjon etter at utkast til tilrådning ble oversendt, blant annet når det gjelder policy, prosedyrer og tiltak for å hindre brudd på arbeidstakerrettigheter. Det har også vært avholdt et telefonomøte med selskapet.

2 Undersøkelser av Nien Hsings fabrikker i Lesotho

Nien Hsing har tre jeansfabrikker i Lesotho som rådet har undersøkt: C&Y Garments (C&Y), Nien Hsing International, and Global Garments. Fabrikkene ligger i Thetsane Industrial Area i Maseru, hovedstaden i Lesotho, og har til sammen 10 000 ansatte, tilsvarende 27 prosent av alle ansatte i tekstilindustrien i Lesotho. Produksjonen omfatter tilskjæring, søm og sluttbehandling. Sluttbehandling innebærer blant annet at jeans vaskes og behandles med kjemikalier, skrubbes og slipes med sandpapir og strykes for å få det ønskede utseende.

Nien Hsing har også en tekstilfabrikk for produksjon av denim (dongeristoff) i Lesotho, Formosa Textile Company.¹² Ifølge medieoppslag planlegger selskapet å åpne ytterligere én tekstilfabrikk i Lesotho i 2018.¹³

2.1 Arbeidstid

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,¹⁴ blant annet ILO-konvensjon nr. 1 som fastsetter prinsippet om åtte timers arbeidsdag og 48 timers arbeidsuke som maksimal total arbeidstid.

Arbeidsmiljøloven i Lesotho setter en øvre grense for arbeidstid på maksimalt 45 timer per uke.¹⁵ Arbeid utover 9 timer per dag i fem dager regnes som overtid. Overtiden er begrenset til 11 timer per uke. All overtid skal kompenseres med et tillegg på minst 25 prosent av normal lønn.

Ansatte ved Global Garments og Nien Hsing International fortalte at de regelmessig arbeider 12-13 timer overtid per uke. Ved alle de tre fabrikkene informerte arbeiderne om at de må starte arbeidsdagen en halv time før ordinær arbeidstid eller arbeide i deler av lunsjpausen for å klare å nå produksjonsmålene. Dette arbeidet er ubetalt. En ansatt ved C&Y beskrev situasjonen slik: *“Sometimes I come to work at 6:30 a.m. and work during lunch to complete my score. I do not get paid for this time. I get paid for completing my score. We get this money the following day. It’s usually about 6 Maloti [US\$0.51]. Sometimes the manager will not give me this money if I made a mistake in the work. The score is very hard to complete and every day we are sweating to make it.”* Ifølge ansatte ved C&Y får de en skriftlig advarsel eller blir sagt opp dersom de gjentatte ganger ikke når produksjonsmålene.

2.2 Arbeidsmiljø

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*

¹² Selskapets nettside, <http://www.nhjeans.com/en/about.html>.

¹³ Kuo Chia-erh, “Nien Hsing makes moves toward knitwear in Africa,” *Taipei Times* (November 10, 2017), <http://www.taipetimes.com/News/biz/archives/2017/11/10/2003681955>.

¹⁴ 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.

¹⁵ Lesotho Labour Code Order, Order Number 24 of 1992, Article 118, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/31536/64865/E92LSO01.htm#p15>.

*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.”*¹⁶

Komitéen sier også at frihet fra vold og trakassering, inklusiv seksuell trakassering, er en del av et trygt og sunt arbeidsmiljø.

2.2.1 Trakassering

Seksuell trakassering

Arbeidsmiljøloven i Lesotho forbyr seksuell trakassering: *“Any person who offers employment or who threatens dismissal or who threatens the imposition of any other penalty against another person in the course of employment as a means of obtaining sexual favours or who harasses workers sexually shall commit an unfair labour practice.”*¹⁷

Mange ansatte ved alle tre fabrikkene rapporterte om utbredt seksuell trakassering av kvinnelige arbeidere, som blant annet blir tvunget til seksuell omgang med overordnede og ledere for å beholde jobben eller bli forfremmet. Ved C&Y ble det rapportert om at også ansatte i HR-avdelingen var involvert i slike handlinger.

Nyansatte har normalt en prøvetid på tre måneder før de eventuelt blir tilbudt fast ansettelse. En Global Garment ansatt fortalte: *“There was a woman in the marker department. The supervisor proposed that they engage in sexual activity and the worker refused. The supervisor dismissed this worker. [...] She was on a probationary contract and they did not renew her contract. The supervisor promised to make her contract permanent if she would have sex with him. [...] This happens a lot. Some women agree to it and I know that some others are dismissed.”*

Ansatte ved C&Y og Nien Hsing International rapporterte om liknende hendelser der det er vanlig at ledere ber om seksuelle tjenester og bestikkelser fra midlertidig ansatte mot fast ansettelse. *“All of the women in my department have slept with the supervisor. For the women, this is about survival and nothing else. [...] If you say no, you won’t get the job or your contract will not be renewed.”*¹⁸ *“The male supervisors in the washing room propose sex to female workers. If the workers refuse to date or have sex with them, it will cost the female workers their jobs. This happens often to these women.”* Og videre *“The supervisors take advantage of the poverty situation in the factory. Many people are hungry and will offer sex in exchange for money for transportation and other benefits.”*¹⁹

Fysisk trakassering

Ansatte ved alle fabrikkene fortalte om mange tilfeller av fysisk trakassering der de blir utsatt for slag eller at overordnede kaster klesplagg mot dem. Dette skjer oftest nå ansatte gjør produksjonsfeil. Det ser ikke ut til at slike hendelser sanksjoneres av selskapet. *“One time a Taiwanese manager used his fist to hit a worker. He assaulted this worker. The reason was that the worker had not checked the garments properly. After the manager checked the garment, he just hit him without even asking the worker what had happened. [...] No one was fired for this.”*²⁰

Verbal trakassering

Arbeidere ved alle fabrikkene fortalte om utbredt utskjelling og krenkende språkbruk fra overordnede både når det skjer produksjonsfeil, eller når de ikke oppfyller produksjonsmålene.

¹⁶ CESCR General comment No. 23 (2016) *On the right to just and favourable conditions of work*, section 1.

¹⁷ Lesotho Labour Code Order, Order Number 24 of 1992, Article 200.

¹⁸ Intervju med en ansatt ved C&Y.

¹⁹ Intervju med ansatte ved Nien Hsing International.

²⁰ Intervju med en ansatt ved Global Garments.

Ansatte ved C&Y fortalte også om at de blir overvåket ved toalettbesøk, og at arbeidsledere eller ledere forfølger dem inn på toalettet og presser dem til raskt å returnere til arbeidet. *“The Taiwanese supervisors follow us into the restroom and shout at us that we are lazy. They call us out of the restroom by shouting, ‘I am not going to give you a bonus or overtime hours because you don’t want to work!’”*²¹

2.2.2 Luftkvalitet

Arbeidsmiljøloven i Lesotho setter krav til at arbeidsgivere skal sørge for tilstrekkelig ventilasjon i fabrikklokalene²² og treffe tiltak for å hindre at ansatte utsettes for helsefarlig eller plagsomt støv på arbeidsplassen.²³

I sluttbehandlingen av denim er ansattes eksponering mot støv og kjemikalier et særskilt problem. Metodene som brukes for å gi jeans et slitt utseende, kan generere høye konsentrasjoner av svevestøv fra bomullsfibrene, blant annet ved manuell sliping av jeans med sandpapir. Bleking der ansatte sprayer klærne med blekemidler og vasking utsetter ansatte for kjemikalier. Det er velkjent at langvarig eksponering mot støv og kjemikalier kan utgjøre en helseisiko.²⁴ Ifølge ansatte brukes alle disse metodene ved Nien Hsings fabrikk, som hver for seg innebærer en helseisiko dersom det ikke treffes avbøtende tiltak.

Alle ansatte som ble intervjuet ved alle tre fabrikkene rapporterte om høyt innhold av tekstilstøv i luften. Støvet legger seg på maskinene, gulvet og på arbeiderne selv, og fører til helseplager. Ansatte ved C&Y beskrev luftkvalitetene som kvelende. De fortalte også at de hadde klaget til ledelsen, men at ingenting var blitt gjort. De ansatte kommenterte spesielt støvet fra den sorte og blå denimen i fabrikkene. *“The air quality is very poor in the factory because of the fabric dust that is visible in the air. I have developed a chronic cough because I think the dust is building up in my system. It is everywhere, in the air and on the machines. Sometimes, when I blow my nose, my mucus is blue and this is the fabric dust from the jeans. I believe that this is affecting my respiratory system and people in my department seem to be susceptible to tuberculosis. Blue mucus is scary for anyone.”*²⁵

Ansatte som arbeider med sliping og eller kjemisk behandling av jeans, fortalte at de led av kronisk hoste, som ble forverret ved bruk av enkelte kjemikalier. Ansatte ved alle fabrikkene var bekymret for helsevirkningene. De fortalte om en lang rekke plager, som allergier, kronisk hoste, hudirritasjoner og pustebesvær.

Det ser ut til å være få vifter eller vinduer i lokalene, hvilket reduserer luftsirkulasjonen. Ifølge ansatte ved Nien Hsing International er vinduene vanligvis lukket for å hindre at arbeidere stjeler fra fabrikk. *“We have complained about the closed windows, but management is not interested.”*²⁶

Nien Hsing har delt målerapporter for ansattes eksponering mot kjemikalier, støv og støy og luftkvalitet ved C&Y og Global Garments. Rapportene viser at støvkonsentrasjonene er lavere

²¹ Intervju med en C&A ansatt.

²² Lesotho Labour Code Order, Sixth Schedule Health, Safety and Welfare, Article 15(1).

²³ Lesotho Labour Code Order, Order Number 24 of 1992, Article 106.

²⁴ Se for eksempel Lai, P.S. and D. Christiani: Long term respiratory health effects in textile workers; i *Curr.Opin.Pulm.Med* 2013 (mar. 19(2) 152-157. Ahasan, M.R. Sk.A. Ahamad and Tp: Khan: Occupational Exposure and Respiratory Illness Symptoms Among Textile Industry Workers in a Developing Country; i *Applied Occupational and Environmental Hygiene* 2000 Vol 15(3) 313-320, Wang, X-R, et. al.: Respiratory symptoms and cotton dust exposure; results of a 15 year follow up observation; i *Occup Environ Med* 2003;60:935-941.

²⁵ Intervju med en ansatt i Nien Hsing International.

²⁶ Intervju med en ansatt ved Nien Hsing International.

enn myndighetskravene. Måleresultatene viser imidlertid så lave verdier at det kan være tvil om målingene er korrekte. I praksis indikerer målingene at fabrikkene er støvfrie. Global Garment-rapporten peker på at ventilasjonen ikke er tilstrekkelig i fabrikklokalene, og at «*the lack of fresh air cause employee discomfort*».²⁷

2.2.3 Andre arbeidsmiljøproblemer

Arbeiderne som ble intervjuet, beskrev en rekke andre kritikkverdige forhold ved fabrikkene som ikke ser ut til å være i samsvar med arbeidsmiljøloven, blant annet når det gjelder brannsikkerhet, personlig verneutstyr, temperaturregulering og sikker bruk av kjemikalier.

Ved alle tre fabrikkene var ansatte bekymret for brannsikkerheten. De fortalte at passasjer mellom arbeidsstasjoner og nødutganger var blokkert av esker og traller, og at nødutganger var låst.

Ansatte ved alle fabrikkene får tildelt personlig verneutstyr. Stoffmaskene som de får utdelt, gir ifølge arbeiderne ikke tilstrekkelig beskyttelse mot støv og er utslitte lenge før de får nye. Ifølge målerapportene er det ikke er mulig å fastslå om disse maskene gir tilstrekkelig beskyttelse mot støv og kjemikalier.²⁸ Også annet verneutstyr som ansatte får utdelt, som hansker og sko, er utslitt lenge før de blir erstattet. Målerapportene viser også at ansatte blir utsatt for et helseskadelig støynivå i enkelte områder i fabrikkene uten at alle får tildelt tilstrekkelig hørselvern.

Mange ansatte ved alle tre fabrikkene rapporterte konsistent om svært lav innetemperatur om vinteren og at det er ubehagelig varmt på sommeren, og at temperaturene påvirket prestasjonsevnen. En ansatt ved Nien Hsing beskrev situasjonen slik: “*The heat is so much during the summer and we do not have enough fans so people faint from the heat. In the winter, we have heaters, but the manager switches them on and off as he pleases so it is really cold. I am forever coughing during the winter because of the cold and that really affects my work performance.*”

Ved alle fabrikkene rapporterte arbeiderne om mangelfull informasjon og opplæring i sikker lagring, håndtering og bruk av kjemikalier. De fortalte om en rekke skadetilfeller knyttet til bruk og håndtering av kjemikalier, blant annet etseskader. Ansatte fortalte også om kroniske rygg smerter på grunn av uheldige arbeidsstillinger, som de knyttet til dårlig tilpassede stoler og langvarig stående arbeid på hardt gulv.

2.3 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. Flere andre konvensjoner utdyper dette ytterligere.²⁹ Også ifølge lovgivningen i Lesotho kan ikke en arbeidsgiver si opp eller diskriminere ansatte på grunnlag av graviditet.

²⁷ NOSA Occupational Hygiene Serviced Report on azardous chemical substances, noise for hearing conservation purposes, general ventilation and indoor air quality, and day time illumination at NienHsing C&Y Garments, Maseru, Lesotho 12-14 January 2016, og NOSA Occupational Hygiene Serviced Report on hazardous chemical substances, noise, illumination and general ventilation and indoor air quality at Global Garment Company PTY (LTD), Maseru, Lesotho 05-08 December 2016.

²⁸ Se fotnote 27.

²⁹ FNs konvensjon om å avskaffe alle former for diskriminering av kvinner og ILO-konvensjon nr.100 om lik lønn for kvinner og menn.

Arbeidere ved C&Y fortalte at de fryktet å bli oppsagt dersom ledelsen oppdaget at de var gravide. Gravide ansatte skal tidligere ha blitt oppsagt, noe som har ført til at kvinnene forsøker å skjule graviditeten, spesielt ansatte på korttidskontrakter. *“It is common, especially for those workers who are on a probationary contract, to hide their pregnancy because if the supervisors and management become aware that they are pregnant, they may never be hired [on a permanent contract]. It is the company’s policy and practice not to hire pregnant workers at all and we all know this.”*³⁰

2.4 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.

2.4.1 Retten til kollektive forhandlinger

ILOs komite for organisasjonsfrihet, som behandler klager vedrørende brudd på arbeidstakeres og arbeidsgiveres organisasjonsrett, har konkludert at *“failure to implement a collective agreement, even on a temporary basis, violates the right to bargain collectively, as well as the principle of bargaining in good faith.”*³¹

I Lesotho må arbeidsgivere forhandle kollektive avtaler med en fagforening hvis mer enn 51 prosent av de ansatte er organisert i foreningen. Dersom et mindretall av de ansatte er organisert i en fagforening, kan arbeidsgivere inngå et omforent memorandum (MOU) med foreningen. I 2016 sa Nien Hsing opp en nylig inngått MOU med en av foreningene, IDUL. Avtalen dekket blant annet tillitsvalgte rettigheter og plikter, ansattes rett til å delta i fagforeningsvirksomhet i arbeidstiden og en prosedyre for tvisteløsning, tilsvarende tidligere avtaler. Nien Hsing begrunnet oppsigelsen med at det også var andre fagforeninger ved fabrikkene, som ønsket tilsvarende avtaler, noe som ifølge Nien Hsing ville være *“impracticable to handle”*.³² Selskapet forklarte ikke hvorfor det ikke kunne fortsette sin tidligere praksis og inngå MOUer med flere fagforeninger. IDUL ønsket ikke å si opp avtalen, og mener at Nien Hsings ensidige oppsigelse er et brudd på bestemmelser i MOUen. Ifølge ansatte har ikke IDULs representanter adgang til fabrikkene, og selskapet tillater heller ikke at fagforeningsrepresentanter representerer ansatte i arbeidskonflikter.

2.4.2 Retten til å representere medlemmer i arbeidskonflikter

ILOs konvensjon om retten til å organisere seg og til å føre kollektive forhandlinger fastsetter organisasjonenes rett til å utøve sin virksomhet, herunder også å representere medlemmer, uten innblanding fra arbeidsgiver.³³ ILOs komité for organisasjonsfrihet har stadfestet at *“workers’ representatives should enjoy such facilities as may be necessary for the proper exercise of their functions, including access to workplaces.”*³⁴ Også ifølge nasjonal lovgivning skal en arbeidsgiver *“allow any officer of a trade union whose members include some of his or her*

³⁰ Intervju med en ansatt ved C&Y.

³¹ ILO *Digest of Decisions of the Committee on Freedom of Association*, November 1, 2006, Paragraph 943.

³² Brev fra Nien Hsing til IDUL 17. oktober 2016 og 3. november 2016.

³³ ILO konvensjon nr 98, artikkel 2 (1).

³⁴ ILO *Digest of decisions of the Committee on Freedom of Association*, November 1, 2006, Paragraph 1102.

employees reasonable facilities for conferring with the employer and/or his or her employees on matters affecting the employer and those members.”³⁵

Alle de tre fagforeningene³⁶ der ansatte i Nien Hsing er medlemmer rapporterte om at deres representanter ikke har adgang til noen av de tre fabrikkene, verken for møter med ledelsen eller for å snakke med medlemmer. Organisasjonene hevder også at Nien Hsing ikke godtar at fagforeningene representerer medlemmer i arbeidskonflikter. Dette hindrer organisasjonene i å representere ansatte som søker bistand. Ansatte er også av den oppfatning at dersom de ville be om å bli representert av fagforeningen under en arbeidskonflikt, ville Nien Hsing nekte dette og de fryktet at de vil kunne bli straffet for dette. En ikke-organisert ansatt ved C&Y uttrykte det slik: *“It is useless to join the union now because they cannot speak on my behalf if I get fired.”*

2.4.3 Diskriminering av fagforeningsmedlemmer

Både ILO konvensjon nr. 98 om organisasjonsretten og nasjonal lovgivning forbyr diskriminering av ansatte på grunn av medlemskap i fagforeninger.

De fleste ansatte som ble intervjuet, fryktet represalier eller at de ville bli diskriminert dersom ledelsen fikk kjennskap til at de var organisert. Mange ansatte fortalte at de ikke ville få tilbud om å jobbe overtid, eller at de ville bli strengere straffet for mindre overtredelser eller produksjonsfeil sammenliknet med uorganiserte ansatte. Ifølge en organisert arbeider ved Nien Hsing International: *“once they discover you are from [a union], they will ill treat you and find a reason to dismiss you for something that is not usually a problem.”*

Uorganiserte som var ansatt på korttidskontrakter, fryktet at de ikke ville få fast ansettelse hvis de sluttet seg til en fagforening. Flere arbeidere rapporterte om at de hadde blitt overført til andre arbeidsoppgaver etter at ledelsen fikk kjennskap til at de deltok i fagforeningsvirksomhet. En C&Y-ansatt fortalte at en overordnet hadde beskyldt ham for å være for aggressiv med å ta opp problemer i sin rolle som tillitsvalgt, og at han derfor ville bli overført til en mer strevsom stilling som straff. En annen organisert C&Y-ansatt forklarte: *“Life becomes very uncomfortable if you are involved with unions.”*

2.5 Tidligere normbrudd ved Nien Hsings’ fabrikker i Lesotho

C&T Garments ble etablert i 1991 og Nien Hsing International i 2001. Fabrikkene hadde da rundt 7 500 ansatte. I 2001 undersøkte den nederlandske organisasjonen SOMO arbeidsforholdene ved fabrikkene og rapporterte om mange brudd på arbeidstakerrettigheter.³⁷

Ifølge rapportene hadde Nien Hsing ansatt et stort antall dagarbeidere på lønninger som var lavere enn minstelønn. Dette var tillatt for ansettelser kortere enn seks måneder. Ved C&A hadde mange dagarbeidere arbeidet ved fabrikkene i ti år.

Ansatte beskrev utbredt verbal og fysisk trakassering: *“At C&Y, the supervisors, verbally assault (yelled and insulted) the workers, slap them and hit them with clothes hangers, and the garments are thrown in their face. Workers at Nien Hsing say the supervisors often swear at the workers, push them around, and otherwise humiliate them in front of other workers.”*

Det ble også rapportert om en rekke andre arbeidsmiljøproblemer, blant annet: *“At C&Y, there are two fans for the entire plant which is not enough according to the workers. Workers in all but the sewing section work standing up all day, including pregnant women. In the sewing*

³⁵ Labour Code Order, Article 198.

³⁶ IDUL, NACTWU, UNITE.

³⁷ SOMO 2002: *Made in Southern Africa*, <https://www.somo.nl/made-in-southern-africa/>.

section, the chairs have no back support. The workers are provided with protective masks only once, but the workers report that after a month the masks are 'useless' and they stop using them. Accidents are common, but if workers are given medical attention, any costs incurred are deducted from their wages. Maternity leave is not paid at either plant."

3 Undersøkelse av Nien Hsing Ninh Binh Co. Ltd., Vietnam

Nien Hsing Ninh Binh Co., Ltd. produserer og sluttbehandler dongeriklær og ligger i Ninh Binh, nord i Vietnam. Fabrikken har rundt 3 300 ansatte, hvorav de fleste er kvinner.³⁸

Undersøkelsen av arbeidsforholdene ved fabrikken er kort beskrevet nedenfor. Mange av de rapporterte forholdene er brudd på vietnamesisk lovgivning.

Ansatte rapporterte om ulovlig mye overtid i fabrikkens vaskeri og pakkeri, over det dobbelte av lovlig grense for en måned. Ifølge ansatte krever overordnede en begrunnelse for hvorfor en ansatt ikke ønsker å jobbe overtid, og ansatte opplever at det var vanskelig å nekte overtid. Oppfølgingsintervjuer tyder på at overtidsbruken nå er noe redusert, men at den fremdeles er ufrivillig.

Ifølge arbeidsmiljøloven har erfarne eller faglærte arbeidere krav på lønn som ligger syv prosent over minimumslønn og et ytterligere tillegg på fem prosent dersom de utfører arbeid som er klassifisert som farlig arbeid.³⁹ De fleste av de 20 ansatte som ble intervjuet, fikk utbetalt så vidt over minstelønn, mens fem hadde lavere lønn enn minstelønn. Mange ansatte fikk heller ikke utbetalt et lovmessig lønnstillegg når de er eksponert for flere risikofaktorer. Intervjuene tydet på at Nien Hsing ikke hadde innført en lønnsstige, slik selskapet er pålagt, ettersom lønnslipper viste at ansatte med mer enn åtte års arbeid ved fabrikken ikke ble kompensert for ansiennitet. Videre var lønnsberegningen ugjennomsiktig ettersom lønnslippene ikke beskrev hvordan lønnen var beregnet.

Ifølge ansatte trakk selskapet hele fremmøtebonusen for en måned, selv om årsaken var legitimt sykefravær. Loven gir adgang for arbeidsgiver til å gjøre fratrekk i fremmøtebonusen proporsjonalt med antall sykedager, men det er ikke tillatt å trekke hele bonusen for en dags fravær.⁴⁰

Nien Hsing-ansatte fortalte at det er svært varmt i fabrikken om sommeren og kaldt om vinteren, men de kunne ikke angi temperaturene i bygningen. De fortalte også at de ikke fikk utdelt støvmasker, selv om fabrikken er synlig støvete. Ansatte kjøpte derfor selv masker for å beskytte seg mot støvet. De fikk heller ikke utdelt øreplugger selv om støynivået ble opplevd som høyt. Ansatte som arbeidet med sluttbehandling av jeans fortalte at de ikke hadde fått noe informasjon om kjemikaliene de brukte. Ansatte informerte også om dårlig tilpassede stoler og uheldige arbeidsstillinger som ga dem muskelsmerter.

I Vietnam er det ikke tillatt å danne frie og uavhengige fagforeninger. Loven er likevel ikke til hinder for at ansatte kan nominere og velge fagforeningsrepresentanter. Ved Nien Hsing var lederen av fagforeningen en ansatt som er betalt av selskapet for å være leder i fagforeningen. Oppfølgingsintervjuer tyder på at det fortsatt er tilfelle. I henhold til ILO konvensjonen nr. 98

³⁸ Xuang Hung, *Labor Confederation of Ninh Binh Province: New Year for workers and business gratitude*, Lao Dong, January 15, 2017, <http://laodong.com.vn/cong-doan/ldld-tinh-ninh-binh-tet-sum-vay-cho-cong-nhan-va-tri-an-doanh-nghiep-630392.bld>.

³⁹ Decree 49/2013/ND-CP, Article 7(3), <http://staffing.vn/en/r600/Decree-492013NDCP--on-wages-of-labor-code.html>.

⁴⁰ Labour Code, Article 128.

om organisasjonsretten regnes dette som innblanding fra arbeidsgivers side og et brudd på foreningsfriheten.

4 Informasjon fra selskapet

4.1 Etikkrådets kontakt med selskapet

Rådet kontaktet Nien Hsing første gang i juni 2015 for å etterspørre informasjon om arbeidsforholdene ved selskapets fabrikker i Kambodsja. Nien Hsing svarte ikke på denne henvendelsen, og kommenterte heller ikke på utkast til tilrådning om utelukkelse som selskapet fikk tilsendt i november 2015. Tilrådingen var da basert på undersøkelser av to av selskapets fabrikker i Kambodsja (hvor av den ene ble nedlagt etter at rådet hadde undersøkt arbeidsforholdene) i juni-oktober samme år.

Etter salget av fabrikkene i Kambodsja, undersøkte rådet Nien Hsings fabrikk i Vietnam i 2017 og i Lesotho 2017-2018. Selskapet fikk tilsendt et nytt utkast til tilrådning om utelukkelse i mars 2018 og svarte i april samme år. Rådet har kommunisert med Nien Hsing flere ganger etter dette, og det har også vært avholdt et telefonmøte med selskapet.

4.2 Selskapets tiltak for å bedre arbeidsforholdene

Nien Hsing har i sitt svar fra april 2018 kommentert normbruddene ved fabrikkene som følger:

Arbeidstid

All overtid er frivillig, og all arbeidstid blir registrert og kontrollert. Det er ikke kommet inn noen klager fra ansatte når det gjelder arbeidstid. *“Our investigation has proven no such practices in the last 3 months for 2018 and based on the feedback from the Council will monitor this situation.”*

Når det gjelder Vietnam, har fabrikkene innført en skiftordning som har redusert overtidsbruken.

Trakassering

Selskapet har nulltoleranse mot seksuell og fysisk trakassering, og ansatte som er involvert i slike handlinger blir sagt opp. For å sikre at dette ikke skjer ved fabrikkene, er tiltak gjennomført de siste månedene, blant annet sikre varslingskanaler for ansatte. Selskapet har også engasjert eksterne konsulenter for å intervju ansatte om seksuell trakassering. I telefonmøtet med rådet antydte selskapet at resultatene av deres undersøkelse var på linje med rådets.

Ifølge Nien Hsing har det ikke vært registrert noen tilfeller av fysisk trakassering de siste 12 månedene. Selskapet er i gang med å utvikle og gjennomføre opplæringsprogrammer for å hindre trakassering spesielt rettet mot utstasjonerte ledere. Det har det siste året arbeidet aktivt for å få bukt med verbal trakassering i Lesotho, og det har vært oppsigelser knyttet til seksuell trakassering.

Alle rapporter om verbal trakassering blir etterforsket og fulgt opp. Selskapet tillater ikke at ansatte blir utskjelt. Selskapet benekter at ansattes toalettbesøk blir overvåket.

Temperaturer i fabrikklokalene

Nien Hsing skriver at det ikke er spesielt varmt i fabrikklokalene om sommeren. Selskapet har kartlagt områder der det er svært kaldt om vinteren, fortrinnsvis i lagerbygningene. Ansatte her får klær som beskytter mot kulde.

Lufkvalitet

Selskapet bruker et akkreditert konsultentselskap til å gjøre målinger av blant annet luftkvalitet og ansattes eksponering mot kjemikalier, hvert tredje år. Dessuten får alle ansatte som håndterer og bruker kjemikalier en årlig legesjekk. Ingen av disse lider av helseplager eller har fått dårligere helse. Selskapet vil forbedre opplæringen og kommunikasjonen med ansatte på dette område. *“We can unequivocally state our air quality and working conditions are not only on par, but exceeds the basic requirements in the industry.”*

Personlig verneutstyr

Selskapet sier at det ifølge loven og etter krav fra kjøpere er forpliktet til å tilby personlig verneutstyr til ansatte. Nien Hsing vil følge dette opp med fabrikkene.

Ansatte i Vietnam får tildelt verneutstyr. Selskapet vil bedre opplæring og informasjon til ansatte.

Brannsikkerhet

“The allegations on locked emergency exit doors are unfounded and not true.” Dørene åpnes når produksjonen starter. Sustainability-avdelingen har sjekket brannsikkerheten ved fabrikkene i de siste 6 månedene og dørene er ikke låst. Selskapet driver kontinuerlig opplæring i brannsikkerhet og at ganger og rømningsveier ikke skal være blokkert.

Andre forhold

Ifølge Nien Hsing har kjemikaliehåndteringen blitt betydelig forbedret og kjemikaliebruken redusert. Selskapet kontrollerer kjemikaliebruk og ansattes bruk av verneutstyr.

Når det gjelder ergonomi, skriver selskapet at alle operasjonene skjer i samsvar med retningslinjer fra kjøperne. Deres egen undersøkelse har ikke avdekket helseplager hos ansatte knyttet til ergonomiske forhold.

Organisasjonsfrihet

Når det gjelder oppsigelsen av kollektive avtaler begrunner Nien Hsing oppsigelsen av avtalen med IDUL med at foreningen ikke var en representativ forening lenger, ettersom den organiserte mindre enn 3 prosent av de ansatte.

Nien Hsing skriver at ansatte blir informert om sin rett til å organisere seg og at de ikke blir diskriminert på grunnlag av dette. *“It is a massive erroneous statement that workers are not allowed to be represented by fellow employees during workplace disputes. This basic concept has never been infringed upon.”* Og videre: *«The company and all facilities in Lesotho operate as follows: workers are free to select anyone of their choice to represent them during hearings. There are not consequences and never will be for anyone who selects a worker who is affiliated with a specific union.»*

Selskapet skriver videre at ledere blir opplært i organisasjonsfrihet, og at selskapet ikke har mottatt noen rapporter om at ansatte er blitt trakassert, straffet eller diskriminert på grunn av fagforeningstilhørighet. Nien Hsing tilføyer at det må bedre informasjonen og kommunikasjonen med ansatte for å rette opp ansattes misoppfatninger på dette punktet.

Foreningsfriheten i Vietnam er ifølge selskapet *«in compliance.»*

Øvrige forhold i Vietnam

Når det gjelder lønn, skal selskapet korrigere feilaktige utbetalinger så snart de blir oppdaget. Fratrukk i lønn omfatter ikke bonuser. *“This was not able to be investigated, as bonuses vary from department to department and within department from section to section.”*

4.3 Nien Hsings tiltak for å redusere risiko for normbrudd

Ifølge Nien Hsing har det i løpet av de siste to årene skjedd endringer i toppledelsen av Nien Hsing ved at styreleder og CEO er skiftet ut. Under den nye ledelsen ble *the Compliance and Sustainability Department* opprettet i 2015. Avdelingen er ansvarlig for å utvikle policyer og programmer, blant annet som nevnt ovenfor, og forbedre og overvåke «*the facilities' compliance and social sustainability performance.*»

Selskapet er i ferd med å innføre et internt vurderingssystem for å evaluere om egne policyer etterleves. Systemet er basert på tre trinn. Det første er en vurdering av den enkelte fabrikk som gjennomføres av Sustainability-avdelingen. Det neste er audits fra kjøperne, og det siste er en egenvurdering som fabrikkene selv gjennomfører i henhold til nøkkelindikatorer (KPI).

I Januar 2018 har selskapet innført et “*Compliance Accountability*”-direktiv for alle fabrikkene i konsernet. “*This directive is a direct effort from top management not only to enforce proper compliance and sustainability at factory level, but also to publicly show the commitment from the company towards its seriousness in the protection of human rights, the communication, the environments, our buyers' rights and properties, and our stakeholders interests.*”

Direktivene som er relevante i denne sammenheng, er *Harassment & Discrimination by Supervisors* og *Occupational Health and Safety* som begge nylig er blitt oppdatert. Trakasseringdirektivet fastsetter at alle tilfeller av trakassering som blir rapportert til fabrikkledelsen, skal undersøkes, og angir nærmere prosedyrer for hvordan dette skal foregå. «*Factory management is deemed to be aware and informed of any allegation and report.*»

Når det gjelder arbeidsmiljø, skal fabrikkene blant annet gjennomføre risikovurderinger for å identifisere helse- og sikkerhetsrisikoer, gjennomføre tiltak for å redusere disse og gjennomføre opplæring for ansatte for å forebygge skader og helseplager. Fabrikklederne er ansvarlig for å gjennomføre direktivene.

Nien Hsing skriver videre: “*All these directives bear consequences for offenders. The vision and commitment expressed by the chairman and the Sustainability Department towards our corporate social responsibility takes precedence over any individual that do not follow the directives or company rules and regulations.*”

Nien Hsing har i løpet av det siste året etablert flere varslingskanaler der ansatte anonymt kan varsle hendelser eller melde inn klager. Hittil har de fleste klager handlet om beregninger av bonuser. I Lesotho har selskapet også gjort endringer i rutinene for ansettelse av dagarbeidere, som tidligere ble gjort i avdelingene. Antall dagarbeidere er redusert, og ansvaret for å ansette dem er lagt til *Human Resources*. Tiltakene er rettet mot å redusere risikoen for at det kreves bestikkelser mot å få arbeid.

5 Etikkrådets vurdering

Etikkrådet har vurdert om det foreligger en uakseptabel risiko for at Nien Hsing 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 Lesotho og Vietnam.

Utgangspunktet for denne saken er at Nien Hsing i kraft av å være arbeidsgiver er ansvarlig for normbrudd i egne produksjonslokaler. Etikkrådet mener at terskelen for normbrudd som kan føre til utelukkelse fra fondet må være lavere når normbruddene skjer i selskapets egen virksomhet enn når et selskap medvirker til andres normbrudd.

Brudd på arbeidstakerrettigheter ved Nien Hsings fabrikker er godtgjort gjennom undersøkelser av arbeidsforholdene i fire av selskapets fabrikker – tre i Lesotho og én i Vietnam. For rådet fremstår særlig normbruddene ved fabrikkene i Lesotho som alvorlige. Rådet legger til grunn at den seksuelle trakasseringen av kvinnelige ansatte er utstrakt. Den er rapportert ved alle tre fabrikkene, flere ledere og overordnede er involvert og ansatte beskriver slike hendelser som vanlige. Rådet anser at denne praksisen kvalifiserer som et grovt normbrudd.

Rådet har også merket seg andre normbrudd, som at kvinnene frykter oppsigelse ved graviditet, og rapporterer om verbal og fysisk trakassering når de gjør produksjonsfeil eller ikke oppfyller produksjonskvotene. Rådets undersøkelser viser videre betydelige arbeidsmiljøproblemer som dårlig luftkvalitet, ubehagelig varme og kulde og til dels høye støynivåer. Ved alle fabrikkene rapporterer ansatte om svevestøv i fabrikklokalene, manglende opplæring i håndtering og bruk av kjemikalier, og utilstrekkelig eller mangel på personlig verneutstyr. Ansattes utsagn om forekomsten av luftveislidelser, hudirritasjoner og skader knyttet til kjemikaliebruk tyder på at selskapet ikke lever opp til egne målsettinger. Alle normbruddene innebærer etter rådets oppfatning klare brudd på retten til trygge og sunne arbeidsforhold.

For rådet fremstår det også som at selskapet på ulike måter begrenser organisasjonsfriheten, blant annet ved å nekte fagforeningsrepresentanter å representere ansatte i arbeidskonflikter. Rådet har videre merket seg ansattes oppfatning av at medlemskap i fagforeninger vil bli møtt med represalier fra selskapet. Retten til å organisere seg anses for å være en forutsetning nettopp for å kunne bedre arbeidsforholdene og hindre at andre arbeidstakerrettigheter krenkes.

Brudd på arbeidstakerrettigheter er også rapportert ved Nien Hsings fabrikk i Vietnam, om enn i mindre omfang. Ser man bort fra trakasseringen, er arbeidsmiljøproblemene her beslektet med situasjonen i Lesotho, som høye temperaturer i fabrikk, støv, uansvarlig kjemikaliebruk og utilstrekkelig personlig verneutstyr. Rådet har merket seg at overtiden er ufrivillig, at sykefravær begrenses gjennom ulovlige trekk i bonuser, og at selskapet blander seg inn i fagforeningen ved å utnevne og betale for fagforeningslederen.

Nien Hsing bekrefter noen av normbruddene, men stiller seg uforstående til påstandene om andre. Selskapet har satt i gang et arbeid for å hindre verbal trakassering av ansatte i Lesotho, og har sagt opp ansatte som er involvert i seksuell trakassering. Etter rådets mening viser dette at problemene eksisterer, og at selskapet i noen grad har tatt tak i dem. Nien Hsing har også iverksatt egne undersøkelser av arbeidsforholdene og opplyser at det vil treffe ytterligere tiltak for å hindre trakassering, blant annet oppsigelser av de som er involvert i slike handlinger. Nien Hsing erkjenner også at det må forbedre informasjon, opplæring og kommunikasjon med ansatte og ledere på mange områder.

Rådet har merket seg at selskapet etter endringen i ledelsen i 2015 har tatt grep for å få styringssystemer på plass som kan redusere risikoen for menneskerettighetsbrudd. Karakteren og omfanget til de rapporterte bruddene medfører en klar forventning om at selskapets styre og ledelse er involvert i dette arbeidet. Selskapet har videre meddelt rådet at det er i ferd med å gjennomføre tiltak og endringer i ledelsessystemet som selskapet mener vil forbedre arbeidsforholdene ved fabrikkene over tid, og at fabrikkene nå blir målt på hvordan de etterlever selskapets standarder. Rådet merker seg likevel at selskapets beskrivelse av sitt nye system og policyer ikke adresserer etterlevelse av nasjonale lover og krav eller viktige arbeidstakerrettigheter som organisasjonsfrihet. Selv om selskapet har opprettet varslingskanaler, sier selskapet ingenting om hvordan det vil beskytte varslere.

For rådet er det videre et poeng at flere av fabrikklederne i Lesotho har sittet i disse posisjonene i mange år. Den rapporterte seksuelle trakasseringen er av et slikt omfang at ledere må ha kjent til eller burde ha kjent til dette. Trakassering og andre arbeidsmiljøproblemer ved fabrikkene i Lesotho ble rapportert så tidlig som i 2001. Trakasseringens alvor samt omfanget av øvrige

normbrudd medfører etter rådets mening en forventning om en betydelig innsats fra Nien Hsing når det gjelder endringer i ledelsen av fabrikkene, og at selskapet i løpet av kort tid iverksetter effektive tiltak for å redusere risikoen for trakassering og andre menneskerettighetsbrudd.

I henhold til retningslinjene kan Etikkrådet anbefale observasjon av et selskap dersom det er tvil om vilkårene for utelukkelse er oppfylt eller om utviklingen framover i tid. I dette tilfellet mener rådet at det ikke er tvil om at vilkårene for å utelukke selskapet er oppfylt. Rådet anser at selskapets praksis på flere områder er i strid både med internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter og nasjonal lovgivning. Det er snakk om både grove normbrudd som alene kan være grunnlag for å utelukke selskapet, og systematiske normbrudd. Når rådet likevel ikke går inn for at selskapet må utelukkes fra fondet nå, er det fordi Nien Hsing er i ferd med å gjennomføre endringer og tiltak som kan bedre arbeidsforholdene, selv om implementeringen så langt har vært svak. Når selskapet nå gir informasjon til rådet, og dessuten erkjenner at det må ta tak i de alvorligste problemene, kan dette endre risikoen for normbrudd. Rådet vil følge med på utviklingen, og dersom de alvorligste normbruddene ikke blir vesentlig redusert i løpet av kort tid, vil rådet vurdere å anbefale å utelukke selskapet.

6 Tilråding

Etikkrådet tilrår at Nien Hsing Textile Co. Ltd. settes til observasjon 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.)