

Bjørne Grimsrud (red.)



## Barnearbeid og næringslivets ansvar

Seminarrapport fra Utenriksdepartementets  
strategiseminar





Bjørne Grimsrud (red.)

**Barnearbeid og næringslivets ansvar**  
Seminar rapport fra Utenriksdepartementets  
strategiseminar

© Forskningsstiftelsen Fafo 2000

ISBN 82-7422-357-8

ISSN 0801-6143

Omslag: Agneta Kolstad

Omslagsfoto: Bjørne Grimrud

Trykk: Centraltrykkeriet AS

# Innhold

<b>Barnearbeid og næringslivets ansvar .....</b>	<b>5</b>
<b>Del I Rammevilkår og endrede krav .....</b>	<b>7</b>
Hva gjør den norske regjeringen i kampen mot barnearbeid og hva forventes av næringslivet?	
Av Utviklingsminister Anne Kristin Sydnes .....	11
Den danske regerings erfaringer i arbeidet mod børnearbejde	
Av Utviklingsminister Anita Bay Bundegaard .....	15
<b>Del II Innkjøp og produksjon</b>	
<b>– retningslinjer og internkontroll .....</b>	<b>19</b>
What have IKEA learned from its engagement against child labour	
By Marianne Barner, Information Manager, IKEA .....	23
Skandinavisk Tobakskompagnis indsats vedr. børnearbejde	
Av Claus Bagger, Direktør, Skandinavisk Tobakskompagni (STK) .....	31
Hvilke erfaringer har Max Havelaar med å omsette og tilpasse ILOs standarder til småbønder?	
Av Gunnar Ødegård, Daglig leder, Max Havelaar .....	37
Sosialt ansvar – etisk å handle i Coop Norge	
Av Turid Jødahl, Næringspolitisk sjef, Coop Norge .....	41
<b>Del III Kontroll og innsyn .....</b>	<b>45</b>
Private sector interventions in Uganda aimed at eliminating child labour	
By Fredrick Ssekyaana, Federation of Uganda Employers .....	49
Hvordan følger LO norsk næringsliv og barnearbeid?	
Av Rita Leikang, LO .....	55

SA 8000 som kontrollstandard for barnearbeid Av Tore Høifødt, Det Norske Veritas .....	61
Social Accountability 8000 (SA8000) .....	64
Intensjonserklæring for medlemmer av Initiativ for Etisk Handel Av Leif Lausund, Initiativ for Etisk Handel .....	71
Program .....	78
Seminar deltakere .....	79
Adresser .....	81

## Barnearbeid og næringslivets ansvar

Den 21. juni 2001 inviterte Utenriksdepartementet til et strategiseminar som fokuserte spesielt på barnearbeid og næringslivets ansvar. Seminaret var et samarbeid med Forskningsstiftelsen Fafo. Her ble norsk og skandinavisk næringsliv invitert til å komme med sine erfaringer i forhold til barnearbeid. Den danske ministeren for utviklingsbistand, Anita Bay Bundegaard, var spesielt invitert.

Denne rapporten inneholder redigerte utdrag fra de innlegg som ble holdt på strategiseminaret. Målsettingen er å bringe videre de erfaringer som ble presentert. Problemstillingene i rapporten er:

- Hvilke forventninger opinion, forbrukere og myndigheter har til næringslivet når det gjelder barnearbeid.
- Hvordan bedriftene rent praktisk går fram for å etablere standarder og kontrollrutiner.
- Hvordan andre aktører kan støtte opp om bedriftenes arbeid på dette området.

Som vist gjennom eksemplene lagt fram på strategiseminaret, krever barnearbeid en gjennomtenkt respons fra næringslivet. Ikke minst har opinionen i Norge og andre land økt sine krav til hva de forventer av næringslivet når det gjelder etiske standarder generelt og barnearbeid spesielt. De to bidragene innledningsvis i denne rapporten fra henholdsvis den norske og den danske utviklingsministeren beskriver dette godt. De står som oppsummeringer ikke bare av myndighetenes politikk og forventninger, men også forbrukernes forventninger til næringslivet. Barnearbeid har fått spesiell oppmerksomhet blant forbrukere.

Bidragene fra bedriftene og importørene viser ulike angrepsmåter. Dette gjenspeiler til dels hvor langt de ulike bedriftene har kommet med arbeidet, men også ulike måter å tenke på i forhold til barnearbeid. IKEA og Max Havelaar representerer hver på sin måte noe av de mest gjennomarbeidede strategiene, fordi de begge har hatt etiske regler på dagsordenen over flere år. Det gir viktige erfaringer også med hvordan tiltak virker over tid. Framstillingen av disse eksemplene er forsøkt gjort slik at andre bedrifter kan ha mest mulig nytte av dem.

Rundt bedriftene har det utviklet seg et nettverk av ulike aktører som kan være naturlige samarbeidspartnere i utvikling av strategier og tiltak. Et utvalg av disse er representert i denne rapporten. Det gjelder arbeidstakerne og arbeidsgivere, her

representert med norsk LO og Ugandas arbeidsgiverforening, rådgivning, konsulent- og kontrolltjenester, som Det Norske Veritas og organisasjoner som Initiativ For Etisk Handel. I tillegg til dette samarbeider næringslivet ofte med ulike bistandsorganisasjoner.



## **Del I Rammevilkår og endrede krav**

### **Hva er barnearbeid?**

Ikke alt arbeid utført av barn kommer inn under begrepet barnearbeid. Det er forventet at barn gradvis tar mer og mer del i voksnes aktiviteter etter hvert som de vokser opp. Denne naturlige sosialisering- og opplæringsprosessen skjer både i forhold til husarbeid og i forhold til annet arbeid. Det siste ikke minst innen landbruk. Det er først når barns arbeidsaktiviteter ikke lenger bidrar til deres utvikling, men tvert imot kan være farlig eller til hinder for barnets utdanning, eller skadelig for barnets helse eller utvikling, at det blir definert som barnearbeid.

Tre internasjonale konvensjoner danner grunnlaget for definisjonen av barnearbeid. Det er FNs Konvensjon for Barns Rettigheter, ILO Konvensjon 138 om Minstealder for Arbeid og ILO Konvensjon 182 om De verste former for Barnearbeid. Alle tre konvensjonene er ratifisert av Norge og de fleste land i verden. Nasjonal lovgivning i de fleste land bygger også på disse tre konvensjonene. Den generelle definisjonen beskrevet ovenfor finner vi i Barnekonvensjonens paragraf 32, der det heter:

Partene anerkjenner barnets rett til vern mot økonomisk utbytting og mot å utføre et hvert arbeid som kan være farlig eller til hinder for barnets utdanning, eller skadelig for barnets helse eller fysiske, mentale, åndelige, moralske eller sosiale utvikling.

At du er ansatt eller er i en eller annen form for arbeidsforhold er m.a.o. ikke avgjørende. Det er aktivitetens effekt på barnet som avgjør om det skal kalles barnearbeid eller ikke. Slike effekter kan selvfølgelig være høyst individuelle,

og siden de heller ikke nødvendigvis kan påvises med en gang, er det satt opp mer detaljerte regler. Disse finner vi først og fremst i ILO Konvensjon 138. Her heter det først at alle under 18 år er barn. Videre settes det følgende aldersgrenser:

- Ingen under 18 år skal arbeide innen spesielt farlige næringer eller med spesielt farlige oppgaver. Alle de såkalte verste former for barnarbeid har en aldersgrense på 18 år. Det inkluderer bruk av farlige maskiner eller kjemikalier, nattarbeid og arbeid under vann, ulovlig virksomhet som narkotikasmugling, porno og prostitusjon og soldater i krig.
- Den generelle aldersgrensen for vanlig arbeid er 15 år eller minst avsluttet grunnskole, hvis dette er senere. For utviklingsland kan denne grensen settes til 14 år. Før denne alderen kan barn ikke ha fulltidsarbeid.
- Lettere deltidsarbeid ved siden av skole kan utføres av barn ned til 13 år eller 12 i utviklingsland.

Arbeid som er en del av lærlingordninger og yrkesopplæring, er ikke barnearbeid. Husarbeid eller arbeid på egen gård er ikke omfattet av aldersgrensene. Her gjelder den generelle definisjonen om at aktiviteten ikke må være farlig eller til hinder for barnets utdanning, eller skadelig for barnets helse eller utvikling.



# Hva gjør den norske regjeringen i kampen mot barnearbeid og hva forventes av næringslivet?

## Av Utviklingsminister Anne Kristin Sydnes\*

Barns oppvekstvilkår er bestemmende for hvordan samfunnet utvikler seg, for hvordan vår verden skal se ut i fremtiden. Derfor angår barns skjebne oss alle, også livsvilkårene for barn i andre land.

Men barn har også rettigheter som enkeltpersoner. Barnekonvensjonen slår fast disse rettighetene, og den slår fast at barn er rettighetshavere, ikke objekter for veldedighet. Dette representerer noe grunnleggende nytt i synet på barn. Det er denne tilnærmingen som utgjør fundamentet i regjeringens politikk. Vi vil være med på å virkeliggjøre barns rettigheter. Vi vil ta vår del av ansvaret.

Næringslivet har også et ansvar. Enhver bedrift har et selvstendig etisk ansvar for hvordan varene de omsetter er produsert. Dette forutsetter kunnskap, om leverandører og om forholdene i de land man handler med og opererer i. Men det forutsetter først og fremst en bevisst prioritering fra ledelsens side. Man må være oppmerksom på mulige problemer, og ha en bevisst strategi for å møte dem. Vi erkjenner alle at barnearbeid er en kompleks problemstilling, uten enkle løsninger.

La meg for ordens skyld begynne med en avklaring av begrepet barnearbeid. Når vi diskuterer dette som problem, tenker vi selvsagt på arbeid som hindrer barns utvikling gjennom utdanning og lek. Helseskadelig og farlig arbeid må bekjempes. Men at barn av og til tar i et tak i hjemmet eller familiebedriften er som regel en annen sak.

## Regjeringen prioriterer barn

Det som opptar oss mest akkurat nå er forberedelsene til FNs spesialsesjon om barn. Der møtes verdens ledere for å gjøre opp status for hva som er oppnådd siden barnetoppmøtet i 1990 og vedta en global handlingsplan for barn.

\* Innlegget er noe forkortet og redigert i forhold til framføringen på konferansen. Dette er gjort i samarbeid med innlederen.

Vi prioriterer barn i utviklingssamarbeidet: Norges holdning er at vi må satse på de mest utsatte barna: de som rammes av hiv/aids, de som tvinges ut i arbeid, funksjonshemmede, barn som er ofre for voldelige konflikter. Jentene er alltid spesielt sårbare.

Vår satsing på helse i bistanden kommer i høy grad barn til gode. Grunnutdanning regnes som et av de beste forebyggende tiltak mot barnearbeid. Ved å støtte informasjon og andre forebyggende tiltak er vi med på å bekjempe aids-epidemien. Aids rammer barn ikke bare når de selv blir syke, men også når foreldrene dør eller blir ute av stand til å forsørge dem. Barn kan bli tvunget til å finne arbeid, lovlig eller ulovlig, for å livnære seg.

Barn er spesielt sårbare i konfliktsituasjoner. De tvinges til å bli barnesoldater. De mister foreldrene, slektninger, hjemmet sitt. De får ingen mulighet til skolegang. Kort sagt, de frarøves en normal barndom som skulle legge grunnlaget for voksenlivet. Vår innsats for beskyttelse av barn i konflikt foregår på flere plan: i FNs sikkerhetsråd, ved bistand til konfliktløsning, ved støtte til humanitære prosjekter og gjenoppbygging.

Mange av dere vil kjenne til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen, ILO, og deres innsats for å bedre arbeidsforholdene. Konvensjonen om de verste former for barnearbeid og ILO-erklæringen om de grunnleggende arbeidsstandarder bør være retningsgivende for vårt videre arbeid.

Norge var vertskap for en internasjonal konferanse om barnearbeid for fire år siden. Der ble man enig om at det skal lages nasjonale handlingsplaner i de land der dette er mest aktuelt. Konferansen vedtok en handlingsplan for å avskaffe barnearbeid som nå følges opp av regjeringen. Det blir blant annet lagt vekt på utdanning av god kvalitet som et forebyggende tiltak mot barnearbeid. Norge har avsatt 200 mill kroner til å følge opp dette, både gjennom FN og i de enkelte land.

## **Næringslivets ansvar:**

La meg først slå fast det som er den rådende oppfatning i toneangivende deler av næringslivet: Selskapene *har* et ansvar for produksjonsforholdene der hvor varene blir produsert. Dette gjelder også utenfor egen fabrikkport, det omfatter i høy grad underleverandører. Ofte er det hos lokale leverandører vi finner de verste arbeidsforholdene. Vi snakker her i mange sammenhenger om et etisk ansvar mer enn et juridisk. Det er den etiske siden forbrukerne og investorene er opptatt av. Vi ser at stadig flere multinasjonale selskaper utarbeider egne etiske retningslinjer for sin virksomhet. Dette er en erkjennelse av at etisk profil er en viktig del av selskapets ”image”.

Ingen ønsker å oppleve en forbrukerstorm mot seg, slik for eksempel McDonald's og Nike har vært oppe i.

Mange vil innvende at arbeidsforholdene må bedømmes utfra lokale forhold. Det er i en viss forstand riktig, men det finnes kriterier for minimumsstandarder. Disse følger av internasjonale konvensjoner, særlig ILO-konvensjoner. Det er også laget konkrete standarder som bedrifter kan bedømmes etter eksempelvis Social Accountability 8000. Poenget er at en norsk bedrift kan forsikre seg om at en leverandør holder en viss standard ved å be om at leverandøren blir sertifisert.

En del norsk selskaper som etablerer seg i utlandet ønsker å engasjere seg i lokal miljøet og bidra til bedre leveforhold for befolkningen. Dette er prisverdig. Ofte er det mye å hente for et selskap i å samarbeide med partnere som har solid erfaring med bistand og utvikling. Det kan være norske eller internasjonale frivillige organisasjoner, eller FN-systemet. "Partnerskap" er blitt et av tidens moteord, og både frivillige organisasjoner og FN er nå ivrige etter å samarbeide med næringslivet i en helt annen grad enn før. Det gjelder å spille på hverandres kompetanse.

Samarbeidet mellom Redd Barna og ulike bedrifter i kampen for å bedre barns levekår er et godt eksempel på gode partnerskap. For min egen del vil jeg invitere næringslivet til fortsatt, og utvidet, samarbeid med myndighetene. Vi har også erfaringer og kontakter som er viktige for selskapene, både her hjemme og ikke minst i de land vi har ambassader.

Jeg er svært glad for at både LO og NHO har tatt utfordringen og engasjert seg i disse spørsmålene. LO er involvert i faglig samarbeid med en rekke land, blant annet om barnearbeid. Vi har nylig sett lanseringen av Initiativ for Etisk Handel, som LO og Kirkens Nødhjelp står bak, i samarbeid med bl.a. Handelens og servicenæringens hovedorganisasjon. Dette skal sikre forbrukerne et utvalg av produkter som er produsert under forhold som ikke bryter grunnleggende rettigheter. NHO har utarbeidet en sjekkliste for menneskerettigheter for selskaper som vil satse internasjonalt, i samarbeid med Amnesty. De driver bevisstgjøring og informasjon blant sine medlemmer, blant annet gjennom et etikkutvalg. Utfordringen ligger nå i bedriftene – å følge opp retningslinjene krever praktisk innsats.

Regjeringen er engasjert i debatten om næringslivets ansvar. Et viktig kontaktpunkt er KOMpakt, Det konsultative organ for menneskerettigheter og norsk økonomisk engasjement i utlandet. Dette uformelle forumet samler representanter for næringsliv, fagbevegelse, menneskerettighetsorganisasjoner, forskningsmiljøer og myndigheter. Her er bl.a. LO, NHO og HSH medlemmer. Dette er en kanal for dere til myndighetene.

Avslutningsvis vil jeg bare presisere:

- Forventningene til næringslivet er helt klare. Jeg oppfordrer dere til å ta utfordringen.

- Barns rettigheter er vårt felles ansvar. Vår felles fremtid er avhengig av barns levevilkår.
- Regjeringen vil følge opp kampen mot barnearbeid. Vi inviterer dere til et samarbeid, der begge parter vil ha mye å bidra med og mye å hente.
- Etisk ansvar er ikke en kostnadskrevende belastning for et selskap. Tvert imot, det skaper entusiasme og lojalitet innad, gir en positiv profil utad og vil derfor være lønnsomt på lang sikt. Jeg vil oppfordre til en "skjønnhetskonkurranse" om hvem som har den "vakreste" etiske profilen. Jeg tror det er mange potensielle kandidater i den konkurransen.



# Den danske regerings erfaringer i arbejdet mod børnearbejde

## Av Udviklingsminister Anita Bay Bundegaard\*

En af de tendenser, vi har kunnet se inden for de senere år er øget fokus på indsatsen mod børnearbejde i udviklingslandene og erhvervslivets ansvar i og bidrag til denne indsats. Det er et område, hvor vi også i Danmark søger at styrke indsatsen.

Der er et større fokus på erhvervslivets rolle i udviklings samarbejdet og her ikke mindst virksomhedernes sociale ansvar. Når virksomheder opererer i lande, hvor menneskerettighederne krænkes og arbejdsvilkårene er inhumane, hvor børnearbejde, korrupsion og miljøforurening er udbredt - så påtager man sig et ansvar. Man kan ikke dække sig ind under, at det er længere nede i ”produktions-kæden” hos underleverandører, at der er problemer. Forbrugere, investorer, ansatte og medierne bedømmer i stigende grad virksomheder på, i hvilket omfang de udviser social ansvarlighed. Vi kender alle de senere års eksempler fra medierne, hvor ikke mindst eksempler på misbrug af børn som arbejdskraft har været i fokus.

En anden vigtig tendens er den brede erkendelse af, at langvarige forbedringer på området kræver et partnerskab. Partnerskab mellem regering, erhvervsliv og fagbevægelse både her hos os og i de enkelte samarbejdslande. For mig er der ingen tvivl om, at de nordiske lande, med deres tradition for samarbejde virksomheder, fagbevægelse og regeringer imellem, har grundlaget for at spille en særlig positiv rolle når det gælder at fremme dialogen også i udviklingslande. Dialog og frivillighed skaber i mine øjne grundlaget for langt mere holdbare løsninger end regler og påbud fra regeringer.

Den grove udnyttelse af børn som billig arbejdskraft er en væsentlig hindring for bæredygtig udvikling og vi – i de vestlige lande - må desværre tage en del af ansvaret for dette. Derfor er det glædeligt, at vi ser en klar udvikling mod globalt og etisk bevidste virksomheder og forbrugere, der kan være med til at sikre en globalisering, som også er til gavn for de svageste grupper i denne verden.

Lad mig gå lidt mere konkret ind på danske erfaringer i arbejdet mod børnearbejde. Den danske regering har i en årrække støttet indsatser på området, både i vores bilaterale udviklings samarbejde og gennem nogle af de multilaterale organisationer, ikke mindst ILO. Det overordnede udgangspunkt for vores politik har

\* Innlegget er noe forkortet og redigert i forhold til framføringen på konferansen. Dette er gjort i samarbeid med innlederen.

været, at indsatserne må tilrettelægges med udgangspunkt i den virkelighed, som børnene og deres forældre lever i.

Børnearbejde er først og fremmest et fattigdomsproblem. Dyb fattigdom og nød gør, at den indtægt børnene kan tjene hjem til familien er livsvigtig for opretholdelse af den daglige tilværelse. At komme børnearbejde i den tredje verden til livs kræver derfor generelle økonomiske og sociale fremskridt. Vi risikerer i modsat fald, at behandle symptomer af fattigdom i stedet for årsager.

Samtidig er der jo mange former for børnearbejde. Her må vi nødvendigvis prioritere indsatsen på de mest alvorlige områder, når det gælder overgreb på børnenes rettigheder og helbred. Det er også i overensstemmelse med den seneste ILO-konvention 182 om forbud mod og omgående indsats til afskaffelse af de værste former for børnearbejde. Danmarks tiltræden af ILO's konvention 182 træder i kraft i august dette år. Dermed er danske virksomheder forpligtede til i muligt omfang at sikre, at deres leverandører ikke krænker konventionen.

Prioritering af indsatsen betyder ikke, at andre former for børnearbejde – for eksempel børns arbejde med at dyrke familiens jord eller pasning af husdyr – ikke er problematiske, idet der også her ofte vil være en negativ indflydelse på børnenes muligheder for udvikling, først og fremmest for at kunne komme i skole. Der er dog stadig langt herfra og til det reelle børneslaveri, der finder sted overalt i den tredje verden.

En grundpille i Danmarks indsats er at fremme internationale normer og konventioner på området. Det sker både gennem dialogen med vore partnere i udviklingslandene og ved at støtte multilaterale programmer på området. Særligt ILOs arbejde er væsentligt i denne indsats. Konkret støtter vi blandt andet ILOs program for afskaffelse af børnearbejde, IPEC (International Programme for the elimination of Child Labour), hvis langsigtede formål er at ændre opfattelsen af børnearbejde i udviklingslandene og dermed fremme politiske reformer, der forhindrer udnyttelsen af børn som billig arbejdskraft. Mere konkret er formålet at udrydde de værste former for børnearbejde ved at støtte nationalt forankrede initiativer.

Samarbejdet med ILO tager også andre former. Da det berygtede nigerianske ”børneslaveskib” her i foråret satte internationalt fokus på de slavelignende forhold, som børn arbejder under på cacao - plantager i Vestafrika, tog vi fra dansk side kontakt til ILO for at drøfte mulighederne for en styrket indsats i de danske samarbejdslande i området, d.v.s. Benin og Ghana. Et første skridt har været at få klarlagt omfanget af børnearbejde. Vi forventer i denne måned at få et udspil fra ILO om forslag til dansk støtte til ILO's programmer i disse lande.

Inden for det bilaterale udviklingssamarbejde støtter Danmark en række projekter og aktiviteter med henblik på bekæmpelse af børnearbejde – fortrinsvis i Danmarks programsamarbejdslande og i Indien. Som konkrete eksempler kan jeg nævne støtte til forbedring af levevilkårene for børnearbejdere i Bangladesh. Blandt

andet har vi i flere år støttet projektet "Underprivileged Children's Educational Project" (UCEP), der netop tager udgangspunkt i børnene og deres familiers fattige situation. UCEP laver opsøgende arbejde blandt børnene på arbejdspladser i slumkvarterer. Børnene tilbydes skolegang i treholds-skift, så skolegangen kan tilrettelægges efter arbejdstiden. Resultaterne har været meget positive. Børnene får ikke så lang tids skolegang som børn i andre skoler, men de er meget motiverede. Vi har fra dansk side netop besluttet at støtte UCEPs med godt 21 millioner kr. for en yderligere tre-års periode.

I Tanzania støtter vi gennemførelsen af en undersøgelse af landets arbejdsmarked, der blandt andet sigter mod at få klarhed over udbredelsen og arten af børnearbejde.

Jeg tror, det er vigtigt fremover at sikre en mere sammenhængende indsats, der kombinerer konkrete projekter med såkaldte "advocacy" aktiviteter. Det bringer mig tilbage til vigtigheden af, at alle involverede arbejder sammen. Fra regeringside kan vi føre dialog med vore samarbejdspartnere både i regeringen og med private virksomheder og organisationer, og vi kan støtte konkrete aktiviteter med finansielle midler. Men skal vi virkelig ændre holdningerne hos virksomhederne i udviklingslandene, tror jeg den påvirkning, der kan komme fra forretningsforbindelser og investeringspartnere i de udviklede lande, vil have en meget væsentlig effekt.

Partnerskab med erhvervslivet er derfor også en afgørende forudsætning for bekæmpelse af børnearbejde. Det har derfor også været positivt at se, at virksomheder af egen drift tager initiativ til indsatser på dette område. Vi skal senere i dag fra direktør Claus Bagger høre om det samarbejde, som Skandinavisk Tobakskompagni har indledt med Red Barnet i Danmark. Jeg skal naturligvis ikke forudskikke Claus Baggers indlæg, men blot pege på de perspektiver, der ligger i sådanne partnerskaber mellem virksomhederne og NGOer. Netop NGOerne vil tit gennem deres programmer og deres samarbejdspartnere have den kontakt til det lokale netværk og den indsigt i lokale forhold, der er et nødvendigt grundlag for en indsats. Også når det gælder oplysningsindsatsen over for lokale beslutningstagere og for eksempel erhvervsorganisationer, vil NGOernes netværk tit være oplagte kanaler at benytte sig af.

Børn og unge er den vigtigste ressource, et land råder over til at skabe bæredygtig udvikling på længere sigt. Børn og unge har derfor også en central placering i de danske udviklingsaktiviteter. Landenes økonomiske og sociale fremgang skal komme børnene til gode, og de skal have muligheder for at kunne udnytte deres rettigheder, for eksempel til uddannelse. Indsatsen mod børnearbejde er et vigtigt element i den sammenhæng, og det er en indsats, som vi alle – regeringer, virksomheder, fagbevægelsen - har et ansvar for at bidrage til.



## **Del II Innkjøp og produksjon – retningslinjer og internkontroll**

### **Hvor mange og hva jobber de med?**

Det er ulike tall på hvor mange barnarbeidere som finnes og hva de gjør. Dette skyldes manglende statistikk og at det er vanskelig å få korrekt informasjon om barns aktiviteter. Norge er blant de land som ikke har noen god tallmessig oversikt over barnarbeid. Det vi vet er imidlertid at barnarbeid i ulike former forekommer i alle land, men er mest utbredt i utviklingsland. De land med størst andel av barna som barnarbeidere, er utviklingsland der skolevesenet er minst utbygd. Det gjelder særlig land i Afrika sør for Sahara og i Sør-Asia. Det største antallet barnarbeidere finner en i land med store fattige befolkningsgrupper, som India, Pakistan, Bangladesh, Kina, Nigeria og Brasil.

Totalt er det mellom 200 og 250 millioner barnarbeidere i verden. ILO oppgir at det er ca 250 millioner økonomisk aktive barn under 15 år i verden. Dette er en litt annen definisjon enn barnarbeidere, den utelukker barnarbeidere i eget hushold, samtidig som den inkluderer lovlig deltidsarbeid for barn over 12 eller 13 år.

Flertallet av barnarbeidere er jenter. Det henger sammen med at færre jenter enn gutter går i grunnskole. Flertallet av de barnarbeiderne som jobber innen produksjon er imidlertid gutter. Mange barnarbeidere jobber i sitt eget hushold, hvor de ofte tar over oppgaver for foreldre som jobber utenfor husholdet. Den største gruppen barnarbeidere er de som arbeider på egen gård. Overgang fra husarbeid til gårdsarbeid er selvfølgelig flytende. Summen av begge typer arbeid kan være det som gjør at det går inn under definisjonen barnarbeid. Videre er det en god del barn som arbeider i annen næringsvirksomhet i familien, som butikk, håndverk, gatesalg og liknende. En utsatt gruppe barn, ofte jenter, er de som ikke arbeider i eget hushold, men som blir sendt for å arbeide i andres hushold som hushjelper. Det er vanskelig å vite hvor mange barn dette gjelder. Til sammen utgjør de ovenfor nevnte gruppene antakelig 90 prosent av alle barnarbeidere.

Der er altså antakelig under 10 prosent av alle barnarbeidere som er knyttet til en arbeidsgiver i mer tradisjonell forstand. Blant disse er det også en stor del som arbeider sammen med sine foreldre – enten som underleverandører innen for eksempel tekstil og teppeveving, der det ofte er slik at produksjonen foregår i hjemmet, eller på plantasjer der barna for eksempel er med og høster avlingen sammen med sine foreldre. I begge disse tilfellene er det som regel foreldrene som blir betalt også for barnas arbeid. Denne typen barnarbeid på plantasjer er et stort problem, selv om det er viktig å skille mellom der barn bare deltar i noen korte sesonger utenom skolen, og der barn

permanent er med sine foreldre på arbeid. Det siste er for eksempel tilfellet innen tobakksproduksjon i flere land.

Direkte ansettelser av barn i produksjonsbedrifter er ikke vanlig, men det finnes eksempler fra flere land. Blant de som har vært omtalt de siste årene, er teppeveverier i India og Nepal, tekstilbedrifter i hele Sør-Asia, diamantsliping i India, plantasjer i Latin-Amerika, USA, Afrika og Asia, sko- og keramikkindustri i Europa. Felles for disse eksemplene er at barn brukes som arbeidskraft innenfor de produksjonsledd det er vanskelig, dyrt eller umulig å mekanisere. Håndknyttede tepper er og blir håndarbeid, det samme er tilfellet med broderier og liknende på klær, og sying av lærfotballer. Sliping av edelstener og pussing av kirurgiske instrumenter kan heller ikke lett mekaniseres. Det samme gjelder mange arbeidsoperasjoner på plantasjer. Argumenter som at barns små hender kan lage bedre produkter, er imidlertid ikke riktige. Produkter der barnarbeid er benyttet, er både i teppeindustrien og diamantindustrien regnet som middels og lavkvalitets produkter.

En foreløpig liten, men sterkt voksende, gruppe av barnarbeidere er de mange barn som opplever å bli foreldreløse på grunn av AIDS-epidemien, særlig i Afrika. Etter hvert som denne gruppen vokser, slik at tradisjonelle og eksisterende omsorgstilbud ikke klarer å fange dem opp, skapes et helt spesielt barnarbeidsproblem som vil kreve en helt spesiell innsats.





## What have IKEA learned from its engagement against child labour

IKEA is a production oriented retail company with a global network of suppliers. The IKEA Group has 141 stores in 22 countries (as per October 2000). IKEA purchases from almost 2,000 suppliers in more than 50 countries. The focus on child labour in hand made carpets produced in India in 1994 brought the issue of child labour and ethical standards on to the IKEA corporate agenda. This led to several internal measures and change in the relations with suppliers as reported below. These changes and the ethical standards of IKEA are communicated both externally and internally through a Code of Conduct. In regards to child labour the text is found below.

### **By Marianne Barner, Information Manager, IKEA\***

IKEA's aim is to make sure that working conditions and the working environments in which our products are manufactured are good. We do not accept child labour in factories owned by suppliers to IKEA or by sub-contractors to these suppliers. Children must be protected from child labour. That means, from any work, which interferes with a child's right to healthy growth and development, and especially denies her/him the right to quality education. Our ambition is to make sure that no child labour is involved in the manufacturing of IKEA products.

IKEA supports the UN Convention on the Rights of the Child with the basic requirement always to put the best interests of the child in focus. We also base our work in this area on the Convention number 138 of the ILO (International Labour Organisation) concerning minimum working ages, and Convention number 182 concerning worst forms of child labour. This is regulated in a special agreement, which is part of the general purchasing contract. This addresses the issue of child labour and includes the following criteria:

The supplier must accept IKEA's insistence to take the appropriate measures to ensure that no child labour occurs at supplier's or sub-supplier's places of production. The supplier must agree to provide lists of all production sites, and allow IKEA

\* Innlegget er noe forkortet og redigert i forhold til framføringen på konferansen. Dette er gjort i samarbeid med innlederen.

co-workers and representatives for external companies to carry out random checks, as and when commissioned to do so by us.

If child labour is found in any place of production, IKEA requires the supplier to implement a corrective action plan, taking the child's best interests into consideration. Care shall be taken not merely to move child labour from one supplier's workplace to another, but to enable more viable and sustainable alternatives for children (such as educational opportunities).

If corrective action is not implemented within an agreed time-frame, or if repeated violations occur, IKEA will terminate all business with the supplier concerned.

In most countries, we have our own trading service offices with staff who speaks the language and are familiar with the culture and working conditions. This gives us a good understanding and insight into production in various markets. IKEA employees visit these production units on a regular basis.

We have also assigned renowned international companies to make random checks, KPMG and Intertek Testing Systems (ITS) in India, and Inspectorates Corporation International (ICIL) in Pakistan.

To give an example, the production of carpets in India is spread over large geographical areas and divided into many small units, sometimes right down to individual looms in villages scattered across the countryside. According to UNICEF figures there is an estimate of 150,000-175,000 looms in the carpet belt of Uttar Pradesh in Northern India, total weavers being 450,000-525,000. Of these weavers 8-22% are estimated to be child workers. This widespread production makes it impossible for IKEA, or any other organisation in our opinion, to make 100% guarantees that no child at any time is involved in the production of a product. Consequently, we are hesitant to put any labels on our products that give an illusion of guarantees.

IKEA has its own Children's Ombudsman, whose responsibility it is to ensure that we maintain a clear focus on the best interests of the child in our work at IKEA and that we comply with the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989). IKEA has one person employed in India, whose task is to work specifically with child labour issues and social projects in the Indian Subcontinent. IKEA has an ongoing dialogue with experts, NGOs and UN organisations, both internationally and locally. IKEA, among other things, has initiated a project in India together with UNICEF, with the aim of preventing child labour. Special focus is put on women and children. In co-operation with local communities, learning centres are set up in more than 200 villages to give thousands of children access to education. The project also includes programmes to encourage economic and social opportunities in the local context. Women learn to write and read, learn about children's rights and get basic information on health and nutrition. IKEA has chosen this UNICEF project because it tackles the root causes of child labour and thus entails sustainability. It is a 3 years project, starting in August 2000, with a budget of US\$ 500,000.

## The IKEA Way on Purchasing Home Furnishing Products

IKEA has set out the Code of Conduct it expects its suppliers to follow in the areas of environment, forestry, working conditions and child labour, in a document entitled “*The IKEA Way on Purchasing Home Furnishing Products*”. These requirements set out in detail the minimum acceptable standards of practice required by all IKEA suppliers.

For many IKEA suppliers, these requirements are already being met and, in some cases, exceeded. For other suppliers it will mean changes to their working practices and approach. As long as there is willingness to adopt IKEA’s Code of Conduct and to work on improving areas of weakness, IKEA will support the working process with an open mind. Where practices fall below our requirements, we will, together with the supplier, work out an action plan which will allow a maximum of 24 months for the problem to be resolved. If the supplier remains unable or unwilling to make changes, only one option remains: our relationship with that supplier will terminate.

The IKEA code includes:

- Legal Requirements, Suppliers *must* comply with national laws and regulations and with international conventions concerning the protection of the Environment, Working Conditions and regarding Child Labour.
- Working Conditions, IKEA expects its suppliers to respect fundamental human rights, to treat their workforce fairly and with respect.

Suppliers must:

- provide a healthy and safe working environment,
- pay the legal minimum wage or the local industry standard and compensate for overtime,
- if housing facilities are provided, ensure reasonable privacy, quietness and personal hygiene.

Suppliers must not:

- make use of child labour,
- make use of forced or bonded labour,
- discriminate,
- use illegal overtime,

- prevent workers from associating freely with any workers' association or group of their choosing or collective bargaining,
- accept any form of mental or physical disciplinary action, including harassment.

Implementation, it is the suppliers' obligation that appropriate measures are taken to ensure the implementation of "The IKEA Way on Purchasing Home Furnishing Products" at the suppliers' and/or sub-contractors' place of production. Via a network of Trading Service Offices, IKEA supports their suppliers to improve their operations. Believing in long-term relationships, IKEA does not break off relations due to non-compliance only, as long as there is a willingness to improve in the right direction with an agreed plan of action to comply with the IKEA requirements within an acceptable time frame.

Support and Monitoring, to ensure compliance with the requirements, IKEA has formed a support and monitoring group in order to follow up developments on a global basis. IKEA always reserves the right to check suppliers with the help of independent organisations. Repeated violations of IKEA's requirements will result in the termination of co-operation.

"*The IKEA Way on Purchasing Home Furnishing Products*" was introduced to IKEA suppliers in June 2000 in a letter from Anders Dahlvig. The task for IKEA's purchasing organisation is now to audit the present situation and work out individual plans together with the suppliers.

Local IKEA co-workers raise awareness, influence and carry out inspections at the suppliers. To ensure compliance with the requirements, IKEA has formed a support and monitoring group, reporting directly to the President of the IKEA Group, in order to follow up developments on a global basis. IKEA always reserves the right to audit and evaluate suppliers with the help of independent organisations as well.

## **IKEAs child labour code of conduct issued by IKEA International (full text)**

The IKEA Group of Companies (IKEA) acknowledges the fact that Child Labour does exist in various countries. However, IKEA disassociates itself from Child Labour, and works actively against it. The complexity of the Child Labour problem requires a consistent, long-term effort to create broad-based and enduring developments.

IKEA respects different cultures and values in countries where IKEA operates and sources its products, without compromising the basic requirements regarding the Rights of the Child. The goal of this Code of Conduct is to ensure that no products delivered to IKEA are manufactured by Child Labour. This IKEA Child Labour Code of Conduct has been established in order to make the IKEA position clear to suppliers and their co-workers, as well as any other parties. It is a mandatory requirement that all suppliers comply with and implement the stipulations contained herein.

### **1. General Principle**

- IKEA does not accept Child Labour.
- IKEA supports the United Nations (U.N.) Convention on the Rights of the Child (1989).
- The IKEA Child Labour Code of Conduct is based on this Convention, stipulated in:

Article 3; “All actions concerning the Child shall take full account of his or her best interests.”

Article 32.1 “the right of the child to be protected from economic exploitation and from performing any work that is likely to be hazardous or to interfere with the child’s education, or to be harmful to the child’s health or physical, mental, spiritual, moral or social development”.

In addition, this Code of Conduct is based on the International Labour Organisation (ILO) Minimum Age Convention no. 138 (1973).

According to this convention, the word “Child” is defined as any person less than fifteen (15) years of age, unless local minimum age law stipulates a higher age for work or mandatory schooling, in which case the higher age would apply. If, however, the local minimum working age is set at fourteen

(14) years of age in accordance with exceptions for developing countries, the lower age will apply.

This Code of Conduct also incorporates the ILO Convention on the Worst Forms of Child Labour no. 182 (1999)

## **2. Implementation**

All actions to avoid Child Labour shall be implemented taking the Child's best interests into account.

IKEA requires that all suppliers shall recognise the U.N. Convention on the Rights of the Child, and that the suppliers comply with all relevant national and international laws, regulations and provisions applicable in the country of production..

Suppliers are obliged to take the appropriate measures to ensure that no Child Labour occurs at suppliers' or sub-contractors' places of production.

If Child Labour is found in any place of production, IKEA will require the supplier to implement a corrective action plan. If corrective action is not implemented within the agreed time-frame, or if repeated violations occur, IKEA will terminate all business with the supplier concerned.

A corrective action plan shall take the Child's best interests into consideration, i.e., family and social situation and level of education. Care shall be taken not merely to move Child Labour from one supplier's workplace to another, but to enable more viable and sustainable alternatives for the children.

The supplier shall effectively communicate to all its sub-contractors, as well as to its own co-workers, the content of the IKEA Child Labour Code of Conduct, and ensure that all measures required are implemented accordingly.

## **3. Young workers**

Young workers of legal working age have, until the age of 18, the right to be protected from any type of employment or work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to jeopardise their health, safety or morals.

IKEA therefore recommends all its suppliers to ensure that young workers are treated accordingly, this includes measures to avoid employment

during school hours. Limits for working hours and overtime should be set with special consideration to the workers' low age.

#### **4. Labour force register**

The supplier shall maintain documentation for every worker verifying the worker's date of birth. In countries where such official documents are not available, the supplier must use appropriate assessment methods as per local practice and law.

#### **5. Monitoring**

All suppliers are obliged to keep IKEA informed at all times about all places of production (including sub-contractors). Through the General Purchasing Conditions for the supply of products to the IKEA Group of Companies, IKEA has reserved the right to make unannounced visits at any time to all places of production (including sub-contractors) for goods intended for supply to IKEA. The IKEA Group furthermore reserves the right to, at its sole discretion, assign an independent third party to conduct inspections in order to ensure compliance with the IKEA Child Labour Code of Conduct.





## Skandinavisk Tobakskompagnis indsats vedr. børnearbejde

Skandinavisk Tobakskompagni (STK) er Skandinavias dominerende producent av sigaretter og tobakksprodukter. Firmaet fusjonerte i 1998 med den norske tobakksprodusenten Tiedemanns. STK er på sin side delvis eiet av det multi-nasjonale tobakkselskapet British American Tobacco (BAT). STK kom i mediens søkelys våren 2001 da en Fafo-rapport om levekår blant tobakksarbeidere i Malawi avslørte at barnearbeid var utbredt innen tobakksdyrking.

### **Av Claus Bagger, Direktør, Skandinavisk Tobakskompagni (STK)\***

Som det vil være de fleste af jer bekendt, har de norske medier beskrevet problemene med børnearbejde i tobakksdyrkingen. Skandinavisk Tobakskompagni tager kritikken alvorligt, fordi vi ønsker at tage vores sociale ansvar alvorligt.

Som mange andre virksomheder har vi for længst sikret os, at der ikke er børnearbejde på vores egne virksomheder, og at vores leverandører heller ikke har sådanne problemer. Men kravet om, at virksomheder påtager sig et socialt, *globalt* ansvar er steget igennem de sidste år. Det betyder, at virksomheden også må se på de yderste led i værdikæden, der, hvor vores leverandører køber råvarerne og der, hvor de dyrkes.

Jeg vil gerne slå fast med det samme, at problemerne med børnearbejde i tobakksdyrkingen ikke alene er et problem for Skandinavisk Tobakskompagni, men er et internationalt problem, og at ingen tobaksvirksomheder kan garantere, at børnearbejde ikke forekommer i de yderste produktionsled – på farme og plantager i den tredje verden, hvor tobakken dyrkes. Vi har bare været så ærlige at vedgå, at vi ved problemet findes og at vi tager et medansvar. Vi har i dag en strategi imod børnearbejde, der retter sig mod tre niveauer: Globalt, nationalt og lokalt, som jeg senere vil vende tilbage til.

Langt det nemmeste for os og andre virksomheder i den vestlige verden ville være, at trække os tilbage fra de lande, hvor børnearbejde er et problem. Skandinavisk Tobakskompagni køber f.eks. i Malawi mindre end 1 pct. af den tobak, der

\* Innlegget er noe forkortet og redigert i forhold til framføringen på konferansen. Dette er gjort i samarbeid med innlederen.

dyrkes, så det siger sig selv, at vi ikke alene kan løse Malawis fattigdomsproblemer. Men vi mener, at trækker virksomhederne sig ud, så øges fattigdommen – og ikke mindst børnene kommer til at betale prisen. Det er synspunkter, der bakkes op af organisationer som Red Barnet og Amnesty International.

Derfor er det vores holdning, at den ansvarlige virksomhed ikke skal flygte fra problemerne – men blive i landet mod til gengæld at arbejde for at forholdene bliver bedre i et langt, sejt træk. Vi tager et medansvar, men også de vestlige landes regeringer og befolkninger må tage et ansvar og gennem bistandshjælp og internationalt samarbejde arbejde på, at den tredje verdens fattigdom mindskes. Problemerne med børnearbejde i landbrugsproduktionen i den tredje verden skyldes nemlig først og fremmest fattigdom.

Det er på FN og ILO konventionerne, at vi bygger vores holdning til børnearbejde, en holdning, som vi også har drøftet med Red Barnet i Danmark. Men en ting er holdninger – hvordan kan Skandinavisk Tobakskompagni med en verdensmarksandel på cigaretter på 0,5 pct. ændre på forholdene i tobaksdyrkingen – problemer med børnearbejde på farme og plantager omfatter udover en række afrikanske lande også i mindre grad Brasilien, Indonesien og dele af Mellemamerika.

Og som forholdene er i f.eks. Malawi, så afleverer farmerne deres tobak på en auktion, der er det eneste lovlige sted at købe råtabak. Leverandørerne opkøber tobakken på auktionen, hvor den er sorteret efter kvalitet. Ikke efter dyrkningssted. Vi køber så tobakken fra leverandøren, og har derfor ingen direkte kontakt eller kontrol med tobaksfarmerne.

Der findes altså ingen lette løsninger, og problemet fjernes ikke fra den ene dag til den anden.

Det er derfor, at børnearbejde skal angribes fra flere vinkler, og vores strategi er på linje med f.eks. den danske legetøjsvirksomhed LEGO: at virksomhederne må samarbejde – også gerne med organisationer og fagforeninger, hvis indsatsen skal bære frugt, og ikke bare være slag i luften, der tilfredsstiller den politiske korrekthed i de nordiske lande.

Først og fremmest er vi derfor gået sammen med British American Tobacco (BAT), der er medejer af Skandinavisk Tobakskompagni og derfor en naturlig samarbejdspartner for os. Det er samtidig en virksomhed, der er 32 gange så stor som Skandinavisk Tobakskompagni, og hvis ord og handlinger derfor har en kontant gennemslagskraft. I kraft af dette samarbejde, der udbygges af vores egne aktiviteter har vi tilrettelagt den strategi, der er både global, national og lokal.

Eliminating Child Labour – at eliminere børnearbejde i tobaksdyrking – er et samarbejde, der er etableret mellem BAT, den internationale organisation for tobaksdyrkere og den internationale fagforening for tobaksarbejdere. Samarbejdet udmønter sig nu i en international fond, der skal bekæmpe børnearbejde globalt. Fonden

etableres i løbet af sommeren i Geneve – og Skandinavisk Tobakskompagni vil være med fra start. Fondens opgave er bl.a. at kortlægge problemerne og deres årsager. Social Responsibility Program – hvordan får vi vores leverandører i de tobaksdyrkende lande til at tage et nationalt ansvar. De lokale leverandører har et kendskab og en indflydelse, der giver en reel mulighed for at påvirke de lokale forhold. I nogle lande er farmerne på kontrakt, og det giver selvfølgelig leverandørerne en direkte indflydelse. Men i de lande, hvor der kun handles på auktion, fritager det ikke leverandørerne for at påvirke forholdene.

Programmet indebærer, at Skandinavisk Tobakskompagni sammen med BAT har fået alle leverandører til at acceptere, at de på 20 konkrete punkter (se boks nedenunder) vil arbejde for forbedringer indenfor tobaksdyrkning – gerne i samarbejde med myndigheder og lokale organisationer. Et af punkterne er børnearbejde. Vores leverandører skal udfylde et omfattende skema, hvor de vurderer deres indsats. Leverandørerne får derefter besøg af Skandinavisk Tobakskompagnis og BAT's medarbejdere, der nøje gennemgår evalueringsskemaet, forlanger skriftlig dokumentation for leverandørens indsats og gennemgår den handlingsplan, som alle leverandører skal udarbejde. Ved at sende virksomhedens egne medarbejdere ud sikrer vi, at vi selv har maksimal viden om forholdene i de lande, hvor vi handler. Arbejdet med Social Responsibility Programmet har stået på i halvandet år – vi er nu nået til det punkt, hvor vores medarbejdere er blevet særdeles grundigt uddannet – det er netop sket i Brasilien – og i efteråret indledes besøgene hos leverandørerne.

Det er BAT's vurdering af emnet er for vigtigt til at kunne vente på et samlet industriinitiativ. Erfaringerne viser yderligere at de enkelte producenter alligevel har en tendens til at følge deres egne ideer uanset at der er indgået aftaler om fælles procedurer. BAT har dog forelagt SRP for de øvrige væsentlige producenter og det er forhåbningen at de i princippet vil tilslutte sig formatet.

Når vi stiller krav til leverandørerne, kræver det efter vores mening også, Skandinavisk Tobakskompagni selv må yde et bidrag ved at støtte lokale projekter, der skaber bedre levevilkår for børn i tobaksdyrkingen i den tredje verden.

I samarbejde med Red Barnet, der besidder den nødvendige indsigt, har vi indledt et arbejde, hvor vi støtter to konkrete projekter i henholdsvis Malawi og Zimbabwe. Samarbejdet med Red Barnet betyder, at vi kan få oplysninger fra lokale NGO'ere om situationen i landet og sikre, at midlerne rent faktisk kommer børnene til gode.

Konklusionen er, at det er nemt at hænge en enkelt virksomhed ud. Men sandheden er, at det er igennem samarbejde med mange andre spillere, at vi skal gøre vores indflydelse gældende. Ikke for at løbe fra ansvaret, men for at tage et reelt ansvar. Vi kan ikke love, at børnearbejde i tobaksdyrkning er fjernet om et år eller to, men vi kan love, at vi yder vores aktive indsats for at eliminere problemet.

### **BAT'st Social Responsibility Programme (SRP)**

BAT har etableret Social Responsibility Programme (SRP) med henblik på at sikre en tilfredsstillende indsats af leverandører mht. spørgsmål om social ansvarlighed. Programmet omfatter pt. kun tobaksleverandører. På nuværende tidspunkt er 140 leverandører indrullet i programmet. Hovedparten af disse er selskaber under Universal (x), Dimon (x) eller Stancom (x). De øvrige er mindre og uafhængige dealers.

Alle 140 leverandører er har accepteret at deltage i programmet som omfatter følgende:

Den enkelte leverandør foretager en vurdering af sin egen indsats på 20 specifikke områder.

Leverandøren udarbejder actionsplans over indsatsområder for de følgende 3 år. Vurdering og actionplan sendes til BAT og ST. Der foretages kontrolbesøg fra BAT og ST hos alle leverandører mindst en gang hver andet år.

De 20 punkter er fordelt på 4 overordnede spørgsmål:

#### **Social responsibility policy**

- Formel statement fra bestyrelsen
- Formel statement fra det enkelte firma
- Commitment
- Implementering og kommunikation

#### **Integrated crop management**

- Kvalitetssikring af frøsorter (ingen GMO)
- Integreret skadedyrs og sygdomsbekæmpelse
- Beskyttelse af jorden og anvendelse af gødning
- Brug af brændsel til fluecuring
- Uddannelse af farmere
- Håndtering og curing af orient tobak

**Tobacco processing**

- Arbejdsmiljø
- Ydre miljø
- Sikkerhed
- Forebyggelse af ildebrande
- Førstehjælp og lægehjælp
- Underleverandører og besøgende

**Socio-economic factors**

- Mindreårige i tobaksdyrkning
- Farmers standard of living
- Udvikling og anvendelse af lokal kompetence

Ved kontrolbesøg foretages der en vurdering af de samme 20 punkter og evt. forskelle mellem virksomhedens egen vurdering og kontrollantens vurdering diskuteres. Ligeledes diskuteres kvaliteten og relevansen af den udarbejdede actionplan.

Hensigten med programmet er i stort omfang at igangsætte fornuftige aktiviteter hos de enkelte leverandører. En stor del af disse aktiviteter forventes at kunne bibringe fordele, ikke blot for medarbejdere, miljøet eller image, men også klare økonomiske fordele. Dette gælder f.eks. en fornuftig anvendelse af kunstgødning og pesticider, samt forbyggende tiltag indenfor arbejdsmiljø og sikkerhed.

Det er ikke umiddelbart hensigten at benytte programmet til at udelukke enkelte leverandører, men det er næppe sandsynligt at virksomheder der ikke viser vilje til at foretage forbedringer kan forblive på BAT's og ST's liste over accepterede leverandører.



## Hvilke erfaringer har Max Havelaar med å omsette og tilpasse ILOs standarder til småbønder?

Max Havelaar Norge er en merkeordning. Max Havelaar driver ikke med kjøp og salg av varer. Det ivaretas av importører og grossister. Max Havelaars elefantmerke er et garantimerke for garantert god og rettferdig handel, slik som for eksempel Svane-merket er det for miljø. Denne produktgarantien inneholder også retningslinjer for arbeidsstandarder inkludert barnerbeid.

### **Av Gunnar Ødegård, Daglig leder, Max Havelaar\***

Max Havelaar ble dannet etter initiativ fra småprodusentene selv: Mange kaffebønder hadde problemer med å eksportere sin kaffe til de vestlige markedene, og var tvunget til å selge sin kaffe til lav pris – slik vi opplever i dag – på det lokale markedet. Småprodusenter av kaffe i Chiapas-området i sørlige Mexico tok derfor i 1988 kontakt med den hollandske bistandsorganisasjonen Solidaridad. Produsentene mente at det ville være mer hensiktsmessig at Solidaridad hjalp dem å opprettholde sin livsstil og sitt arbeid gjennom å eksportere kaffen til en anstendig pris, enn gjennom å motta «passiv» bistand og samtidig la kaffeproduksjonen forfalle på grunn av sviktende råvarepriser.

Solidaridad på sin side tok kontakt med flere parter i Holland, og sammen med produsentene utarbeidet de kriterier for hvordan en såkalt «fairtrade» handel kunne bygges opp rundt et sett av kriterier. For å synliggjøre for deg og meg at nettopp denne kaffen hadde en utvidet verdi, ble Max Havelaar-merket satt direkte på kaffe-posen. Det hollandske Max Havelaar-merket kom, for første gang, på en kaffe-pose i dagligvarehandelen i 1989.

Flere land fulgte raskt etter og dannet sine fairtrade-initiativ og laget sine nasjonale merker. Det ble også laget litt forskjellige kriterier i de ulike land, noe som ble både dyrt å overvåke for de ulike nasjonale initiativene, og vanskelig å forholde seg til for produsentene. I 1997 ble de ulike fairtrade-initiativene enige om felles kriterier, felles monitoring av produsentene og ikke minst en felles overbygning som

\* Innlegget er noe forkortet og redigert i forhold til framføringen på konferansen. Dette er gjort i samarbeid med innlederen.

skulle ta seg av utvikling av kriterier, kontrollen med produsentene og kontrollen av vareflyten. Denne overbygningen, som heter FLO (Fairtrade Labelling Organisation), er lokalisert i Bonn, og arbeider i dag for 17 nasjonale initiativ – 14 i Europa, samt Japan, USA og Canada, og produsenter i 35 land.

Det er også i 1997 at Max Havelaar Norge ble stiftet av 12 organisasjoner, deriblant miljø-, bistands- og arbeidstakerorganisasjoner. Det er ikke tilfeldig at arbeidstakerorganisasjoner har følt seg hjemme i Max Havelaar. Helt siden starten i 1988 har kriteriene bygget på ILOs grunnleggende arbeidsrettskonvensjoner, som regulerer forenings- og forhandlingsrett, barnarbeid og minstealder, diskriminering og likelønn, samt forbud mot tvang og slavearbeid.

Max Havelaar Norge er ikke en hjelpeorganisasjon, vår oppgave er å fremme en god handel, slik at småprodusenter i Sør får en anstendig pris for varene de produserer. Vi er og med på å sikre at plantasjearbeidere som dyrker de merkede produktene, sikres ordentlige arbeidsforhold og en lønn de kan leve av. Importører som ønsker å bruke elefantmerket, forplikter seg til å betale en FN-beregnet minstepris på inntil 60% av kjøpesummen på forhånd, hvis produsenten ønsker det.

Norske importører betaler en lisensavgift til Max Havelaar for å bruke elefantmerket. Inntektene bruker Max Havelaar til å kontrollere at kriteriene overholdes av importører og produsenter.

Elefantmerkede produkter dyrkes av selvstendige småbønder eller på plantasjer i Sør- og Mellom-Amerika, Afrika og Asia. Max Havelaar-systemet har hovedvekt på småprodusenter uten innleid arbeidskraft. Cirka 550 000 av i alt 600 000 produsenter og deres familier som merkeordningen omfatter, er småprodusenter – de aller fleste innenfor kaffeproduksjon (produsentene dekker 25% av verdens kaffeproduksjon).

For at småbønder skal kunne komme med i ordningen, må de danne andelslag. Vanligvis kjøper lokale mellommenn opp småbøndenes avlinger og selger dem videre til utenlandske oppkjøpere. Denne såkalte tjenesten tar de seg godt betalt for, slik at den prisen bøndene får ofte ikke dekker produksjonskostnadene. Ingen store utenlandske oppkjøpere handler med småbønder som bare produserer noen få hundre kilo. Ved å danne andelslag kan små produsentene til sammen levere større mengder. Som medlemmer av Max Havelaar-ordningen er de garantert en anstendig pris. Prisen kan – uansett markedspris – aldri ligge under den FN-beregnete minstepris. Hvis verdensmarkedsprisen ligger over, noe den sjelden gjør, betales verdensmarkedspris pluss et lite tillegg. Betingelsene for å være med i et andelslag er blant annet at bøndene driver familiebruk og ikke er avhengige av innleid arbeidskraft.

Den økte inntekten for bøndene går først og fremst til mat hver dag, rent vann og adgang til helsetjenester. En del av inntektene brukes til å styrke og utvikle



andelslagene. Resten bestemmer bøndene i fellesskap. Ved at bøndene selv bestemmer hvordan pengene skal brukes, trener de i å delta i demokratiske prosesser.

Når det gjelder plantasjer, foreskriver nasjonale og internasjonale lover at arbeidernes primære behov skal tilfredsstilles. Dessverre er dette ikke alltid tilfellet. I Max Havelaar-ordningen er dette et ufravikelig krav. Dessuten skal det opprettes et fellesråd hvor både ledelse og arbeidere i samarbeid avgjør hvordan ekstrainntektene skal brukes. Ingen beslutning om bruk av pengene kan tas mot arbeidernes vilje. Derfor er opprettelsen av fellesrådet starten på en demokratisk prosess for småbøndene.

Elefantmerket er ikke et miljømerke, men miljø er viktig i ordningen. Eksempelvis gis det ekstra bonus for økologisk produserte varer.

Det er den tidligere nevnte Fair Trade Labelling Organisation (FLO) som administrerer de internasjonale produktregistre for hvert produkt som er elefantmerket. Driften av registrene betales av de nasjonale Max Havelaar-organisasjonene i fellesskap, via deres lisensinntekter. Registrene tar seg av kontakten med andelslagene og plantasjene, er ansvarlige for kontrollarbeidet og godkjenner nye medlemmer i ordningen. Det er også registrene som ekskluderer medlemmer som ikke lever opp til kravene i ordningen. Hvert eneste andelslag og plantasje får minst ett besøk per år av en kontrollør, som sjekker at betingelsene for å være med i ordningen blir oppfylt.

## **Hva så med barnearbeid?**

Max Havelaar har primært småbønder og vanskeligstilte plantasjer som målgruppe, det vil si grupper som faller utenfor den normale verdenshandelen. For at småbønder skal få være med i ordningen, er det en forutsetning at de ikke har innleid arbeidskraft. Kaffeplantasjer faller derfor utenfor. ILOs standarder gjelder derfor ikke direkte for småbøndene, men prinsippene kommer likevel til anvendelse. Familiemedlemmene i en småbondefamilie hjelper til med innhøsting og vedlikehold, men det er en forutsetning at det ikke skal gå på bekostning av skolegang etc.

Når det gjelder plantasjeprodukter, regulerer som vi vet ILO forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor arbeidstakers rettigheter er det sentrale. For Max Havelaar er ILOs kjernekonvensjoner implementert for plantasjeprodukter som te og bananer, der man nettopp har et arbeidstaker-arbeidsgiverforhold.

For småprodusentene finnes det ikke et arbeidstaker-arbeidsgiverforhold. I våre kriterier er ILOs konvensjoner derfor tilpasset de forholdene våre kaffeprodusenter lever under. Dette betyr at kaffeprodusentene og deres familier forplikter seg til å følge ILOs konvensjoner om barnearbeid. Dette skal produsentforeningen som småprodusentene er en del av, så vel som våre kontrollører, kontrollere.

Det skal likevel sies at barn har rett til å hjelpe til i ferier og fritid så sant dette ikke kommer i veien for skolearbeidet – slik ILO-konvensjonene også gir rom for. For oss i Norge kan dette trolig best sammenliknes med at våre barns høstferie tidligere ble kalt potetferie.

Som vi ser gis det rom for at barn under 15 år har rett til deltakelse i ferie og fritid. I denne sammenheng skal vi være klar over at det å delta i foredlingsarbeidet med kaffen også har en læringsverdi, som foreldrene ofte legger vekt på, og som gjør at barna oppfatter seg selv som del av en større kultur. Denne typen arbeid – som i sterk grad bygger på frivillighet og begrenset deltakelse – vet vi at blant andre Redd Barna har sett positivt på, i rapporter fra Mellom-Amerika.

Dette står selvsagt i sterk kontrast til strukturelt barnarbeid der barn er skadelidende og mister sin rett til utdanning, lek og ikke minst utvikling på barns premisser. Denne typen barnarbeid, som vi kjenner blant annet fra kaffeproduksjon, er noe Max Havelaar og FLO tar sterk avstand fra, og som bryter med vår ideologi og derfor også våre kriterier.

Ekskludering ved brudd på kriterier; det er kjent at det er en komplisert jobb å kontrollere at disse kriteriene blir fulgt til punkt og prikke. Jeg kan likevel garantere at samtlige av våre produsentgrupper er klar over at barnarbeid ikke skal forekomme, og at de blir ekskludert dersom det finner sted. Når verdensmarkedsprisen for kaffe i dag ligger på rundt 60 til 70 USD per sekk, og vår minstepris ligger på 126 USD per sekk – altså omtrent det dobbelte – er det lite sannsynlig at våre kaffeprodusenter skulle ønske å bryte våre kriterier. Det er tross alt disse kriteriene som gir produsentene mulighet til egen økonomisk og sosial trygghet, og til dermed å kunne sikre barnas oppvekstvilkår og fremtid, blant annet gjennom skolegang.

# Sosialt ansvar – etisk å handle i Coop Norge

Forbrukersamvirket er en av de største norske matvarekjedene og en betydelig grossist og importør av matvarer. Coop Norge kommer derfor i kontakt med barnearbeid blant annet gjennom å være mottaker av mange ulike vareslag fra plantasjer.

## **Av Turid Jødahl, Næringspolitisk sjef, Coop Norge\***

Coop (Forbrukersamvirket) har allerede i sitt landsmøte i 1990 vedtatt at våre valg og handlinger skal være basert på prinsippene i en bærekraftig utvikling. I en bærekraftig utvikling er det nødvendig at alle de tre pilarene økonomi, økologi og sosialt ansvar ivaretas på en god måte.

Vi har lenge arbeidet med oppgaver knyttet til miljø og økologi, og vi har nå satt et skarpt søkelys på sosialt ansvar/etisk handel. Dette har medført at vi i 1999 og 2000 har arbeidet ut et felles nordisk verdikompass for kooperasjonene i Danmark, Sverige og Norge. Dette verdikompasset inneholder vår kjerneverdi og fire nøkkelverdier:

- Kjerneverdi: God økonomisk drift til medlemmenes beste.
- Nøkkelverdier: Innflytelse, omtanke, ærlighet og nytenking.

I begrepet omtanke ligger hele vårt arbeid for en bærekraftig utvikling.

Coop Norge var en av initiativtagerne til organisasjonen Initiativ for Etisk Handel (IEH), som ble stiftet i november 2000. Organisasjonen har som målsetning å legge til rette for at norsk import bidrar til en sunn sosial og økonomisk utvikling i de landene som produserer varer til det norske markedet. Som medlem av IEH forplikter vi oss til å arbeide for at produksjonen av varer skjer i tråd med den såkalte IEH-plakaten. Plakaten bygger på den internasjonale standarden SA 8000.

Vår deltagelse i IEH gir muligheter for nært samarbeid/partnerskap med fagorganisasjoner og frivillige organisasjoner med høy kompetanse på menneskerettighetsspørsmål og arbeidstakerrettigheter.

\* Innlegget er noe utvidet i forhold til debattinnlegg på konferansen.

Vi har vedtatt vår egen Handlingsplan Etisk Handel, og denne har følgende mål for 2001: Internt å ha definert behovet for opplæring og motivasjon til dem som skal medvirke. Eksternt å ha utarbeidet en plan for løpende rapportering av status/ tiltak overfor publikum og organisasjoner. Alle fremskritt i arbeidet med etisk handel skal synliggjøres fortløpende.

Tiltak: Vi er i gang med informasjon/skolering av kategoriansvarlige og innkjøpere. Samtidig vil vi trekke med Intergroup Far East Limited sine innkjøpskontorer i fjerne Østen i arbeidet. Dette kontoret er et felles innkjøpskontor i Østen som Coop Norge har sammen med andre lands forbrukerkooperasjoner. Alle som deltar i praktisk innkjøpsarbeid må kjenne minstekravene i IEH-avtalen og kunne formidle disse til leverandører og produsenter. Oppgavene vil ellers gå ut på å vurdere leverandørens status og initiere forbedringer i samarbeid med NAF/Intergroup, andre importører i Coop og IEH. Innkjøperne må også være i stand til å foreta enklere revisjoner hos produsentene for å verifisere opplysninger som ligger i databasen.

Vi har laget en egen database over aktuelle leverandører og benytter et elektronisk spørreskjema, hvor vi ber om egenerklæringer fra alle leverandører om deres status i forhold til minstekravene i IEH-avtalen.

Den første testen av det elektroniske spørreskjemaet er foretatt overfor en gruppe kinesiske leverandører, og vi har mottatt svar fra samtlige. Vi har behov for å skaffe oss best mulig informasjon om status hos leverandørene. Svarene skal evalueres og benyttes i dialog med leverandørene for å initiere forbedringer. Hensikten er også at alle leverandører skal være informert om våre krav til produksjonsforholdene.

Vi er i startfasen med nettverksmøter med Britisk Kooperasjon CWS, Coop Italia, Coop Swiss, FDB (Danmark) og KF (Sverige), for å benytte hverandres kompetanse og erfaringer. Vi vil blant annet samordne arbeidet med revisjoner og danne en felles database hvor alle leverandør opplysninger og revisjonsrapporter gjøres tilgjengelige.

Arbeidet med etisk handel skal synliggjøres overfor egne medlemmer, butikker og publikum gjennom ulike informasjonstiltak.

## **Vi arbeider på flere måter for å bekjempe barnearbeid.**

Children's Education and Social Welfare Fund; Vi betaler hvert år penger inn til et fond som forvaltes av Intergroup og som benyttes til barns utdanning: Children's Education and Social Welfare Fund of Intergroup Far East Limited. Fra dette fondet bevilges det årlig penger til lokale prosjekter i de områder hvor Intergroup er

lokalisert. Dette fondet ble stiftet i 1997, og hensikten er å gjøre grunnutdanning tilgjengelig for barn i den fjerne Østen. Et eksempel er støtte til et prosjekt i Kina, hvor 60 hjemløse barn mellom 5 og 14 år får skolegang, mat, hus og klær.



## **Del III Kontroll og innsyn**

### **Bedriftenes ansvarskjede**

Denne rapporten viser at for bedrifter som vil innføre etiske regler, er det flere spørsmål som dukker opp. Først er det spørsmål om hvilke standarder som bør tas med. British American Tobacco lister opp 20 punkter, Coop Norge henviser til Initiativ For Etisk Handels liste. Når det gjelder sosiale standarder, ser en at forbud mot barnearbeid og etterlevelse av ILOs kjernekonvensjoner for øvrig er regnet som et minimum. I tillegg kommer ofte standarder for helse, miljø og sikkerhet, arbeidstid og lønn. ILOs 8 såkalte kjernekonvensjoner inneholder fire grunnleggende rettigheter:

- Organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger (Nr. 87 og 98)
- Forbud mot bruk av slavarbeid og annen form for tvangsarbeid (Nr. 29 og 105)
- Forbud mot diskriminering i arbeidslivet på grunnlag av kjønn, rase, etnisk bakgrunn eller religion (Nr. 100 og 111)
- Forbud mot barnearbeid (Nr. 138 og 182)

Det neste en må gjøre er å kartlegge verdikjeden og ta stilling til hvor langt bedriften bør ta ansvar. SA 8000 er et eksempel på en minimumsløsning der en kun ser på egne bedrifter og nærmeste leverandører. De aller fleste bedrifter vil ønske å gå lenger enn dette. IKEA, for eksempel, tar med alle industrielle produksjonsledd, men ikke råvareframstillingen, som for eksempel dyrking av bomull. Max Havelaar inkluderer også råvareleddet.

Det tredje spørsmålet er hvordan en skal kontrollere at de etiske retningslinjene blir overholdt, og at barnearbeid ikke forekommer. Den første delen av et slikt system er egen internkontroll. Her har som oftest bedrifter som produserer i eller importerer fra utlandet allerede kvalitetssikringsrutiner i forhold til produktet, og med få unntak kjennskap til bedriften der varen blir produsert. IKEA-eksemplet viser hvordan ikke-bruk av barnearbeid legges inn som en del av denne internkontrollen. Arbeidsgiverforeningen i Uganda (FUE) viser i denne rapporten hvordan lokale produsenter også tar dette ansvaret.

Noen ganger hender det at det ikke er klart hvor en vare blir produsert, som i tilfellet med tobakksindustrien der tobakken blir kjøpt på en auksjon, eller i deler av teppeindustrien der lokale mellommenn har en lang rekke underleverandører. I disse tilfellene kreves det at innkjøpssystemet blir lagt om slik en har sett det i teppeindustri og fotballproduksjon, slik at selve



produsenten kan identifiseres og sjekkes. Innen tobakk har en den muligheten å etiske retningslinjer til de regler og standarder som allerede finnes for å få adgang til auksjonene.

I tillegg til egenkontroll er det behov for ekstern kontroll. Her er det vokst fram en rekke tilbud fra kontrollorganisasjoner som Det Norske Veritas (SA 8000). Den andre løsningen som velges av mange parallelt med eller alternativt, er å gå offentlig ut med hvor produktene er kjøpt, og på denne måten kunne la seg kontrollere av forskere, NGOer og liknende.

Til slutt må bedriften ha en strategi for hva som skjer ved brudd på retningslinjene. Særlig i forhold til barnearbeid er det viktig å gå fram slik at ikke at barna sendes ut av bedriften uten oppfølging. IKEA-eksempelet viser hvordan dette kan gjøres. Her forplikter produsenten seg til å sørge for overgangsordninger og utdanningstilbud for de familier og barn som tas ut av arbeid. Det samme i IFEH, som også understreker viktigheten av ikke å bruke etiske standarder til å redusere importen fra utviklingsland. Samarbeid om forbedringer med de produsenter som bryter standarden er veien å gå. Overreaksjoner av typen umiddelbar stopp av import fra et land, eller krav om at alle arbeidstakere under 18 skal sies opp der standarder tilsier at en kan jobbe fra en er 14 eller 15, er ikke å ta etisk ansvar.



## **Private sector interventions in Uganda aimed at eliminating child labour**

The Federation of Uganda Employers (FUE) is a representative body of all employers in Uganda, both in the public, and the private sectors. It is a forum that addresses employers' social and economic issues. Presently the association has 142 members, with a direct membership of 132 enterprises and 10 Sectoral Associations. FUE have over years been engaged in programs addressing the problem of child labour, in conjunction both with the ILO and the Confederation of Norwegian Business and Industry (NHO).

### **By Fredrick Ssekyaana, Federation of Uganda Employers\***

The Federation of Uganda Employers and a number of private sector enterprises in Uganda are aware of the child labour problem. Culture plays a challenging role in the promotion of child labour. Children in Uganda are expected to do work as a method of socialisation, and in preparation for their adulthood. The type of work they do, the amount of work they put in, and the rewards they obtain, all vary from culture to culture, family to family, within the different communities. The girl child in Uganda is more exposed to child labour than the boy child.

There are legal provisions covering children rights and development in Uganda. The 1995 Constitution of the Republic of Uganda, with specific reference to Article 34(1)–(5) children are defined as persons under the age of sixteen (16) years. This provision prohibits the social and economic exploitation of children as well as the practice of employing children in work that is hazardous, interferes with children's education, harmful to health, mental, spiritual and social development.

The Government has taken action towards elimination of child labour under the Universal Primary Education Programme. This Programme increased primary school enrolment from 2.6 million children in 1996 to 6.8 million in 2000. Over that period, the number of classrooms were increased from 25,698 in 1996 to 37,209 making a total of 12,531 new classrooms by 2000.

\* Innlegget er noe forkortet og redigert i forhold til framføringen på konferansen. Dette er gjort i samarbeid med innlederen.

## Private Sector Interventions

FUE conducted a study in commercial agriculture in 1999, covering 115 different enterprises in 12 Districts in Uganda, prior to addressing the problem. In choosing the agriculture sector, particular consideration was given to its dominant role both in the export and the domestic market. The purpose of this study was to identify the causes, improve conditions of working children and progressively eliminate child labour at the work place.

Findings indicate that child labour does exist in the formal agricultural sector, namely; coffee, sugar, tea, tobacco, and rice. They also brought forward that child labour was more common among children from broken homes, poor parents, orphans, or children leaving with step parents or relatives. Other studies also reveal that a number of children who work outside their homes live under slave conditions. Few of them can easily change employers and even fewer know their rights.

The HIV/AIDS pandemic and its consequences of orphanage, prompts children to look for employment as a means of survival.

Many of these, are children from poor families, and other socially disadvantaged groups, who are trapped in the bondage of poverty and search for employment to supplement on their incomes. Majority of children work due to poverty. They do seek employment on their own and 52.7% with full knowledge of their parents/guardians.

Availability of employment or jobs has also influenced child labour.

Early marriages, broken homes, irresponsible parenthood, conditions of being out of school and the less value attached to education by some parents, are some of the contributory factors.

Study findings reveal that 80% of the employers had children as part of their labour force. The problem was more prevalent in small, and out grower farms than in major enterprises which had a memoranda of understanding with labour unions and had already benefited from the awareness campaigns.

The study also revealed that laws governing issues of child labour were not publicised (37.4%), especially in coffee and tobacco sub-sectors and among non-members of FUE. Children are mostly employed as casual labourers, and are not entitled to most benefits such as annual leave, transport, lunch, medical care, housing or production bonus. Close to 50% of the employers do not offer any protection to children against contingencies such as invalidity, sickness, unemployment, and bereavement.

It revealed that only a quarter (23.9) of employers had arrangements of gradually getting children out of employment. The 76.1% did not have any arrangements.

## **Different forms of child labour**

Uganda's economy relies on agriculture. Distribution analysis reveals that, the proportion of working children in Uganda is much more in rural than in the urban areas. Nine out of ten children are engaged in agriculture. This reliance has made children participate in activities associated with coffee, sugar, tea, tobacco, rice to mention a few.

Coffee; Digging, weeding, picking ripe beans, sorting, packing and loading

Tea; In tea growing areas in Western Uganda, poor families are known for involving their children to assist them complete their tasks. Plucking, weeding, spraying herbicides, distributing fertilizers and slashing.

Sugar; Digging, planting, weeding, spreading fertilizers, cutting seed cane, harvesting, loading and off loading. For example, twenty children can load a lorry within less than two hours, and are paid UG. Shs. 10,000 (\$ 5.6) compared to four adults who will charge UG. Shs. 40,000 (\$ 22.4) for the same work.

Tobacco; Digging, planting, irrigating, weeding, harvesting, loading, curing and sorting.

Rice; In rice growing areas in Eastern Uganda. Digging, slashing, transplanting, scaring birds, harvesting, threshing and loading.

Domestic Service; In urban areas, young girls and boys are engaged as domestic servants, working under conditions of isolation, long hours, being subjected to physical violence and sexual abuse. These eventually suffer from physical and mental abuse. Sexual abuse is a devastating consequence on their health leading to sexually transmitted diseases (HIV/AIDS), early pregnancies, to mention a few.

Construction: Brick making, sand mining, and stone quarrying

## **Action by enterprises**

Sugar and Tea; A number of Employers in Uganda have taken action towards the elimination of the problem. Some employers in commercial agriculture in Uganda do have schools and provide education for children of their employees at subsidised rates. Companies in this category include, Kakira Sugar Works (1985) Ltd. Sugar Corporation of Uganda Ltd. Rwenzori Highland Tea Co. Ltd. Uganda Tea Corporation, and Toro Mityana Tea Co to mention a few.

These organisations do not employ children. However, the out growers who supply them with cane and the leaf are the most offenders. Since the sensitisation workshops these organisations are and continuing to being greatly involved in sensitising their out growers of the negative consequences of employing children.

FUE in conjunction with Uganda Tea Association has sensitised 416 owners of Tea Estates, and their management staff, and trained 726 Change Agents (workers, teachers, parents, local leaders, and religious leaders) through 91 workshops, between the month of October and December 2000. The programme has been able to achieve the following: Sensitised Employers, workers and other change agents, of the efforts being taken at the international, regional and national level towards elimination of Child Labour. Implications of child labour to businesses Agreed on possible interventions.

FUE has sensitised 60 participants (owners, management staff, workers, teachers, parents, local leaders, religious leaders) in two commercial agriculture companies particularly in the sugar sub-sector. Child labour Committees have been created to monitor the programme at the enterprise level.

Families with working children have also been identified and children enrolled back in school. These include 300 children from sugar cane outgrowers surrounding Kakira Sugar Works (1985) Ltd. and Sugar Corporation of Uganda Ltd. Here the programme provides school fees, scholastic materials, uniforms, and nutrition.

Tobacco; The programme in the industry is underway, and is being worked out by FUE and a member company in the tobacco sub sector. This is based on the study conducted by the Federation in 1999, which revealed that children were employed on tobacco farms.

Rice; In Eastern Uganda there is the Doho Rice Scheme comprising 2000 small scale holders occupying above 10,000 acreage. The Federation conducted two sensitisation workshops of 60 change agents in the area. 50 needy families comprising 270 working children were identified. Here the project provides scholastic materials, uniforms and nutrition. The identified families will be provided with finances to engage in income generating activities to improve on their domestic incomes, so as to avoid child labour.

Petroleum; Oil companies do not deal with clients or customers who employ children.

Construction; In the construction industry contracting firms ensure that contractors adhere to the law.

Transport; In the transport sector organisations do not employ children under the age of 18years as provided by law and strictly forbid them on company premises. For example an FUE member in the Transport sector cancelled a contract with one of its client operating the organisation's staff canteen after several warnings against employment of children.

## Challenges and Recommendations

It would be wrong to state that we have been implementing the Child Labour Programme without any challenges. Indeed the following are some of the identified challenges and recommendations:

Strengthening the Government Inspectorate Sections/Departments, the Federation and the Workers Organisations to monitor the practice of recruiting children to provide labour, and to take necessary action.

Enforcement of labour laws through punitive measures against employers who continue to expose children to adult work without any specific precaution or safety taken.

Encourage joint memoranda of understanding between employers and labour organisations on guidelines for employment, remuneration's and conditions of service to minimise tendencies of bringing children on farms by either the employers or employees themselves.

Though businesses in formal sector do not engage children, there is need for them to develop social responsibility policies towards progressive child labour elimination in the informal sector. This could be done state, employers, employees, community leaders up to the grassroot, and the public to appreciate the problems of child labour.

Issuing of guidelines for working children. These could include aspects of pay, safety and eventual withdrawal of the children from employment upon sufficient improvement of their condition.

Home-based income-generating projects be set up to support needy children looking for ways to raise school fees and other requirements for survival and development. Focus should be placed on children of employees and out growers and families near plantations.

Provision of micro finance loans to needy families to improve on their incomes. This would alleviate and eventually eradicate the problem of poverty which could stop them sending their children in employment other than going to school. Such activities could include poultry and dairy farming.

The need to support schools in the agricultural estates by improving and expanding their infrastructure. Provision of basic scholastic materials, nutrition and better remunerated teachers so as to reduce the rate of turnover.

Expansion and improvement on Universal Primary Education and the existing infrastructure to minimise overcrowded classes and some children studying under trees, that have compromised the quality of education provided.

Raising parental responsibility for child care, education and support so that children are offered ample opportunity to grow and study without being exposed to contingencies associated with child labour. It was revealed that school enrolment

was poor in some parts of the country, partly because nutrition was not provided, and also denied to go to school by parents who wanted them to look after cattle.

Devising a strategy to assist children who drop out of Primary and Secondary Schools before the age of eighteen and, are not allowed to be engaged in gainful employment.

Setting up of day-care centres for working mothers in agricultural enterprises with staff to look after children. This will limit a number of children who are used by their families to babysit their young ones.

Contribution to the creation of programmes at enterprise level whereby children who have been involved in child labour could be reintegrated into the school system.

The capacity of FUE to address child labour requires resource mobilisation and skills training. Since tendencies to employ children and ignorance about labour laws are common among non-members of the Federation. There is need to recruit more members to benefit from the services offered. Similar support is required among members to continue sensitising other employers and the community of the negative consequences of child labour.

## **Conclusion**

In order not to make the good be an enemy of the best, sufficient understanding of the nature and dynamics of child labour solution should be sought through gradual and progressive means. There is need for collaboration, co-ordination and continuous support to eliminate child labour activities by involving key stakeholders, including FUE, all employers in the public and private sectors, trade unions and other labour organisations, donor agencies, government, and NGOs, community-based groups and the public to address issues and to promote the best interests of children. Indeed the Federation of Uganda Employers as a representative body for all Employers in Uganda will continue to play a leading role if facilitated.



## Hvordan følger LO norsk næringsliv og barnearbeid?

Landsorganisasjonen i Norge har vært en av de mest aktive organisasjonene for å sette barnearbeid på dagsordenen. Som arbeidstakerorganisasjon er det naturlig å knytte denne oppmerksomheten mye til barnearbeid i forbindelse med produksjon og handel. LO er tilknyttet den verdensomspennende fagbevegelsen Frie Faglige Internasjonale (FFI), og har gjennom denne samarbeid også med fagforeninger i de land og områder der barnearbeid er et spesielt stort problem.

### Av Rita Leikang, LO\*

LOs kongress i mai måned vedtok at kampen for respekt av de grunnleggende faglige rettigheter skal være vår hovedsak i forhold til vårt internasjonale faglige arbeid. Vårt arbeid mot barnearbeid inngår som en del i et helhetlig arbeid for et mer menneskelig arbeidsliv, globalt. Det har sammenheng med noe som er både faglig og akademisk vel dokumentert; hvis du bare gjør noe med barnearbeid, gjør du bare noe med symptomene og ikke årsakene. Årsakene er selvsagt sammensatte – men i stor grad handler barnearbeid om at foreldrene ikke har råd til å sende barna på skolen. Foreldrene tjener så lite at alle må bidra til å spe på økonomien.

Når det gjelder forholdet til norsk næringsliv er vårt arbeid for de grunnleggende faglige rettigheter konsentrert til følgende tre områder:

Vi arbeider i samarbeid med forbundene aktivt overfor et utvalg av norske multinasjonale selskaper for å få til avtaler om å respektere disse grunnleggende rettighetene når de etablerer seg i utlandet. En slik avtale finnes allerede for Statoil og er i ferd med å undertegnes for Norske Skog. I tillegg arbeider vi også direkte overfor Mustad. Klubbene ved disse tre bedriftene er også i ferd med å innlede klubb til klubb samarbeide med sine søsterorganisasjoner i sør. Det er nemlig et faktum at et viktig virkemiddel mot barnearbeid er at det finnes velfungerende faglige organisasjoner. Det er en kjensgjerning at der du finner mye barnearbeid, finnes det heller ikke noen faglige organisasjoner. Og omvendt; der det finnes fagforeninger finnes det lite barnearbeid.

\* Innlegget er noe forkortet og redigert i forhold til framføringen på konferansen. Dette er gjort i samarbeid med innlederen.

Vi arbeider også aktivt overfor norske importører for at de skal påta seg de samme forpliktelsene. Her er vårt arbeid kanalisert gjennom den nystiftede organisasjonen Initiativ for Etisk Handel. Vi vil i samarbeid med norske forbrukere og andre interesseorganisasjoner sette søkelys på næringer og bedrifter som ikke respekterer ILOs kjernekonvensjoner.

LO tar også sikte på å forhandle fram en avtale med de norske arbeidsgiverorganisasjonene om respekten for de grunnleggende faglige rettighetene. Vi har gjort et forsøk overfor NHO men fikk et skuffende første svar. Det har faktisk vært lettere å få med enkeltbedrifter, noe jeg skal komme tilbake til.

LO har siden 1991 vært hovedsponsor for FFI (Frie Faglige Internasjonale) kampanje mot barnarbeid. Det hadde sammenheng med en ILO rapport fra 1990 som slo fast at barnarbeid er det mest grunnleggende bruddet på faglige rettigheter på arbeidsplassen. Det gjelder dessverre fortsatt.

FFI har bidratt til å skolere og mobilisere tillitsvalgte i alle verdensdeler i kampen mot barnarbeid og har opprettet et eget nettverk for de som er engasjert. I dette arbeidet samarbeider vi også med verdens største nettverk av frivillige organisasjoner, nemlig den globale marsjen mot barnarbeid. I tillegg samarbeider vi nært med ILOs arbeidstakeravdeling (ACTRAV) og ILOs spesialprogram mot barnarbeid (IPEC – International Programme for the elimination of Child Labour) I fellesskap utgjør vi en stor tyngde kunnskap og kraft som presser både myndigheter, næringer og selskaper til å bekjempe barnarbeid. La meg gi noen eksempler fra arbeidet vårt de siste 10 årene på hvordan vi følger norske næringsliv, men som også får konsekvenser internasjonalt.

I 1995 ble Erling Borgen fra NRK med en delegasjon fra LO som skulle til en frihandelssone i Pakistan, nemlig Sialkot. Sialkot er særlig kjent for å produsere kirurgiske instrumenter og sportsutstyr for det globale markedet. NRK laget en reportasje om dette fordi produksjonen av fotballer og kirurgiske instrumenter omfattet bruken av barnarbeid og produktene ble omsatt i Norge.

LO fulgte opp med å ta saken opp med Norges Fotballforbund som igjen tok saken opp i UEFA og FIFA. Vi sendte også en oppfordring til andre europeiske landsorganisasjoner med oppfordring om å gjøre det samme. Dette skjedde i flere land. Samtidig tok vi saken opp med FFI (Frie Faglige Internasjonale) som igjen tok saken opp med både ILO og FIFA direkte.

Dette resulterte i to ting. For det første ble det inngått en avtale mellom FIFA og FFI om å stoppe bruken av barnarbeid i produksjonen av fotballer med FIFA merket. For det andre ble det igangsatt et prosjekt i Sialkot med støtte fra lokalt næringsliv, ILO og UNICEF.

Et tilsvarende prosjekt ble også igangsatt for den delen av industrien som produserer kirurgiske instrumenter. Her har også norske kommuner og fylker fulgt opp gjennom å gjøre vedtak om ikke å importere instrumenter laget ved hjelp av barne-

arbeid. Disse vedtakene brukes nå som mønster i USA og i land i Europa som gode eksempler på hvordan man lokalt kan hindre barnarbeid.

Som følge av avtalen mellom FFI og FIFA og prosjektet i området kunne den pakistanske fagorganisasjonen APFOL (All Pakistand Federation of Labour) i fjor for første gang melde at de hadde klart å organisere arbeiderne innenfor en industri-sone. Kampen er likevel ikke over. For få uker siden kunne APFOL melde at flere av deres tillitsvalgte i Sialkot ble brutalt trakassert.

Kampen mot barnarbeid i Pakistan går sakte framover. For bare 7 år siden vil-le ikke engang myndighetene i landet anerkjenne at barnarbeid var et problem. I fjor la regjeringen i Pakistan faktisk fram en egen handlingsprogram for kampen mot barnarbeid. Mange mener det er et godt dokument. Det er viktig at myndig-hetene i Pakistan selv er seg sitt ansvar bevisst. Vi kommer til kort hvis ikke de også blir med på laget. Det er likevel åpenbart at internasjonalt press, slik som LO har medvirket til, har vært avgjørende for at myndighetene i landet nå iverksetter til-tak.

Det andre eksemplet mitt handler om Malawi og avsløringene om bruken av barnarbeid i tobaksindustrien basert på en Fafo rapport som dokumentere om-fanget. Her har vi brukt nesten samme type strategi som i eksemplet over. FFI, IUF (landarbeiderinternasjonalen) og ILO har også vært sterkt involvert. Ikke minst gjelder det i forhold til den felles uttalelsen som ble laget mellom IUF og Inter-nasjonale tobaksdyrkernes organisasjon i juni 1999. Den er senere fulgt opp gjen-nom arbeidet med å opprette et eget fond mot barnarbeid innenfor tobakks-industrien. På det samme tid ble det også laget en avtale mellom malawisk LO, tobakksarbeidernes fagforbund og arbeidsgiverne innenfor tobakkssektoren. Denne avtalen omhandler retten til å organisere seg og retten til kollektive forhandlinger. Som et resultat av denne avtalen er nå mer enn 5000 tobakksarbeidere i løpet av det siste året organisert. Et rekrutteringsarbeid som de får direkte støtte fra LO til å drive.

Redd Barna og LO, ikke bare i Norge, men også i Danmark, samarbeider om en felles strategi for hva vi mener f. eks Nordisk Tobakskompagni og Tiedemans Tobakksfabrikker selv bør gjøre for å medvirke til å avskaffe barnarbeid innenfor deres næring.

Det er viktig for LO å presisere at selv om vi mener at barnarbeidet skal forbys, så betyr ikke det at vi skal slutte å handle med land eller næringer hvor barnarbeid benyttes. LOs politikk er tvert imot å oppfordre norsk næringsliv til å handle mer fra land i sør. Men den handelen skal skje på et etisk forsvarlig måte. Klarer vi det vil det være et avgjørende bidrag til å løfte disse landene ut av fattigdommen.

Det er også vår politikk at de barna som i dag jobber må tilbys alternativer, al-ler helst utdanningstilbud. Dette er først og fremst et ansvar for nasjonale og loka-le myndigheter. Men her kan både norske myndigheter, men kanskje først og fremst

norsk næringsliv gjøre mer. Men det er viktig at eventuell støtte fra Norge blir midlertidig og at målsettingen er å gjøre landene selv i stand til å utdanne sitt eget folk.

## **LOs råd til norsk næringsliv**

Hvilke råd kan så LO gi norsk næringsliv i forhold til kampen mot barnarbeid. La meg først si at vår erfaring er at norsk næringsliv ikke er noen ”versting”. Norske bedrifter reagerer hurtig og kraftig når det blir avslørt at produktene deres er produsert ved hjelp av barnarbeid. Det er bra fordi det gir en viktig signaleffekt. Men vi skulle nok gjerne ha sett at enkelt bedrifter og /eller næringer var noe mer proaktive, det vil si startet noe på egen hånd, uten at det skjedde gjennom avsløringer. Og det kan jeg si, flere avsløringer kommer.

For handelsnæringen har jeg forøvrig lyst til å minne om den erklæringen mot barnarbeid, undertegnet av Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Handel og Kontor i Norge. Den er fra januar 1996 og pålegger handelsnæringen et spesifikt ansvar.

Så til våre konkrete råd:

### 1. Skaff dere informasjon/kunnskap

Dere må skaffe dere informasjon og kunnskap om hva barnarbeid egentlig dreier seg om. Bare på den måten kan dere være i stand til å vurdere hvilke tiltak som kan passe deres bedrift eller næring. Mange kan bistå dere med dette. Informasjon og kunnskap er også avgjørende for at dere selv får det rette eierforhold til tiltakene dere eventuelt iverksetter.

### 2. Skaff dere oversikt over hvilke land dere handler med eller investerer i

Ligg i forkant. Skaff dere en oversikt over i hvilke land dere handler eller investerer i. Og søk informasjon om hvordan det egentlig står til med barnarbeid. Her er det viktig å bruke relevante kilder.

### 3. Opplæring av egne ansatte

Det vil være viktig at alle ansatte, enten de der ute som driver reelt innkjøp eller de her hjemme som møter kundene, får opplæring. Både om barnarbeid generelt, men også om de tiltakene dere iverksetter.

LO har dessverre møtt altfor mange innkjøpere som når de har vært ute og reist, i stor grad melder tilbake om at de bare møtte ”smilende og lekende” barn. Ikke noe galt med det, men vi blir noe skeptisk når det skjer i forhold til en næring og i

et område hvor barnarbeid flourer. Innkjøperne må skoleres til å kanskje bruke litt andre briller – til å se bak fasaden. Vi opplever også at de ansatte som møter norske kunder og forbrukere i for liten grad får informasjon fra bedriften. Vi har selv kjørt mange kurs og seminarer for tillitsvalgte om barnarbeid. Det skal vi fortsette med, men vi skulle gjerne sett et noe større engasjement fra bedriftene sin side.



# SA 8000 som kontrollstandard for barnearbeid

Det Norske Veritas (DNV) er en uavhengig, selveid stiftelse med 300 kontorer i mer enn 100 land. Hovedkontoret er på Høvik ved Oslo. Selskapet er en av flere akkrediterte leverandører av kontrollstandarden Social Accountability 8000.

## Av Tore Høifødt, Det Norske Veritas\*

Det Norske Veritas (DNV) har til formål å arbeide for sikring av liv, verdier og miljø. For å bidra til økt sikkerhet og forbedrede resultater for våre kunder, er risikostyring hjørnesteinen i våre tjenester. DNV tilbyr sine tjenester innenfor tre ulike områder, nemlig klassifikasjon, sertifisering og rådgivning.

SA 8000 er en standard etablert i 1997 av det New Yourk baserte Council of Economic Priorities (CEPAA). Standarden ble utviklet blant annet for å begrense barnearbeid, tvunget arbeid, ivaretagelse av retten til fri organisering, begrensning av arbeidsuken, frembringelse av sikkerhet i arbeidsmiljøet og minstelønninger som skal dekke grunnleggende behov. I dag kalles stiftelsen også Social Accountability International, og de godkjenner (akkrediterer) organisasjoner for å kunne sertifisere i henhold til SA 8000. DNV er en av flere godkjente leverandører.

SA 8000 er en internasjonal standard som dokumenterer et etisk grunnlag for produksjon av varer og tjenester. Standarden definerer *kriterier for å beskytte arbeidernes rettigheter*, og for *etisk produksjon* av alle varer i enhver bedrift, over hele verden. Dette gjøres gjennom både å sette krav til minstestandarder og til styringssystemer i bedriftene.

SA 8000 setter krav til standarden i den sertifiserte bedriften. Det settes videre krav om at leverandører til denne bedriften skal forplikte seg i henhold til standarden. Men det settes ikke nødvendigvis krav til underleverandører lenger ned i verdikjeden.

Standarden bygger på: FNs Menneskerettighetserklæringer, FN-konvensjon om barns rettigheter, ILOs kjernekonvensjoner og lokale lover. Og inneholder kriterier i forhold til

\* Innlegget er noe forkortet og redigert i forhold til framføringen på konferansen. Dette er gjort i samarbeid med innlederen.

- Barnearbeid
- Tvangsarbeid
- Helse og sikkerhet
- Organisasjonsfrihet
- Diskriminering
- Disiplinær praksis
- Arbeidstid
- Kompensasjon
- Ledelse I forhold til barnearbeid sier SA 8000 at det ikke skal ansettes arbeidere som er under 15 år i bedriften. Selskapene må bygge opp fond for utdannelse av barn som mister arbeidet som resultat av standarden.

Standarden utelukker videre tvangsarbeid av alle slag. Bedriften kan ikke kreve at arbeidere skal gi fra seg identifikasjonspapirer eller betale "depositum" for å kunne bli ansatt. Når det gjelder helse og sikkerhet, må selskapene følge grunnleggende standarder for arbeidernes helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, inkludert tilgjengelig drikkevann, hvilerom, nødvendig sikkerhetsutstyr og at det gis opplæring og trening i bruk av sikkerhetsutstyret. Videre beskyttes arbeidernes rett til fritt å organisere seg og foreta forhandlinger uten frykt for represalier. Området diskriminering bygger på definisjonene av diskriminering i FNs menneskerettighetserklæringer. I forhold til disiplinær praksis forbyr SA 8000 bruk av fysisk avstraffelse, mental eller fysisk tvang og verbal sjikanering.

Arbeidstid skal ukentlig ikke overskride 48 timer, én dag per uke skal være fri. Maks 12 timer overtid per uke. Overtidsbetaling skal gis etter inngått avtale.

SA 8000 går også lenger enn ILOs kjernekonvensjoner, ved å si at utbetalt lønn skal imøtekomme minimums standard og sørge for nødvendig inntekt for basisbehov.

Prosedyrer for effektiv ledelse skal være innarbeidet og etterprøvd i henhold til SA 8000. Utpekt ansvarlig skal ivareta oppfølging og foreta korrigerende tiltak.

SA 8000-standardens har godtatt visse avvik i enkelte land fra disse minstekravene. Det gjelder Vietnam, der reglene for barnearbeid, sikkerhet og innkvartering er lempet på, og Kina, der reglene for arbeidstid, overtidsgodtgjørelse og organisasjonsfrihet er lempet på.

De som bruker SA 8000 er i hovedsak vestlige selskaper som bruker underleverandører i den tredje verden innenfor bransjer som leketøysprodusenter, skoprodusenter, klær og møbler.



Kontrollmekanismene i SA 8000 består av bedrifters egenkontroll og egenrapportering samt inspeksjon av sertifiseringsfirma som DNV, og de åpner for innsyn fra utenforstående NGOer.

# Social Accountability 8000 (SA8000)\*

## I. PURPOSE AND SCOPE

This standard specifies requirements for social accountability to enable a company to:

- a) develop, maintain, and enforce policies and procedures in order to manage those issues which it can control or influence;
- b) demonstrate to interested parties that policies, procedures and practices are in conformity with the requirements of this standard;

The requirements of this standard shall apply universally with regard to geographic location, industry sector and company size.

## II. Normative Elements And Their Interpretation

The company shall comply with national and other applicable law, other requirements to which the company subscribes, and this standard. When national and other applicable law, other requirements to which the company subscribes, and this standard address the same issue, that provision which is most stringent applies.

The company shall also respect the principles of the following international instruments:

- ILO Conventions 29 and 105 (Forced & Bonded Labour)
- ILO Convention 87 (Freedom of Association)
- ILO Convention 98 (Right to Collective Bargaining)
- ILO Conventions 100 and 111 (Equal remuneration for male and female workers for work of equal value; Discrimination)
- ILO Convention 135 (Workers' Representatives Convention)
- ILO Convention 138 & Recommendation 146 (Minimum Age and Recommendation)
- ILO Convention 155 & Recommendation 164 (Occupational Safety & Health)
- ILO Convention 159 (Vocational Rehabilitation & Employment/Disabled Persons)
- ILO Convention 177 (Home Work)
- Universal Declaration of Human Rights
- The United Nations Convention on the Rights of the Child

## III. DEFINITIONS

1. *Definition of company*: the entirety of any organization or business entity responsible for implementing the requirements of this standard, including all personnel (i.e., directors, executives, management, supervisors, and non-management staff, whether directly employed, contracted or otherwise representing the company).
2. *Definition of supplier*: a business entity which provides the company with goods and/or services integral to, and utilized in/for, the production of the company's goods and/or services.

\* Trykket med tillatelse fra Social Accountability International

3. *Definition of subcontractor*: a business entity in the supply chain which, directly or indirectly, provides the supplier with goods and/or services integral to, and utilized in/for, the production of the supplier's and/or company's goods and/or services.
4. *Definition of remedial action*: action taken to remedy a nonconformance.
5. *Definition of corrective action*: action taken to prevent the recurrence of a non-conformance.
6. *Definition of interested party*: individual or group concerned with or affected by the social performance of the company.
7. *Definition of child*: any person less than 15 years of age, unless local minimum age law stipulates a higher age for work or mandatory schooling, in which case the higher age would apply. If, however, local minimum age law is set at 14 years of age in accordance with developing- country exceptions under ILO Convention 138, the lower age will apply.
8. *Definition of young worker*: any worker over the age of a child as defined above and under the age of 18.
9. *Definition of child labour*: any work by a child younger than the age(s) specified in the above definition of a child, except as provided for by ILO Recommendation 146.
10. *Definition of forced labour*: all work or service that is extracted from any person under the menace of any penalty for which said person has not offered him/herself voluntarily.
11. *Definition of remediation of children*: all necessary support and actions to ensure the safety, health, education, and development of children who have been subjected to child labour, as defined above, and are dismissed.

## **IV. Social Accountability Requirements**

### **1. CHILD LABOUR**

#### *Criteria:*

- 1.1 The company shall not engage in or support the use of child labour as defined above;
- 1.2 The company shall establish, document, maintain, and effectively communicate to personnel and other interested parties policies and procedures for remediation of children found to be working in situations which fit the definition of child labour above, and shall provide adequate support to enable such children to attend and remain in school until no longer a child as defined above.
- 1.3 The company shall establish, document, maintain, and effectively communicate to personnel and other interested parties policies and procedures for promotion of education for children covered under ILO Recommendation 146 and young workers who are subject to local compulsory education laws or are attending school, including means to ensure that no such child or young worker is employed during school hours and that combined hours of daily transportation (to and from work and school), school, and work time does not exceed 10 hours a day;
- 1.4 The company shall not expose children or young workers to situations in or outside of the workplace that are hazardous, unsafe, or unhealthy.

## 2. FORCED LABOUR

2.1 *Criterion:* the company shall not engage in or support the use of forced labour, nor shall personnel be required to lodge 'deposits' or identity papers upon commencing employment with the company.

## 3. HEALTH AND SAFETY

### *Criteria:*

- 3.1 The company, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry and of any specific hazards, shall provide a safe and healthy working environment and shall take adequate steps to prevent accidents and injury to health arising out of, associated with or occurring in the course of work, by minimizing, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment;
- 3.2 The company shall appoint a senior management representative responsible for the health and safety of all personnel, and accountable for the implementation of the Health and Safety elements of this standard;
- 3.3 The company shall ensure that all personnel receive regular and recorded health and safety training, and that such training is repeated for new and reassigned personnel;
- 3.4 The company shall establish systems to detect, avoid or respond to potential threats to the health and safety of all personnel;
- 3.5 The company shall provide, for use by all personnel, clean bathrooms, access to potable water, and, if appropriate, sanitary facilities for food storage;
- 3.6 The company shall ensure that, if provided for personnel, dormitory facilities are clean, safe, and meet the basic needs of the personnel.

## 4. FREEDOM OF ASSOCIATION & RIGHT TO

### Collective Bargaining

#### *Criteria:*

- 4.1 The company shall respect the right of all personnel to form and join trade unions of their choice and to bargain collectively;
- 4.2 The company shall, in those situations in which the right to freedom of association and collective bargaining are restricted under law, facilitate parallel means of independent and free association and bargaining for all such personnel;
- 4.3 The company shall ensure that representatives of such personnel are not the subject of discrimination and that such representatives have access to their members in the workplace.

## 5. DISCRIMINATION

### *Criteria:*

- 5.1 The company shall not engage in or support discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, disability, gender, sexual orientation, union membership, or political affiliation;
- 5.2 The company shall not interfere with the exercise of the rights of personnel to observe tenets or practices, or to meet needs relating to race, caste, national origin, religion, disability, gender, sexual orientation, union membership, or political affiliation.

5.3 The company shall not allow behaviour, including gestures, language and physical contact, that is sexually coercive, threatening, abusive or exploitative.

## 6. DISCIPLINARY PRACTICES

### *Criterion:*

6.1 The company shall not engage in or support the use of corporal punishment, mental or physical coercion, and verbal abuse.

## 7. WORKING HOURS

### *Criteria:*

7.1 The company shall comply with applicable laws and industry standards on working hours; in any event, personnel shall not, on a regular basis, be required to work in excess of 48 hours per week and shall be provided with at least one day off for every seven day period.

7.2 The company shall ensure that overtime work (more than 48 hours per week) does not exceed 12 hours per employee per week, is not demanded other than in exceptional and short-term business circumstances, and is always remunerated at a premium rate.

## 8. COMPENSATION

### *Criteria:*

8.1 The company shall ensure that wages paid for a standard working week shall meet at least legal or industry minimum standards and shall always be sufficient to meet basic needs of personnel and to provide some discretionary income;

8.2 The company shall ensure that deductions from wages are not made for disciplinary purposes, and shall ensure that wage and benefits composition are detailed clearly and regularly for workers; the company shall also ensure that wages and benefits are rendered in full compliance with all applicable laws and that compensation is rendered either in cash or check form, in a manner convenient to workers;

8.3 The company shall ensure that labour-only contracting arrangements and false apprenticeship schemes are not undertaken in an effort to avoid fulfilling its obligations to personnel under applicable laws pertaining to labor and social security legislation and regulations.

## 9. MANAGEMENT SYSTEMS

### *Criteria:*

#### *Policy*

9.1 Top management shall define the company's policy for social accountability and labour conditions to ensure that it:

- a) includes a commitment to conform to all requirements of this standard;
- b) includes a commitment to comply with national and other applicable law, other requirements to which the company subscribes and to respect the international instruments and their interpretation(as listed in Section II);
- c) includes a commitment to continual improvement;

- d) is effectively documented, implemented, maintained, communicated and is accessible in a comprehensible form to all personnel, including, directors, executives, management, supervisors, and staff, whether directly employed, contracted or otherwise representing the company;
- e) is publicly available.

#### Management Review

9.2 Top management shall periodically review the adequacy, suitability, and continuing effectiveness of the company's policy, procedures and performance results vis a vis the requirements of this standard and other requirements to which the company subscribes. System amendments and improvements shall be implemented where appropriate.

#### Company Representatives

- 9.3 The company shall appoint a senior management representative who, irrespective of other responsibilities, shall ensure that the requirements of this standard are met;
- 9.4 The company shall provide for non-management personnel to choose a representative from their own group to facilitate communication with senior management on matters related to this standard.

#### Planning and Implementation

- 9.5 The company shall ensure that the requirements of this standard are understood and implemented at all levels of the organisation; methods shall include, but are not limited to:
  - a) clear definition of roles, responsibilities, and authority;
  - b) training of new and/or temporary employees upon hiring;
  - c) periodic training and awareness programs for existing employees;
  - d) continuous monitoring of activities and results to demonstrate the effectiveness of systems implemented to meet the company's policy and the requirements of this standard;

#### Control of Suppliers

- 9.6 The company shall establish and maintain appropriate procedures to evaluate and select suppliers based on their ability to meet the requirements of this standard;
- 9.7 The company shall maintain appropriate records of suppliers' commitment to social accountability, including, but not limited to, the suppliers' written commitment to:
  - a) conform to all requirements of this standard (including this clause);
  - b) participate in the company's monitoring activities as requested;
  - c) promptly remediate any nonconformance identified against the requirements of this standard;
  - d) promptly and completely inform the company of any and all relevant business relationship(s) with other supplier(s) and subcontractor(s);

- 9.8 The company shall maintain reasonable evidence that the requirements of this standard are being met by suppliers and subcontractors.

*Addressing Concerns and Taking Corrective Action*

- 9.9 The company shall investigate, address, and respond to the concerns of employees and other interested parties with regard to conformance/nonconformance with the company's policy and/or the requirements of this standard; the company shall refrain from disciplining, dismissing or otherwise discriminating against any employee for providing information concerning observance of the standard.

- 9.10 The company shall implement remedial and corrective action and allocate adequate resources appropriate to the nature and severity of any nonconformance identified against the company's policy and/or the requirements of the standard.

*Outside Communication*

- 9.11 The company shall establish and maintain procedures to communicate regularly to all interested parties data and other information regarding performance against the requirements of this document, including, but not limited to, the results of management reviews and monitoring activities.

*Access for Verification*

- 9.12 Where required by contract, the company shall provide reasonable information and access to interested parties seeking to verify conformance to the requirements of this standard; where further required by contract, similar information and access shall also be afforded by the company's suppliers and subcontractors through the incorporation of such a requirement in the company's purchasing contracts.

*Records*

- 9.13 The company shall maintain appropriate records to demonstrate conformance to the requirements of this standard.





# Intensjonserklæring for medlemmer av Initiativ for Etisk Handel

Initiativ for Etisk Handel (IEH) er et samarbeid mellom bedrifter/arbeidsgiverorganisasjoner, fagforeninger og frivillige organisasjoner som ble etablert i 2001. Målsetningen med samarbeidet er å legge til rette for at norsk import bidrar til en sunn sosial og økonomisk utvikling i opprinnelseslandene.

## **Av Leif Lausund, Initiativ for Etisk Handel\***

Initiativ for Etisk Handel (IEH) er basert på en erkjennelse av at bedrifter har et selvstendig ansvar overfor menneskerettighetene, inkludert grunnleggende og aksepterte arbeidstakerrettigheter. Disse rettighetene, som utgjør basis for dette dokumentet, er nedfelt i FN og ILO konvensjoner. Selv om staten har hovedansvaret for å sikre menneskerettighetene, har næringslivets aktører, i likhet med andre aktører i samfunnet, plikt til å fremme respekt for menneskets rettigheter og friheter. I tilfeller der myndighetene ikke har evne eller vilje til å sikre menneskerettighetene, skal næringslivets aktører ikke utnytte dette til å drive virksomhet som truer eller undergraver menneskerettighetene, og heller ikke basere virksomheten på produkter produsert på slike måter.

Bedriftene i IEH vil bidra til å fremme sosialt ansvarlig næringsvirksomhet gjennom valg av handelspartnere, og ved å bruke sin innflytelse som kunder overfor leverandører og produsenter. Bedriftene vil uttrykkelig gjøre det klart for sine handelsforbindelser at de ikke ønsker å kjøpe varer produsert på en måte som truer arbeidstakers og andre menneskers grunnleggende rettigheter, helse eller sikkerhet, truer marginaliserte befolkningsgrupper, eller fører til betydelige miljøskader. Medlemmene i IEH skal bidra til etablering av effektive tiltak for å sikre for at produksjon av varer for norske markeder overholder disse krav.

Medlemmer i IEH vil også etter at grunnleggende minstekrav er oppfylt, arbeide aktivt overfor handelspartnere med tanke på stadig forbedring av sosiale aspekter ved produksjon av varer også i lav- og mellominntektsland.

For å muliggjøre en sosial og økonomisk utvikling i lav- og mellominntektsland er det viktig å importere mer, ikke mindre, fra disse landene. Krav om sosialt

\* Innlegget er noe utvidet i forhold til debattinnlegg på konferansen.

ansvarlig næringsvirksomhet skal ikke føre til reduksjon i importen fra lav- og mellominntektsland. Avslutning av kundeforhold skal bare brukes unntaksvis og der andre egnede virkemidler er forsøkt uten resultat.

Medlemmene i IEH skal arbeide for at leverandørene i produksjonen av varer overholder visse minstekrav med hensyn til sosiale aspekter av produksjonen. Det skal deretter arbeides for at medlemmer i IEH skal være i stand til gjennom avtale å sikre at produksjonen av varene er i tråd med disse minstekravene.

Parallelt med arbeidet overfor leverandørene, vil medlemmene i IEH legge til rette for at bedriftene gjennom prioritering av produsenter og produsentland kan fremme sosialt ansvarlig næringsvirksomhet og bidra til en sunn sosial og økonomisk utvikling.

Medlemmene i IEH vil samtidig arbeide overfor leverandørene og andre kompetente parter med tanke på en stadig forbedring av produksjonsforhold utover disse minstekrav.

## **Minstekrav til produksjonsforhold**

Produksjon av varer må skje i tråd med de minstekrav som er definert nedenfor. Som hovedregel må minstekravene sikres overfor underleverandører. Arbeidstakerrettigheter skal også ivareta kontraktarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere som arbeider for leverandører og underleverandører.

### **Arbeidet er resultat av fritt valg**

Det skal ikke foregå noen form for tvangsarbeid. Arbeiderne må ikke levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal være fri til å avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

### **Retten til fagorganisering og kollektive forhandlinger**

Arbeiderne skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget valg, og til å forhandle kollektivt. Dersom disse rettigheter er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke i noe tilfelle hindre, parallelle mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling. Arbeidsgiveren skal ikke diskriminere fagforeningsrepresentanter eller hindre dem i å utføre sitt fagforeningsarbeid.

### **Ikke barnarbeid**

Ifølge FNs konvensjon om barns rettigheter og ILO konvensjonene 138 og 182 skal barn under 15 år (14 år i utviklingsland) ikke utføre arbeid som kan være til skade for deres helse og/eller utdanning.

Nyrekuttering av barnarbeidere i strid med ovennevnte konvensjoner er uakseptabelt. Dersom det allerede foregår slikt barnarbeid, skal det arbeides for snarlig utfasing. Det skal samtidig arbeides for at det legges til rette for at barna gis mulighet til livsopphold og utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder. Det er viktig at det i denne forbindelse utarbeides strategiske planer.

### **Ingen diskriminering**

Det skal ikke foregå noen diskriminering i arbeidslivet basert på rase, kaste, nasjonalitet, religion, alder, uførhet, kjønn, ekteskapsstatus, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet.

Det må etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV smittet.

### **Ingen brutal behandling**

Fysisk mishandling eller avstraffing, eller trussel om fysisk mishandling skal være forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk, og forskjellige former for ydmykkelser.

### **Sikre og hygieniske arbeidsforhold**

Det skal legges til rette for et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Alle arbeiderne skal få jevnlig opplæring i helse og sikkerhet, og ha tilgang til nødvendige fasiliteter.

### **Lønn å leve av**

Lønn til arbeiderne skal minst være i tråd med nasjonale minstelønsbestemmelser og industriens standard, og alltid tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov. Lønnsforhold skal være avtalefestet før arbeid påbegynnes. Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon skal ikke tillates.

## **Rimelig arbeidstid**

Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover og industriens standard, og ikke overstige arbeidstid og fritid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Pålagt overtid skal være begrenset.

## **Regulære ansettelser**

Så langt mulig skal arbeidet være basert på regulære ansettelsesforhold som ivaretar ansattes rettigheter og sosiale sikkerhet i tråd med nasjonale lover og regler. Forpliktelser overfor arbeidere skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer, underleverandører eller andre arbeidsrelasjoner.

Videre stilles det enkelte krav til forhold utenfor arbeidsplassen. Disse inkluderer: at eiendomsrett og tradisjonell ressursbruk skal respekteres, at produksjonen skal ikke true marginaliserte befolkningsgrupper og at produksjon skal ikke innebære betydelige miljøskader

## **Prioritering av produsenter og produsentland**

Bedriftene i IEH skal, i tillegg til andre konkurransemessige forhold, vurdere sosiale kriterier ved valg av leverandører. Tilfredsstillende av ett eller flere sosiale kriterier skal regnes som et konkurransefortrinn og bør tas i betraktning ved valg av leverandør og produkt, når produktene for øvrig er konkurransedyktige.

Bedriftene i IEH skal forsøke å ta inn produkter fra produsenter registrert av merkeordningen Fairtrade Labelling Organisation International (FLO), og andre produkter produsert under særlig fordelaktige vilkår for små, fattige og marginaliserte produsenter.

Så fremt minstekravene er oppfylt, skal det ikke legges avgjørende vekt på hvilke produsenter som har høyest standard på et gitt tidspunkt, men hvem som i nær fortid har demonstrert en positiv utvikling og som har potensiale for videre utvikling i nær framtid.

Der produksjonen skjer innenfor rammer som sikrer at virksomheten bidrar til sunn økonomisk og sosial utvikling i landet, regnes dette som et konkurransefortrinn. Det legges spesiell vekt på hvorvidt produksjonen bidrar til å forbedre inntektsgrunnlaget for fattige, marginaliserte befolkningsgrupper, eller om råvareproduksjon og foredling kontrolleres av et fåtall sterke aktører og inntektene i liten grad fordeles i samfunnet. Graden av korrupsjon i landet eller den aktuelle bransje taes med i slike vurderinger.

Fattige produsentland og regioner prioriteres framfor rikere produsentland og regioner.

Bedriftene i IEH skal unngå kjøp av produkter fra land dersom det er bred internasjonal oppslutning om at disse bør boikottes av hensyn til menneskerettighetssituasjonen i landet.

I tilfeller der minstekravene ikke kan innfris umiddelbart eller der disse allerede er innfridd, vil bedriftene arbeide for en stadig forbedring av produksjonsforhold. Dette arbeidet vil rettes inn i form av målrettede, kostnadseffektive tiltak på de områder der man antar at det er et reelt potensiale for forbedring.

## Implementering

Bedriftene som slutter seg til IEH skal bidra til at det utvikles systemer for opplæring av personell i hele leverandørkjeden når det gjelder målsetninger og prinsipper for etisk handel, samt ledelsessystemer som sikrer målsetningene. Bedriftene som slutter seg til IEH skal dokumentere hvordan målsetningene realiseres og hvilke tiltak som iverksettes når det gjelder opplæring, kommunikasjon og kontroll i hele leverandørkjeden. Bedriftene vil også dokumentere hvilke leverandører som er informert om målsetningene og jobber med å innfri disse, samt hvilke som har rapportert at de innfrir minstekravene. Dokumentasjon vil også gjøres tilgjengelig på hvordan leverandørene jobber med prioritering av produsenter og produsentland, samt med målsetningene under ”stadige forbedringer av produksjonsforhold”. Informasjon og dokumentasjon på forhold som omfattes av plakaten gjøres tilgjengelig for publikum.

Målsetningene som ligger til grunn for IEH er omfattende og vil innfris i ulike faser. Vi ser for oss at bedrifter som melder seg inn i IEH går gjennom 3 faser for implementering av målsetningene med følgende milepæler:

- Innmelding i IEH og implementering av tiltak for å innfri minstekravene.
- Rapport til IEH om at minstekravene er innfridd og i den forbindelse stille dokumentasjon til rådighet.
- Rapport til IEH om hvordan man jobber med prioritering av produsenter og produsentland, samt stadige forbedringer av produksjonsforholdene.

Det er et mål for prosessen at man i løpet av de tre fasene inngår en avtale om uavhengig og eksternt verifisering/sertifisering/revisjon av bedriftens arbeid med målsetningene. Standarden som brukes skal godkjennes av IEH.

Arbeidet skal være basert på positiv dialog med de forskjellige parter som deltar eller på andre måter blir berørt av produksjonen, med tanke på behovet og potensialet for forbedringer innenfor eksisterende rammevilkår og på forretningsmessige premisser.

### **Valg av standard**

Utvikling av sosiale standarder bør skje på internasjonalt grunnlag og med bred konsensus. Stiftere og medlemmer vil innenfor sine områder arbeide for å sikre dette. SA8000 er den hittil mest anvendelige verifiserbare sosiale standard for en bedrift, og IEH vil forholde seg til standardene formulert i SA8000 i arbeidet for å innfri minstekrav på arbeidsplassen. Det britiske initiativet ETIs "Base Code" kan også benyttes. På områder som ikke er dekket av SA8000, ETIs "Base Code" eller tilsvarende standard, vil de prinsipper og standarder som er definert i relevante ILO-konvensjoner være retningsgivende.

På områder som ikke dekkes av de ovenstående vises til retningslinjer og anbefalinger fra FN og andre mellomstatlige organisasjoner, standardene til foregangsbedrifter, standardene som ligger til grunn for Fair Trade Labelling Organisation (FLO), retningslinjer og anbefalinger fra fagforeninger eller frivillige organisasjoner internasjonalt og i de relevante land og regioner.

Bedrifter som ikke allerede har formulert sine etiske prinsipper for de områdene som er relevant for IEH, bør formulere sin policy og etablere standarder i form av etiske retningslinjer eller gjennom andre former. Slike standarder skal være minst like strenge og omfattende som IEHs minstekrav, og skal alltid være offentlig tilgjengelig for kunder og andre interesserte.

### **Innfrielse av minstekrav**

Minstekravene betraktes som likestilt med kravspesifikasjoner til produkter, og leverandørens innfrielse av minstekravene skal avtales med realistisk tidsfrist og som hovedregel være en forutsetning for framtidig handel med bedriftene i IEH.

Når det gjelder underleverandører, skal bedriftene gjennom avtale søke å sikre at leverandøren i første omgang formidler minstekravene til alle underleverandører, deretter rapporterer om relevante sosiale aspekter ved underleverandørens virksomhet, og at minstekravene innen en kort, men realistisk tidsfrist innfris også hos underleverandørene.

Hvor raskt minstekravene skal innfris hos underleverandørene, vil være avhengig av leverandørens kontakt med og påvirkningsmulighet overfor underleverandøren. Når leverandøren er en vestlig grossist, kan man stille de samme sosiale krav som om bedriften i IEH selv handlet med de aktuelle underleverandørene. Når rå-

vareprodusentene ikke er direkte underleverandør, bør minstekravene også gjelde for råvareproduksjon i den grad leverandøren har kontakt med og påvirkningsmulighet overfor råvareprodusentene.

Dersom det er umulig for leverandøren på kort tid å innfri minstekrav på alle områder i alle produksjonsenheter og hos alle underleverandørene, skal det avtales en plan for skrittvis oppnåelse av resultater, der realisering av arbeidstakerrettigheter skal være første skritt.

Dersom forholdene ikke blir utbedret, og det ikke skjer tydelige framskritt, skal bedriftene i IEH vurdere å avvikle sitt kundeforhold til leverandøren. Dette skal bare skje dersom medlemmene i IEH antar at avvikling av kundeforholdet vil bidra til positiv endring og ikke føre til forverring av forholdene.

IEH vil vurdere erfaringene fra det britiske initiativet ETI og ordninger for ekstern verifisering utviklet av foregangsbedrifter som Body Shop, før det trekkes en konklusjon om egnede ordninger for kostnadseffektiv, uavhengig verifisering av en bedrifts sosiale ansvar.

Både før og etter at et system for uavhengig verifisering er etablert, skal alle interesserte parter gis mulighet til på eget initiativ å verifisere at minstekrav blir innfridd. Bedriftene i IEH skal gi utfyllende og relevant informasjon til interesserte parter om sosiale aspekter ved produksjonen av alle produkter bedriften fører, og legge til rette for at interesserte parter får adgang til å besøke alle produksjonsenheter som leverer produkter til bedriften.

# Program

## Strategiseminar om barnarbeid og næringslivets ansvar 21. juni 2001 i Regjeringens representasjonsbolig, Parkveien 45

- 0930 Hvordan angriper Ugandas næringsliv utfordringen med barnarbeid?  
*Public Relation Officer, Fredrick Ssekyana, Federation of Uganda Employers*
- 0950 Hva gjør den norske regjeringen i kampen mot barnarbeid og hvordan kan næringslivet trekke veksler på det?  
*Utviklingsminister Anne Kristin Sydnes*
- 1000 Hvilke erfaringer har den danske regjering i arbeidet mot barnarbeid?  
*Minister for utviklingsbistand, Anita Bay Bundegaard*
- 1010 Hva har IKEA lært av sitt engasjement mot barnarbeid?  
*Marianne Barner, Informasjonsdirektør, IKEA*
- 1025 Hvordan jobber Skandinavisk Tobakskompagni med en strategi på tre nivåer mot barnarbeid?  
*Claus Bagger, Direktør og medlem av direksjonen*
- 1045 Hvilke erfaringer har Max Havelaar med å omsette og tilpasse ILOs standarder til småbønder?  
*Gunnar Ødegård, Daglig leder, Max Havelaar Norge*
- 1120 Hvordan kan kontrollstandarder som SA 8000 brukes i leverandørkvalifisering og til egen oppfølging?  
*Tore Høifødt, Informasjonsdirektør, Det norske Veritas*
- 1135 Hvilke råd kan LO gi norsk næringsliv og hvordan følger LO norsk næringsliv og barnarbeid?  
*Rita Lekang, Sekretær, LO*
- 1150 Diskusjon
- 1230 Oppsummering  
*Bjørne Grimsrud, Forskningskoordinator, Fafo*
- 1245 Avsluttende kommentarer  
*Bistandsminister Anne Kristin Sydnes*  
*Minister for utviklingsbistand, Anita Bay Bundegaard*



## Seminar deltakere

Bjerke, Finn O.	Eksportfinans
Bjerke, Ingrid Thinn	HSH
Ellström, Johan	IKEA Norge
Fabricius-Hansen, Fanny	Eksportfinans
Fagerholt, Maria	VOICE
Flåte, Tore	Joh. Johannsson
Gulbrandsen, Terje	Hakongruppen
Henrichsen, Birgitte	Skandinavisk Tobakskompagni
Jødahl, Turid	Coop Norge
Kolrud, Birgitte	Norfund
Krag, Cecilie	Interflora
Kvam, Jan Robert	Tiedemanns
Langseth, Kjersti	Tiedemanns
Neset, Christine	Statoil
Tungland, Beth	Telenor ASA
Wallman, Peter	Hakongruppen
Aarseth, Geir	Orkla ASA
Baroncini, Jaqueline	International Union of Foodworkers
Berntzen	FN-sambandet
Blokhus, Kristine	ECON
Borgen, Jan	ECON
Borgen, Linda	FN-sambandet
Bøhn, Diis	Landsorganisasjonen i Norge
Eikeland, Else Berit	NORAD
Enge, Elin	Norsk Folkehjelp
Fougner, Christian	NORAD
Giertsen, Anette	Redd Barna
Gjestvang, Kjersti	UNICEF Norge
Kramer, Julian	Redd Barna
Kaatee, Patricia	Amnesty International
Lausund, Leif	Initiativ for Etisk Handel
Mollekleiv, Sven	Norges Røde Kors
Pettersen, Tor	FN-sambandet
Storløkken, Kjell	NORAD
Wermundsen, Rolf	Forum for miljø og utvikling
Bagger, Claus	Skandinavisk Tobakskompagni
Barner, Marianne	IKEA
Bundegaard, Anita Bay	Minister for utviklingsbistand

Grimsrud, Bjørne	Fafo
Høifødt, Tore	Det norske Veritas
Lekang, Rita	Landsorganisasjonen i Norge
Ssekyana, Fredrick	Federation of Uganda Employers
Sydnes, Anne Kristin	Utviklingsminister
Ødegård, Gunnar	Max Havelaar Norge
Eckhoff, Rikke	NRK P2
Junge, Heiko	Scanpix
Kalvø, Lily	Nettavisen
Wig,	NTB
Austad, Hilde	Utenriksdepartementet
Elden, Liv	Utenriksdepartementet
Grutle, Åge B.	Utenriksdepartementet
Hansen, Bjørn Brede	Utenriksdepartementet
Hansen, Rolf Willy	Utenriksdepartementet
Mørland, Jon	Utenriksdepartementet
Rambøll, Unni	Utenriksdepartementet
Jespersen, Morten	Udenrigsministeriet
Larsen, Henrik	Udenrigsministeriet
Simonsen, Torben	Kgl. Danske ambassade

## Adresser

Claus Bagger, Skandinavisk Tobakskompagni  
Tobaksvejen 4, DK 2860 Søborg, Danmark

Marianne Barner, IKEA  
Ny strandvej 21, DK-3050 Humlebæk, Danmark  
[www.ikea.com](http://www.ikea.com)

Minister for udviklingsbistand Anita Bay Bundegaard  
Udenrigsministeriet, Asiatisk Plads 2, 1448 København K  
<http://www.udenrigsministeriet.dk>

Bjørne Grimsrud, Fafo  
Postboks 4927 Tøyen, 0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Tore Høifødt, Det norske Veritas  
Veritasveien 1, 1322 Høvik  
[www.dnv.com](http://www.dnv.com)  
[www.cepaa.org](http://www.cepaa.org)

Rita Lekang, Landsorganisasjonen  
Youngsgaten 11, 0181 Oslo  
[www.lo.no](http://www.lo.no)

Fredrick Ssekyana, Federation of Uganda Employers  
MTAC Campus, Box 3820, Kampala, Uganda

Utviklingsminister Anne Kristin Sydnes  
Utenriksdepartementet, Postboks 8114 dep, 0032 Oslo  
[www.odin.no](http://www.odin.no)

Gunnar Ødegård, Max Havelaar Norge  
Storgata 11, 0155 Oslo

Social Accountabilty International  
220 East 23 Street  
Suite 605  
[www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)





# Barnearbeid og næringslivets ansvar

Den 21. juni 2001 inviterte Utenriksdepartementet til et strategiseminar som fokuserte spesielt på barnearbeid og næringslivets ansvar. Seminaret var et samarbeid med Forskningsstiftelsen Fafo. Her ble norsk og skandinavisk næringsliv invitert til å komme med sine erfaringer i forhold til barnearbeid. Denne rapporten inneholder redigerte utdrag fra de innlegg som ble holdt på strategiseminalet samt en del nøkkeldokumenter for bedrifters standarder og kontrollrutiner. Framstillingen av disse eksemplene er forsøkt gjort slik at andre bedrifter kan ha mest mulig nytte av dem. Hovedproblemstillingene i rapporten er:

- Hvilke forventninger opinion, forbrukere og myndigheter har til næringslivet når det gjelder barnearbeid.
- Hvordan bedriftene rent praktisk går fram for å etablere standarder og kontrollrutiner.
- Hvordan andre aktører kan støtte opp om bedriftenes arbeid på dette området.



Forskningsstiftelsen Fafo  
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 374  
ISBN 82-7422-357-8  
ISSN 0801-6143