

Til Norges Bank

19.02.2020

Tilrådning om å utelukke Page Industries Ltd fra Statens pensjonsfond utland

Sammenheng

Etikkrådet tilrår å utelukke Page Industries Ltd (Page) fra Statens pensjonsfond utland grunnet en uakseptabel risiko for at selskapet er ansvarlig for systematiske menneskerettighetskremler.

Page er et indisk tekstilselskap som har enlisens for produksjon, salg og markedsføring av undertøy og badetøy for to internasjonale merkevarer. I mars 2018 hadde selskapet mer enn 20 000 ansatte fordelt på 17 produksjonsanlegg på 15 ulike steder i India.

Etikkrådet har vurdert risikoen for at Page medvirker til eller er ansvarlig for systematiske kremler av internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Rådet legger til grunn at «systematisk» innebærer at kremler ikke fremstår som isolerte brudd, men utgjør et handlingsmønster. I vurderingen av fremtidig risiko for menneskerettighetsbrudd legger rådet vekt på hva selskapet har gjort for å hindre at normbrudd skjer igjen.

Etikkrådet har basert vurderingen på egne undersøkelser av selskapets klesfabrikk Page Unit 3 i Bangalore, India. Rådet legger vekt på ansattes rapporter om ydmykende verbale og fysiske straffereaksjoner når ansatte kommer tilbake fra lovlig ferie eller sykefravær, ikke oppnår produksjonsmålet eller begår produksjonsfeil, og at dette synes å være en innarbeidet praksis hos ledere på fabrikk. Dette må ses i sammenheng med at arbeiderne selv ser ut til å måtte bære ansvaret for å nå produksjonsmålene, også når det er stans i produksjonen som de verken er skyld i eller kan kontrollere. Det er et forsterkende element at trakasseringen er rettet mot underordnede ansatte som ikke har mulighet til å forsvare seg uten å bli straffet for det, og slik sett er å anse som sårbare. Rådet legger også vekt på det som synes å være brudd på nasjonale bestemmelser om brannsikkerhet, personlig verneutstyr, elektrisk fare og vedlikehold av arbeidsutstyr, og innendørs luftkvalitet som kan medføre helsefare. Etter rådets oppfatning, er selskapets praksis et brudd på retten til trygge og sunne arbeidsforhold, herunder retten til frihet fra trakassering.

For rådet fremstår det som om Page aktivt begrenser retten til organisering. Selskapet ser ikke ut til å ville kommunisere med fagforeningen om trakassering på fabrikk, samtidig som det suspenderer fagforeningsrepresentanter som tar opp slike spørsmål. Retten til å organisere seg regnes som en forutsetning for å kunne bedre arbeidsforholdene, gjennomføre kollektive forhandlinger og hindre at andre arbeidstakerrettigheter kremler.

Rådet finner det altså godt gjort at selskapets handlinger på flere områder bryter med internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og nasjonal lovgivning.

Rådet legger vekt på at Page ikke har bidratt til å opplyse saken og heller ikke har gitt adgang til inspeksjon av fabrikk. Rådet merker seg at avslaget er begrunnet med at selskapet ikke kunne tillate inspeksjon på grunn av avtalen med lisensutstederen, noe som viste seg å være uriktig. Page har heller ikke gitt kommentarer til utkast til tilråding om utelukkelse av selskapet fra fondet. Følgelig har Etikkrådet tilgang til mindre informasjon i denne saken sammenliknet med andre liknende saker rådet har vurdert. Informasjonsunderskuddet gjelder både omfanget av normbrudd og hva selskapet gjør for å hindre normbrudd. I samsvar med omtalen i stortingsmelding nr. 20 (2008-2009) har Etikkrådet lagt til grunn at manglende informasjon om et selskaps atferd, og ikke minst manglende vilje fra selskapet til å bidra med opplysninger, i seg selv kan bidra til at risikoen for medvirkning til uetisk atferd anses uakseptabelt høy.

Etter rådets oppfatning ser det ut til at Page gjør lite for å hindre brudd på arbeidstakerrettigheter i sin virksomhet. Etikkrådet mener at selskapet i praksis ikke har et system som er egnet til å forhindre, avdekke og avhjelpe brudd på arbeidstakerrettigheter i sin virksomhet. Når selskapet heller ikke bidrar med opplysninger om forholdene eller tiltak for å

sikre akseptable arbeidsforhold, innebærer dette etter rådets syn at risikoen for systematiske brudd på arbeidstakerrettigheter blir uakseptabel.

Innhold

1	Innledning	1
1.1	Hva rådet har tatt stilling til	1
1.2	Kilder	3
2	Etikkrådets undersøkelser	3
2.1	Arbeidsmiljø	3
2.1.1	Trakassering	3
2.1.2	Brannsikkerhet	4
2.1.3	Andre forhold	4
2.2	Arbeidsavtale	5
2.3	Retten til organisering	5
3	Informasjon fra selskapet	6
3.1	Selskapets retningslinjer for å hindre menneskerettighetskrenkelser	7
4	Etikkrådets vurdering	8
5	Tilrådning	9

1 Innledning

Etikkrådet har gjennom flere år gjort undersøkelser av arbeidsforhold ved tekstilfabrikker i land hvor forekomsten av krenkelser av arbeidstakerrettigheter antas å være særlig stor. Page Industries Ltd (Page)¹ er et av selskapene som har blitt undersøkt.

Page har en lisens for produksjon, salg og markedsføring av undertøy for en amerikansk merkevare og badetøy for en britisk merkevare i India og andre land i regionen.² Page selger sine produkter i mer enn 50 000 butikker. Ifølge selskapets nettside ble Page etablert i 1994 for å introdusere den amerikanske merkevaren på det indiske markedet. I mars 2018 hadde selskapet mer enn 20 000 ansatte fordelt på 17 produksjonsanlegg på 15 ulike steder i Bangalore, Hassan, Mysore, Gowribidanur, Tiptur og Tirupur.³

Ved utgangen av 2019 eide SPU aksjer for 135 millioner kroner, tilsvarende en eierandel på 0,42 prosent i selskapet. Selskapet er notert på Bombay-børsen (Bombay Stock Exchange) og på den nasjonale børsen i India (The National Stock Exchange of India).

1.1 Hva rådet har tatt stilling til

Etikkrådet har vurdert om det er en uakseptabel risiko for at Page «medvirker til eller selv er ansvarlig for grove eller systematiske krenkelser av menneskerettighetene» i henhold til retningslinjene for observasjon og utelukkelse av selskaper fra SPU (de etiske retningslinjene).⁴ Vurderingen bygger på undersøkelser av arbeidsforholdene ved selskapets tekstilfabrikk Page Industries Limited – Unit 3 (Unit 3) i Bangalore i India som produserer undertøy.

I vurderingen av hva som ligger i kriteriet grove eller systematiske krenkelser, baserer rådet seg på internasjonalt anerkjente konvensjoner og autoritative tolkninger av disse. Det er særlig arbeidstakerrettighetene i FNs menneskerettighetserklæring artikkel 23 og 24, nedfelt i FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) artikkel 7, som er aktuelle i denne saken. ØSK artikkel 7 fastslår retten til rettferdig lønn, trygge og sunne arbeidsforhold, rimelig begrensning av arbeidstid, rett til ferie og frihet fra diskriminering. Komitéen til ØSK har utdypet hvordan artikkel 7 skal forstås, og klargjort at helse, miljø og sikkerhet er grunnleggende elementer i retten til trygge og sunne arbeidsforhold.⁵ ØSK artikkel 8 omhandler retten til å danne og delta i fagforeninger og til å streike. I tillegg setter ILOs kjernekonvensjoner minimumsstandarder for arbeidslivet på flere områder, blant annet

¹ Issuer Id 117512.

² Jockey India, "Corporate Information," <https://www.jockeyindia.com/page/corporate-information>.

³ Page Industries Sustainability Report 2018-2019, https://static01.jockeyindia.com/CEDocuments/Sustainability%20Report_V14.pdf.

⁴ Retningslinjer for observasjon og utelukkelse av selskaper fra Statens pensjonsfond utland, <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2014-12-18-1793?q=retningslinjer+++pensjonsfond+++utland>.

⁵ FNs komité for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (CESCR) er en uavhengig ekspertkomité som overvåker staters gjennomføring av konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/CESCRIntro.aspx>. Komitéen offentliggjorde i april 2016 en utdyping og konkretisering av hvordan artikkel 7 om retten til trygge og sunne arbeidsforhold bør forstås i "General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights:"

når det gjelder organisasjonsfrihet⁶ og retten til ikke å bli diskriminert.⁷ Konvensjoner for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet er også relevante.⁸ Rådet viser blant annet til ILO konvensjon 190, som presiserer at «vold og trakassering i arbeidslivet kan utgjøre en krenkelse av eller et brudd på menneskerettighetene, og at vold og trakassering er en trussel mot like muligheter og er uakseptabelt og uforenlig med anstendig arbeid.»⁹

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

I vurderinger av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i selskapets egen virksomhet har rådet lagt til grunn at arbeidsgiver har et direkte ansvar for sine ansatte og for å hindre at deres arbeidstakerrettigheter krenkes. Rådet har tatt stilling til om forholdene ved Pages fabrikk må anses å representere *systematiske* menneskerettighetskrenkelser i retningslinjenes forstand. Rådet har tidligere lagt til grunn at dersom menneskerettighetskrenkelser er grove, kan det være tilstrekkelig med noen få krenkelser for at et selskap skal utelukkes fra fondet, mens krenkelsene ikke behøver å være like grove hvis de er systematiske.¹¹

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

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

⁶ ILO konvensjoner nr. 87 og 98.

⁷ ILO konvensjoner nr. 100 og 111.

⁸ Blant annet ILO konvensjon nr. 155 om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet..

⁹ ILO 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet ble vedtatt i juni 2019 og er så langt ikke trådt i kraft.

¹⁰ Dette er nærmere omtalt blant annet i Etikkrådets tilrådning om utelukkelse av Wal-Mart Stores Inc. punkt 3.2, 15. november 2005, se www.etikkradet.no.

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

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

¹³ FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

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

Vurderingen av fremtidig risiko vil videre kunne påvirkes av tilgangen til informasjon om selskapets atferd. I stortingsmelding nr. 20 (2008-2009) understreker Finansdepartementet at «mangel på informasjon kan spille inn i vurderingen av hvorvidt det foreligger en uakseptabel risiko for medvirkning. Dersom en i realiteten ikke kan skaffe seg tilstrekkelig informasjon til å vurdere risikoen for normbrudd, vil dette i seg selv kunne oppfattes som å ta en uakseptabel risiko, ut fra omstendighetene.»¹⁴ I tilfeller hvor det foreligger klare indikasjoner på at et selskap er ansvarlig for eller medvirker til grove eller systematiske menneskerettighetsbrudd, vil Etikkrådet, i samsvar med stortingsmeldingen, legge til grunn at manglende informasjon om et selskaps atferd vil kunne bidra til at risikoen for medvirkning til uetisk atferd anses uakseptabelt høy. Manglende vilje fra selskapet til å bidra med opplysninger vil være et vesentlig moment i vurderingen.

1.2 Kilder

Tilrådingen er basert på undersøkelser av arbeidsforholdene ved Unit 3. Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av konsulenter og basert på intervjuer med ansatte på fabrikkene borte fra fabrikklokalene i april-juli 2019.

Rådet ba Page om tillatelse til en inspeksjon av fabrikken, noe selskapet avsto. Selskapet har fått tilsendt et utkast til tilråding om utelukkelse, men har ikke svart.

2 Etikkrådets undersøkelser

Unit 3 ligger i Bommasandra Industrial Area i Bangalore, India. Basert på intervjuene med ansatte er det anslått at fabrikken har rundt 1 400 ansatte.

2.1 Arbeidsmiljø

Retten til et trygt og sunt arbeidsmiljø er nedfelt i internasjonale normer og konkretisert av komitéen til ØSK: *“Preventing occupational accidents and disease is a fundamental aspect of the right to just and favourable conditions of work, and is closely related to other Covenant rights, in particular the right to the highest attainable level of physical and mental health.”*¹⁵

2.1.1 Trakassering

Komitéen til ØSK sier også at frihet fra trakassering er en del av et trygt og sunt arbeidsmiljø. ILOs konvensjon 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet fra 2019, bekrefter at alle har rett til et arbeidsliv fritt for vold og trakassering.¹⁶ I konvensjonen henviser vold og trakassering til en rekke uakseptable handlinger og fremgangsmåter, eller trusler om slike som tar sikte på, fører til eller vil kunne føre til fysisk, psykologisk, seksuell eller økonomisk skade.

¹⁴ St.meld. 20 (2008-2009) *Om forvaltningen av Statens pensjonsfond i 2008.*

¹⁵ CESCR General comment No. 23 (2016) *On the right to just and favourable conditions of work*, section 1.

¹⁶ ILO konvensjon 190.

Arbeiderne ved Unit 3 har fortalt om at de blir utsatt for fysiske og verbale avstraffelser når de kommer tilbake til arbeidet etter ferie eller legitimt sykefravær. På den første arbeidsdagen etter slikt fravær må den ansatte stå oppstilt foran sin produksjonslinje i to timer, mens kollegene arbeider. Etter to timer får den ansatte tildelt en arbeidsplass og arbeidsoppgaver. Arbeiderne oppfatter dette som fysisk ubehagelig og dypt krenkende.

Arbeidere fortalte også at de blir utskjelt av arbeidslederne ved mangelfulle resultater, for eksempel dersom de ikke oppnår produksjonsmålet for dagen. På morgenmøtene blir ansatte som ikke har oppfylt produksjonskvoten dagen før eller har gjort sømfeil, utpekt og utskjelt av sin overordnede i påhør av alle. Ansatte fortalte om liknende trakassering på slutten av arbeidsdagen av de som ikke oppnår kvotene. De fortalte også at ledere under arbeidsdagen rutinemessig skjeller ut og fornærmer ansatte blant annet gjennom bruk av nedverdiggende kallenavn.¹⁷

Ifølge arbeiderne mister de i gjennomsnitt fire til fem arbeidstimer hver måned på grunn av tekniske feil ved maskinene, noe som er utenfor deres kontroll. Likevel blir ikke produksjonsmålene redusert. Når arbeiderne klager over at de ikke kan oppfylle kvotene sine på grunn av tapt arbeidstid, får de beskjed fra arbeidslederne om at de ikke behøver å komme tilbake på jobb (*“Don’t come back to work here then”*). Arbeiderne fortalte også at arbeidslederne i morgenmøtene innskjerper at produksjonskvotene skal nås uavhengig av produksjonsstans (*“whatever work stoppage happens, the production target has to be completed.”*)

Mange ansatte fortalte at høye produksjonskvoter medfører at de må arbeide i lunsjpausen for å oppfylle produksjonsmålet for å unngå sjikanering. Dette arbeidet er ubetalt.

2.1.2 Brannsikkerhet

Fabrikklokalene til Unit 3 består av tre bygninger, hver på fire etasjer. For at nødutganger skal være sikre, må rømningsveier være lukkede og adskilt med brannsikre materialer fra produksjonsområdene for å hindre røykspredning og vertikal brannsmitte mellom etasjene. Dette forutsetter også at brannsikre dører er installert. Nasjonale bygningsforskrifter stiller krav om at trapperom som er rømningsveier, skal være brannsikret, blant annet ved at det i hver etasje skal være et lukket område med en brannmotstand på 120 minutter.¹⁸

Arbeiderne som ble intervjuet, fortalte at de tre blokkene har lukkede rømningsveier, men at dørene som skiller nødtrapperommet fra produksjonslokalene, er tredører med glassvinduer og dermed ikke synes å være brannsikre.

2.1.3 Andre forhold

I India har arbeidsgivere en generell plikt til sørge for trygge arbeidsforhold. Det stilles krav om at den enkelte arbeidsgiver *“shall ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety, and welfare of all workers while they are at work in the factory.”*¹⁹

- Arbeiderne fortalte at de ofte blir utsatt for elektriske støt fra strømførende ledninger ved symaskinene som de kommer nær under arbeidet og om kuttskader på hendene

¹⁷ Ifølge arbeiderne som ble intervjuet, har arbeidsledere for eksempel sagt: *“Don’t you have any shame? Have you come here to work or to look after donkeys? Why do you have to come and die in my line, you goobe [bokstavlig, “ugle,” som i India, er et nedsettende ord for tåpelighet], you daridra [bokstavlig “tigger”].”* Ansatte blir også ofte kalt *“guldu,”* et lokalt ord for en mentalt syk person.

¹⁸ Indian National Building Code, § 4, Art. 2.24, <https://archive.org/details/nationalbuilding01>.

¹⁹ Indian Factories Act 1948, Chapter II, § 7A, Arts. 1 and 2, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/32063/64873/E87IND01.htm>

som følge av manglende fingerbeskyttelse. Når slike hendelser rapporteres, blir arbeiderne utskjelt og fortalt at de ikke er forsiktige nok i arbeidet.

- Ansatte på lageret informerte om hyppige arbeidsulykker og klemskader fordi jekketraller ikke blir vedlikeholdt og reparert. Selv om dette blir rapportert til ledelsen, blir ikke utstyret reparert ifølge de ansatte.
- Arbeiderne fortalte også om betydelige mengder av bomullsstøv og fiber i luften i fabrikken, problemer med luftveiene og at de stoffmaskene de fikk utdelt, ikke ga tilstrekkelig beskyttelse mot støvet. Indiske myndigheter pålegger arbeidsgivere å treffe tiltak som hindrer akkumulering og inhalering av støv som kan skade arbeiderne.²⁰
- Ansatte opplever at temperaturen i lokalene er ukomfortabelt høy, men blir ikke informert om innendørs temperaturer.

2.2 Arbeidsavtale

Indisk lov fastsetter at en arbeidsgiver er pliktig «*to define with sufficient precision the conditions of employment under them and to make the said conditions known to workmen employed by them.*»²¹

Arbeidere som var blitt ansatt i fabrikken etter 2011, rapporterte om at de ikke har en arbeidsavtale med selskapet som beskriver hvilke rettigheter og plikter som regulerer arbeidsforholdet. De som var ansatt før 2011, hadde slike avtaler. Det er ikke klart for rådet om eller på hvilken måte ansatte i årene etter 2011 er blitt gjort kjent med vilkårene for ansettelse.

2.3 Retten til organisering

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

Mange ansatte i Unit 3 er organisert i the Engineering and General Workers Union, en fagforening som er tilknyttet All India Trade Union Congress (AITUC). Ansatte ved Unit 3 fortalte at de begynte å organisere seg i 2016 etter at 20 arbeidere var blitt fengslet etter at de var pekt ut av ledere på fabrikken og suspendert av selskapet fordi de deltok i en storstreik i Karnataka som gjaldt endringer i loven for ansattes pensjonsfond. Fagforeningen tok opp suspensjonen med arbeidsdepartementet som avgjorde at suspensjonen var ulovlig og påla selskapet å ta arbeiderne inn igjen. I oktober 2016 etterkom selskapet dette og tilbakebetalte de ansatte halvparten av lønnen for den perioden de var suspendert.

²⁰ The Factories Act, 1948, § 14. “*In every factory in which, by reason of the manufacturing process carried on, there is given off any dust or fume or impurity of such a nature and to such an extent as is likely to be injurious or offensive to the workers employed therein, or any dust in substantial quantities, effective measures shall be taken to prevent its inhalation and accumulation in any workroom, and if any exhaust appliance is necessary for this purpose, it shall be applied as near as possible to the point of origin of the dust, fume or other impurity, and such point shall be enclosed so far as possible.*”

²¹ Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946,

https://indiacode.nic.in/bitstream/123456789/7777/1/industrial_employment_standing_orders_act_1946.pdf

I løpet av 2017 fortsatte ansatte ved fabrikken å organisere seg, og i april 2017 ble selskapet varslet om at det var dannet en fagforening ved fabrikken og hvilke ansatte som var fagforeningsrepresentanter. Selskapet avviste etter dette all kommunikasjon med fagforeningen.

I juli 2017 fremsatte fagforeningen en rekke krav mot Unit 3 (*Charter of Demands*) om konkrete forbedringer av arbeidsforholdene og at det skulle anerkjenne ansattes rett til organisering. Selskapet nektet å ta imot charteret. Fagforeningen ba derfor arbeidsdepartementet om å starte megling som kunne lede til forhandlinger mellom partene.²² Dette førte ikke frem, og i juli 2019 sendte arbeidsdepartementet saken videre til *The Industrial Tribunal* i Karnataka. Etter det rådet kjenner til, er det ikke falt dom i saken.

I februar 2018 rapporterte en ansatt til fagforeningen som hun var medlem av, at hun var blitt grovt trakassert av sin overordnede.²³ Det ble avholdt et møte mellom fagforeningsledelsen og HR-ledere på fabrikken med krav om at det måtte treffes tiltak mot arbeidslederen. Ledelsen nektet å ta imot fagforeningens skriftlige klage på trakasseringen. Dagen etter stanset snaut 400 ansatte arbeidet med krav om at HR ledelsen måtte ta imot klagen og starte en gransking av saken. Arbeidet ble tatt opp igjen etter at selskapet hadde akseptert den skriftlige klagen i forhandlinger med fagforeningslederne. To uker senere suspenderte Page fagforeningslederne og et fagforeningsmedlem som hadde deltatt i møtene, med anklage om at de hadde organisert arbeidsstansen og misligholdt arbeidet. De fem ansatte er etter det rådet kjenner til, fortsatt suspendert uten at selskapet har indikert når det vil reise formelle anklager mot dem.

Etikkrådet er kjent med at selskapet også tidligere har suspendert ansatte som har forsøkt å danne fagforeninger ved sine fabrikker. I 2018 gjorde AITUC et forsøk på å organisere ansatte ved Pages Unit 11. Den ansatte som sto bak organiseringen på fabrikken, ble suspendert og er etter det rådet kjenner til, fremdeles suspendert.²⁴ I henhold til indisk lov kan arbeidsgivere suspendere ansatte i påvente av videre undersøkelser, men tidsrommet for suspensjonen må avgrenses.²⁵

3 Informasjon fra selskapet

Etikkrådet kontaktet Page første gang i februar 2016 for å etterspørre informasjon om arbeidsforholdene ved selskapets fabrikker i India. Selskapet oversendte noe informasjon, blant annet en håndbok om helse, miljø og sikkerhet (HMS), og forskrifter om drift av fabrikken (såkalte *standing orders*). Rådet kontaktet selskapet igjen i 2019 med anmodning om inspeksjon av fabrikken, som selskapet avslø.

²² Det er ikke et lovkrav at arbeidsgivere i Karnataka skal anerkjenne fagforeninger som part i forhandlinger om kollektive avtaler. Derfor oversender fagforeninger typisk et *charter of demands*, som utløser en prosess der delstatens Industrial Tribunal kan kreve at arbeidsgiveren forhandler med fagforeningen om charteret.

²³ Ifølge den ansatte skal arbeidslederen ha sagt : “*Do you eat rice or do you eat shit?*” og “*Women like you are only worth one lunch and two punch*” (som impliserer at den ansatte bare stempler inn og ut for å spise lunsj uten å arbeide).

²⁴ Epost fra Workers Rights Consortium 2. februar 2020.

²⁵ Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946, §14(4)(a), “*Disciplinary action for misconduct.-- Where a disciplinary proceeding against a workman is contemplated or is pending ... and the employer is satisfied that it is necessary or desirable to place the workman under suspension, he may, by order in writing suspend him with effect from such date as may be specified in the order.*” (uthevet her).

Selskapet begrunnet avslaget med at de ville beskytte sine immaterielle rettigheter: «*However, please note that as a Licensee of [...], we manufacture products complying with the Agreement with [...]. All products are manufactured with specific codes and products designs. Considering the intellectual property rights involved, we regret being unable to organize a factory visit.*»²⁶ Gjennom sin konsulent kontaktet Etikkrådet det amerikanske merkevareselskapet som ikke hadde innvendinger til inspeksjonen. Dette videreformidlet Etikkrådet til Page som ikke ga noe tilsvarende.

Page fikk i oktober 2019 tilsendt et utkast til tilrådning om utelukkelse som selskapet ikke har besvart.

3.1 Selskapets retningslinjer for å hindre menneskerettighetskrænkelser

I sin *Business Responsibility Report* skriver Page at selskapet skal respektere og fremme menneskerettigheter, herunder også arbeidstakerrettigheter: “[T]he human rights of its employees at work are an absolute requirement. PIL [Page]’s policies on zero tolerance for discrimination and harassment are directed towards adherence to applicable laws and to uphold the spirit of human rights, as enshrined in existing standards such as Fundamental Rights as per the Constitution of India and national laws and policies.”²⁷

Selskapet fremhever betydningen av at arbeidsplassen oppleves som rettferdig og trygg. “Page Industries values each and every of its employees and takes all efforts possible to ensure a healthy, safe and performance oriented work place without any discrimination.”²⁸ Page arbeider for å tilby “a safe, healthy, clean and ergonomic working environment for its people. It complies with all health, safety and environmental regulations in the jurisdiction in which it operates and is committed to best practices in the health and safety of employees.”²⁹

Selskapet skriver videre at det har delt ut HMS-håndboken til alle ansatte, og at alle får opplæring i henhold til rolle og ansvar. Praksis blir jevnlig kontrollert av *compliance*-avdelingen gjennom uanmeldte inspeksjoner.³⁰

Ifølge Page bør selskaper “create systems and practices to ensure a harassment free workplace where employees feel safe and secure in discharging their responsibilities.”³¹ Selskapet hevder også at det har implementert prosesser og mekanismer for å sikre at blant annet seksuell trakassering blir effektivt håndtert. Ansattes etiske og profesjonelle adferd blir angivelig vurdert mot en forventet adferd i selskapets ‘*Performance Management System*’.

Page informerer om at det har etablert en intern klagemekanisme (*Internal Complaints Committee*) i samsvar med loven mot seksuell trakassering på arbeidsplassen.³² Det har ikke mottatt noen klager om slik trakassering i løpet av det siste året.

²⁶ Epost fra Page til Etikkrådet datert 25. juni 2019.

²⁷ Page Industries Ltd: Policies pursuant to Business Responsibility Report, s.9.

<https://static01.jockeyindia.com/CEDocuments/BusinessResponsibilityReport-01Oct2018.pdf>.

²⁸ Se fotnote 27, s.5.

²⁹ Se fotnote 27, s.5.

³⁰ Page Industries Annual Report 2018-19,

https://static05.jockeyindia.c/uploads/investordocuments/annualgrowth/b4eb31f5-3036-43e2-8098-c078a117b4cb/annual_report_201819.pdf

³¹ Se fotnote 27, s.7.

³² Sexual Harassment of Women at Work Place (Prevention, Prohibition and Redressal) Act 2013.

Page hevder å respektere “*the right to freedom of association, participation, collective bargaining, and provide access to appropriate grievance redressal mechanisms. All employees have the right to join or form association of their own choosing and to bargain collectively for the promotion and defense of their occupational interests. They also have the right to choose not to join an association.*” Selskapet skriver også at det verken blander seg inn i ansattes beslutning om å organisere seg eller prøver å påvirke denne på noen måte, eller diskriminere ansatte som velger å organisere seg.³³

4 Etikkrådets vurdering

Etikkrådet har vurdert om det er en uakseptabel risiko for at Page medvirker til eller er ansvarlig for systematiske krenkelser av internasjonalt anerkjente normer for arbeidstakerrettigheter. Rådets vurdering har vært rettet mot selskapets klesfabrikk Page Unit 3 i Bangalore, India.

Utgangspunktet for denne saken er at Page som arbeidsgiver selv er ansvarlig for normbruddene i sine fabrikker. Etikkrådet mener at terskelen for normbrudd som kan føre til utelukkelse fra fondet, må være lavere når normbruddene skjer i selskapets egen virksomhet enn når et selskap medvirker til andres normbrudd.

Etikkrådet legger i denne saken vekt på ansattes rapporter om ydmykende verbale og fysiske straffereaksjoner når ansatte kommer tilbake fra lovlig ferie eller sykefravær, ikke oppnår produksjonsmålet eller begår produksjonsfeil, og at dette synes å være en innarbeidet praksis hos ledere på fabrikk. Dette må ses i sammenheng med at arbeiderne selv ser ut til å måtte bære ansvaret for å nå produksjonsmålene også når det er stans i produksjonen som de verken er skyld i eller kan kontrollere. Det er et forsterkende element at trakasseringen er rettet mot underordnede ansatte som ikke har mulighet til å forsvare seg uten å bli straffet for det, og slik sett er å anse som sårbare. Rådet mener at det neppe kan være tvil om at trakasseringen er ment å virke krenkende og skremmende.

Rådet legger også vekt på det som synes å være brudd på bestemmelser om brannsikkerhet, personlig verneutstyr, elektrisk fare og hyppige uhell på grunn av manglende vedlikehold av arbeidsutstyr, og innendørs luftkvalitet som kan medføre helsefare. Dette kan tyde på at selskapet ikke har noe system for å følge opp arbeidsrelaterte hendelser eller sikre et arbeidsmiljø i samsvar med nasjonale krav som nettopp har til hensikt å sørge for gode arbeidsforhold. Etter rådets oppfatning er selskapets praksis et brudd på retten til trygge og sunne arbeidsforhold.

Andre normbrudd er knyttet til retten til organisering. For rådet fremstår det som om Page aktivt begrenser retten til organisering. Selskapet ser ikke ut til å ville kommunisere med fagforeningen om arbeidsforholdene og anklager om trakassering på fabrikk, samtidig som det suspenderer fagforeningsrepresentanter som tar opp slike spørsmål på ubestemt tid uten å reise formelle anklager. Dette innebærer at ansatte står uten mulighet til å ta opp arbeidsforhold med ledelsen. Retten til å organisere seg regnes for å være en forutsetning for å kunne bedre arbeidsforholdene, gjennomføre kollektive forhandlinger og hindre at andre arbeidstakerrettigheter krenkes.

Rådet konkluderer med at selskapets handlinger på flere områder bryter med internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og nasjonal lovgivning.

³³ Page Industries Ltd: Policies pursuant to Business Responsibility Report, s.3.

Rådet legger vekt på at Page ikke har bidratt til å opplyse saken. Selskapet har gitt noe informasjon om egne retningslinjer som skal hindre brudd på arbeidstakerrettigheter, men har ikke gitt adgang til inspeksjon av fabrikk. Rådet merker seg at avslaget er begrunnet med at avtalen med lisensutstederen ikke tillater inspeksjon, men at dette viste seg å være uriktig. Page har etter dette ikke svart på rådets henvendelser og heller ikke gitt kommentarer til utkast til tilrådning om utelukkelse av selskapet fra fondet. Følgelig har Etikkrådet tilgang til mindre informasjon i denne saken sammenliknet med andre liknende saker rådet har vurdert. Informasjonsunderskuddet gjelder både omfanget av normbrudd og hva selskapet gjør for å hindre normbrudd. I samsvar med omtalen i stortingsmelding nr. 20 (2008-2009) har Etikkrådet lagt til grunn at manglende informasjon om et selskaps atferd, og ikke minst manglende vilje fra selskapet til å bidra med opplysninger, i seg selv kan bidra til at risikoen for medvirkning til uetisk atferd anses uakseptabelt høy.

Etter rådets oppfatning ser det ut til at Page gjør lite for å hindre brudd på arbeidstakerrettigheter i sin virksomhet. Selskapets retningslinjer for å hindre normbrudd, blant annet når det gjelder trakassering, arbeidsmiljø og organisasjonsfrihet ser ikke ut til å være implementert. Etikkrådet legger til grunn at selskapet i praksis ikke har et system som er egnet til å forhindre, avdekke og avhjelpe brudd på arbeidstakerrettigheter i sin virksomhet. Når selskapet heller ikke bidrar med opplysninger om forholdene eller tiltak for å sikre akseptable arbeidsforhold, innebærer dette etter rådets syn at risikoen for systematiske brudd på arbeidstakerrettigheter blir uakseptabel.

5 Tilrådning

Etikkrådet tilråder å utelukke Page Industries Ltd fra Statens pensjonsfond utland på grunn av en uakseptabel risiko for at selskapet er ansvarlig for systematiske krenkelser av menneskerettighetene.

Johan H. Andresen
Leder

(Sign.)

Hans Chr. Bugge

(Sign.)

Cecilie Hellestveit

(Sign.)

Trude Myklebust

(Sign.)

Brit K. S. Rugland

(Sign.)