

Irene Nørlund

## NIKE OG ARBEIDSFORHOLD I VIETNAM

«Vi er tilfreds med at Nike skaffer tiltrengte arbeidsplasser i Vietnam, men vi er veldig bekymret for selskapets måte å behandle arbeiderne på. Nikes underleverandører utbytter vietnamesiske arbeidere på mange områder, blant annet når det gjelder lønn, arbeidsforhold, helse og sikkerhet. Nike har et godt ledelsesreglement (*Code of Conduct*), men dette brytes kontinuerlig av Nikes underleverandører i Vietnam. Nike hevder at de prøver å overvåke og iverksette dette reglementet, men så langt har selskapets metode for kontroll og iverksetting ganske enkelt ikke virket.»<sup>1</sup>

De senere årene har internasjonale organisasjoner forsøkt å motvirke de transnasjonale selskapene som tjener store penger på å utbytte billig arbeidskraft i utviklingsland. Disse organisasjonene har satt igang en internasjonal kampanje mot Nike, et stort transnasjonalt foretak som produserer jogge- og sportssko. Kampanjen mot Nike er et eksempel på hvordan det er mulig for arbeider- og forbrukeraktivister å legge press på transnasjonale selskaper for å få innført reguleringer av arbeids- og lønnsforhold og hindre den verste utbyttingen og mishandlingen av arbeiderne. Dette gjøres ved å bruke internasjonale media og store offentlige kampanjer for å komme problemet til livs.

I september 1996 holdt den nederlandske kampanjen «Nike fair play» et møte, der det ble påstått at Nike ser bort fra sitt eget ledelsesreglement (*Code of Conduct*) i Indonesia. Nikes direktør for forbrukerkontakt hadde tidligere uttalt at organisasjonen har et system for fabrikkovervåkning, etablert av firmaet Ernest & Young, for å sikre at underleverandørene følger kravene til best mulige arbeidsforhold.<sup>2</sup> Den nederlandske kampanjen gjorde egne undersøkelser som viste at arbeidsforholdene ikke er som reglementet tilsier. Kampanjen som spredte seg over hele Europa, satte søkelyset spesielt på forholdene i Indonesia.<sup>3</sup>

I mars 1997 undersøkte Vietnam Labor Watch (VLW), som er en amerikansk-basert gruppe, fem Nike-fabrikker i Vietnam. Resultatet ble lagt fram på en pressekonferanse i New York. Det ble påpekt at lønningene var under minimumstariff, arbeiderne jobbet lang overtid uten lønnskompensasjon, de hadde begrensninger på toalett-besøk, bare to glass vann pr. skift, og var utsatt for muntlig og fysisk avstraffelse og seksuell trakassering. To av de mer dramatiske beretningene forteller at en koreansk oppsynsmann slo 15 arbeidere med en sko, og en taiwansk oppsynsmann tvang 56 kvinner til å løpe rundt fabrikkens i stekende varme fordi de ikke hadde fottøy i overensstemmelse med bedriftens reglement.<sup>4</sup>

### **Et godt transnasjonalt selskap?**

Det er tvilsomt om kampanjen mot Nike har hatt noen effekt på konsernets salgsvolum. Iallfall påstår Nike selv at kampanjen ikke har endret de stigende salgstallene i 1997.<sup>5</sup> Men dette faktum er mindre viktig enn den negative omtalen konsernet har fått i internasjonale media, fordi store konsern ikke liker å ha dårlig rykte. Nike har et ledelsesreglement (etablert i 1992) som slår fast at selskapet vil etterleve lokale bestemmelser om lønn, sikkerhet og helse. Dessuten skal de behandle arbeiderne på en verdig måte. Alle arbeidere skal ha rett til å jobbe i et miljø uten trakassering, misbruk eller fysisk avstraffelse.<sup>6</sup> Det er klart enklere å gjøre Nike ansvarlig for sin egen arbeidsmiljøpolitikk enn det er med et konsern uten et offisielt ledelsesreglement. I dette henseende er Nike et av de meget få «bedre» transnasjonale selskapene.

Da det ble kjent at ledelsesreglementet ikke var blitt innført i flere sørøst-asiatiske land, måtte Nike ta affære på grunn av det store spriket mellom de vakre intensjonene og den harde virkeligheten i produksjonslandene. Når det gjelder Vietnam, dro direktøren som hadde ansvar for Nikes engasjement i Asia/Stillehavs-regionen til landet i april 1997 for å advare underleverandørene og få dem til å påse at reglementet ble fulgt. Hvis ikke dette kom i orden, måtte Nike vurdere å redusere produksjonen i Vietnam.<sup>7</sup>

Jeg har nevnt at kampanjen er et eksempel på hvordan arbeider- og forbrukeraktivister kan legge press på transnasjonale selskaper for å få innført lokale reguleringer av arbeidsforhold og lønn og hindre grov utbytting og umenneskelig behandling av arbeiderne. Det som imidlertid har vært lite fram-tredende i diskusjonen, er den generelle situasjonen i landene der utenlandsk kapital nå blir investert. Hvordan passer arbeidssystemene til de transnasjonale selskapene fra de nye industrilandene, de såkalte NIC-landene, med de lokale forholdene i Vietnam? VLW og liknende organisasjoner har til hensikt å beskytte arbeidere i utviklingsland, og de har valgt en sak som viser at transnasjonale selskaper kan være følsomme overfor press. Samtidig kommer de inn på problemområder som er sensitive for land som Vietnam.

Nike-kampanjen er en del av et interessant fenomen idag – det å appellere til «den bevisste forbruker» som gjennom sitt valg av produkt har innvirkning på transnasjonale selskapers arbeidsmiljøpolitikk. Dette fører også til oppmerksomhet om internasjonale økonomiske strukturer, og det reiser en rekke spørsmål når det gjelder reaksjoner på denne type kampanjer og hvordan arbeid er organisert i forskjellige land. Vestlige transnasjonale selskaper har skapt en høyst mangfoldig internasjonal produktkjede, og ofte med konsern fra de såkalte nye industrilandene (NIC) som mellomledd.<sup>8</sup>

Nike eier ikke fabrikkene der produksjonen foregår. Den er satt ut til andre bedrifter som fungerer som Nikes underleverandører. I Asia er det hovedsakelig til bedrifter i Japan, Taiwan og Sør-Korea. Disse bedriftene flytter ut produksjonen og investerer i land som Indonesia, Kina og Vietnam, der lønnskostnad-

ene er lave. I Vietnam er fem Nike underleverandører filialer av store foretak med sine eiere og hovedkontorer i Sør-Korea og Taiwan. I de siste fem årene har spesielt Sør-Korea blitt rammet av økonomisk tilbakegang, og lettindustrien flytter en vesentlig del av produksjonen til andre land for å oppnå høyere avkastning. En annen grunn til å flytte produksjonen ut av Sør-Korea er mangelen på arbeidskraft som er villig til å ta disse lavkvalifiserte og lavtlønnede jobbene. På toppen av dette har det vært en økning i tallet på arbeidskonflikter i Sør-Korea, som disse store foretakene unngår ved å flytte produksjonen ut av landet. Men både Sør-Korea og Taiwan er vant med at bedriftene har svært strenge og rigide kontrollsystemer for å oppnå høy produktivitet. Denne formen for arbeidsdisiplin er ukjent i flere av nabolandene.

### **Dilemmaer for globale foretak**

VLW-rapporten om Nikes praksis på det arbeidspolitiske området åpner opp for noen viktige diskusjoner. Som sitatet i begynnelsen av artikkelen viser, er ikke arbeideraktivistene imot investeringer i seg selv, for de skaper sterkt tiltrengte arbeidsplasser i utviklingsland. Kampanjen mot de transnasjonale selskapene har tatt nye former i det siste. De blir ikke lenger framstilt som fiender på grunn av sine investeringer og sin utbygging av arbeiderne, men blir heller sett på som samarbeidspartnere med det mål å få dem til å behandle arbeiderne på en ordentlig og human måte. I Vietnam er hovedanklagen fra VLW mot Nike-tilknyttede produksjonsenheter at de ikke innfrir arbeidernes grunnleggende rettigheter når det gjelder lønn, arbeidsforhold, helse og sikkerhet.

Det er et problem at de produserende foretakene kun er underleverandører for Nike. Av den grunn kan Nike bare true med å kutte dem ut hvis de ikke overholder ledelsesreglementet. På en måte er ikke arbeidsforholdene hos underleverandørene Nikes problem, fordi selskapet ikke kontrollerer varene og arbeidet: De bare administrerer kontraktene, leverer teknologien og forhandler priser med underleverandørene. Det er underleverandørene som må ta belastningen med å skape sikre, sunne og verdige arbeids- og lønnsforhold. Og det er nettopp her muligheten for overskudd ligger i denne konkurranseutsatte bransjen som sko og klær representerer. Men den virkelig store profitten finnes høyere oppe i Nikes produksjonsskjede.

Nike kan altså kutte ut underleverandører som ikke tar hensyn til ledelsesreglementet. Eller underleverandørene kan flytte produksjonen til et annet sted, endre produksjonen eller stoppe den. Sett fra toppen av foretaket er det nødvendig å undersøke hvordan overskuddet blir fordelt på de forskjellige delene av produksjonen og produktkjedene. For hvis underleverandørene blir presset for hardt, kan ikke Nike vente at ledelsesreglement deres blir gjennomført. Beslutningene om hvordan overskuddet skal fordeles, blir fattet på mellom- eller toppnivået i Nike, og disse beslutningene er basert på opplysninger om blant annet underleverandørens faktiske lønnskostnader. I Indonesia

tilsvarende arbeidernes lønn 2,2 amerikanske dollar pr. dag, mens arbeiderne i Vietnam har 1,6 pr. dollar (dvs. mindre enn 12 norske kr.) pr. dag. Dermed er Vietnam trolig et av de billigste landene når det gjelder lønnskostnader.<sup>9</sup> Til tross for uroligheter blant arbeidere i Vietnam, er tallet på konfliktsaker og antall arbeidere som er involvert i konflikter lavere enn i Indonesia. Det er etterhvert begrensede muligheter til å finne alternative steder med billig og noenlunde kvalifisert arbeidskraft, selv om det finnes eksempler på fabrikker i Pakistan som produserer Nike-sko, der daglønnen ligger på 0,6 dollar pr. dag.<sup>10</sup> Men uansett er det de utenlandske foretakene som er ansvarlige for de lokale arbeidsforholdene og arbeidslønningene.

### **Dilemmaer for lokale myndigheter og fagforeninger**

Det er også en mange dilemmaer på den vietnamesiske siden. For det første ønsker *myndighetene* å trekke til seg utenlandsk kapital for å fremme utvikling i landet, skape arbeidsplasser og avskaffe fattigdom. På den annen side bruker regjeringen fremdeles en sosialistisk retorikk, og den har etablert langvarige forpliktelser overfor arbeiderne når det gjelder verdige arbeidsforhold etter vietnamesisk standard. Regjeringen er redd for at utenlandsk kapital skal flykte fra landet, men til nå har den forsvart arbeiderne når det har forekommet konflikter med utenlandske foretak.

Myndighetene i Vietnam er i dag mistenksomme overfor de negative konsekvensene av påvirkning fra utenlandsk ideologi – som «demokratiske bølger» i den nåværende post-sosialistiske æra. Aktivistene i VLW driver balansegang for å ikke støte verken Nike-konsernet, de vietnamesiske myndighetene eller fagbevegelsen (*Vietnam General Confederation of Labour*, VGCL). Av hensyn til de to sistnevnte nevner ikke VLW fraværet av demokrati og frie fagforeninger, som er et av de mest vanlige ankepunktene fra utenlandsk-baserte politiske grupper. På den annen side har VLW undersøkt flere statseide foretak for å sammenligne med arbeidsforholdene ved Nikes fabrikker. De fant at forholdene er bedre innen de statseide foretakene. I forhold til fagforeningene argumenterer rapporten for et nærmere samarbeid mellom Nike og VGCL for å få til et bedre innsyns- og rapporteringssystem når det gjelder arbeidsforholdene, og den berømmer VGCL for å lette muligheten for å intervjuere arbeidere utenfor fabrikkene.<sup>11</sup> VLW har utvilsomt gjort et godt diplomatisk arbeid som skulle være mer eller mindre akseptabelt som utgangspunkt for forhandlinger mellom alle de involverte partene.

Dilemmaet for VGCL er at de hovedsakelig har vært aktive i de statseide foretakene. Inntil 1988, da Vietnam åpnet opp for utenlandske investeringer og det kom offisielle oppmuntringer til private økonomiske initiativ, tilhørte alle bedrifter den statlige sektor, håndverkskooperativer eller sektoren av små husholdsforetak. Fagforeningsloven ble iverksatt i 1990, men først med arbeidsmiljøloven av 1995 er det blitt obligatorisk å opprette fagforening i bedrifter

med flere enn 10 arbeidere. Så langt er ikke mer enn 20% av den utenlandskeide sektoren fagorganisert, og den private sektor (vietnamesisk-eid) er enda vanskeligere å organisere på grunn av de små enhetene. Aksjonen til VLW er dermed en utfordring for VGCL, som ikke har hatt mulighet for å gjøre mye for sine medlemmer i den utenlandskeide sektoren.

VGCL er i et lignende dilemma som de vietnamesiske myndigheter vis-à-vis utenlandsk kapital: Investeringer er ønsket velkommen for å skape arbeidsplasser til arbeidere som forlater den statlige sektor, og til den voksende arbeidsstyrken. Likedan som myndighetene har VGCL slått hardt ned på dårlig behandling av vietnamesiske arbeidere når slike saker er blitt kjent. I flere kjente saker har utenlandske fabrikkformenn som har banket opp arbeidere, drevet seksuell trakassering eller på annen måte nedverdiget arbeidere, blitt sendt tilbake til sine hjemland.<sup>12</sup>

### **Dilemmaer for arbeiderne?**

Nike hevder at arbeiderne i deres fabrikker i Vietnam kan tjene tre ganger mer enn i en statseid fabrikk.<sup>13</sup> De to kildene som har undersøkt arbeidslønningene, er den nevnte rapporten fra VLW og et nyhetsprogram i California Broadcasting System (CBS), «48 hours», fra 17. oktober 1996. I den utenlandskeide sektoren tilsvarte den offisielle minstelønnen 35 amerikanske dollar pr. måned fram til juli 1996, da den ble økt til 45 dollar. VLW intervjuet 35 arbeidere i 1997. De opplyste at de tjente mindre enn 45 dollar pr. måned i en «innlæringsperiode» på tre måneder (november 1996 - februar 1997), selv om de jobbet for fullt i produksjonen. Dette var i strid med loven som foreskriver at innlæringsperioden kan vare i maksimalt fire uker. Enkelte fulltidsjobber ble betalt ned til 38 dollar, og før juli 1996 fikk noen arbeidere bare 27 dollar (ca. 170 norske kroner) pr. måned. Reglene om stipulert overtid, som ikke skulle være mer enn 4 timer pr. dag og 200 timer pr. år, var ikke blitt overholdt i flere tilfeller. Arbeid på søndager, som ifølge reglementet skulle lønnes med 200 prosent av normaltariffen, ble ikke registrert på lønnslippen, og arbeiderne hadde ikke fått de lovbestemte fire dagers fri rundt Tet (nyttår). Dette for å nevne bare noen av bruddene på arbeidsmiljøloven.

De 35 arbeiderne som ble intervjuet av VLW, fortalte at de ikke klarte å leve av grunnlønnen, som nå var rundt 47 dollar pr. måned. Dette er basert på at et enkelt måltid bestående av ris, grønnsaker og tofu koster 70 amerikanske cents, slik at tre måltider pr. dag koster 2,1 dollar, sammenlignet med lønna på rundt 1,6 dollar pr. dag. På toppen av dette vil leie av hybel koste 6 dollar pr. måned, og helse- og sosialforsikring blir trukket fra lønna på 47 dollar. Samtlige arbeidere sa at de måtte få økonomisk støtte fra foreldre og slektninger for å få endene til å møtes.

### **Begrensede reaksjoner fra arbeiderne**

En må spørre seg hvorfor arbeiderne aksepterer disse elendige og uakseptable arbeids- og lønnsvilkårene. Har de ikke alternativer til å arbeide i slaveanstalter og rekruttskoleaktige samlebandsfabrikker hvor fysisk avstraffelse ikke er uvanlig? Protester på slike arbeidsplasser den senere tid viser at spenningen mellom arbeidere og arbeidsgivere er økende. Foretakene som produserer for Nike, registrerer arbeidsstans og gå-sakte aksjoner, men det finnes ikke noen samlet statistikk for Nike-foretakene. Informasjon fra Ho Chi Minh Byens Fagforbund sier at i alt 116 arbeidskonflikter fant sted mellom 1990 og 1996 i alle slags foretak. Av disse kom 63 konflikter etter at arbeidsmiljøloven ble innført og arbeiderne fikk streikerett. 36 tilfeller av arbeidsnedleggelse ble registrert. Når disse fordeles på type foretak, finner en at 19 av dem fant sted i koreansk-eide firma, 12 i taiwanske, 13 i statseide foretak og 14 i privat sektor.<sup>14</sup> Konfliktnivået er tydelig høyere i den utenlandskeide sektoren, men det forekommer også konflikter i statseide foretak. Utenlandske kilder registrerte 24 streiker i hele landet i 1994, 48 i 1995 og 73 i 1996.<sup>15</sup>

Men antallet større konflikter er fremdeles overraskende lavt, til tross for økningen i konfliktnivå. De fem foretakene som produserer for Nike, sysselsetter flere enn 20000 arbeidere. Alle bedriftene er etablert i løpet av de siste få årene i området rundt Ho Chi Minh-Byen, og flere nye bedrifter ble etablert i 1997. På grunn av den raske ekspansjonen innen lettindustrien, hadde arbeidsgiverne problemer med å finne nok arbeidskraft i 1996. Den nye arbeidsstyrken er ofte unge kvinner som kommer fra landsbygda, der lønningene er mye lavere enn i byene, og de har ikke noen erfaring med arbeidsmiljøet i fabrikkene.

Denne gruppen er ikke lett å få organisert. Når de unge kvinnene blir mer erfarne, blir de en del av den gruppen som ofte skifter jobb avhengig av lønn og arbeidsforhold, de såkalte «job-hoppers». Disse mer erfarne arbeiderne vil sannsynligvis foretrekke å si opp jobben heller enn å gå inn i en arbeidskonflikt. Denne trenden er bare mulig på grunn av den blomstrende økonomien i Ho Chi Minh-regionen de siste årene. Antallet prosjekter med utenlandsk investering økte med flere hundre bare i 1995-96, og de fleste av dem er konsentrert i den sørlige delen av regionen.

### **Noen avsluttende kommentarer**

Hvis situasjonen i Nike-fabrikkene sammenlignes med forholdene i andre foretak i Vietnam, så er det to forhold som må vurderes. Fra min egen forskning i Vietnam vet jeg at arbeidernes lønn i disse fabrikkene ikke er vesentlig forskjellig fra hvordan det er ellers. Lønningene innen den utenlandskeide sektoren er imidlertid blant de laveste, og foretakene synes å følge en strategi der de maksimerer sine overskudd ved å minimere arbeidernes goder. Klagene på lang arbeidstid, ubetalt overtid og arbeid på søndager finnes i alle sektorene, men spesielt i denne typen industri. De oppgitte utgiftene til mat og bolig kan

nok være noe overdrevet, eller i det minste kan det finnes billigere alternativer enn det som er framlagt i VLW's rapport.

Problemet er trolig større når det gjelder de arbeidspolitiske forholdene som er etablert i utenlandske foretak, spesielt de som har eiere fra asiatiske land. Arbeidsdisiplinen der er mye tøffere enn i bedrifter som er vietnamesisk-eide. Det er en sterkt hierarkisk struktur mellom arbeidere og ledelse som ikke er vanlig i vietnamesiske foretak, og fysisk avstraffelse er fremmed i den vietnamesiske arbeidskulturen. I statseide foretak er det stor forståelse for arbeidernes sosiale behov, selv om det er blitt mindre av det i reformperioden siden midten av 1980-årene. Ekstrainntekter, som den årlige bonus, er en form for overskuddsdeling som arbeiderne verdsetter høyt, men som sjelden anvendes i den utenlandske sektoren. Fagforeningene i de statseide fabrikkene er en viktig kanal for å kommunisere misnøye blant arbeiderne til ledelsen, og de er viktige for å få løst problemene før det bryter ut åpen konflikt. Så selv om de nominelle lønningene kanskje ikke er mye høyere i den statlige sektoren, så er arbeidsforholdene relativt mye bedre. Men i den private nasjonale sektoren er arbeidsforholdene mindre trygge og i de fleste tilfeller verre enn i den utenlandske sektoren.

Arbeidsregimet i den utenlandske sektoren av industrien viser en kulturkollisjon med lokale tradisjoner i Vietnam. Dette er sannsynligvis den viktigste grunnen til misnøyen og konfliktene som oppstår. Arbeidsforholdene er nok blitt bedre og lønningene høyere i Vietnam de siste to tiårene. Men når Vietnam nå i økende grad blir en del av det globale markedet, kan forholdene der sammenlignes med andre land. Etter innføringen av arbeidsmiljøloven i 1995 har arbeiderne dessuten fått arbeidsmiljøstandarder som det kan henvises til.

*Oversatt fra engelsk av Elin Buholm*

## NOTER

- 1) *Nike Labor Practices in Vietnam*, Vietnam Labour Watch (VLW), 20.11.97.
- 2) «NIKE: Dodgy Footwork», *News from Irene*, nr 24/25, februar 1997, s. 21. Brev fra Susan C. Schmidt, direktør, *Consumer's Affairs*, Internett, 12.11.96.
- 3) Jeff Ballinger og Claes Olsson (red.): *Behind the Swoosh. The Struggle of Indonesians Making Shoes*. Global Publication Foundation og ICDA, 1997.
- 4) *Nike Labor Practices in Vietnam*, Vietnam Labor Watch, 20.03.97.
- 5) «Nike sprintede uden om medieskandalen», *Politiken*, 30.04.97, s. 4.
- 6) «The Global Sweatshop», *FEER*, 19.09.96, s. 5; og «Nike to axe sweat shop contractors», *Vietnam Investment Review*; 7.-13.04.97, s. 1.
- 7) «Nike to axe sweat shop contractors», *Vietnam Investment Review*. 7.-13.04.97, s. 1.

- 8) Se David A. Smith: «Going South: Global Restructuring and Garment Production in Three East Asian Cases», *Asian Perspective*, vol. 20, nr. 2, 1996, s. 211-41.
- 9) «NIKE: Dodgy Footwork», *News from Irene*, nr. 24, 25.02.97, s. 21, utgitt av Vietnam Labor Watch.
- 10) *Nike Labor Practice in Vietnam*, Vietnam Labor Watch, 20.03.97.
- 11) *Nike Labor Practices in Vietnam*, ibid.
- 12) Intervju med Hoang Thi Khanh, president i Ho Chi Minh City Confederation of Labour, og visepresident for VCGL, 06.06.97.
- 13) *Nike Production Primer*, s. 2, og 8, sitert i Vietnam Labor Watch: *Nike Labor Practice in Vietnam*, op.cit.
- 14) «Workers Welcome a five day week», *Vietnam Investment Review*, 10.-16.03.97, s. 5.
- 15) Meddelelse fra «The Committee for the Defence of Workers Rights in Vietnam», Frankrike.

---

## THE GLOBAL GAMBLE

Washington's Faustian Bid for  
World Dominance

PETER GOWAN

February 1999

Paperback  
ISBN 1-85984-2  
£40 / US\$60

280 pages

In *The Global Gamble*, Peter Gowan argues that, since the collapse of the Soviet bloc, the US government has been pursuing a global empire – a unipolar world in which Washington can control and shape the pattern of economic and political change in all regions of the globe. Only by understanding this ambition can we grasp the dynamics of international politics and economics in the contemporary world.

Gowan explores the origins and distinctive forms of Washington's imperial project, from the collapse of the Soviet bloc through to the Gulf war of 1991, developments in the European Union, the enlargement of NATO and East Asian financial collapse. He also explores the efforts of various neo-liberal intellectuals to legitimate the American project in terms of liberalism. He concludes that the US Faustian project is almost certainly doomed to failure and unless plans are made now for such an eventuality, the world could face grave and possibly catastrophic breakdowns early in the next century.

  
Verso  
London