

Röda korsets folkhögskola  
Rättvis handel  
Januari – december 2007

Den sociala premien  
- en ny form av bistånd eller början till  
ett bättre liv?

**Slutrapport Premie Väst**

*Ansvarig grupp:*

*Erika Charpentier, Johanna Larsson,*

*Martin Andersson och Karin Källström*

## **1. Inledning**

### **1.1 Frågeställning**

Rättvis Handel är på ytan ett mycket konkret begrepp, men för alla som börjat sätta sig in i detaljerna kring rörelsen står det klart att det hela är ganska komplext. Ett sätt att skapa en rättvisare värld, som i sin tur leder till nya problem och valmöjligheter. Åt vilket håll vill vi att rörelsen ska gå? Vad är en rättvis lön? Vad är rimliga krav att ställa på människor med helt andra förutsättningar än de vi har? Hur snabbt kan man vänta sig en förändring av människors liv? Att rättvis handel är en rörelse som fortfarande är på väg står klart för de flesta som väljer att köpa sitt hantverk i en Världsbutik.

Men med den märkning, som vi idag kan hitta på varor i våra konventionella butiker, tillkommer helt andra krav. När du står i din butik och ska köpa kaffe eller vin ska du direkt, när du ser denna logga veta att den som producerat det du ska konsumera lever ett värdigt liv och får ut någonting av att du lägger några kronor extra.

Vi bestämde oss för att titta närmare på den sociala premie som utgår till alla de producenter som är anslutna till FLO-systemet, dvs. de som odlat de råvaror, och i en del fall även framställt den slutprodukt, som i din butik är märkt med symbolen Fair Trade. Anledningen till detta var att vi ville få se konkreta exempel på hur Rättvis Handel kan förändra livet både på ett personligt plan och för hela samhället. Personer från tidigare kurser vittnade om att kunskapen om Fair Trade bland många av arbetarna på farmerna var mycket låg. Eftersom premien är en konkret summa pengar, som ska investeras i någonting som kommer arbetarna till del, kände vi att detta borde vara något av det första som människor kommer i kontakt med. För oss kändes det intressant att undersöka en fråga där man kunde prata med folk på en nivå de förstod och kunde ta till sig, för att det skulle bli en dialog och inte bara en observation av vad vi ifrån Europa tycker och tänker.

En annan anledning till att vi ville undersöka premien är att det inte är någonting som gemene man känner till om Fair Trade. Att arbetarna får bättre arbetsförhållanden och en drägligare tillvaro känner de flesta till. Premien är ingenting som nämns i första hand, trots att det för många producenter kan handla om ganska mycket pengar och avgörande skillnader. Man kan fundera över vad detta beror på. Kan hända är det någonting som för lätt kan sammankopplas med välgörenhet och bistånd. Kan man se på den som någon form av bistånd eller är det någonting helt annat? Vi menar att det inte är det, trots att pengarna ska användas till vissa specifika saker, eftersom premien är en del av vinsten på en produkt som tillverkats, en del av företagandet.

Vi valde att besöka fyra väldigt olika producenter i Sydafrika och Namibia, med mycket olika förutsättningar för att få en så bred bild som möjligt av frågan. Producenterna har producerat för Rättvis Handels-rörelsen under olika lång tid, har olika ägandeformer och har olika ekonomiska förutsättningar. Vi valde att koncentrera oss på ett relativt litet antal producenter, för att i stället ha längre tid på oss att bilda oss en uppfattning hur företaget fungerade och vad människor tänkte.

### **1.2 Beskrivning av de besökta producenterna**

Tre av farmerna; Stellar Winery& Farming, Komsberg Farming samt Eksteenskuil är med i FLO-systemet och producerar vindruvor i olika form:

Stellar, är ett stort familjeägt företag som främst producerar vin. Man har varit aktiva inom Fair Trade relativt länge, är en av Sydafrikas största producenter av Fair Trade-vin och har hunnit få premieutdelning under ett antal år.

Komsberg Farming är ett nystartat företag som i första hand producerar bordsdruvor. Farmen ligger mitt ute i Kalahariöknen, vid Oranjeflod en i Namibia. Man har bara producerat för Fair Trade under ett par år och fick sin första egentliga premie 2006.

Eksteenskuil är ett kooperativ som främst producerar vindruvor för russinframställning. Det är ett av de endast tre kooperativ i Sydafrika som är anslutna till FLO, och har varit med länge i rörelsen.

Den fjärde producenten, Khoisan Salt, är en producent som inte är med i FLO-systemet, men som producerar för Rättvis Handelsrörelsen, bl. a till Världsbutikerna i Sverige. Khoisan Salt får alltså ingen premie, men vi hade hört av tidigare kursdeltagare att man på eget bevåg och med finansiering av andra organisationer har startat upp andra typer av sociala projekt, och vi valde därför att besöka företaget för att ha någonting att jämföra premien med.

Utifrån våra besök hos dessa fyra producenter ville vi alltså undersöka hur Rättvis Handel och då specifikt den sociala premien påverkar individers liv och samhällets utveckling. Hur bestämmer man vad premien ska användas till? Vad används den till? Är systemet med en premie bra eller bör det förändras i något avseende? Detta är några av de frågor vi tittade närmare på under två veckors tid 2007 i västra delen av Sydafrika och södra Namibia.

## **2. Disposition**

För att göra vår frågeställning, *hur påverkar den sociala premien individers liv och lokalsamhällets utveckling*, mer begriplig, kommer vi att börja med att förklara några centrala begrepp i vår uppsats. I avsnitt 3 kommer vi därför att gå närmare in på vad FLO innebär och berätta mer om den sociala premie som utgår till de producenter som är med i organisationen. Därefter följer i avsnitt 4 en sammanställning av vad man, utifrån vad vi sett i Sydafrika, valt att använda premien till. I avsnitt 5 och 6 berättar vi, med hjälp av exempel från olika människor vi mött under resan, om våra erfarenheter av hur premien och joint body har påverkat framtiden för individen respektive lokalsamhället. I det sjunde avsnittet ger vi ett exempel ifrån en producent som inte är ansluten till FLO, men som ändå arbetat fram metoder att hjälpa sina anställda som på vissa sätt liknar en premie. Slutligen i avsnitt 8 och 9 kommer vi att lägga fram vår syn på vilka problem och möjligheter som finns med premiesystemet som det ser ut idag och göra en avslutande kommentar kring vår frågeställning.

## **3. FLO och premien**

### **3.1 FLO**

Fairtrade Labelling Organizations International (FLO) skapades 1997 och är en paraplyorganisation för de olika nationella märkningsinitiativen och producentgrupper inom rättvis handelsrörelsen. FLO har som arbetsuppgifter att utveckla standarder för hur handeln inom den rättvisa handeln ska fungera, att rådgiva producenter i dess arbete och att kontrollera att producenterna lever upp till de standards som man fastslagit. Syftet med dess arbete är att gynna småskalig produktion, att främja en hållbar produktion samt att garantera ett rättvist pris och en extra premiepott som ska användas i sociala projekt för att utveckla närsamhället.

FLO består utav två delar: FLO international och FLO-CERT. FLO international utvecklar och utvärderar kriterier. För att försäkra sig om ett transparent och tillförlitligt system ses kriterierna över och utvecklas av en annan del av FLO; FLO Standards Committee. FLO international ger även experthjälp och råd till producenter och hjälper dem att få sina produkter sålda. FLO-CERT kontrollerar att producenter och eventuella mellanhänder lever upp till de standards som man har satt upp. I genomförandet av kontrollerna arbetar man med ett nätverk som består av över 60 självständiga inspektörer vilka gör regelbundna kontroller och rapporterar till FLO-CERT.

### **3.2 Premien**

Till de producenter som är med i FLO-systemet utgår en social premie som bestäms av företagets försäljning av Fair Trade-märkta produkter. Dessa pengar betalas ut en gång om året till företagets joint body. Joint bodyn har en central roll inom FLO-systemet och är det organ som beslutar över användningen av premiepengarna och dess projekt. Den har även som uppdrag att informera arbetarna om rättvis handel och premien samt att kontinuerligt uppdatera dessa om hur projekten fortlöper. Joint bodyn består av representanter från både arbetsstyrkan och ledningsgruppen. Dessa ska väljas demokratiskt genom röstning och godkännas av generalförsamlingen som består utav hela arbetsstyrkan. Joint bodyn ska representera alla de grupperingar som arbetar på farmen och utgöra en mångfald med avseende till exempelvis kön, facklig representation eller annan arbetargrupp och anställningsform (så som säsongarbetare och fast anställda).

Tanken med joint bodyn är att både ledning och arbetare ska ta ett ansvar för den sociala välfärden i sitt närsamhälle. Både arbetare och företagets ledning har något att bidra med in om joint bodyn eftersom arbetarna bäst känner till de levnadsvillkor man har och de behov som finns, medan ledningen kan komma med expertis och råd, samt organisera projekten.

Det finns ett antal kriterier som de projekt som genomförs med premiepengarna måste möta. För det första ska projekten vara till kollektiv nytta snarare än individuell. Projekten ska i första hand svara mot de problem som av arbetarna anses vara mest akut. Man ska verka för att projekten ska vara så hållbara som möjligt, både socialt, ekonomiskt och miljömässigt. Premien ska inte användas till sådana projekt som egentligen är företagets eller statens skyldighet. Premien är tänkt att ge ett mervärde till farmen och ska därför inte användas till sådant som redan finns.

För kooperativ gäller särskilda regler. Kooperativt ägda företag får, till skillnad från andra företagsformer, använda premiepengarna till att utveckla företaget och dess produktion. De kan därmed använda premien till sådana saker som ökar farmens värde, exempelvis genom att rusta upp företagets lokaler eller köpa utrustning till företaget. Eftersom ägarna och arbetarna i ett kooperativ är desamma blir ju en investering i farmen automatiskt en investering som förbättrar odlarnas liv.

### **4. Vad har premiepengarna använts till?**

Under våra fältstudier fick vi se en rad olika exempel på projekt som uppstått med hjälp utav premien:

På Stellar Winery har man, men premiepengarnas hjälp, investerat i en större vinodling vars druvor säljs till Stellar Winery. Tanken med detta är att man på så sätt ska kunna öka den pott som premiepengarna består av. Man tänker även långsiktigt genom att finansiera en liten vingård på skolans tomt så att barnen på ett tidigt stadium lär sig om konsten att producera bra

druvor. Joint bodyn har också påbörjat ett grönsaksodlingsprojekt, där inkomsterna ska gå till yrkesutbildningar åt de anställdas barn. De anställda går också kurser i vinprovning och lär sig hur man ska uppskatta ett fint vin för att på så sätt minska problemen med alkoholmissbruk. Den sociala premien har även använts till att betala datalektioner och till att skapa ett nyhetsbrev av och för arbetarna som informerar om de projekt som uppstått. Framöver har man planer på att köpa in en eller två bussar till de säsongsanställda för att dessa på ett smidigt sätt ska kunna ta sig till och från arbetet. Stellar Winery och Stellar Farming ligger nämligen avsidet till och det är endast de fast anställda som bor i närheten av Stellars odlingar och fabrik.

Komsberg farming fick sin första premiepott 2006 och eftersom skörden det året var god fick man en premiepott som man ansåg var stor på 90~500 namibiska dollar (motsvarande summa i kronor). Eftersom man först fick dessa pengar för ett år sedan hade de inte riktigt kommit igång med sina projekt när vi besökte dem. Man hade dock många idéer och planer för vad premiepengarna skulle kunna användas till. Veckan efter vi hade åkt startades ett dataprojekt med syfte att ge de arbetare som ville en grundläggande datautbildning. För att kunna hålla dessa utbildningar har man även köpt in två datorer. Denna datautbildning kostade en liten summa för deltagarna. Man hade också påbörjat ett projekt för att lära kvinnor att sticka, vilket var ett försök att ge kvinnorna en inkomst under en större del av året då många är säsongarbetare. Man har också infört kontantlån och studielån. Kontantlånen är ett sätt att hjälpa familjer och individer vid akuta behov, exempelvis ifall någon släkting blir sjuk och man måste köpa in dyra mediciner. Studielånen, som en person hittills har utnyttjat, har en 10 procentig ränta på totalbeloppet vilket gör att premiepotten kan bli växa. För att undvika att pengarna går till andra saker än studierna ger man inte pengarna direkt till arbetarna utan betalar istället den aktuella avgiften till skolan.

Något som visat sig vara särskilt populärt att använda premiepengarna till är förskolor till de anställdas barn. På både Stellar Winery, Komsberg farming och Eksteenskuil har förskolor startats som delvis finansierats utav premien. I vissa fall (exempelvis på Stellar Winery) har också företaget varit med och finansierat förskolan.

På det kooperativ vi besökte, Eksteenskuil, hade pengarna förutom att gå till förskolan även använts till utrustning på den lokala skolan och till att köpa in gemensamma traktorer och andra jordbruksredskap. Eksteenskuil får i genomsnitt cirka 350~000 – 450~000 rand per år ifrån premien (vilket motsvarar samma summa i kronor). Jordbruksredskapen ingår i tre gemensamma pooler av jordbruksredskap som delas upp efter kooperativets tre huvudgrupperingar; den norra, den mittersta och den södra delen. Man har också genomfört utbildningar för jordbrukarna och lärt ut olika jordbruksmetoder. Premien har delvis finansierat löner till de kontorsanställda på företaget. I framtiden hade man planer på att starta ett soppkök för jordbrukare och arbetare i kooperativet och att starta någon form av kvinnoprojekt.

## **5. Hur påverkas individen?**

Individer som påverkas av den sociala premien finns överallt på farmen, i joint bodyn, på fältet, i närsamhället, barnen på dagis, familjemedlemmar. Det är svårt att se vad man ska begränsa sig till men det är just det som är poängen med premien, den ska vara tillgänglig för alla, alla ska få vara delaktiga i teorin. Sammanfattningsvis kan man utläsa i många av de möten vi har haft att arbetarna som vi träffat har fått en positiv framtidssyn för egen del och för sin familj. Människan växer med ansvar och de vi har träffat har i mångt och mycket tagit Fair Trade på stort allvar. Vi har främst sett det på Komsberg men även hos Stellar och på

Eksteenskuil. Premien har gett människor möjligheter att satsa på sina barn, samtidigt som de får möjlighet till egen utveckling. Vi märkte även att nivån man ville hålla på joint bodyn var hög. Paul Milembe som var ordförande i Komsbergs joint body betonade vikten av läskunnighet och att en brist på läskunnighet inte är förenlig med Fair Trade, eftersom man måste förstå innebörden. Redan här har man en rätt hög tröskel på den joint bodyn. Många av de från joint body vi träffade var redan ambitiösa och hade ofta kommit upp en bit i företaget. Berty Jones som satt i joint body på Stellar Winery har en bakgrund som gruvarbetare och vaktmästare när han började på golvet i vinproduktionen. Idag jobbar han i hela ledet, basar över flera och har även hand om smaksättandet av vinet samt har fått representera företaget på mässor utomlands.

Enligt dem själva så hade denna möjlighet inte funnits i ett ”vanligt” företag. Vi ska ta några faktiska exempel på hur folk har påverkats och hur deras upplevelser har varit. Monday Shiimi sitter också i joint bodyn på Komsberg Farming i Namibia. Hon uppger att utan Fair Trade och premien skulle hon inte ha haft samma möjlighet att påverka. Med hjälp av pengarna har joint bodyn köpt datorer och startat en kurs i datakunskap. På det viset har hon möjlighet att ge något tillbaka, som hon säger, till folket. Empowerment handlar om att man genom förverkligande får makt att påverka sin och andras situation. När man tittar på Namibias höga arbetslöshet och låga utbildningsnivå är det inte svårt att förstå att folket tappar ambitionen om det inte finns möjligheter. Skulle sådana premieprojekt som är förvärvade genom sin egen möda kunna öka ens möjligheter till framtidsutsikter?

Bönderna utanför Upington har gått samman i kooperativet Eksteenskuil. Där äger man inga jättearealer och man är tillsammans med sina grannar ansvariga själva för produktionen. Storleken på skörden är mer avgörande för dessa än för en fast anställd på ett företags farm. På Eksteenskuil har man varit med länge, är etablerad e inom Fair Trade-marknaden och har som tidigare nämnts en rätt så hög premieandel. Bonde nummer 110, Johannes, har jobbat länge och hårt inom gruvbranschen och har bött på flertalet ställen tills han hittade till sin nuvarande farm på fyra hektar. När vi möter honom håller han på med den årliga ansningen av rankorna inför vintern. Han berättar hjärtligt om sina erfarenheter om Fair Trade. Överlag är han nöjd med samarbetet och vi försöker ta reda på vad som har hänt med premien. Bönderna där har kunnat investera i maskiner och har kunnat se fram emot en stabilare framtid. En del av premiepengarna har satsats på utbildning, exempelvis så hade man precis haft ”farmers day” där man hyrt in experter som kommit med tips och tricks. Speciellt kunde man se att det glimmande till extra när han berättade att man hjälpte skolorna i kommunen med material, bland annat hade man köpt bärbara datorer. Att upptäcka att man inte behöver stagnera, att ens öde inte behöver vara ens barns och att situationen går att påverka är en av de saker vi har upptäckt som man kan se generellt hos de vi träffat. Med förtroendeuppdraget får man en nyvunnen stolthet som man ska förvalta på bästa möjliga sätt.

## **6. Hur påverkas närsamhället?**

Vi har på de olika producentbesöken sett vilken verkan den sociala premien kan ha på närsamhället. Med närsamhället, eller ”community” menas oftast de personer som har en relation till farmen på något sätt, vanligen de som arbetar där. Vi menar att detta ämne är komplext och skulle kräva djupa undersökningar men att vi här i denna rapport kan se några lite ytligare konsekvenser. Gränserna mellan påverkan på individ- och samhällsnivå är hårfina. Det är ju trots allt individer som utgör samhällets hörnstenar. Detta är anledningen till att vissa punkter i det här avsnittet och det föregående går in lite i varandra.

Valet av ändamål för premiepengarna är det som styr hur närsamhället sedan kommer att påverkas. Vad premien används till påverkas av flera faktorer: organisationsform, var farmen/kooperativet geografiskt ligger, hur stor arbetsplatsen är, och givetvis arbetarnas individuella önskemål.

Ett tydligt avtryck av den sociala premien i närsamhället är möjligheten att *förena yrkesliv med familjeliv*. Det starkaste exemplet på detta är möjligheten till barnomsorg under arbetsdagarna. I området kring Stellar Winery, Trawal, är det vanligt med ensamstående mödrar. Utan möjlighet till dagis skulle ett vanligt arbetsliv inte vara möjligt. Möjligheten till transport mellan hemmet och arbetet är också viktigt för att få vardagen att gå ihop, och exempelvis som familjefar kunna komma hem i veckorna.

Genom olika typer av utbildningar *höjer man kunskapsnivån i befolkningen*. Olika producenter väljer att lägga premiepengarna på olika utbildningar. Den demokratiska processen i joint bodies och Management Committees gör det möjligt för närsamhället att förvärva de kunskaper som individerna efterfrågar. Datorkurser är särskilt populära, detta såg vi exempelvis i Namibia. Det finns också utbildningar som höjer närsamhällets kompetens i det direkta arbetet i regionen, såsom workshops i jordbruk.

*Materiella resurser* inbringade av premien leder till framgångar för samhället i det långa loppet. Att exempelvis få tillgång till moderna arbetsredskap underlättar produktionen och skapar bättre förutsättningar för bra inkomster. I kooperativet EFA var det möjligt att få "starta-eget-lån" för att komma på fötter och starta upp en business. Enligt oss har varje människa rätt till en startsträcka. Vi har också sett att nya staket (om än omdiskuterat) kan skapa en oerhörd stolthet i närsamhället och man kan känna en betydande självaktning över området man bor i. Man ska nog akta sig för att underskatta betydelsen av materiella ting..

Den sociala premien kan leda till många materiella och funktionella resurser men även till *mobilisering* och en *känsla av samhörighet* mellan samhällsmedlemmarna. Vi tyckte oss se att processen och delaktigheten som joint body innebar ofta lämnade ett kraftigare avtryck än pengarna i sig. Här blev man en enhet med gemensamma frågor och gemensamma beslut. Vi menar att det finns en oerhörd kraft i detta, av vilken frukterna med all sannolikhet kommer att skördas under många år framåt. Sett ur ett samhällsperspektiv är det en stor förändring för befolkningen att gå från inget mandat alls till att få sin röst hörd i fattandet av viktiga beslut. Andra exempel på sociala projekt som leder till mobilisering och en känsla av samhörighet är Stellar Winerys nyhetsblad som är av, om och för arbetarna. Ännu ett är Komsbergs kvinnogrupp där man träffas regelbundet, lär varandra sticka och diskuterar olika saker. Att få ta del av viktiga beslut gällande arbets- och hemmiljö leder dessutom till en *ökad känsla av makt över sin situation och sitt samhälle och därmed till hopp inför framtiden*.

## **7. Alternativ till premien**

För att få ett exempel från ett företag som inte är knutna till FLO, men som ändå arbetar med någon typ av förmåner för sina anställda, valde vi att besöka Khoisan Salt på Sydafrikas västkust. Ifrån tidigare års kurser, som besökt företaget, har vi förstått att även Khoisan Salt sysslar med verksamhet som liknar FLO:s premiesystem. Arbetarna på Khoisan kan söka medel ur "The Fair Trade Trust" som kommer ifrån ett samarbete mellan Turqle Trading och Fair Trade Organizatie i Holland. Genom denna fond kan man få utbildning inom ett antal olika områden, däribland genusfrågor, första hjälpen, ekonomi, datakunskap och körlektioner.

Dessa initiativ är på många sätt bra och ger naturligtvis de anställda ett försprång jämfört med personer som arbetar på andra liknande företag, men utifrån vad vi har sett så är det ändå flera betydande skillnader mellan dessa typer av fonder och den sociala premien.

– Pengarna kommer ifrån en extern organisation och arbetarna har ingen möjlighet att påverka hur stor denna summa kommer att bli. Det blir mer en typ av bistånd.

– Vilka kurser som erbjuds väljs av ledningen och det blir ett mer förmyndaraktigt sätt att erbjuda utbildning som man tycker att de anställda behöver.

Den allra största skillnaden, som vi ser det, är att den viktigaste biten av premiens betydelse inte finns med i Khoisans fonder. Den del som handlar om empowerment, demokrati och inflytande. Det vi många gånger såg som det viktigaste med premien var att människor fick tänka självständigt och formulera sina önskemål. Man fick rösta på någon man hade förtroende för, eller blev kanske t o m upptagen i en joint body där man tillsammans kunde starta upp projekt. Dessa projekt gick bättre och kunde blomstra mer om företaget växte, vilket innebär att man får ett intresse i det företag man arbetar i. Inga av dessa positiva effekter kunde vi se på Khoisan Salt. Vi vill dock påpeka att denna rapport handlar om just premien, och vilka effekter den har på människor. Mycket av det vi såg på Khoisan Salt var bra och imponerande, och det kan t o m vara så att dessa typer av fonder är mer realistiska då man betänker den speciella situation som råder i Sydafrika efter Apartheid. Att inga svarta eller färgade människor har fått en ordentlig utbildning gör också att det kan vara just de typer av utbildningar, som Khoisan erbjuder sina anställda, som behövs.

## **8. Diskussion**

Under vår resa har vi, som vi tidigare beskrivit, funnit många exempel på den nytta som Rättvis handel och premien kan göra. Individer växer med det ansvar förvaltningen av premiepotten ger upphov till. Människor har kunnat ta del av nya gemensamma nyttigheter såsom skolor, dagis, datacentra och utbildningar av olika slag. Känslan av samhörighet växer när man arbetar för något tillsammans. I denna del vill vi dock även ta upp några aspekter av premien som kan vara mer problematiska.

Ett sådant förekommande problem är att vissa producenter upplever det som bekymmersamt att premien inte kan användas till vad man vill. Nellie på Eksteenskuil ansåg att eftersom bönderna i kooperativet är så fattiga att de ibland inte har mat för dagen, borde dessa kunna använda premiepengarna individuellt för att exempelvis köpa mat. Riktlinjerna för användningen av premien kan diskuteras och det finns, som rapporten i stort samt ovanstående exempel visar, både för- och nackdelar med systemet. På Eksteenskuil har man nu funderingar på att starta ett soppkök för jordbrukarna för att på så sätt lösa problemet med matbristen kollektivt. Trots Nellies viktiga synpunkt anser vi dock att det finns ett värde i att man tillsammans löser gemensamma problem och att samhället som helhet kan ta del av de förmåner som premien kan skapa. Särskilt i ett samhälle som Sydafrika där de missgynnade delarna av befolkningen inte fått någon utbildning eller vana i att vara kreativa och skapande på egen hand. På så vis kan premien även leda till bestående resultat, exempelvis i form av en skola eller en förskola.

Att kräva att man ska använda pengarna på ett visst sätt kan också uppfattas som förmyndaraktigt av människor på plats. Varför ska man inte själva få bestämma vad man bäst behöver? Skulle vi i Europa tycka att det är ett okej system? Men det stora problemet för Nellie och andra i samma situation är snarare att man inte kan få ett så bra pris för sina

produkter som skulle krävas för att kunna leva på inkomsterna från jordbruket. Detta problem är dock oerhört komplext och Fair Trade och premien kan endast ta små steg för att förbättra situationen. De färgade jordbrukarna i Eksteenskuil har på grund av Sydafrikas historia endast fått tillgång till små plättar av mark med svåra odlingsförutsättningar. De pågående landreformerna i Sydafrika skulle för dessa vara en viktig väg för att kunna utvidga sitt jordbruk och därmed kunna få en inkomst som det går att leva på.

Ifall premien skulle delas ut till individer istället för till en joint body skulle det även uppstå problem med fördelningen av premiepotten. Vilka ska få ta del av pengarna? De som arbetar på farmen i nuläget eller de som arbetade där under det verksamhetsår som premien baseras på? Hur mycket ska de säsongsanställda få?

Fördelningen av premiepengarna är dock svår än idag. Särskilt svårt är det att finna sätt att gynna de säsongsanställda, eftersom dessa endast arbetar under vissa perioder och eftersom de i många fall inte bor på eller i anslutning till farmen. Då de säsongsanställda bor på spridda platser och ofta har långa avstånd till farmen är det svårt att låta dessa ta del av premiepengarna, men det är inte omöjligt. Ett sätt att erbjuda något även till den tillfälliga arbetskraften kan vara att erbjuda utbildningar även för dem. Ett annat sätt kan vara att, såsom Stellar har planer på, köpa bussar som kan förenkla de säsongsanställdas transporter till farmen (även om också detta kan försvåras av långa avstånd).

Något som vi stött på på flera håll under vår studieresa är att det kan vara svårt att urskönja vad som blivit gjort tack vare premien och vad som bekostats av andra eller rentav av farmägaren. Även om det finns papper på det någonstans gör det ju att farmarbetarna själva inte riktigt vet vad Fair Trade ger. Man blandar ihop organisationerna och det hela blir ganska förvirrande. Så trots att potten ger den kanske tydligaste vinsten för en arbetare inom Fair Trade, så är det samtidigt svårt att säga vad som skulle ha skett även utan premien på annat sätt. Gränsen mellan schysst handel och bistånd blir ibland hårfin.

Under våra fältstudier har vi också kunnat se att tanken om att premien ska gynna samhället i stort inte riktigt fungerar. De farmer vi besökte låg avskilt med få eller inga närliggande städer eller större samhällen. Därmed kom premien endast farmernas anställda (och ibland också dessas anhöriga) till del. Det innebär också att dessa förmåner förloras om man slutar att arbeta på farmen eller om man flyttar därifrån. Vi hade hoppats att premien hade gynnat ett samhälle utanför farmlivet, men det verkar som detta är svårt att förena på en del ställen där farmen är ett isolerat samhälle på landsbygden.

## **9. Avslutning**

Visst kan man se premien som någonting omständligt och onödigt. Ger man bara alla människor värdiga löner, god utbildning och dräglig arbetsmiljö så skulle den inte behövas. Det kan ses som en förlegad form av hjälp att öronmärka pengarna på ett sådant vis och vi kunde känna, särskilt på Eksteenskuil att man kanske hellre hade velat få pengarna direkt till sin familj, att köpa det nödvändigaste för. Självklart är detta önskemål som FLO måste ta hänsyn till, särskilt i fallet kooperativ, där människors frihet är en annan. Trots detta känner vi att premien är en viktig del av FLO och känslan vi fick från många håll var att på plats i Sydafrika är det faktumet att premien finns som gör den stora skillnaden mellan att vara med i FLO eller att inte vara det.

I ett land som Sydafrika, där arbetsmarknadslagstiftningen är på en relativt hög nivå och där lönerna, trots att de inte är mycket att hurra för, går att överleva på, märks inte rättvis handel

genom en mycket högre lön eller mycket bättre arbetstider. Det är helt enkelt inte det mest skriande behovet. Det man verkligen behöver efter decennier av förtryck genom Apartheidstyret, är makt att förändra sitt liv, att fatta sina egna beslut, att kunna organisera sig för att förbättra sin tillvaro. Rättvis Handel har en lång bit kvar innan man kan besöka producenterna i Södra Afrika och säga sig vara nöjd med vad man ser. Men FLO har inte funnits i regionen särskilt länge, och vi tyckte oss kunna skönja hopp om en ljusare framtid och att genom joint body kunna hjälpas åt att tampas med de problem som uppstår.