

Etiska koder – ett steg på vägen

En fallstudie från citrusindustrin i Sydafrika, den 4 till den 13 juli 2005



Linnea Finnstedt (sallywag_linnea@hotmail.com)

Theresia Hägglund (theresia.hagglund@redcross.se)

Lisa Larsson (lisa.larsson.rk@folkbildning.net)

Cecilia Rolf (ceciliarolf@yahoo.se)

Röda Korsets Folkhögskola, Rättvishandelskursen 2005

Innehållsförteckning

1. Summary.....	4
1.1. Working conditions	
1.2. Working environment	
1.3. Organisational rights and workers' possibilities to influence their working situation	
1.4. Discrimination	
1.5. FLO-certified farms	
1.6. Codes of conduct	
1.7. What workers would like to improve	
1.8. Our recommendations to Saba	
2. Inledning.....	8
3. Bakgrund.....	9
3.1. Det sydafrikanska samhället	
3.2. Jordbruket i Sydafrika	
3.3. Den sydafrikanska citrusindustrin	
3.4. Jordreformen	
3.5. BEE	
3.6. Lantarbetarfack i Sydafrika	
3.7. Den sydafrikanska arbetsmarknadslagstiftningen..	
3.8. Rättvisemärkt	
4. Metod.....	13
5. Resultat.....	14
5.1 Arbetstid	
5.2 Löner	
5.3 Förmåner	
5.4 Avdrag från lönen	
5.5 Ledigheter	
5.6 Kontrakt	
5.7 Avskedanden	
5.8. Arbetsmiljö	
5.9. Inflytande	
5.10 Diskriminering	
5.11 Rättvisemärkt i citrusindustrin – två illustrerande exempel	
5.12. Etiska uppförandekoder och uppföljning av dem	
5.12.1. Vad tycker du om att importörer från Nord har etiska uppförandekoder?	
5.12.2. Hur tycker du att ett företag som har etiska uppförandekoder borde arbeta med dem för att arbetet ska gagna arbetarna och farmägarana?	
5.12.3. Vilka områden är viktigast att ta med i etiska	

uppförandekoder för att gagna arbetare och farmägare?

5.12.4. Hur kan företag i Nord involvera arbetarna i arbetet och utvecklandet av en etisk uppförandekod?

5.12.5. Hur ska importörerna kontrollera sina etiska uppförandekoder och involvera arbetarna i detta arbete utan att sätta arbetarna i en situation där de riskerar att förlora jobben?

5.12.6. Arbetarnas perspektiv

5.12.7. Övrigt

6. Rekommendationer.....35

6.1 Är uppförandekoder rätt väg att gå?

6.2. Vad bör koden innehålla?

6.3. Implementering och uppföljning av koden

6.4. Andra sätt att ta etiskt ansvar

7. Källor.....40

1. Summary

In January 2005, the SwedWatch report on the fruit industry in South Africa "Människor och miljö i fruktindustrin" was released. This report led to, amongst other things, that we, four fair trade students at the Swedish Red Cross Community College, made contact with Saba Frukt och Grönt, which is one of Sweden's three leading fruit importers. We agreed with Saba that we would use our field study to visit a handful of South African citrus fruit farms to find out how South African farm workers experience their work situation and also try to describe how farm owners and workers (seasonal and permanent) as well as third party informants (a union representative, a consultant on ethical codes, a representative from an environmental organisation, and representatives of a rural development agency in South Africa) perceive ethical codes and how, in their opinion, such a code should be developed, handled and controlled in a manner that benefits workers as well as farm owners.

Our method was to carry out interviews with the above-mentioned informants on the topics of working conditions, working environment, organisational rights, discrimination and codes of conduct. Through this we hoped to be able to give Saba a South African perspective on these issues.

As our farm visits were arranged through Saba's local contacts, our selection of farms was not random. As we were told that we would never be able to visit farms where workers' rights are not respected, we would like to stress that we visited well-managed farms and that the problems we learned of are likely to be worse on other farms.

We promised all farm workers and farm owners confidentiality. Our report therefore does not include any exact statistics or names. Instead we have tried to describe our findings in general terms and to give examples without being too specific.

1.1. Working conditions

Generally we found that working hours comply with South Africa's labour legislation. Wages also follow South African legislation but were experienced as being too low, especially by seasonal workers who suffer from uncertainty of work depending on weather, crop, season etc. A major problem was that workers are poorly informed about their rights and working conditions. For example they did not know whether their employer pays into the unemployment fund or not, did not know what benefits are included in their wages or what is actually deducted from their wages e.g. transport to and from work. Furthermore, they often did not know whether they could take sick leave or maternity leave. At some of the farms the workers' contracts were written in a language that the workers did not understand.

1.2. Working environment

Owners follow the law about protection against pesticides and acute illness and accidents, but many workers suffer from worn out backs and shoulders, especially seasonal workers, as it is mostly they who pick the fruit. Other problems that were mentioned were for

example inhaling of dust, fear of snakes and worries about possible hazardous effects of pesticides.

1.3. Organisational rights and workers' possibilities of influencing their work situation

Here we became aware of serious problems in the communication between owners and workers. Some owners showed a paternalistic attitude toward their workers and the workers themselves often told us that they were rarely listened to. Few workers are members of unions, partly due to the unions' failure to organise this economically weak and geographically widespread group, but also due to workers' fears of possible reprisals from the farm owners.

1.4. Discrimination

Discrimination based on gender is not seen as a problem, but most of those with permanent jobs are men. Permanent staff and seasonal workers have completely different terms of employment, wages, benefits and training opportunities and possibilities to influence their work situation, but this is also fairly understandable due to the varying demand for staff in different seasons and the variation in the size of the harvest from year to year. Racial discrimination was not explicit, but the old hierarchy between black and white remains.

1.5. FLO-certified farms

FLO stands for Fair Trade Labeling Organisation. In South Africa, FLO's minimum standard requirements for wages, working conditions, working environment, and organisational rights are not any higher than the demands of the national labour legislation, and therefore South African FLO-certified farms and conventional farms have to follow the same basic rules. In South Africa, the main differences are that FLO-certified farms are checked in an annual audit, that FLO-certified farms receive a special premium, which has to be invested in social, economic or environmental projects for improvement, decided upon democratically by representatives of farm workers and the farm management, and that at least 25% of FLO-certified farms are worker-owned.

1.6. Codes of conduct

All farm owners expressed a certain degree of fear that codes of conduct may be a way of the North protecting their own markets against competitors from the South. Two farm owners emphasised that importers must be aware that complying with ethical codes implies additional costs for farm owners in an already economically pressed situation and that importers therefore have to be prepared to pay this cost.

Many of the farm owners also appealed for funding for capacity-building training and other facilities for the well-being and development of their workers.

All interviewees agreed that it was important for Saba to include compliance with national legislation and the ILO-conventions in a future code. Everyone was also in agreement about the need for objective auditing by people without vested interests.

The consultant on ethical codes emphasised the advantages of co-operating with local NGO's and local auditing companies that know the national legislation and the local conditions when auditing codes of conduct. She also talked about the need for audits to take place on the farms during the high season when seasonal workers are employed.

One farm owner stressed the importance of farm owners being involved in the forming and implementing of the codes so that they, the farm owners, could be a good link between importers and workers, but he also said that the workers themselves have to know their rights and that they need more rights training to acquire this knowledge.

The union representative pointed out the importance of workers' basic needs being fulfilled, such as food security, education, health care, protective clothing etc.

1.7. What workers would like to improve

Higher wages is an issue that was brought up by workers on all farms, except for on one of the FLO-certified farms. Another thing that workers on all farms except for one wanted to improve was the workers' possibilities of influencing their work situation. They asked, for instance, for thorough explanations and translations of contracts and a neutral party that could inform them about their rights. On the farm where the workers were satisfied with their possibilities of influencing their work situation they also said that they were satisfied with their working conditions, but that they would like to raise their standard of living, such as improving their housing and getting better access to health care.

1.8. Our recommendations to Saba

Our recommendation to Saba is to base their code on the ILO-conventions and national labour legislation. In some countries national labour legislation is more progressive than the ILO-conventions, whereas the case is the reverse in other countries. Therefore we would like to stress that the code must be based on whichever set of rules is the most progressive in the country where the code is to be implemented.

Based on our interviews, we found that extra important issues that should be covered by a code of conduct are organisational rights, the working environment, food security and extra consideration for vulnerable groups such as women and seasonal workers. Organisational rights should be prioritised, as this is something that the majority of the workers that we interviewed stressed.

The other thing that most of the workers we interviewed emphasised was that they wanted to improve their wages. Their minimum demand was a living wage that covers basic material needs, the cost of putting children through school, and that also leaves something for savings that could contribute to breaking the patterns of poverty. Seasonal workers' situation is particularly insecure as they only receive wages during certain months of the year.

The South African non-profit association Wieta has developed a code of conduct that is designed to suit the South African wine industry, but as it is adjusted to South African

legislation and conditions much of it can also be applied to the South African citrus industry.

It is important that Saba consults farm workers, farm owners and agents in the process of developing and implementing of a code. We also recommend that Saba applies a process orientated approach in the implementation of a code and auditing. This means giving farm owners a reasonable time-frame to make changes to meet the requirements of a code and using encouragement rather than punishment to motivate compliance.

A good way for Saba to work with following up and auditing their code would be for them to co-operate with local organisations, e.g. trade unions, NGO's or local auditing firms that are specialised in working with this type of issue. Co-operation with neutral parties also gives codes a greater credibility in the eyes' of customers.

In order to inform all workers successfully about a future code of conduct we advocate both written and verbal information in the workers' mother tongue. One good way of doing this may be to get an NGO to train workers in the content and importance of a code.

Apart from genuine intentions with their code of conduct, Saba can take corporate responsibility by increasing the import of FLO-certified fruit. By doing this some of Saba's suppliers will automatically follow a functioning "code of conduct" and be audited by an unbiased organisation. Supplying Fair Trade fruit would be an additional way for Saba to profile themselves as an ethically aware company.

As our study is very limited, both in time and in number of informants, we would like to emphasise the importance of Saba consulting workers, farm owners, agents and third party informants (like trade unions, NGO's and local auditing firms) in the process of developing and implementing a code of conduct.

2. Inledning

Konsumtionen av frukt och grönsaker ökar i Sverige. Sedan 1980 har konsumtionen av färska grönsaker ökat med 65 procent till 67 kg/ person och år och fruktkonsumtionen har stigit 24 procent till 103 kg/person och år. Enligt jordbruksverkets statistik (2005:4) äter svensken mer citrusfrukter, bananer och meloner än tidigare. 2003 såldes det frukt och grönt för 25,3 miljarder kronor vilket motsvarar 15 procent av hela livsmedelsförsäljningen, enligt Dagens Nyheter den 24 september. Samtidigt visar statistik från SCB att konsumentpriset för grönsaker har sjunkit de senaste åren.

För att kunna äta färsk frukt året runt importerar Sverige frukt och grönsaker från södra halvklotet. Hur är det med de människor som odlar frukten vi mumsar i oss? I januari 2005 kom SwedWatch rapport om människor och miljö i fruktindustrin. Rapporten visade på tydliga brister i arbetsförhållanden och hälsa och säkerhet för fruktarbetarna i Chile och Sydafrika där fältstudien genomfördes. Sämst ställt har säsongsarbetarna som plockar och paketerar frukten som slutligen hamnar i fruktständer i svenska butiker.

Rapporten ledde bland annat till att vi, fyra studenter i Rättvis Handel på Röda Korsets folkhögskola, fick kontakt med Saba Frukt och Grönt, som är ett av de tre största inköpsföretagen i Sverige. 5,9 procent av frukten de importerar kommer från Sydafrika.

Mot den bakgrunden genomförde vi en fältstudie med fokus på citrusfarmer i östra Kapprovinsen i Sydafrika. Vårt syfte var att beskriva hur arbetarna på fruktfarmerna upplever sitt arbete, sina arbetsförhållanden och sin arbetsmiljö. Fältstudien syftade också till att beskriva hur arbetarna, ägarna av farmerna, fackliga representanter och frivilligorganisationer i Sydafrika uppfattar etiska uppförande koder och anser att de skulle kunna utformas, hanteras och kontrolleras för att gagna arbetarna så väl som farmägarna.

Rapporten inleds med en bakgrund som beskriver det sydafrikanska samhället med fokus på jordbrukssektorn. Sedan följer en genomgång av den metod vi har använt vid insamlandet av materialet och vilka problem vi stötte på och hur vi hanterar det i rapporten. Därefter presenterar vi resultaten och analysen. Rapporten avslutas med de rekommendationer och råd vi har att ge Saba och andra importföretag som vill utveckla sitt etiska arbete.

Vi vill rikta ett stort tack till alla arbetare och farmägare i Sydafrika för att ni delade med er av era tankar och åsikter till oss. Vi vill också tacka landsbyggsutvecklingsorganisationen Khanyisa för hjälp med tolkning och Bronwyn Page-Shipp (konsult i västra Kapprovinsen) för tips och råd.

3. Bakgrund

Vi börjar med en kort presentation av det sydafrikanska samhället i stort. Sedan fokuserar vi på den sydafrikanska jordbrukssektorn och andra närbesläktade områden som är relevanta att ha en förståelse för inför läsningen av resten av vår rapport.

3.1. Det sydafrikanska samhället

Sydafrikas ekonomi är inte stor i europeiska mått mätt (något mer än hälften av Sveriges), men är överlägset störst i Afrika (drygt en fjärdedel)¹. Landets BNP låg 2004 på 2,859 US\$². Landet brukar internationellt benämnas som en framväxande marknad.

Det sydafrikanska samhället präglas av skarpa uppdelningar mellan olika etniska folkgrupper. Den rasismen som finns kvar än idag, växte fram under kolonialtiden och kulminerade under apartheidregimen (1948-1994) med juridisk rasåtskillnad. Till antalet är den svarta befolkningsgruppen störst (75 procent)³. De vita är den näst största gruppen (13 procent). De färgade står för 8 procent och indierna för 3 procent av befolkningen.

Ekonomiskt sett råder de omvända förhållandena. 5 procent av befolkningen, främst vita, uppskattas äga 90 procent av de materiella tillgångarna⁴. Hälften av befolkningen, främst svarta, lever under existensminimum (det vill säga under cirka 500 kronor i månaden). Arbetslösheten är hög; den officiella siffran är 29 procent⁵. Andra källor menar att den är så hög som 40 procent.⁶ Utbildningsnivån är låg hos den svarta befolkningen, mycket på grund av den undermåliga undervisningen som svarta fick under apartheid. Bristen på välutbildad arbetskraft begränsar tillväxten inom viktiga industrigrenar.

Ett annat allvarligt problem som landet står inför är HIV och AIDS-epidemin. 13 procent av Sydafrikas befolkning är HIV-positiva.

Några av regeringens stora utmaningar är att bekämpa fattigdomen bland svarta, skapa fler arbetstillfällen samt locka till sig nya investerare.

3.2. Jordbruket i Sydafrika

Med undantag av gruvnäringens betydelse är Sydafrika i mycket ett jordbruksland; 30 procent av befolkningen arbetar inom jordbrukssektorn⁷. Men trots det står jordbruket för endast 4 procent av BNP, medan industrin står för 29 procent och servicesektorn står för 67 procent. Växlande topografi och varierande klimatzoner möjliggör odling av praktiskt

¹ http://www.swedishtrade.se/i_utlandet/landrapporter/Sydafrika.htm

² <http://businessafrica.net/africabiz/countries/southafrica.php>

³ red. Annika Forsberg Langa och Hans Öhrn, *Land i förändring*, (Stockholm: Bokförlaget Tranan, 2004), 9.

⁴ red. Lena Karlsson, *Sydafrika - Länder i fickformat*, (Stockholm: Utrikespolitiska Institutet 2003), 38.

⁵ red. Annika Forsberg Langa och Hans Öhrn, *Land i förändring*, (Stockholm: Bokförlaget Tranan, 2004), 10.

⁶ William Gumede, red. Annika Forsberg Langa och Hans Öhrn, *Land i förändring*, (Stockholm: Bokförlaget Tranan, 2004), 71.

⁷ red. Annika Forsberg Langa och Hans Öhrn, *Land i förändring*, (Stockholm: Bokförlaget Tranan, 2004), 10.

taget alla grödor, frukter och grönsaker, och genom specialisering, mekanisering samt omfattande investeringar har ett konkurrenskraftigt jordbruk utvecklats. Sedan handelssanktionerna hävdades i samband med apartheidregimens fall blev sydafrikanska frukter och viner populära i Europa. Borttagandet av apartheidtidens exportsubventioner blev dock en hård smäll för många jordbrukare som då slogs ut från marknaden och har bidragit till att ha jordbruket förlorat över 500 000 arbetstillfällen sedan apartheidens fall⁸. Problem finns också med den oregelbundna nederbörden. I avsaknad av större floder och sjöar för konstbevattning är återkommande torrperioder ett svårt problem.

3.3. Den sydafrikanska citrusindustrin

Sydafrika står för 2 procent av världens produktion av färsk citrus⁹. Vanligtvis exporteras mer än hälften av den sydafrikanska citrusproduktionen¹⁰ vilket motsvarar 11 procent av världens export av citrus¹¹. Exportinkomsterna spelar en viktig roll för producenterna då hemmamarknaden är svag.

3.4. Jordreformen

Jordbruket präglas fortfarande av landets historia med spänningar mellan vita farmägare och svarta och färgade lantarbetare. 1913 infördes en landlag som gav den vita minoriteten 87 procent av marken och blev början på årtionden av tvångsförflyttningar av den svarta och färgade befolkningen.¹²

30 procent av den jord som 1995 ägdes av vita ska enligt den pågående landreformen övergå till svart ägande före 2014, men hittills har endast tre procent omfördelats¹³. Omfördelningen ska ske enligt principen ”villig säljare, villig köpare”. Jordreformen har fått mycket kritik för att den går för långsamt. Ett annat problem är att även om många vita ägare har stannat kvar på sina f d farmer och fungerar som utbildningsledare för nya jordägare så saknar de nya svarta jordbrukarna ofta erfarenhet inom kommersiellt jordbruk.

3.5. BEE

BEE (Black Economic Empowerment) är namnet på ett av ANC-regeringens program för att åtgärda de rasistiska, ekonomiska och maktrelaterade orättvisorna som apartheid skapat. Programmet går ut på att uppmuntra och underlätta svart ägande och ledarskap på alla nivåer av den sydafrikanska ekonomin. Detta sker både genom lagstiftning och genom att BEE-företag (företag med en viss procentsats svart ägande och svart ledarskap) prioriteras vid offentliga upphandlingar. Även många sydafrikanska företag som inte direkt kontraheras av staten väljer att bli BEE-företag eftersom de företag som kontraheras av staten också i sin tur ska handla företrädesvis med BEE-företag.

⁸ enligt e-mail från Bertil Högberg, 16 september 2005

⁹ <http://r0.unctad.org/infocomm/anglais/orange/market.htm>

¹⁰ <http://www.country-data.com/cgi-bin/query/r-12151.html>

¹¹ <http://r0.unctad.org/infocomm/anglais/orange/market.htm>

¹² “Should reform be faster or steadier?”, *The Economist*, 9-15 juli 2005, 31.

¹³ “Should reform be faster or steadier?”, *The Economist*, 9-15 juli 2005, 31.

3.6. Lantarbetarfack i Sydafrika

Endast 4-7 procent av lantarbetarna i Sydafrika är fackligt anslutna¹⁴. Detta kan jämföras med den generella anslutningsgraden på 40 procent i Sydafrika¹⁵. Den låga anslutningsgraden bland lantarbetare beror på att det är svårt att hålla möten när många lantarbetare bor i anslutning till farmarna och de geografiska avstånden är stora¹⁶, på att fackföreningars tillträde till farmarna är begränsat, och att arbetare ofta avstår ifrån att ansluta sig på grund av rädsla för trakasserier eller avskedande¹⁷. Lantarbetarna är också bland de resurssvagaste och minst utbildade grupperna i landet. Många av dem är säsongarbetare, vilka facken ofta ser som ”löne- och arbetsvillkorsdumpare” och därför är facken inte alltid villiga att inkludera säsongarbetarna i sin kamp¹⁸.

3.7. Sydafrikansk arbetslagstiftning

Fram till 1990-talets början var lantarbetare och säsongarbetare i stort exkluderade från arbetslagstiftningen. Under 90-talet antogs ett antal arbetsrättsliga lagar som reglerar rättigheter och ansvar mellan arbetare och farmägare. 2003 fick lantarbetarna rätt till lagstadgade minimilöner. En undersökning gjord 2002 av South African Human Rights Commission (SAHRC) visar dock att många farmägare inte följer lagstiftningen¹⁹. SAHRC fann exempel på låga löner, för långa arbetsdagar, hälsofarliga arbetsförhållanden och trakasserier av fackföreningsmedlemmar. En representant för organisationen Centre for Rural Legal Studies (en organisation vars syfte är att bevaka sydafrikanska lantarbetares rättigheter) uppskattar att endast ca hälften av sydafrikanska farmägare följer den sydafrikanska arbetslagstiftningen²⁰.

3.8. Rättvisemärkt

Rättvisemärkt är en etisk och social märkning med fokus på mänskliga rättigheter. Producenter som producerar rättvisemärkta varor kontrolleras av det internationella kontrollorganet Fairtrade Labelling Organisations International (FLO).

Kriterierna för rättvisemärkt innebär en demokratisk struktur. För anställd personal gäller minst minimilöner, garanterad rätt att organisera sig samt kriterier för hälsa, säkerhet och miljö. Man arbetar också för att motverka barnarbete och diskriminering. Producenterna garanteras avtal på minst ett år, med mer betalt än produktionskostnaderna och en möjlighet till förskott. Alla producenter av rättvisemärkta varor får dessutom en premie som ska gå till ekonomisk och social utveckling.

Varje gröda har sina speciella kriterier, och i Sydafrika har plantage som uppfyller FLO:s kriterier för företag med anställd arbetskraft också speciella sydafrikanska kriterier att uppfylla²¹. Dessa sydafrikanska kriterier är liksom BEE en åtgärd för att försöka rätta till

¹⁴ Nordbrand, Sara och Mats Valentin, *Människor och miljö i fruktindustrin*, (Swedwatch januari 2005), 32.

¹⁵ <http://www.lotcobistand.org/country/48>

¹⁶ enligt representant från Center for Rural and Legal Studies, Kapstaden, 1 juli 2005

¹⁷ Nordbrand, Sara och Mats Valentin, *Människor och miljö i fruktindustrin*, (Swedwatch januari 2005), 36.

¹⁸ enligt telefonsamtal med Sara Nordbrand från Swedwatch, 20 juni 2005

¹⁹ Nordbrand, Sara och Mats Valentin, *Människor och miljö i fruktindustrin*, (Swedwatch januari 2005), 36.

²⁰ enligt en representant för Centre for Rural Legal Studies, Kapstaden, 1 juli 2005.

²¹ Paulsen, Olaf, *Guidance Document for Fairtrade Labelling Standards Guidance for South Africa*, FLO International, juli 2004.

den ekonomiska och maktmässiga snedfördelningen som apartheid skapat. Dessa kriterier går ut på att sydafrikanska rättvisemärkta plantage måste ägas till minst 25,1% av företagets anställda, på kompetensutveckling för de anställda (i synnerhet de med låg utbildning) och på att de anställda måste ha ett reellt inflytande i företaget.

I Sydafrika har antalet rättvisemärkta producenter ökat explosionsartat under de senaste åren²². 2003 fanns det 2-3 FLO-certifierade producenter i landet, och i juni 2005 var de redan uppe i 50 stycken.

²² enligt Steven Law, representant från organisationen Environmental Monitoring Group (EMG), Kapstaden, 29 juni 2005.

4. Metod

Under två veckor i juli 2005 genomförde vi en fältstudie i östra Kapprovinsen i Sydafrika. Vi besökte totalt fem farmar som odlade citrusfrukter. Två av farmarna producerade rättvisemärkt frukt. Alla fem farmar var så kallade kontraktsodlare som sålde sin frukt till exportföretagen Dole och Capespan. Dole säljer sedan sin frukt till inköpsföretaget Saba Frukt och Grönt som i sin tur säljer vidare frukten till Coop, Axfood, Hemköp, Servera och Vi. Capespan säljer sin frukt till Ica och Saba. Urvalet kom sig naturligt till följd av ett samarbete med miljö- och kvalitetschefen på Saba Sverige. Genom honom fick vi kontakt med representanter för Dole Sydafrika som i sin tur valde ut en kontaktperson på plats. Han bestämde slutligen vilka farmar vi fick besöka.

Slutsatsen är att farmarna inte är slumpmässigt utvalda och kan därför inte heller ge en generell bild. Efter kommentarer från Dolerepresentanter som "... till sådana farmar skulle de aldrig släppa in er" menar vi att vi nog har fått se de bäst skötta farmarna och att de problem vi fann där nog är ännu större på de flesta farmar.

Då vi besökt farmarna har vi intervjuat ledningen på farmen, fast anställda och säsongsanställda. Vi har frågat dem om arbetsförhållanden, arbetsmiljö och arbetarnas möjlighet att påverka. Vi har också frågat hur de anser att Saba borde arbeta med etiskt ansvar och hur de ser på uppförandekoder. Vi har frågat alla farmar samma frågor för att kunna göra en jämförelse av resultaten. På ledningsnivå har vi fokuserat på frågorna om SABAs etiska arbete och på arbetarnivå har vi fokuserat på deras situation, vad de tycker är bra och vad de vill förbättra. Genom de här intervjuerna vill vi försöka ge ett sydafrikanskt perspektiv på hur ett svenskt fruktimportföretag kan arbeta för att ta sitt etiska ansvar på ett bra sätt som fungerar för både arbetare, producenter och företag. Vi har också pratat med "tredjepartsinformatörer", dvs lokala organisationer och fackföreningar som arbetar med de här frågorna för att få deras syn på saken.

Vi har lovat alla vi pratat med att det inte ska gå att identifiera vem som har sagt vad i vår rapport. Därför kommer vi inte med någon exakt statistik och har inte heller med några namn. Vi har istället försökt att uttrycka oss i generella termer och ge exempel utan att vara alltför specifika. Även om detta sänker trovärdigheten och kvalitén på vår undersökning så var det en nödvändig åtgärd för att inte försätta redan utsatta arbetare i en ännu mer sårbar situation. Det hade också varit svårt att få göra intervjuer utan att lova konfidentialitet.

Eftersom vi bara hade knappt två veckor på oss att göra den här studien så är urvalet litet. Vi har därför inga ambitioner att ge någon heltäckande bild av situationen i området. Vi vill dela med oss av de erfarenheter vi gjort för att skapa en dialog om det etiska arbetet. Denna rapport kan ses som ett komplement till tidigare undersökningar som gjorts.

5. Resultat

5.1. Arbetstid

Ledning

Farmägarna beskrev arbetstiderna som ”inom lagens ramar”. Starttiderna varierade mellan 07.00 och 11.00 och sluttiden var för samtliga 17.00 eller 17.30. Alla hade lunchrast och de med längre arbetsdag hade även 30 minuters frukostrast. De som hade den längsta ordinarie arbetstiden arbetade 45 timmar per vecka. På en del farmer uppgav ägarna att övertidsarbete inte förekommer. Detta angavs bero på två huvudsakliga faktorer. Övertid var dyrt: ”Jag har inte råd med övertid” uppgav en farmägare. Den andra huvudförklaringen var att högsäsongen för citrus inträffade under den sydafrikanska vintern, vilket innebar att frukten oftast var fuktig på morgonen och måste torka innan den kunde skördas. Därtill började det skymma kring 18-tiden vilket omöjliggjorde skördearbete på sena kvällar då odlingarna inte var upplysta.

I de fall där övertid förekom uppgavs den vara frivillig och de anställda kompensterades för detta i enlighet med lagen. Det kunde handla om bättre betalt för övertiden eller motsvarande ledighet påföljande dag.

Arbetare

Arbetarnas uppgifter om arbetstiderna var relativt samstämmiga med arbetsgivarna. På en farm gav de olika uppgifter kring arbetstidernas omfattning men de var dock eniga om att övertid inte förekommer. En arbetare på denna farm uppgav att hennes önskan, i motsats till vad man kanske skulle kunna tro, var att få arbeta mer övertid eftersom hon idag finner det svårt att försörja sig och sina barn. Detta måste dock ses i perspektivet av korta säsongsanställningar och låga löner.

På ett antal av farmerna gick meningarna isär mellan arbetare och ledning gällande kompensation och frivillighet i relation till övertiden. I något fall uppgav arbetarna att de fick samma ersättning om de arbetade övertid som när de arbetade inom den ordinarie arbetstiden. Att övertid var frivilligt instämde arbetarna i utom de permanent anställda arbetarna på en farm. Se exempel under rubriken ”5.5. Ledigheter”.

Slutsats

Farmägare och arbetare var ganska eniga om förhållandena kring arbetstid. Den sydafrikanska lagstiftningen följdes och påtvingad eller extrem övertid utgjorde inte något problem på de farmer vi besökte. Lagenlig kompensation utgick i de flesta fallen.

5.2. Löner

Ledning

Samtliga farmägare uppgav att de betalade minst minimilönen för område B²³. Minimilönen var 36 rand per dag eller 780 rand per månad. Permanent anställda arbetare hade fasta löner medan säsongarbetarna hade olika typer av ackordslöner. Det handlade oftast om att enskilda arbetare fick en viss summa per säck frukt. Lönen per säck frukt de plockade skiljde sig lite från farm till farm och också mellan olika fruktsorter. I ett fall arbetade arbetarna i team och fick då betalt per vagn de fyllde gemensamt i arbetslaget. På en annan farm hade även säsonganställda arbetare en större andel fast lön och endast ett mindre påslag per plockad säck. Systemet med ackordslön innebar att arbetarna inte fick betalt de dagar som t ex regn förhindrade dem att utföra sitt arbete.

Två av farmerna hade bonussystem. I det ena fallet handlade det om julbonus och en försäljningsrelaterad bonus efter högsäsongens slut. I det andra fallet handlade det om en närvarobonus, dvs att en andel av lönen sparades och betalades ut som bonus vid säsongens slut.

Arbetare

Arbetarna verkade ha bristfällig information om hur mycket de egentligen tjänade per säck då vi fick olika information i olika intervjuer. Inte heller stämde uppgifterna överens med det som farmägarna uppgav. Skillnaderna i informationen var emellertid inte särskilt stora utan det handlade om cents (ören). Undantaget var några fast anställda arbetare som visade en kopia på sin lönespecifikation där all information tydligt framgick. Generellt var arbetarnas uppfattning om lönerna att de var låga och svåra att försörja sig på. De flesta uppgav att de önskar trygghet i form av fasta löner hellre än ackordslönerna. Att vara säsonganställd med låg inkomst innebar en stor osäkerhet och möjligheterna att spara och investera i framtiden var obefintlig. En grupp arbetare berättade att de var tvungna att göra delbetalningar i förväg för att kunna köpa kläder. De hade inte råd att betala för ett helt klädesplagg på en gång.

Om bonussystemen sa arbetarna på den farm som gjorde avdrag på lönen som sedan betalas ut i bonus att de var missnöjda med systemet, då de behövde hela sin lön under säsongens lopp för att klara kostnaderna i vardagen.

Slutsats

Även om lönerna som betalades ut var i nivå med vad lagen föreskriver upplevde arbetarna att de var mycket låga och svåra eller omöjliga att försörja sig på. Klassklyftorna i Sydafrika är väldigt stora och spännvidden sträcker sig från extremt rika, även i jämförelse med ”rika länder i Nord”, till de som i princip inte har mat för dagen. Arbetare i citrusindustrin befinner sig långt ner på denna skala, något som utöver lönerna visar sig på deras boende, hälsostatus, utbildningsnivå etc. För att ta sig ur detta

²³ område A var med tätbefolkade områden medan område B var glesbygdsområden. Minimilönen i område A var högre än i område B. Denna klassificering var gjord av regeringen

efterfrågades löner som utöver det absolut livsnödvändigaste även räcker till sparande. Möjligheten att investera i framtiden är nödvändig för att bryta fattigdomsfällan.

Låga löner i kombination med osäkra säsongsanställningar försätter arbetarna och deras familjer i en ekonomiskt väldigt sårbar situation.

5.3. Förmåner

Ledning

På många av farmarna hade de permanent anställda arbetarna möjlighet att bo gratis i enkla bostäder på farmen. I ett fall erbjöds även denna möjlighet för säsongarbetare. Arbetare som bor på farmen hade rätt att bo kvar även när de gått i pension. En farmägare hade erbjudit sina fast anställda gratis boende på farmen, men uppgav att de hellre ville bo i den lokala kåkstaden då de ville vara självständiga och hade sitt sociala liv där. Då köpte han istället tomter till dem i kåkstaden, där staten nu hade byggt hus. Tack vare detta tillhörde arbetarna vid hans farm de första som fick tillgång till nya bostäder i kåkstaden genom det statliga bostadsprogrammet.

Andra exempel på förmåner var gratis transporter till och från arbetet, vissa måltider gratis eller subventionerade, arbetskläder, bonussystem (se avsnittet om vinstdelningssystem/bonus) och pensionsfonder för fast anställda arbetare.

Arbetare

Många av arbetarna uppgav i enlighet med sina arbetsgivare att de hade tillgång till kostnadsfritt boende på farmen. Av de som bodde på annat håll uppgav samtliga att farmägaren tillhandahöll transport till och från arbetet. På en farm menade emellertid arbetarna att de kände sig osäkra på om transporten var gratis eller om det gjordes avdrag på lönen. Denna osäkerhet berodde på att de tyckte att deras lön ofta var lägre än deras kalkyleringar utifrån hur många säckar de plockat. Några efterfrågade fler förmåner, exempelvis läkarvård eller fri tillgång till mediciner.

Det skiljde en del från farm till farm avseende förmåner och det var därför svårt att få en helhetsbild av den "totala ersättningsnivån". Speciellt eftersom farmägare och arbetare ofta inte var eniga om vilka förmåner som tillhandahölls och huruvida dessa var kostnadsfria eller om avgifter drogs från lönen utan deras vetskap. Många förmåner var dessutom enbart fast anställda arbetare förunnade, till exempel arbetskläder och boende.

Slutsats

Förmånssystemet inom den sydafrikanska citrusindustrin ter sig allt annat än lättöverskådlig. Olika förmåner förekom på olika farmer och arbetarna upplevde ibland en osäkerhet kring huruvida de var kostnadsfria eller inte. Ett sätt att komma runt detta vore att betala löner i en nivå som möjliggör för arbetarna att själva stå för de kostnader som idag erbjuds som förmåner. Då vore det dessutom upp till varje arbetare om han/hon ville ha den aktuella förmånen eller hellre skulle lägga pengarna på något annat. Med extremt låga lönenivåer kan möjligheten att fritt disponera den totala ersättningen

inklusive förmåner innebära skillnaden mellan att ekonomiskt ta en dag i sänder och att kunna spara till t ex sina barns skolgång,

5.4. Avdrag från lönen

Ledning

Inbetalningar till UIF, som är den sydafrikanska motsvarigheten till svensk arbetslöshetsförsäkring, ska dras från lönen enligt sydafrikansk lag. Utan undantag gjordes detta, enligt farmägarna. Andra löneavdrag får också göras upp till tio procent för boende och tio procent för andra förmåner, men det förekom enligt uppgift inte på de farmer vi besökte.

Arbetare

Arbetarnas uppfattning om vilka avdrag som gjordes skiljde sig på flera punkter markant från arbetsgivarnas. På en av farmerna var arbetarna osäkra på om deras arbetsgivare gjorde de enligt lag obligatoriska avdragen för UIF. Kring detta borde egentligen ingen osäkerhet kunna råda då arbetarna hade rätt att få en lönespecifikation där alla avdrag framgick. Dessa rutiner fungerar alltså inte alltid tillfredställande.

På en annan farm uppgav en intervjuad arbetare att han betalade en fast summa per månad för den transport som farmägaren menade ingick som löneförmån. På samma farm nämnde arbetarna också avdrag för medicin och arbetskläder för säsongsanställda. På ytterligare en farm framhöll arbetarna, till skillnad från farmägarna, att avdrag för arbetskläder förekom, och också i detta fall handlade det om säsongsanställda arbetare.

Slutsats

Även om UIF drogs i de flesta, och kanske till och med i samtliga fall, illustrerar arbetarnas osäkerhet kring detta på ett tydligt sätt kommunikationsglappet mellan farmägare och arbetare. Samma mönster återkom då arbetarna uppgav att de kände sig osäkra på om avdrag gjordes för förmåner så som transporter. Detta var långt ifrån det enda fallet där arbetarna inte kände till sina rättigheter, alternativt inte fick information om huruvida dessa rättigheter efterlevdes.

5.5. Ledigheter

Ledning

Arbetarna hade rätt till sjukledighet förutsatt att de kunde uppvisa ett sjukintyg från en läkare. På samtliga farmer hade man också någon typ av semester system. Tre veckor är lagstadgat för fast anställda. Säsongsarbetarna fick ofta semesterersättning istället för ledighet under högsäsong.

Mammaledighet nämndes på en av farmerna. Då handlade det om betald ledighet de första sju dagarna och därefter obetald ledighet. Just på den här farmen fick dock den lediga mamman sin närvarobonus även under ledigheten. På en annan farm förklarade farmägaren att de inte hade någon erfarenhet av mammaledighet eftersom alla fast anställda arbetare var män och gravida kvinnor inte anställs som säsongsarbetare.

Arbetare

Även här gick uppfattningarna isär mellan farmägare och arbetare. De flesta säsongarbetare uppgav att de inte hade någon ledighet utom helgerna och i vissa fall allmänna helgdagar då arbetet var frivilligt. Några av de fast anställda arbetarna vi intervjuat berättade också hur de i praktiken arbetade mer eller mindre hela ledigheten då de konsekvent blev tillfrågade att arbeta extra under ledigheten. I teorin kunde de tacka nej till detta extraarbete, men i praktiken såg de inte någon reell möjlighet att göra det: ”Vår farm har semesterstängt mellan den 10:e eller 15:e (olika olika år) december och den 3 januari”, berättade några fast anställda arbetare. ”Då är alla lediga men vi blir tillfrågade att komma in och sköta bevattningen. Om vi skulle säga nej skulle träden förstöras och vi skulle inte ha några arbeten att återkomma till. Vi har varit med och planterat de här träden och vi vill inte att de ska dö så vi säger ja. Det innebär att vi kommer in till arbetet varje dag under ledigheten och aldrig är lediga. I bästa fall kanske vi kan vara hemma tre, fyra dagar kring jul. Det är den enda ledigheten på hela året...”

På några av farmerna kände inte arbetarna till sin rätt till sjukledighet. ”Vi har inga ledigheter”, säger en arbetare, ”Här gäller systemet no pick – no pay”.

Ingen av de arbetare vi pratat med hade personlig erfarenhet av föräldraledighet. När vi frågade några män om de haft möjlighet till pappaledighet med sina barn skrattade de först. Sedan kom svaret ”Vi har hört om det på TV, att man kan få pappaledighet, men det är inget som vi någonsin sett något exempel på i verkligheten...” På en farm där ägaren tidigare förklarat för oss att de inte hade någon erfarenhet av mammaledighet då de inte anställer gravida kvinnor får vi en motsatt bild av arbetarna. De uppgav att det fanns en kvinna som var anställd vid farmen som var mammaledig, Hon fick ersättning under tiden och del i bonussystemet. Tänkbar förklaring till detta kan vara att farmägaren som vi pratade med inte var operativ chef.

Slutsats

Även här blir bristen på information till arbetarna angående deras rättigheter tydlig. När arbetarna inte känner till, eller är osäkra på vad som gäller är det lättare för den farmägare som så önskar att utnyttja situationen och till exempel inte tillämpa bestämmelser om sjukledighet eller pappaledighet eller framställa en förfrågan om arbete i samband med ledighet på ett sådant sätt att det upplevs som att det inte går att tacka nej.

5.6. Kontrakt

Ledning

Alla arbetare hade skriftliga kontrakt och språken varierar mellan engelska, afrikaans och xhosa.

Arbetare

Två arbetare vid två olika farmer berättade att de inte hade några skriftliga kontrakt. Ett generellt problem var att möjligheterna att förstå sitt kontrakt var små. Ibland var de skrivna på ett språk som de inte behärskade d.v.s. engelska eller afrikaans. En del arbetare var inte läskunniga och då hjälpte det inte att kontraktet var skrivet på deras

modersmål. Förutsatt att de kunde läsa och att kontraktet var skrivet på ett språk de förstod var det ändå inte säkert att de förstod det byråkratiska språket i kontraktet. På några farmar erbjöds arbetarna som nyanställda en möjlighet att få kontraktet förklarat för sig, men detta upplevde arbetarna som ett otillfredsställande system. Det var inte säkert, menade de, att man orkade ta in all information på en gång och att man kom ihåg allt. När det blev problem på arbetsplatsen kanske man glömt vad som stod i kontraktet och inte hade någon som kunde översätta/förklara. Ytterligare ett problem var att många inte förstod kontraktets vikt (då man inte förstod dess innehåll). Därför hände det att arbetarna inte sparade sina kontrakt, något som ytterligare försämrade deras möjligheter att ta reda på sina rättigheter vid en eventuell konflikt med farmägaren.

Slutsats

Kontrakten, som skulle kunna vara ett redskap för farmägarna att kommunicera anställningsförhållanden och rättigheter till arbetarna, fungerar inte tillfredsställande idag. Att ge arbetarna kontrakt på ett språk som de inte förstår alls, eller inte behärskar fullt ut kan användas som härskarteknik gentemot arbetarna, som på så sätt undanhålls information om lönenivå, ledigheter, uppsägningstid, arbetstid och annat som kan regleras i kontraktet.

5.7. Avskedanden

Ledning

Bara en arbetsgivare uppgav att en arbetare avskedats under de senaste 12 månaderna. På denna arbetsplats hade de en policy och en kommitté som behandlade den här typen av frågor. Där hade under förra året en person blivit uppsagd då han avvek från jobbet, en person blivit omplacerad på grund av privata problem, och ytterligare en person hade åtta månaders provanställning, även detta på grund av privata problem.

Arbetare

På en av farmarna berättade de anställda hur en mellanchefer som sköter anställningarna av säsongsarbetare regelbundet sade upp arbetare utan farmägarens vetskap. Om denna mellanchefer hade en konflikt med en arbetare sade han bara upp honom eller henne. Detta ledde till en stor rädsla och osäkerhet bland arbetarna som kände att mellancheferen hade oproportionerligt stor makt. De kände sig otrygga och visste inte hur de skulle hantera denna situation i förhållande till farmägaren.

På en annan farm beskrevs hur två arbetare, en man och en kvinna, förlorat jobbet under det senaste året då de inte kom till arbetet som avtalat. Kvinnan skickade en ursäkt men den kom inte fram eller missuppfattades. De blev avskedade med omedelbar verkan. Det fanns en rädsla för att klagomål kunde leda till avsked hos arbetarna på den här farmen.

På resterande tre farmar hade inte arbetarna någon erfarenhet av avskedanden under den senaste tolv månadersperioden.

Slutsats

Olagliga och oberäkneliga avskedanden verkar vara problematiskt på en av de farmer som vi besökte. Här finns en mellanchefer som utan farmägarens vetskap anställde och avskedade på ett sätt som av arbetarna beskrevs som godtyckligt. Detta ska inte kunna förekomma. Rutiner för att förhindra den typen av förfaranden måste tas fram. Bättre kommunikation och inflytandeformer för arbetarna i förhållande till farmägare och operativ ledning kan vara ett sätt.

5.8. Arbetsmiljö

Ledning

På de flesta farmerna fanns det några arbetare som fått utbildning i första hjälpen. På en farm fanns det en person som tog hand om sociala problem. Det fanns också huvudvärkstabletter och förkylningsmedicin att tillgå på de flesta av farmerna. Om arbetarna behövde mer avancerad vård fick de gratis transport och vård på en klinik. Alla farmägare betalade en försäkring för arbetarnas räkning som gjorde att eventuella läkarbesök i samband med arbetsskador täcktes. På de farmer där det inte fanns tillgång till sjukvård i närheten upplevde ledningen att det var ett önskemål hos arbetarna att få en klinik i närheten.

Många av farmerna var EUREPGAP-certifierade vilket innebar att de måste hantera besprutningsmedel på ett ansvarsfullt sätt. Detta förbättrade arbetsmiljön eftersom risken att gifterna skulle ge negativa effekter på arbetarnas hälsa minskade. Hur väl de som arbetar med besprutning kände till de olika bekämpningsmedlen varierade men alla som arbetade med besprutning hade fått någon utbildning. Ibland skötte farmerna själva utbildningen, i andra fall hyrde man in någon som höll i utbildningen och som var specialiserad på det området. På en farm hade arbetarna fått utbildning i hur farliga olika medel var och på en annan farm sa man att allt var farligt för att ta det säkra före det osäkra. Alla arbetare som hanterade bekämpningsmedel hade tillgång till skyddskläder och på de EUREPGAP-certifierade farmerna fick de också tvätta kläderna på arbetsplatsen. Alla farmer förvarade bekämpningsmedlen inlåsta.

Arbetare

Det verkade inte vara så vanligt med allvarliga akuta skador på citrusfarmerna. Däremot fick de som plockade citrusfrukt förslitningsskador på rygg och axlar. De fick mer värk i axlar och rygg för varje år de jobbade. Det dammade också mycket vilket gav dem problem med luftrören. Säsongsarbetarna som arbetar under de torraste månaderna andades därför in damm hela dagarna om odlingarna låg i närheten av en väg. På vintrarna då många var förkylda förvärrade dammet deras sjukdom. De fick också i sig mycket damm på väg till och från jobbet eftersom de transporterades på lastbilar där de satt på flaket. Det var bara de som arbetade med bekämpningsmedlen som fick tillgång till skyddsmasker. Vissa av dem vi pratade med skulle vilja ha det som skydd mot dammet.

Arbetarna visste att det fanns första hjälpen-kit att tillgå om någon skulle skada sig på arbetet. En del arbetare bekräftade att farmägaren stod för sjukvårdskostnader i samband

med arbetsskada. En del kände dock inte till detta och refererade till att de inte själva råkat ut för någon skada och därför inte visste vad som hände. Ytterligare någon uppgav att de själva fått betala dessa kostnader. Det var dock inte säkerställt om intervjupersonen varit med om detta, eller om det var en uppfattning som liksom i det tidigare fallet berodde på brist på information. En del menade att det inte fanns några specifika situationer där de blev allvarligt skadade men det var ett problem att de fick kvistar och skräp i ögonen. Några arbetare berättade att de skadade sina händer på grenarna eftersom de inte hade tillgång handskar. Andra upplevde dock inte detta som ett problem. På en farm berättade arbetarna att de också var rädda för ormar och att alla inte hade skyddsskor. Det fanns inget botemedel mot ormbett på farmen utan man var tvungen att åka till sjukhuset.

Alla fast anställda som vi intervjuade fick arbetskläder, medan samtliga säsonganställda som vi pratade med fick stå för det själva. När de fick tillgång till skor och kläder var det uppskattat. På de farmar där de inte fick det var det ett önskemål, men de upplevde inte att de fick gehör för det hos ledningen. Något annat man hade önskemål om var att det skulle finnas tillgång till mer sjukvård. Det skulle spara tid och vara en trygghet. På majoriteten av farmerna fanns det huvudvärkstabletter och förkylningsmedicin att tillgå.

Säsongarbetarna får oftast betalt beroende på hur mycket de plockar vilket ger en stressig arbetssituation. Ibland går det inte att börja plocka förrän framåt lunch eftersom frukten måste vara torr. För att de då ska hinna plocka så mycket som de behöver för att kunna leva på sin lön så får de det väldigt stressigt. De får springa med väskor och stegar mellan träden.

De som inte fått utbildning om bekämpningsmedel var oroliga. Ibland sprutade man i raden bredvid deras där de jobbade. De fick ingen information om det var något farligt eller bara vatten. På en farm visste de att de inte behövde oroa sig för bekämpningsmedel eftersom man inte besprutade träden samtidigt som de jobbade. Man besprutade på nätterna men bara om det var vindstilla. Sen fick de inte jobba i det området innan det var säkert. På en annan farm var arbetarna bekymrade eftersom de fick utslag, som de trodde kanske berodde på bekämpningsmedlen.

Slutsats

Det fanns många skador som arbetarna drabbades av efterhand. Ju längre tid de arbetat på farmen, desto fler och värre skador hade de ådragit sig. Säsongarbetarna verkade vara särskilt utsatta eftersom de plockade frukten vilket innebar förslitningsskador på rygg och axlar. De fick även i sig damm medan de arbetade. Ledningen var noga med att följa de föreskrifter som fanns, speciellt då det gäller bekämpningsmedel och akut sjukvård. Övriga områden inom arbetsmiljön verkar inte finnas på deras agenda.

5.9. Inflytande

Ledning

På vissa av farmerna hade före detta svarta arbetare tagit över en del av ägarskapet och hade då en stor möjlighet att påverka eftersom de var sina egna chefer. Graden av

påverkansgrad berodde dock på hur stor del de ägde. På de farmer vi besökte där arbetare hade övertagit en del av ägarskapet var fortfarande ”den vita mannen” den största enskilda ägaren.

På en farm hade farmägaren vuxit upp tillsammans med sina arbetare; de var alla från samma trakt. Han sa att beslutsfattandet skedde genom en informell process där de satt ner tillsammans och diskuterade olika frågor. På en annan farm såg man till att arbetarna fick komma till tals genom att ha möten med de permanenta arbetarna var fjortonde dag medan säsongarbetarna fick prata med sin lagledare som sedan pratade med någon högre upp i hierarkin. Han menade att de hade en platt organisation. När vi frågade på vilket sätt arbetarna kunde påverka sa en chef att de kunde påverka genom att berätta att det fanns skadeinsekter på träden. Att de skulle vilja kunna påverka sin egen situation tänkte han inte på. Men på den farmen fanns tre representanter bland de permanent anställda som var valda av arbetarna, och säsongarbetarna hade en motsvarande instans. De hade möten med ledningen vid behov.

Det fanns inga fackligt organiserade arbetare på de farmer vi besökte. Ledningen sa dock att det inte var några problem om någon skulle vilja ansluta sig till facket. Vissa ansåg inte att facket skulle tillföra arbetarna något som de inte redan fick på deras farm och att strejk var nåt som igen vann på.

Arbetare

På alla farmer utom en tyckte arbetarna att kommunikationen med ledningen inte fungerade tillfredsställande. I de fall där det fanns en kommunikation upplevde arbetarna ofta att ledningen hade en paternalistisk attityd mot dem. En av dem sa t ex att farmägaren ”behandlade dem som barn”, och när de skulle förhandla om lönesystemet så blev det beslutet det som ledningen rekommenderade fastän arbetarna ville ha ett annat. Arbetarna vågade inte säga vad de tyckte eftersom de var rädda att förlora sitt jobb. Ledningen brydde sig inte om arbetarnas åsikter även om de gick genom de kommittéer eller representanter som fanns på några farmer. Det upplevdes som ett problem att man inte hade möjlighet att prata med ledningen direkt. På en farm fanns det en mellanchefer som styrde över arbetarna som skulle vara en länk mellan arbetare och ägare men han utnyttjade sin position för att gynna sig själv. Alla bodde i samma by, och om någon gjorde något mellancheferen inte gillade så sparkades den personen utan att ägaren fick veta något. Det var mycket stressande för arbetarna att alltid ha detta hot över sig, både på jobbet och i sin hemmiljö. Deras högsta prioritet var att få bort mellancheferen och istället ha en direkt kommunikation med ägarna. Det var ett önskemål vi fick höra på flera farmer.

I de flesta fall där arbetarna själva valt representanter tyckte de inte att de hade någon del i beslutsprocessen. Ett exempel är en av farmerna där arbetarrepresentanterna diskuterat ett flertal frågor med ledningen, men där man bara lyckats lösa ett enda problem. Man hade fått igenom en förlängd lunchrast på fredagarna för att hinna till banken och hämta ut veckans lön. På samma farm tyckte farmägaren att det var onödigt för dem att vara med i facket. En av de saker arbetarna på den farmen skulle vilja förändra var att ha en kommunikation med ledningen genom en neutral part.

Situationen är speciellt svår för säsongarbetare. De har svårare att göra sig hörda och de löper större risk att förlora sitt jobb. De vet inte heller hur länge de ska stanna på farmen. Ibland kommer de tillbaka till samma farm år efter år men det har de inga garantier för. På den farm där man hade en informell beslutsprocess och där det inte fanns någon officiell representant för arbetarna upplevde arbetarna det som att de inte hade något att säga till om. Om de klagade blev de utskällda. På en annan farm hade man försökt att kringgå representanten och pratat direkt med ledningen men då blivit utskällda och tillsagda att inte klaga igen.

Många av arbetarna vi träffade var nyfikna på facket men var rädda för vad ledningen skulle tycka om de blev medlemmar i facket. Andra tyckte inte att facket skulle kunna göra något för dem. En del av arbetarna sa uttryckligen att ägarna inte vill att de går med i facket. Lantarbetarfacket möter många arbetare med önskemål om skyddskläder och tillgång till sjukvård. Det är en speciell situation på farmerna eftersom många behöver hjälp med frågor som är utanför fackets normala arbetsområde. Det förekommer till exempel misshandel, att man inte har tillgång till toaletter etc.

Slutsats

Ett stort och genomgående problem är kommunikationsbarriären mellan farmägare och arbetare och de stora svårigheterna för arbetarna att påverka sin situation på arbetsplatsen.

Facket tyckte att det var viktigt att uppmuntra arbetarna att gå med i fackföreningar eftersom de då får en neutral part som för deras talan. Men det är svårt för facket att nå ut eftersom de har så små resurser och farmerna ligger så utspridda. Facket tyckte också att paternalismen var ett problem. De uppenbara problemen för facket att nå ut och organisera arbetarna på farmerna borde inte friskriva farmägarna från att lyssna till arbetarnas synpunkter. Istället skulle farmägarna kunna utveckla kanaler för arbetarinflytande på farmen. Här kan inspiration hämtas från Rättvisemärka farmer där system för detta redan fanns i form av arbetarkommittéer med valda representanter. Syftet med detta är inte att motverka facklig anslutning, utan att i avvaktan på att facket utvecklar sina arbetsformer möjliggöra tydlig kommunikation mellan farmägare och arbetare.

5.10. Diskriminering

Diskriminering var enligt vad vi fick höra inget större problem på någon av farmerna, vare sig när vi pratade med ledning eller med arbetare. De sa ofta saker som "Alla behandlas lika" eller "Diskriminering/rasism är inte en fråga här", även om undantag förekom (Se avsnittet "Säsongarbetare gentemot fast anställda").

Kön

På alla farmer var arbetsuppgifterna åtminstone delvis uppdelade efter kön. Överallt verkade detta tas för givet och inte ses som något problem. "Mansuppgifterna" var t ex traktorkörning och besprutning. "Kvinnouppgifterna" var plockande av frukt som låg på

marken, rengöring, och ”scouting”, dvs letande efter skadeinsekter eller andra skador på träden. På de flesta farmer var det bara män som sas orka bära stegarna och plocka den frukten som satt så högt upp i träden att det var nödvändigt att använda stegar. På en farm ansåg man däremot att detta var en uppgift för kvinnorna eftersom de ansågs vara mer graciösa.

Vidare var uppdelningen av arbetare i fast anställda och säsongarbetare så gott som alltid beroende av kön. De fast anställda var, förutom de kvinnor som var fast anställda som hemhjälp, så gott som uteslutande män. En farmägare förklarade det med att de arbetsuppgifterna som de fast anställda har passar män bättre eftersom de är mer fysiskt krävande, t ex traktorkörning, arbete med spadar, beskärning, besprutning eller bevattning. Säsongarbetarnas uppgift bestod i frukt-plockning. På de farmer vi besökte var säsongarbetarna alltid ca hälften män och hälften kvinnor.

På alla farmer vi besökte uppgav alla att män och kvinnor får samma löner, men som en kvinna berättade så betyder ackordslönen att män i praktiken får högre betalt eftersom de orkar plocka mer. En liknande effekt har naturligtvis också att männen har så mycket lättare att få fast anställning än kvinnorna.

Slutsats

Att de flesta arbetsuppgifter är uppdelade efter kön upplevdes inte som diskriminering, men innebar ändå att handlingsutrymmet för män och kvinnor begränsas. Indirekt kan den strikta arbetsfördelningen också leda till en slags diskriminering då detta anges som skäl till att den övervägande majoriteten av fast anställda var män.

Rasism

Angående huruvida någon/några av arbetarna vi pratade med blev sämre behandlad(e) p g a av etnisk tillhörighet, svarade alla att detta inte var något problem eftersom alla andra som de arbetade med tillhörde samma etniska grupp som de själva (Xhosa). Ingen nämnde något om att deras etniska tillhörighet t ex skulle vara ett hinder för dem att avancera i företaget.

Ett generellt problem i landet som även avspeglas i citrusindustrin är den strukturella diskrimineringen av svarta. Majoriteten av ägarna och den operativa ledningen var vita och alla arbetare var svarta. Detta försöker man motverka genom BEE (Black Economic Empowerment).

Två av de tre ledningsrepresentanter med vilka vi pratade om BEE ogillade BEE. Den ena tyckte att det viktiga var ”empowerment”, stärkande, oavsett hudfärg, och att BEE egentligen bara gynnar en liten redan gynnad grupp av svarta. Den andra farmägaren tyckte att verklig ”Black Economic Empowerment” inte skulle handla om att vissa svarta blir förmän eller delägare i farmer, utan att det i så fall skulle handla om att svarta fick sköta hela rörelsen, ända upp till exportnivå.

Det var bara en farmägare som sa att de på hans farm gör något aktivt mot diskriminering. Där försöker de genom vidareutbildning och befordringar att lyfta fram

färgade och svarta med ledaregenskaper. I packhuset hade de till exempel en färgad chef och på farmen hade de en svart förman.

En annan farmägare nöjde sig med att säga att ”diskriminering inte är tillåtet på hans farm”. Han erkände dock att även om han tycker att de är progressiva på hans farm så är mycket av fördomarna och misstänksamheten mellan svarta och vita fortfarande kvar. På hans farm funderade de på att börja arbeta med BEE vilket skulle ge svarta mer makt i företaget. Se bakgrundsbeskrivningen för mer information om BEE (3.5. BEE).

Vidare lät två vita chefer en nedlåtande syn gentemot sina svarta arbetare skina genom sitt resonemang. T ex sa en chef att: ”De svarta är på efterkälken i jämförelse med de vita som härstammar från européerna. Det var under kolonialtiden det byggdes hus, men afrikanerna byggde inga hus. Europa kom med kristendom, utveckling och utbildning”.

Slutsats

Ingen av arbetarna upplevde sig diskriminerade p g a etnisk tillhörighet. Tydligt är dock att de gamla diskriminerande normerna från apartheid lever kvar i dagens Sydafrika. Bland annat märktes detta genom den generella maktfördelningen med vita i farmernas topp och svarta längst ner i produktionskedjan. Vidare visade två av farmägarna en nedlåtande syn gentemot sina arbetare.

Säsongarbetare gentemot fast anställda

Två grupper av de säsongarbetare vi talade med sa de kände sig diskriminerade eftersom att de var just säsonganställda, men de andra nämnde det inte. Sätten som de kände sig diskriminerade på var att de inte togs på allvar, något som de trodde berodde på att de var säsongarbetare. De fick inte heller gratis mediciner och arbetskläder vilket de fast anställda fick.

Slutsats

Fast anställda och säsongarbetare hade helt olika anställningsvillkor, löner, förmåner, möjligheter att få utbildning och att få påverka osv. Frågan är dock i vilken mån detta ska ses som diskriminering. De olika anställningsformerna är ju två olika sorters anställningsformer som täcker farmägarens olika behov, dels hans/hennes behov av anställda dem som han/hon lär känna, som lär sig ”kunna farmen” och som han/hon kan investera i, och dels farmägarens behov av anställda dem som kommer och tar det okvalificerade plockjobben under de intensiva skördesäsongerna. Naturligtvis borde farmägare, av både etiska och företagsekonomiska skäl, i största möjliga mån också lära känna och investera i sina säsonganställda, men att säsongarbetare och fast anställda behandlas olika är förståeligt.

5.11. Rättvisemärkt i citrusindustrin – två illustrerande exempel

Under våra fältstudier besökte vi två FLO-certifierade farmer. FLO står för Fair Trade Labeling Organisation och certifieringen innebär att frukten kan säljas som rättvisemärkt i Sverige. Idag finns det rättvisemärkta apelsiner till försäljning i Sverige genom ICA,

men i väldigt liten utsträckning. Några andra rättvisemärkta citrusfrukter finns inte för närvarande.

Det som skiljde de rättvisemärkta farmarna vi besökte från de konventionella farmarna var bland annat formerna för inflytande. I kriterierna för att bli certifierad enligt FLO måste det finnas en demokratisk struktur hos producenten, vilket kan se olika ut beroende på om det är ett plantage med anställd arbetskraft eller om det är ett kooperativ. På de farmar vi besökte fanns det en arbetarkommitté med arbetarrepresentanter som var valda av arbetarna som i dialog med ledningen diskuterade problem och tog beslut i olika frågor som rörde arbetsplatsen. Det fanns också en premiekommitté, en så kallad "joint body", som beslutade hur premien från FLO användes. Premiekommittéerna ska bestå av representanter för fast anställda arbetare, säsongarbetare och ledning.

Om ett företag i Nord bestämmer sig för att handla av en FLO-certifierad producent i Syd garanterar företaget i Nord bland annat att arbetarna får skäligt betalt för sitt arbete. Med "skäligt betalt" menas här ett pris som alltid är högre än världsmarknadspriset och aldrig är lägre än produktionskostnaden. Anställd arbetskraft får minst minimilönen som gäller i det land de arbetar. I priset som konsumenten betalar för varan ingår också en premie som går till producenten. Den premien investerar man ofta i lokalsamhället, där man till exempel kan bygga en skola eller satsa på någon form av sjukvård. Den kan också användas till utbildning. På en av de rättvisemärkta farmarna vi besökte hade man satsat mycket på olika kurser för att bygga upp arbetarnas självförtroende och lära dem läsa och skriva. Man hade byggt ett utbildningscenter för premiepengar och även köpt in datorer. Nästa projekt var att bygga en förskola. På den andra farmen skulle man satsa på ett stort samhällscenter i byn där arbetarna bor. Där skulle finnas plats för bibliotek, skola, dagis, kultur och sjukvård.

Kriterierna för att bli FLO-certifierad skiljer sig åt beroende på vara, land och produktionssätt men de grundar sig alltid på FN:s konventioner om de mänskliga rättigheterna och ILO:s kärnkonventioner. Att de skiljer sig åt beror på att det ser olika ut på olika platser. I Sydafrika är till exempel rasism och de ojämna ägarförhållandena som man ärvt från apartheid ett stort problem. Därför finns det ett kriterium som bara gäller för plantager i Sydafrika: minst 25 % av ägarskapet måste innehas av anställda, som ofta är svarta. Detta är ett sätt att återföra inflytande från den rika vita minoriteten till tidigare missgynnade grupper av befolkningen. På de farmar vi besökte hade den förra vita ägaren sålt 40 % respektive 75 % till svarta arbetare som nu var delägare.

Om en farm är certifierad enligt FLO finns det former för inflytande som är demokratiska och människor som förut varit diskriminerade får möjlighet till ägande och inflytande. Genom ett skäligt pris och en premie finns det också resurser att förfoga demokratiskt över och investera i en positiv utveckling på det sätt som de själva finner är bäst.

I Sydafrika är FLO's krav på löner, arbetsförhållanden och arbetsmiljö inte högre än den nationella lagstiftningen, och därmed har de rättvisemärkta och de konventionella farmarna samma krav på sig i detta avseende. Skillnaden i Sydafrika är att de rättvisemärkta farmarna får detta ordentligt kontrollerat av ett utomstående organ minst

en gång om året. Detta gör att man som konsument/importör vet att arbetslagstiftningen följs på de rättvisemärkta farmerna, medan arbetarnas rättigheter i stort sett aldrig synas utifrån på de konventionella farmerna i Sydafrika.

5.12. Etiska uppförandekoder och uppföljning av dem

För att få svar på hur företag i Nord som inför etiska uppförande koder uppfattas av producenterna i Syd, har vi intervjuat farmägare och farmarbetare, fackförbundet FAWU som bland andra organiserar lantarbetare och är en del av Sydafrikas största fackliga organisation Cosatu, Khanyisa, en landsbygdsutvecklingsorganisation, Bronwyn Page-Shipp, konsult med erfarenhet av att arbeta med etiska koder och uppföljning av dessa samt EMG, en miljöorganisation som arbetar med rättvis handel och varit drivande i utvecklandet av nätverk mellan rättvishandelsproducenter i Sydafrika.

Nedan presenterar vi hur de intervjuade svarade på våra frågor.

5.12.1. Vad tycker du om att importörer från Nord har etiska uppförandekoder?

”Ett sätt att skydda marknaderna i Nord mot konkurrenter från Syd”

Alla vi pratade med uttryckte i olika grad en oro över att etiska uppförandekoder fungerar som ett sätt att skydda marknaderna i Nord mot konkurrens från producenter i Syd.

Två farmägare, en konventionell och en rättvis, ansåg att det var ett sätt att bemöta konkurrens. En farmägare på en rättvisemärkt farm ansåg att det är omöjligt för tredje världen att leva upp till Västeuropas standard. ”Det blir en krock mellan första världen och tredje världen.” En farmägare på en konventionell farm framhöll hur etiska uppförandekoder sätter ytterligare ekonomisk press på honom vilket han tyckte var ”a pain in the butt”.

Två andra farmägare kunde acceptera etiska uppförandekoder så länge det inte låg protektionism bakom. En konventionell farmägare ansåg inte att etiska uppförandekoder var ett hot. Han var säker på att hans farm skulle uppfylla koderna, eftersom de var på så låg nivå. ”Så länge det inte ligger politiska motiv bakom de etiska koderna i form av protektionism och handelshinder, är det OK med etiska uppförandekoder.”

En annan konventionell farmägare sa att han inte hade något problem med etiska uppförandekoder. Men han var kritisk till certifieringar som Euregap eftersom de är grundade av multinationella företag och har sitt ursprung i det citrusproducerande landet Spanien. Han hävdade också att Euregap endast berör citrusfrukt på grund av detta. ”Syftet med certifiering är helt klart att skydda den spanska citrusproduktionen.”

”Både bra och dåligt, beroende på hur man implementerar dem”

En företrädare för miljöorganisationen EMG hade blandade känslor för etiska uppförandekoder men framhöll att de beror på hur man arbetar med etiska uppförandekoder.

”Det är inte bara positivt men det har sina fördelar. Det handlar mer om hur själva processen genomförs än om själva koderna. Det är negativt om koderna införs på ett exkluderande sätt, som handelshinder eller med syfte att få företag att se bättre ut. Uppförandekoder fungerar om de är resultatet av en god diskussion mellan fackförening och importör. Det är bra när koderna är tillräckligt flexibla för att kunna förändras utifrån farmens förhållanden.”

”En oberoende kontroll är viktigt för trovärdighet”

Konsulten var väldigt positiv till etiska uppförandekoder. ”Samtidigt är jag väldigt kritisk till dålig kontroll av etiska uppförandekoder. Ett bristande kontrollsystem urholkar koden fullständigt. Återförsäljare och importörer måste ta det etiska ansvaret. De har både makten och pengarna. Farmägarna verkar under ständig ekonomisk press och hård konkurrens.”

Ledningen på en rättvisemärkt farm ansåg att det är väsentligt att inköpare/importörer har etiska uppförandekoder som kontrolleras av en trovärdig tredje part. ”Agenter/importörer bör inte kunna manipulera resultatet av kontrollerna för att få konkurrensfördelar.”

”Tandlösa – finns inget straff.”

En farmägare tyckte att koderna är tandlösa eftersom det inte finns något straff om man bryter mot koderna. Det är också ett problem att etiska koder bara följs när det finns mycket frukt att tillgå, men inte när det är brist på frukt.

5.12.2. Hur tycker du att ett företag som har etiska uppförandekoder borde arbeta med dem för att arbetet ska gagna arbetarna och farmägarana?

”Betala kostnaden för att uppfylla etiska uppförandekoder”

Två farmägare (konventionell och rättvisemärkt) lyfte fram att importörerna ska vara medvetna om att det kostar mycket pengar att uppfylla etiska uppförandekoder. Båda ansåg att det var rimligt att importörerna står för dessa kostnader. ”Det måste finnas en balans mellan pris och krav”, sa en av de rättvisemärkta farmernas ägare.

”Prata med arbetare, farmägare och uppköpare”

Företrädaren för miljöorganisationen ansåg att: ”Importörerna borde börja med att konsultera de som de etiska uppförande koderna är till för att skydda, till exempel arbetarna.” Han ansåg att om inte detta sker kommer importören att sätta upp egna kriterier som passar dem, till exempel utifrån marknadsföringssyften. Detta är det mest förekommande skälet för att införa etiska uppförandekoder, sa han.

En farmägare av en konventionell farm ansåg att det är viktigt att importörerna kommunicerar inte bara själva koderna utan också tankarna bakom och syftet med dem, inte bara till uppköparna utan även till honom som farmägare. ”Om en etisk uppförandekod ska införas så måste importörerna föra en bättre dialog med farmledningarna”.

Facket uttryckte samma åsikt av den anledningen att de ansåg att det var viktigt att alla inblandade parter (arbetare, farmägare, uppköpare och importör) vet vad de kan förvänta sig av varandra.

”Om importföretaget inte står bakom de etiska koderna förstår inte producenterna varför de ska följa dem. Det måste finnas en ömsesidig överenskommelse och en plan på hur de ska implementeras.” Det sa konsulten som har mycket erfarenhet av att implementera etiska uppförandekoder.

”Samarbeta med facket”

Facket uttryckte att de har en organiserad struktur för att skydda arbetare och deras rättigheter och att importföretaget därför borde samarbeta med dem.

”Lär känna situationen i Sydafrika”

Ledningen på en rättvisemärkt farm ansåg att importörerna måste lära känna situationen i Sydafrika. ”Importörerna måste vara medvetna om att de samarbetar med människor i ett utvecklingsland.”

Landsutvecklingsorganisationen Khanyisa uppmanade importörerna att titta på vilken typ av farmägare det rör sig om. ”Vissa farmägare har fått överta land som apartheidregimen tog med våld. Dessa farmägare fick under apartheidtiden stöd av regimen för att maximera vinsten, i form av bidrag och garanterat marknadstillträde.”

Företrädare för Khanyisa berättade att i dagens Sydafrika är det aktuellt att säkerställa resten av befolkningens intressen så att också andra farmägare kan få äga och arbeta på sin egen mark. De påpekade också att många vita farmägare fått tillgång till sin mark på grund av tidigare tvångsförflyttningar av svarta, vilket är oacceptabelt. (red. anm. Därav kravet på att minst 25% av rättvisemärkta farmer ska ägas av farmernas arbetare. Detta är ett BEE-liknande krav som går ut på att omfördela en del av de vitas makt och resurser till svarta.)

”En för strikt kod förstör våra exportmöjligheter”

”Det är viktigt att man inte förstör exportmöjligheter för farmer i Syd genom att införa en för strikt kod. Till exempel får det inte vara för hårda krav när det gäller bekämpningsmedlen för då kanske inte farmen överlever, eftersom det dels är dyrare att odla ekologiskt för att blir mindre frukt, och dels är exportmarknadens konsumenter

kräsna när det gäller fruktens utseende och då måste han använda en del bekämpningsmedel.” Det ansåg ledningen på en rättvisemärkt farm.

”Integrera ett etiskt perspektiv genom hela leveranskedjan”

Konsulten ansåg att importörerna måste integrera ett etiskt perspektiv genom hela sin leveranskedja. De måste se till att några medarbetare specialiserar sig på etiskt arbete inom företaget, men de måste också samarbeta med inköparna för att integrera det etiska perspektivet. ”De etiska kraven ska inte kunna förhandlas bort. Det borde bara finnas etiskt kontrollerade produkter på marknaden.”

Importörerna måste arbeta med progressiva förbättringar, enligt konsulten. De ska inte avsluta ett kontrakt med en leverantör på grund av att farmen inte uppfyller alla krav. ”Ge istället farmen tid att rätta till felet. Beroende på vad problemet är borde importörerna ge farmägaren olika lång tid. Om exempelvis lönerna är för låga måste farmägaren ordna det med en gång. Men om det till exempel rör sig boendeförhållanden eller Black Economic Empowerment måste farmägarna få längre tid på sig att rätta till felet. Det är viktigt att de etiska kraven inte skapar ännu ett handelshinder.”

5.12.3. Vilka områden är viktigast att ta med i etiska uppförandekoder för att gagna arbetare och farmägare?

”Överensstämmelse med nationell lagstiftning”

Här fanns en samstämmighet bland de svarande att Saba borde ta med överensstämmelse med nationella lagstiftning och/eller ILO-konventionerna i en etisk uppförandekod.

Konsulten sa: ”Mitt förslag på tillägg i Sabas kod är efterlevnad av nationell lagstiftning (den sydafrikanska lagstiftningen är progressiv) och av ILO-konventionerna.”

En farmägare av en konventionell farm ansåg att om den etiska uppförandekoden överensstämmer med landets lagar och regler blir det självklart för farmägaren att uppfylla koden.

”Koderna ska utgå från den sydafrikanska konstitutionen och vår progressiva arbetslagstiftning. Det borde räcka i Sydafrika. I andra utvecklingsländer är det annorlunda - lagarna är inte lika progressiva. I Sydafrika skulle alltså etiska koder och uppföljning hjälpa alla farmer att leva upp till lagstiftningen”. Det ansåg en farmägare på en konventionell farm. (red. anm. Enligt Centre for Rural Legal Studies, lever bara cirka hälften av alla sydafrikanska farmer idag upp till den sydafrikanska arbetslagstiftningen. Centre for Rural Legal Studies är en organisation vars syfte är att bevaka sydafrikanska lantarbetares rättigheter. Därför blir det värdefullt om importörerna kontrollerar att lagstiftningen efterlevs.)

En ägare av en konventionell farm tyckte att det räckte med nationell lagstiftning eftersom producenterna inte ska utsättas för extra bördor eftersom de redan är under hårt tryck och får lite hjälp från regeringen.

”Inflytande för arbetarna”

”Arbetarna ska självklart ha rätt att träffas och ha representanter på farmen. Ett nyckelproblem på många citrusfarmer är klyftan mellan gårdsägare och arbetare. Därför är det jättebra med Rättvis handel som kräver att arbetarna och farmägarna bildar en kommitté som bestämmer över premiepengarna från försäljningen. Kommittén blir ett forum för diskussioner.” Det tyckte konsulten.

”Extra hänsyn till utsatta grupper”

I en etisk uppförandekod är det också viktigt att ta hänsyn till extra utsatta arbetares situation som till exempel kvinnor och säsongarbetare, enligt konsulten.

”God arbetsmiljö och livsmedelsäkerhet”

Importörerna bör ställa krav på en god arbetsmiljö för arbetarna, enligt landsbygdsutvecklingsorganisationen. ”Arbetarnas levnadsstandard ligger idag inte på en god nivå. Det har ofta inte vattentoaletter eller avloppssystem där de bor, vilket medför en stor hälsorisk. Det är inte rätt att folk bidrar till andra människors hälsa genom att producera apelsiner medan deras egna hälsa blir sämre. Det viktigaste är att arbetarna får tillgång till mat, sedan att de får tillgång till t ex ved och sanitetsfaciliteter.”

Facket lyfte fram att de viktigaste är att se till att arbetarnas mest basala behov är tillgodosedda, såsom livsmedelssäkerhet, utbildning, hälsovård, skyddskläder med mera.

5.12.4. Hur kan företag i Nord involvera arbetarna i arbetet och utvecklandet av en etisk uppförandekod?

”Samarbeta med lokal organisation”

”Om man vill samarbeta med arbetarna i utvecklandet av en kod bör man ha en lokal organisation som kan följa upp och kontrollera att inte arbetarna råkar illa ut på grund av detta samarbete.” Detta påpekade konsulten.

”Samarbeta med facket”

Enligt facket borde Saba engagera fackföreningar för att på så sätt nå arbetarna och utveckla koden.

”Prata direkt med arbetarna”

Facket tyckte att Saba borde även prata direkt med arbetarna. ”Det är viktigt att de förstår vad som pågår så att de kan bli delaktiga i arbetet med att förverkliga koden.”

”Utbilda arbetarna i sina rättigheter”

Ledningen på en rättvisemärkt farm ansåg att arbetarna måste få utbildning så att de känner till sina rättigheter. Landsbygdsutvecklingsorganisationen framhöll att både arbetare och farmägare behöver mer kunskap om arbetarnas rättigheter.

”Samarbeta med farmägarna”

Ledningen på en rättvisemärkt farm ansåg att farmägarna måste vara inblandade i projektet för att kunna vara en länk mellan importföretaget och arbetarna.

5.12.5. Hur ska importörerna kontrollera sina etiska uppförandekoder och involvera arbetarna i detta arbete utan att sätta arbetarna i en situation där de riskerar att förlora jobben?

”Oberoende och fysiska kontroller”

En ägare av en konventionell farm ansåg att importörerna borde göra fysiska kontroller och inte bara skicka en blankett som farmägaren får fylla i. ”Kontrollerna borde göras av ett oberoende företag. De som gör kontrollerna måste känna till branschen och samhället.”

Ledningen på en rättvisemärkt farm lyfte fram det sätt som FLO genomför sina kontroller på. ”Det krävs fullkomlig transparens av arbetsgivaren. Arbetare är generellt inte vana vid att någon utifrån kommer och kontrollerar. När det sker byggs omedelbart förväntningar upp. I glesbygden där läskunnigheten är låg och där kommunikation på andra språk ofta leder till missförstånd kan detta leda till konflikter. Därför är det viktigt att kommunikation och resultat dubbelkollas för att undvika missförstånd och besvikelser.”

Ledningen på en annan rättvisemärkt farm ansåg att kontrollanterna borde komma och besöka farmen, för att få en förståelse för affärsverksamheten och för Sydafrika och landets historia: ”Det är inte möjligt att göra en sådan kontroll på mindre än sex månader.”

”Använd oberoende tredje part”

Det är nödvändigt att använda sig av frivilligorganisationer och lokala kontrollfirmor, ansåg konsulten. ”Stora kontrollfirmor, speciellt utländska sådana, till exempel från Storbritannien, är väldigt dyra och deras representanter sitter ofta bara på ett kontor och prickar av på en checklista. Det är bättre att samarbeta med lokala kontrollfirmor som känner till landets lagar och förutsättningar. Det är av stor vikt att kontrollfirmornas representanter finns på plats på farmerna under skördetiden då säsongsarbetarna som är extra utsatta arbetar på farmerna.”

Även ledningen på en rättvisemärkt farm föreslog att man kan använda sig av frivilligorganisationer för att kontrollera.

Facket föreslog att importörer bör använda sig av facket för att kontrollera etiska uppförande koder. Landsbygdsutvecklingsorganisationen ansåg att ”Importörerna borde använda frivilligorganisationer och fackföreningar som dagligen arbetar med att rätta till felaktiga arbetsrättsförhållanden. Det är viktigt att använda deras kunskap för att kontrollera att arbetarnas situation förbättras. En annan god idé är att använda sig av diskussionsgrupper av arbetare.”

Företrädaren för miljöorganisationen lyfte också fram att en tredje part måste vara med i processen. ”Det finns en begränsad offentlig trovärdighet till uppförandekoder som inte kontrolleras av en oberoende part. Det behöver inte vara en frivilligorganisation men borde vara någon utan ekonomiskt intresse i situationen. Ingen tar den som använder en intern kontrollant på allvar. För skapa trovärdighet är självständighet och oberoende nödvändigt.”

5.12.6. Arbetarnas perspektiv

Till samtliga arbetare ställde vi frågan vad de helst av allt skulle vilja ändra utifrån sina nuvarande arbetsförhållanden. Syftet med denna fråga var att ta reda på vilka frågor som arbetarna själva upplevde som allra viktigast. Därmed ville vi få ett underlag till Saba kring vilka områden som kan vara relevanta att täcka in i en uppförandekod om syftet är att konkret göra skillnad i arbetarnas vardag utifrån deras egna prioriteringar.

Vi har fått svar på frågan i samtliga nio arbetarintervjuer.

Ett ämne som berördes i svaren från arbetarna på samtliga konventionella farmer var lönefrågan. Det påpekades att lönerna för säsongarbetare inte täckte basbehov som mat. Levnadslön efterfrågades av en arbetare, och på en annan farm nämndes i båda intervjuerna fast lön, istället för den ackordsbaserade lön de hade vid intervjutillfället, för att minska arbetsrelaterad stress. Detta hänger samman med ett annat återkommande svar: att arbetet var stressigt, framförallt de dagar då det regnat: ”Om det regnat måste vi vänta till frukten torkat innan vi får börja plocka, detta leder till att vi förlorar tid och inkomst. När vi väl får börja plocka är det väldigt stressigt att försöka ta igen den förlorade tiden”.

I arbetarintervjuerna från samtliga farmer utom en påpekade arbetarna att de såg sitt bristande inflytande som ett problem. Svaren handlade om en önskan att känna sig lyssnad på av farmägarna och behov av kanaler för direkt kommunikation med dem. Konkreta förslag om ordentlig förklaring och översättning av kontrakt samt information om rättigheter från en oberoende part presenterades. På den farm där inflytande inte sågs som ett problem förklarade arbetarna att de var mycket nöjda med sina arbetsförhållanden, men att materiella saker successivt kunde förbättras, så som bättre boende, tillgång till vård i anslutning till farmen och nya traktorer. Värt att beakta är att denna farm var Rättvisemärkt och att kanaler för inflytande redan fanns.

Utöver detta fick vi ett antal svar kring speciella frågor som upplevdes som problematiskt på en specifik farm eller en grupp arbetare. Ett belysande exempel på den här typen av frågor är att arbetarna på en farm beskrev att det kunde vara svårt att hinna till banken för att ta ut sin lön då arbetsdagen den dag lönen utbetalades slutade en timme innan banken stängde. Arbetarna önskade i detta fall flexiblare sluttider eller längre lunch en gång i månaden för att med säkerhet hinna till banken innan den stängde. Dessa frågor skulle dock kunna lösas, eller åtminstone diskuteras, om kanaler för kommunikation och inflytande fungerade tillfredställande.

5.12.7. Övrigt

I samtalen med farmägarna kom det vid åtskilliga tillfällen fram att de efterlyser finansiering av kapacitetsbyggande åtgärder, utbildning och utveckling. Även om det finns ett program från regeringshåll (Nationellt utbildningsinitiativ) så är det mycket svårt för producenterna att ansöka och få del av det finansiella stödet.

”Om importörerna verkligen vill förbättra arbetarnas situation borde de engagera sig i utbildningsprogram”. Det sa en ägare av en konventionell farm.

En ägare av en konventionell farm tyckte att Saba och andra importörer och återförsäljare borde involvera sig i kåkstäderna där arbetarna som producerar den exporterade frukten bor, till exempel genom att starta ett utbytesprogram, sponsra vårdcentraler, bättre vägar, fritidsaktivitetscentra såsom idrottsplatser och/eller hiv/aidsprojekt i dessa kåkstäder.

6. Rekommendationer

6.1 Är uppförandekoder rätt väg att gå?

Med syfte att förbättra arbetarnas situation ställs man inför ett val. Antingen får man ställa väldigt höga krav som resulterar i en god arbetsituation för några få lyckligt lottade, eller höja standarden lite, men för fler. Antingen kan man satsa på att säkerställa grundläggande rättigheter för alla där uppförandekoder kan vara en väg att gå, eller så får man gå genom ett alternativt handelssystem där rättvisemärkt kan nämnas som exempel. Rättvisemärkt garanterar att producenterna får skäligt betalt men når färre individer. I dagens system med uppförandekoder finns många brister, men det är ändå ett steg i rätt riktning. Uppförandekoder sätter fokus på arbetsvillkor. Oavsett hur lagstiftningen i landet ser ut så ger uppförandekoderna konsument och arbetare riktlinjer som företagen måste stå till svars för. Dels förespråkar vi att Saba inför, implementerar och följer upp en uppförandekod som garanterar att samtliga leverantörer lever upp till en miniminivå som säkerställer grundläggande rättigheter. Dels att Saba satsar på rättvisemärkt frukt som i ett längre perspektiv kan utmana och förbättra arbetsförhållandena inom fruktindustrin generellt.

De farmägare vi träffade var generellt positiva till uppförandekoder, såvida det inte handlar om protektionism. Tredjepartsinformatörerna var också positiva om ansatsen är seriös från företagets sida och arbetare och tredjepartsinformatörer konsulteras.

6.2. Vad bör koden innehålla?

Våra intervjupersoner i Sydafrika gav, trots sina olika roller och perspektiv, gemensamt uttryck för att etiska uppförandekoder i en sydafrikansk kontext bör överensstämja med den förhållandevis progressiva arbetsmarknadslagstiftningen. Den bild vi fått efter genomförandet av denna studie är att detta är en rimlig och samtidigt framåtsträvande utgångspunkt. Rimlig, därför att efterlevnad av nationell lagstiftning bör vara en självklarhet för alla seriösa näringsidkare och framåtsträvande därför att detta idag på intet sätt är en självklarhet i den sydafrikanska citrusindustrin. Centre For Rural Legal Studies uppskattar att efterlevnaden av nationell lagstiftning på sydafrikanska farmer som helhet idag uppgår till ca 50 % och det är en rimlig uppskattning att detta gäller även specifikt citrusfarmer. Något som stärker denna bild är att samtliga farmer som vi besökte ansåg sig ligga i den övre delen vad gällde arbetsförhållanden och efterlevnad av lagstiftning; ”Ni skulle se hur det kan se ut på andra farmer; där skulle ni aldrig bli insläppta!”, var en inte helt ovanlig kommentar.

Något som också poängterades var ILO-konventionernas användbarhet vid utformandet av etiska koder. Internationella arbetsorganisationen, ILO, (som är FN:s fackorgan för sysselsättning och arbetslivsfrågor) har utifrån sin unika sammansättning, då både medlemsstaterna, arbetsgivarorganisationer och fackföreningar ingår som likvärdiga parter, ett brett stöd bakom sina konventioner. ILO spelar därför en viktig roll som normgivare i arbetslivet. Konventionerna används som förebilder för lagstiftning och praxis i medlemsländerna. Syftet är att säkra fred i det civila samhället, social rättvisa och bättre levnadsförhållanden. Konventionerna behandlar områden som exempelvis rätten

att organisera sig, rätten till kollektivavtal, stopp för tvångsarbete, avskaffande av diskriminering och skadligt barnarbete.²⁴

Vår rekommendation till Saba är därför att utgå från såväl nationell lagstiftning som ILO-konventionerna i utformandet av etiska koder. I de fall där nationell lagstiftning är mer framåtsträvande bör den gälla och vice versa. Detta anser vi vara de mest grundläggande elementen som ett företag som menar allvar med etiskt ansvarstagande inte kan bortse ifrån.

Områden som poängterades som extra viktiga är organisationsrätten, extra hänsyn till utsatta grupper som kvinnor och säsonganställda samt arbetsmiljö och livsmedelssäkerhet. Organisationsrätten, i form av kanaler för inflytande över sitt arbete, betonades också av arbetarna själva och bör därför prioriteras högt.

Det finns dock andra organisationer som redan gjort ett gediget arbete när det gäller utformningen av etiska koder och vi vill uppmantra Saba att utnyttja dessa landvinningar i utvecklandet etiskt ansvarstagande. ”Varför uppfinna hjulet två gånger?” Ethical Trading Initiativ, ETI, är ett brittiskt välrenommerat initiativ till samverkan mellan företag, fackföreningar och ideella organisationer med syfte att främja och förbättra implementeringen av etiska koder. Organisationens mål är att säkerställa att arbetsförhållandena för arbetare som producerar för den brittiska marknaden möter eller överträffar internationella arbetsregler. ETI:s verktyg, ”base code” och tillhörande ”principles for implementations”, bygger på ILO konventionerna och används redan idag av flera stora företag (t ex Chiquita och Fyffes för att nämna några inom just frukt och grönt branschen). Förutom internationella arbetsregler som ILO-konventionerna går ETI ett steg längre och tar upp kriterier för levnadslön i sin kod. Studier har visat att en del länder haft minimilöner som de facto legat under fattigdomssträcket för en individ och således inte kan räknas som levnadslöner²⁵. I Sydafrika ligger minimilönerna högre än i de allra fattigaste länderna. Arbetarna i vår studie lägger dock tonvikten just på lönefrågan när de tillfrågas om vad de ser som det viktigaste att ändra på utifrån sina nuvarande arbetsförhållanden. En levnadslön med möjlighet att täcka basala behov, skicka barnen till skolan och inleda ett sparande för att bryta fattigdomsfällan lyfts fram. Säsongarbetarnas osäkra och utsatta situation blir särskilt tydlig här då de bara uppbär den lågt satta minimilönen ett begränsat antal månader om året. Mot denna bakgrund är levnadslön ett viktigt område i en eventuell kod.

Koden finns översatt till ett flertal olika språk och kommer dessutom inom kort att finnas tillgänglig på såväl Afrikaans som Xhosa vilket underlättar användningen i Sydafrika. Dessa dokument finns tillgängliga för nedladdning på www.ethicaltrade.org Här finns också stöd kring hur ett företag kan arbeta med implementering av levnadslönekriterierna samt mer information kring hur levnadslön kan definieras.

Baserat på ETIs ”base code” har den sydafrikanska icke vinstdrivna sammanslutningen Wieta (bestående av producenter i vinindustrin, fackföreningar, ideella organisationer och

²⁴ <http://www.sida.se/sida/jsp/sida.jsp?d=627&a=4292&searchWords=ilo>

²⁵ <http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2000/06/livwage/index.shtml>

regeringsrepresentanter) tagit fram en kod som utöver innehållet i "base code" också tar hänsyn till sydafrikansk lagstiftning och sydafrikanska förhållanden. Här finns till exempel verktyg för att ta sig an de svåra men viktiga frågorna kring säsongarbetares utsatthet. Även då koden är specifikt utformad för vinindustrin är vår bedömning att den till stora delar är applicerbar även i citrusbranschen och vi föreslår därför att Saba använder Wietas genuina kunskap om sydafrikanska förhållanden och landets lagstiftning i utvecklandet av en etisk kod. För mer information se www.wieta.org.za

Då vår studie är mycket begränsad, både i tid och i antalet informanter ser vi att det är av största vikt att Saba ytterligare konsulterar arbetare, farmägare, uppköpare och tredjhandsinformatörer under utvecklandet av en etisk kod. Detta betonades också av många av våra intervjupersoner.

6.3. Implementering och uppföljning av koden

Två viktiga moment i arbetet med en etisk kod är implementering och uppföljning av densamma. Om inte detta fungerar tillfredställande riskerar koden att bara bli fina ord på ett papper, eller i värsta fall något som snarare skadar än skyddar dem som den är tänkt att skydda, nämligen arbetarna.

För att implementeringen av koden ska upplevas som seriös, och för att underlätta uppföljning och kontroll är det av största vikt att koden kommuniceras på ett tydligt och dialoginriktat sätt genom hela produktionskedjan, till såväl uppköpare som farmägare och arbetare. De farmägare vi talade med berättade att de har lättare att arbeta med en kod om importören kommunicerar koden till dem direkt och förklarar varför den ser ut som den gör. Även tredjhandsinformatörerna betonade vikten av att arbetare, farmägare och uppköpare informeras och konsulteras i samband med kodens utvecklande och implementerade.

Vid arbete med kontroll och uppföljning betonade en farmägare vikten av att spendera tillräckligt med tid i Sydafrika och på aktuella farmer för att kunna skapa sig en realistisk bild ur ett helhetsperspektiv. Detta är något som i högsta grad var påtagligt även under genomförandet av vår studie. Att sätta sig in i och förstå kontexten i ett annat samhälle är en komplex process och det komplicerade arvet efter apartheid var ständigt närvarande. En förståelse och insikt i detta är fundamental för att kunna arbeta med etiska koder i ett sydafrikanskt sammanhang.

Ett sätt att förbättra sina förutsättningar att arbeta med uppföljning och kontroll på ett bra sätt utifrån områdesspecifika förutsättningar är att utveckla ett samarbete med lokala organisationer som t ex mänskliga rättighetsorganisationer eller fackföreningar, eller med lokala "kontrollfirmor" som specialiserat sig på att arbeta med just dessa frågor. Samarbete med utomstående, som t ex ideella organisationer eller facket, ger också kontroller och uppföljning en större trovärdighet gentemot kunder såväl som producenter.

Ett av de svåraste och samtidigt viktigaste momenten i arbetet med koderna är att föra ut informationen längst ut i produktionskedjan till dem som de finns till för att skydda, arbetarna. Ett dilemma som vi stötte på ett flertal gånger i Sydafrika är det faktum att

arbetarna ofta har begränsad kännedom om sina rättigheter. Något som så klart försvårar arbetet med att utreda missförhållanden. Ett minimikrav när det gäller att informera arbetarna om etiska koder är därför att tillhandahålla informationen skriftligt på deras modersmål. Vi tycker också att de muntligen bör informeras regelbundet. Ett bra sätt kan vara att låta en ideell organisation genomföra en muntlig information genom en inkluderande metod som även innefattar konkreta exempel och övningar. Detta tror vi är det bästa då skriftlig information inte är någon garanti för att informationen uppfattas då många arbetare är analfabeter.

I samband med uppföljning/kontroll ska också arbetarna konsulteras om arbetet med koderna har en seriös ansats. Hur detta går till är då av största vikt. Många kontrollanter har i samband med kontroll av etiska koder blivit erbjudna att intervjua arbetare som företagsledningen speciellt utsett och antecknat identiteten på. Att dessa arbetare hamnar i en pressad situation då de riskerar att förlora sitt arbete om de lämnar ut för företaget obekvämt information, och att informationen som dessa intervjuer ger inte är tillförlitlig kan vara och en räkna ut (se dokumentären "Ett anständigt företag" om Nokias arbete med etik för ett illustrerande exempel på hur det kan gå till). Hur gör man då bäst för att undvika sådana här situationer? Ett sätt att försöka komma till rätta med detta är att i sina kontrollrutiner skriva in att intervjuer med arbetare alltid ska ske utan insyn av farmägaren och att alltid informera tydligt om detta såväl när koderna introduceras hos en ny leverantör som inför varje uppföljningstillfälle. Även här kommer dock samarbeten med externa aktörer som ideella organisationer eller fackföreningar väl till pass. En utomstående part som intervjuar arbetarna utanför arbetsplatsen erhåller sannolikt ett större förtroende från arbetarna än kontrollanter från Saba som lätt kan uppfattas gå farmägarnas ärenden. Dessutom har lokala organisationer redan kännedom om förhållandena på plats och kan därför göra en bättre trovärdighetsbedömning av inhämtad information.

En del av våra intervjupersoner påpekade att fler krav i form av till exempel etiska koder är förenat med högre kostnader för farmägarna. Om Saba ställer nya krav på producenten kan detta påverka prisbildningen. Pris kan dock inte vara den enda avgörande parametern då ett etiskt medvetet företag väljer leverantörer. Värt att beakta är också att allt fler konsumenter idag förväntar sig att företag tar etiskt ansvar och att de i större grad också är beredda att betala mer för "schyssta" varor.

Även på detta område har andra i mångt och mycket redan banat vägen. Tidigare omnämnda Wieta har till sin etiska kod också tagit fram ett verktyg för implementering som är rena guldgruvan för ett företag som vill arbeta seriöst med etiskt ansvarstagande. Här finns utförliga tips såväl som konkreta checklistor för kontroller. Wieta har också utformat utbildningsmaterial som kan användas då arbetarna ska informeras. Återigen, se www.wieta.org.za för värdefulla tips. Här kan hela koden liksom implementeringstipsen laddas ner.

Sist men inte minst så vill vi lyfta fram att det är viktigt att ha ett processororienterat tänk i samband med implementering och uppföljning av koder. Införandet av koden innebär ju sannolikt att farmägarna måste vidta ett antal åtgärder för att leva upp till koderna. En

processororienterad implementering och kontroll innebär i det här fallet att man ger farmägarna rimlig tid för att genomföra dessa förändringar samt att man, om man upptäcker brott mot koden i samband med kontroll, strävar efter att motivera farmägarna att leva upp till koden snarare än att genast avsluta affärsrelationen. De som drabbas hårdast är annars de som koden är tänkt att skydda, arbetarna, som blir utan jobb. Därmed inte sagt att det är okej att bryta mot koden ”för det händer ju ändå ingenting”. Ett sätt är att inkludera andra sanktionssystem i kontrollprocessen så att ett upptäckt kodbrott kan få andra konsekvenser än att affärsrelationen omedelbart avslutas. Det kan vara också värt att i likhet med Rättvisemärkt fundera över om koden bör delas in i absoluta minimikrav och processororienterade krav som ska efterlevas på lite längre sikt.

6.4. Andra sätt att ta etiskt ansvar

Förutom seriöst menade etiska koder är ett effektivt sätt att ta etiskt ansvar att öka importen av rättvisemärkt frukt. Då får Saba automatiskt en etisk kod och oberoende uppföljning av denna hos några av sina leverantörer. Möjligheterna att profilera sig som ett etiskt medvetet företag ökar också om Saba även kan erbjuda sina kunder rättvisemärkt frukt.

Under fältstudien blev vi ständigt påmind om det stora och högst påtagliga inslag som problematiken kring HIV/AIDS utgör i dagens Sydafrika. Mot denna bakgrund förekommer det att företag (som till exempel Capespan och Dole) stödjer lokala projekt med syfte att till exempel motverka spridningen av sjukdomen och eller stigmatiseringen av redan smittade. Att stödja ett sådant projekt kan aldrig vara ett alibi för ett företag att inte ta etiskt ansvar i hela sin verksamhet, men skulle kunna vara ett komplement för ett företag som vill göra något konkret utöver att arbeta med koder och uppföljning.

7. Källor

Skriftliga källor

Forsberg Langa, Annika och Hans Öhrn (red.), "Nyckelfakta", i *Land i förändring*, Stockholm: Bokförlaget Tranan, 2004

Gumede, William, "Med siktet inställt på ekonomiskt uppsving", i *Land i förändring* (red.), Annika Forsberg Langa och Hans Öhrn., Stockholm: Bokförlaget Tranan, 2004

Karlsson, Lena (red.), *Sydafrika - Länder i fickformat*, Stockholm: Utrikespolitiska Institutet 2003

Nordbrand, Sara och Mats Valentin, *Människor och miljö i fruktindustrin – två fallstudier från Chile och Sydafrika*, på uppdrag av SwedWatch, januari 2005

"Should reform be faster or steadier?", *The Economist*, 9-15 juli 2005, 31

http://www.sjv.se/webdav/files/SJV/Amnesomraden/Statistik%252C%2520fakta/Livsmedel/2005%253A4/20054_1_diagram.htm
<http://r0.unctad.org/infocomm/anglais/orange/market.htm>
<http://www.lotcobistand.org/country/48>
<http://www.afrikagrupperna.se/fakta/sydafrika/nyabond.htm>
http://www.swedishtrade.se/i_utlandet/landrapporter/Sydafrika.htm
http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=321433&i_sect_id=321412&i_word=sydafrikaprocent20export&i_h_text=1&i_rphr=sydafrikaprocent20ANDprocent20export
http://www.southafrica.info/doing_business/trends/empowerment/bee-10years.htm
<http://www.country-data.com/cgi-bin/query/r-12151.html>
<http://www.brain.org.za/BEE/definition.html>
<http://businessafrica.net/afribiz/countries/southafrica.php>
<http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2000/06/livwage/index.shtml>
<http://www.sida.se/sida/jsp/sida.jsp?d=627&a=4292&searchWords=ilo>
<http://www.wieta.org.za/>
<http://www.scb.se/>

Muntliga källor

Christian Nyrén, miljö- & kvalitetschef på Saba Frukt och Grönt (föreläsning), Vårberg, 16 april 2005

Representant från Center for Rural and Legal Studies (föreläsning), Kapstaden, 1 juli 2005

Sara Nordbrand från SwedWatch (telefonsamtal), 20 juni 2005

Steven Law från Environmental Monitoring Group (föreläsning), Kapstaden, 29 juni 2005