

## **Säsongsanställda inom fruktindustrin i Sydafrika**

### **Sammanfattning**

#### **Inledning/bakgrund**

Demokratiseringen av Sydafrika har fört med sig många förändringar. Progressiv lagstiftning och en liberalisering av ekonomin har gett Sydafrika möjligheten att hävda sig på den internationella marknaden och banat väg för utländska investeringar.

Det välstånd som detta fört med sig kommer dock endast vissa till del. Medan Sydafrika som land blir allt rikare blir den fattiga delen av befolkningen allt fattigare. Inkomst- och välståndsklyftorna ökar.

Situationen i dagens Sydafrika avspeglas väl i dess fruktindustri. Även om denna som sådan har en stark internationell ställning med stora exportvolymmer, är situationen tuffare för de enskilda producenterna. Då dessa är relativt många är konkurrensen hård.

Den globala marknadens varukedjor från konsument till producent ställer krav på hög kvalitet, lågt pris, flexibilitet i leveranser samt efterlevnad av diverse miljömässiga och sociala standarder. Även Sydafrikas väl utvecklade arbetslagstiftning bidrar till det ökade tryck som sätts på producenterna. Detta leder till en informalisering av arbete eftersom arbetsgivare vill lätta ansvarstrycket utifrån.

Bruket av säsongsanställningar följer till viss del naturligt av hur fruktindustrin fungerar, då skördesäsongen är mer arbetsintensiv än resterande del av året. Dock gör ovan nämnda krafter att sydafrikanska farmägare i vissa fall använder sig av säsongsanställda i större mån än vad som är produktionsmässigt motiverat. Detta tillsammans med bruket av mellanhänder i anställningsprocessen leder till en informalisering av arbete som i sin tur innebär en kostnads- och ansvarslettad för arbetsgivaren. Antalet kortvariga, informella anställningsförhållanden inom den sydafrikanska fruktindustrin ökar därmed stadigt.

#### **Frågeställning/syfte**

Förbättrar FLO och dess kriterier situationen för säsongsanställda på citrusfarmer?

Mot den bakgrund som beskrivs i inledningen har vi valt att fördjupa oss i säsongsarbetares arbetssituation då de ofta är en utsatt grupp och att bruket av en sådan anställningsform kan vara ett sätt för farmägare att kringgå Sydafrikas arbetslagstiftning. Inte därför att lagstiftningen inte omfattar säsongsanställda, men därför att dess utformning och tillämpning ännu så länge inte förmår tillförsäkra dem de rättigheter som den är menad att ge dem.

Anledningen till att vi ville undersöka vad FLO gör åt detta är just för att de säger sig verka för att förbättra situationen för de mest marginaliserade vilket inom citrusindustrin tycks vara säsongsanställda som ofta arbetar utan kontrakt och därefter är arbetslösa stora delar av året.

#### **Metod**

Utefter vårt syfte har vi sökt information som berör vårt fokus och därefter tagit kontakt med olika parter som på något sätt är inblandade. Vi har intervjuat ett flertal NGOs som på olika sätt arbetar med arbetares rättigheter och vi har besökt fyra FLO-certifierade producenter. Vi valde att studera situationen på citrusfarmer av den enkla anledningen att det var säsong under vårt besök, och därför att vi hade ett underlag att gå på från förra årets kurs. Vi har försökt diskutera problematiken kring säsongarbete med olika representanter, t.ex. manager, fackliga representanter, säsongarbetare, kvinnliga arbetare och kanske framför allt med representanter

ur the Joint body, vilka är de som beslutar om hur man ska använda premiepengarna från FLO.

## Slutsatser/Diskussion

Under vår studie har vi stött på en rad olika problem vad gäller just FLO-systemet och förankringen på de farmer som vi har besökt. Vi tycker att det medför ganska stora problem då de anställda inte riktigt är införstådda med vad rättvisemärkningen egentligen innebär. De säsongsanställda är än mindre insatta i detta.

På de tre rättvisemärkta farmer vi varit har det fackliga engagemanget varierat väldigt. På Erfdeel var nästan samtliga fast anställda anslutna medan på övriga två var nästan ingen ansluten. Det fackliga deltagandet är överlag lågt bland lantarbetare i Sydafrika och ännu lägre bland säsongsanställda. Fackföreningarna har dels svårt att nå ut till befolkningen på landsbygden eftersom att de bor så utspritt och dels har de ofta dåligt rykte på grund av tidigare korrption och oseriösa "privata enmans-fackföreningar" som själva tar pengarna och aldrig mer hör av sig. Eftersom de säsongsanställda arbetar så kort tid på farmerna tycker de ofta att det är meningslöst att gå med och då behöva betala medlemsavgifter. Ett annat problem som vi förstår det är att den fackliga aktiviteten ofta är låg just under högsäsong eftersom de då är överhopade med arbete och möten ställs in. Detta betyder att just de säsongsanställda då går miste om informationen.

Under våra besök upplevde vi tyvärr inte att FLO påverkar detta i positiv riktning då den lokala förankringen verkar dålig och inget samarbete finns varken mellan fack och FLO eller mellan andra NGO's och FLO. Detta är något vi anser borde ses över, eftersom att lokala organisationer skulle kunna öka föreningsengagemanget på plats. Fackföreningsfrihet är trots allt ett kriterie från FLO's sida. Visserligen måste denna fråga hanteras med försiktighet, det kan inte vara FLO's sak att påtvinga arbetare facklig anslutning. Däremot vore ett närmare samarbete önskvärt. En indirekt uppmuntran till organisering kan dock tänkas komma av kravet på en joint body och en workers committee.

Däremot har vi träffat på många medlemmar ur the Joint body som är både fast anställda och säsongsanställda. Här kommer både kvinnor och män och fast- och säsongsanställda till tals, då premiesystemet ska komma alla till gagn. På sikt tror vi att detta är en viktig del i den demokratiska processen på farmer och även ett steg i riktning mot mer utbildning. The Joint body tar beslut om hur premiepengarna ska användas och får samtidigt träning i hur man håller möten och hur man hittar ett system där allas åsikter kommer fram. På Riverside farm utanför Fort Beaufort var ordförande i the Joint body en säsongsanställd som återkommer till farmen även när det inte är säsong för att vara med på möten. Han verkade engagerad i sitt uppdrag och har suttit med i the Joint body över ett år.

Vad de flesta nämner när vi frågat om vad de anser/vet om FLO är premiepengarna. De anställda vet att premiepengarna kommer från FLO och att de ska användas så att alla får del av dem, både fast anställda och säsongsanställda. Dock har vi märkt att detta ofta ställer till problem, dels för att kriterierna är luddiga och det blir missförstånd mellan farmen och FLO och dels för att de anställda anser att de borde få göra vad de vill med pengarna, vilket ofta innebär att investera i sig själva och inte i lokalsamhället. Tex. på Erfdeel hade the Joint body bestämt att köpa boskap till alla anställda. Detta godkändes inte av FLO då det inte kom alla på farmen till gagn och de blev tvungna att sälja djuren igen.

Vi har inte hittat några som helst indikationer på att FLO och rättvisemärkningen skulle förbättra och minska den process av informalisering av arbete som just nu pågår inom

jordbrukssektorn i Sydafrika. Dock kan tänkas en indirekt effekt. I sin rapport "Squaring the Circle" identifierar Barrientos och Kritzinger sociala och etiska krav från utländska importörer som en del av det tryck gentemot producenter som tvingar fram en ökning av antalet säsongsanställningar. Utgångspunkten för detta är dock att dessa krav ställs utan att någonting ges tillbaka i form av ett högre pris eller dylikt. På denna punkt skiljer sig FLO i.o.m. premien, fasta priser och långvariga kontrakt från andra uppförandekoder o. dyl. Detta skulle åtminstone teoretiskt kunna betyda att FLO's kriterier inte på samma sätt utövar ett tryck på producenten och därmed inte i samma mån framtvingar ett bruk av informella säsongsanställningar.

FLO's kriterier innehåller ett progressivt krav på att avskaffandet av eventuellt användande av mellanhänder i anställningsförhållandet, i sydafrika kända som labour brokers. Här finns således intentioner om att motverka informella, otrygga anställningsformer, men våra besök har visat sådana ändå förekommer på rättvisemärkta farmer.

Frågan är dessutom om inte dessa mellanhänder är en nödvändighet för den moderna sydafrikanska fruktindustrin. Tidigare har normen varit att arbetare bor med hela sin familj på farmen, och därmed varit väldigt beroende av farmägaren på alla sätt och vis. Den utveckling som inträdet på den globala marknaden har gett med fler och fler arbetare boendes i till farmen närliggande samhällen har även positiva sidor. Till viss del medför det en ökad självständighet för arbetarna, även om det givit en förlust i trygghet som det sydafrikanska social skyddsnetet inte förmår täcka upp. Om denna utveckling är önskvärd så är kanske bruket av mellanhänder vid säsongsanställningar oundvikligt, varför dessa torde på något sätt behöva införlivas i certifieringskedjan. Även sådana skrivningar finns i FLO's kriterier, men det är tveksamt hur väl de fungerar i praktiken.

Bristen tycks snarast ligga i den lokala förankringen. Det lokala märkningsinitiativet WIETA har sökt samarbete med FLO men ännu så länge inte lyckats få till stånd mer än ett "letter of understanding". WIETA har inom sitt certifieringssystem, baserat på den brittiska ETI base code, även inkluderat labour brokes och hitintills certifierat två av dessa. Vore FLO bättre lokalt förankrat, t.ex. genom WIETA, skulle det antagligen vara lättare att implementera sina kriterier i praktiken, särskilt som "labour broking" i sig än så länge är en väldigt informell bransch byggs på personliga kontakter.

Detta tangerar även det stora problem som de flesta bland såväl farmägare som arbetare ser med FLO, vilket är att dess struktur ännu så lång är väldigt mycket top-down. Bonn diktarar krångliga villkor utan insyn i och förståelse för de lokala förhållandena, vilket framför allt orsakar problem med premieanvändningen. För säsongsanställda innebär detta ofta att premien i väldigt liten mån kommer dem till dels och att de sällan är involverade i beslutsprocessen kring dess användande. Dock var säsongsanställda representerade i samtliga av de Joint Bodies vi besökte.

Top-downstrukturen inom FLO kan till viss del motiveras med att det måste finnas en enhetlighet i kriterierna för att möjliggöra ett enkelt och begripligt sätt för människor att konsumera medvetet. Många vi träffat under resan har dock menat att detta gör rättvisemärkningen till en rent konsumentorienterad feel-good-makeup. Förståelsen för den enskilde producentens situation och målsättningen att förbättra denna menar man då till viss del har gått förlorad. Enkelheten står dessutom i motsatsförhållande till informationsbiten inom rättvis handel, som ju ställer krav på konsumenten att sätta sig in i och förstå hur hennes/hans konsumtion påverkar andra människors livssituation, vilket är allt annat än enkelt.

Enkelhet är dock ännu så länge en nödvändighet för storskalig konsumtion, och när det gäller fäsk frukt så är stora försäljningsvolymerna av i sin tur nödvändigt för att rättvis handel skall kunna göra någon större skillnad. För närvarande säljer de rättvisemärkta farmarna endast några få procent av sin frukt som fair trade och enligt en av ägarna behöver man komma upp mot försäljningsvolymerna runt 60% för att man t.ex. skulle kunna höja arbetarnas löner. Någon extra trygghet eller förtjänst annat än premien, som ju inte får investeras i verksamheten, känner man inte av. Detta är delvis hänförligt till det faktum att återförsäljare av rättvisemärkta varor inte är bundna av FLO's kriterier om långvariga förhållanden och fasta priser och därför kan agera som på den konventionella marknaden. Eftersom det är större återförsäljaremodellerna som dikterar villkoren gör detta att den fair trade marknaden till väldigt stor del ser ut som den konventionella, vilket skapar en otrygghet för producenterna. I teorin borde det vara importörerna som tar smällen för detta, men återigen, teori och praktik... Kanske borde FLO mer aktivt arbeta med att på något sätt involvera i.a.f. de större återförsäljarna mer i fair tradekedjan och få dem att ta ett större ansvar? Då vi besökte Sundays River Citrus Company fick vi höra talas om ett intressant initiativ av en större Belgisk återförsäljare som startat ett egen fair trademärkning. Finns här en möjlighet för FLO att inspireras och börja ägna sig åt någon typ av konsultverksamhet gentemot stora återförsäljare för att hjälpa dem att s.a.s. rättvisemärka deras varukedjor?

Sammanfattningsvis kan sägas att det finns potential inom fair tradesystemet att skapa en bättre situation för säsonganställda och andra med informella anställningsformer. Än så länge får dock denna potential inte fullt utslag i praktiken, kanske delvis på grund att marknaden är ganska ny. Högre försäljningssiffror och bättre lokal förankring tror vi dock är två nyckelkomponenter för en positiv utveckling

Lista på vilka vi besökt

Vuki  
Erfdeel  
Ethical Leadership Project – Youth Conference  
Workers World  
Labour Research Service  
Andrietta Kritzing  
Capespan – Thandi  
Centre for Rural Legal Studies  
WIETA  
Riverside  
Luthando  
Sundays River Citrus Company  
Pineco

Bilagor

Producentrapporter på ovanstående