

Röda korsets folkhögskola
Rättvis handel
Januari – december 2008

På vilket sätt arbetar fackföreningar på Sri Lanka för att uppnå etisk handel?

Kan etisk handel förbättra levnadsvillkoren
för arbetaren på Sri Lanka?

Slutrapport

Ansvarig grupp: Frizonsgruppen

Maja Jörgensen, Stockholm

Linus Lindberg, Malmö

Catja Kaloudis, Hudiksvall

Innehållsförteckning

Inledning	sid 4
Syfte och frågeställning	
Bakgrund/teori	sid 5
Facken på Sri Lanka	
Frizoner	
Dem Collective	
Trelleborg	
Metod	sid 5
Resultat	sid 7
Arbetsförhållanden i frizoner generellt	
Arbetsförhållanden på Trelleborg	
Löner	
Bostäder	
Fackets Svårigheter och Möjligheter	
Madu – en arbetare på Trelleborgfabriken	
Dem Collective	
Arbetsförhållanden	
Löner	
Bostäder	
Arbetarnas medbestämmande	
Wasanthi – en arbetare på Dem Collective	
Diskussion	sid 12
Slutsats och ev. nya/ytterligare frågeställningar	sid 14
Källor	sid 15

Inledning

Medvetandet hos svenska konsumenter ökar. Media presenterar larmrapporter om arbetsförhållandena i fabriker där varorna som vi konsumerar är producerade. Företagen svarar oss med väl klingande uppförandekoder och att de strävar mot förbättring, men det verkar ske lite av betydelse från ovan.

Vilka möjligheter har då människorna på fabriksgolvet att påverka arbetsvillkoren och därigenom sina egna levnadsförhållanden?

Syfte och frågeställning

Syftet med vårt arbete är att undersöka på vilket sätt fackföreningar på Sri Lanka arbetar för att uppnå etisk handel samt undersöka arbetarnas arbets- och levnadsvillkor på två svenska företag. Vi har även träffat en hel del arbetare inom textilindustrin, vilken är en av Sri Lankas största exportområden.



Metod

Under drygt 3 veckors fältarbete har vi studerat fackföreningar samt besökt två svenska företag med produktion på Sri Lanka. Ett av företagen har sin produktion i en frizon och ett företag, som uppfyller IFAT:s kriterier/principer¹, är lokaliserat utanför en frizon. Undersökningen har gjorts genom enskilda intervjuer, gemensamma diskussioner med arbetare, deltagande i konferenser, besök på arbetsplatser samt besök i arbetarnas bostäder.



¹ IFAT:s principer för rättvis handel (Code of practice): 1. Skapa möjligheter för marginaliserade producenter genom att stötta de fattigaste producentgrupperna. 2. Öppenhet i organisationens struktur och i alla aktiviteter samt en utvecklande dialog mellan alla aktörer inom den rättvisa handeln vad gäller produkter och marknadsföring. 3. Kapacitetsbyggnad – stöd till produktutveckling & export. 4. Sprida information, utbilda och genomföra kampanjer i utbildnings- och upplysnings syfte. 5. Betalning av ett rättvist pris till producenterna. 6. Jämställdhet – lika lön och möjligheter för män & kvinnor. 7. Goda arbetsförhållanden – se till att producenterna jobbar i en hälsosam och säker miljö. 8. Inget utnyttjande av barnarbete – se till att barnkonventionen följs. 9. Miljö – se till att material som används i produktion och förpackningar inte är skadliga för miljön.

Facken på Sri Lanka

Den fackliga rörelsen på Sri Lanka har historiskt sett haft stor betydelse, inte minst på teplantagerna. Det finns en lång facklig tradition med rötter i kolonialtiden under briterens styre. Den fackliga organisationsgraden, speciellt inom den offentliga sektorn, är relativt hög och redan på slutet av 1970-talet var ungefär två tredjedelar av de anställda inom plantage-, handels- och industrinäringarna fackligt organiserade. Fackföreningarna är politiserade och vid regimskiften ökar det förbund som står nära den sittande regeringen i medlemsantal.

Sri Lankas ca 1600 fackföreningar kan delas in i tre grupper:

1. fackliga organisationer för offentliganställda
2. de partilösa fackföreningarna
3. de oberoende fackföreningarna

Många av de äldre fackförbunden har organisationsformer där den inre demokratin är bristfällig. Äldre ledare tillåter inte att unga krafter utmanar deras positioner. De nya oberoende fackföreningarna är små och har svårt att konkurrera med de gamla fackliga strukturerna. Men nya och oberoende fackföreningar startas upp bland annat inom delar av tillverkningsindustrin, inom bank- och utbildningssektorn och i de ekonomiska frizonerna. Enligt lag får ingen avskedas på grund av facklig verksamhet.

En ny oberoende fackförening FTZ & GSEU², med Anton Marcus som generalsekreterare, bildades i mars 2003 efter en sammanslagning av två andra fack.³ 2004 växte sig det nya fackförbundet sig starkt i landets största ekonomiska frizon Katunayake. I frizonerna på Sri Lanka råder inget förbud för fackföreningsrörelser som det gör på frizoner i t.ex. Bangladesh och delar av Indien. Förbundet har idag spritt sig till ytterligare frizoner där de har bildat fackklubbar med lokala styrelser.



FTZ&GSEU:s fokus:

- försöker höja minimilönerna
- påverkar arbetsförhållanden och levnadsvillkor för sina medlemmar
- arbetar med ombuds- och medlemsutbildningar
- organiserar fackklubbar och medlemsmöten
- bevakar kvinnors rättigheter
- rekryterar medlemmar
- tecknar kollektivavtal

² Free Trade Zones & General Services Employees Union

³ Industrial Transport & General Workers Union (bildat 1982) och Free Trade Zones Workers Union (bildat 2000).

För att nå sina mål använder FTZ & GSEU sig av media, petitioner, affischer, personliga och gruppmöten med medlemmar och fackombud. De har även flera internationella kontakter, bl.a. med den fackliga internationalen ITGLWF⁴, som de samarbetar med för att nå förändring.

Frizoner ⁵

1977 vann det marknadsinriktade höger/mittenpartiet United National Party (UNP) på Sri Lanka valet. Genom flera regeländringar försökte partiet stimulera till ökad handel och locka till sig flera utländska investerare. Den största enskilda åtgärden var att öppna flera frizoner. Den första och största frizonen, Katunayake, öppnades 1978 intill Sri Lankas internationella flygplats. Den näst största frizonen Biyagama öppnades 1985. Företagen i frizonerna får förmåner som bl.a. gratis mark att bygga fabriker på, fördelaktiga lån samt 10 år av skattefrihet. Idag finns det 14 frizonsområden med 403 fabriker där 270 000 personer arbetar. 85 % av dessa beräknas vara kvinnor.



Trelleborg – ett svenskt företag med tillverkning på Sri Lanka

Trelleborg är en industriell grupp som främst tillverkar däck till lastbilar och maskiner. Företaget har 22 000 anställda i sammanlagt 40 länder och säljer årligen varor för 23 miljarder kronor. Trelleborg köpte sin första fabrik på Sri Lanka 1988 och några år senare etablerade de en helt ny fabrik i Frizonen Biyagama. Idag arbetar ca 800 personer i de 2 fabrikerna varav de flesta är män. Av dessa är ca 30 % dagavlönade kontraktsarbetare.

Dem Collective - ett etiskt klädmärke med tillverkning på Sri Lanka

Dem Collective startade år 2004 med visionen att det går att förena ekologi, etik, kvalité och genomtänkt design. Företaget grundades av Annika Axelsson och Karin Stenmar. Tanken var från början att de skulle förlägga sin produktion i en befintlig fabrik på Sri Lanka. Flera fabriker besöktes men ingen uppnådde deras visioner. Annika och Karin bestämde sig därför att starta en egen fabrik, där de kunde kontrollera hela produktionsledet. Verksamheten hade från början fem anställda, idag har företaget expanderat till 17 personer. Dem Collective har även inlett ett samarbete med Siyath Foundation⁶ som vid en andra fabrik i Galle i södra Sri Lanka producerar varor för den lokala marknaden.

⁴ ITGLWF = International Textile, Garment and Leather Workers' Federation.

⁵ EPZ, Export Processing Zone, används ofta i stället för frizon.

⁶ Siyath Foundation är en NGO som främst arbetar med ekonomisk utveckling för kvinnliga hemanarbetare.

Resultat

Vi har undersökt arbetsförhållanden, löner, bostäder och det fackliga arbetet i och utanför frizonerna samt genomfört en djupare intervju med en arbetare på Trelleborgs fabrik i frizonen Biyagama och en anställd på Dem Collectives fabrik i Kadewata.

Arbetsförhållanden i Frizoner generellt

Den 28 mars 2008 skickade facket FTZ&GSEU ett brev till arbetsmarknadsministeriet med en beskrivning av hälsosituationen för kvinnorna i frizonen Katunayaka. Man hade tidigare undersökt kvinnornas hälsa genom att mäta deras Body Mass Index (BMI) och konstaterat att:

- 34,2 % lider av kronisk undernäring
- 57,2 % inte äter frukost regelbundet
- 30 % hoppar över lunchen eller middagen regelbundet

Det mest utsatta yrke som en kvinna kan ha på Sri Lanka är inom textilindustrin och siffrorna i studien är alarmerande! Den största anledningen till undernäringen är tidsbrist. Kvinnorna hinner helt enkelt inte förbereda sin frukost och middag för att de arbetar så mycket övertid. Lunchen hoppar de också över för annars hinner de inte med sina arbetskvoter.

Eftersom det även fattas arbetare inom textilindustrin idag gjorde man arbetsmarknadsministeriet uppmärksam på att det blir ännu svårare att rekrytera ny arbetskraft när situationen är som beskrivs ovan. FTZ & GSEU väntar nu svar från ministeriet om vilka krafttag som väntas tas för att nå förändring i denna allvarliga situation.

Löner på Sri Lanka

Lönefrågan är viktig eftersom minimilönen bara är Rs. 6000⁷ och är långt ifrån en skälig levnadslön⁸.

– Vi försöker få upp minimilönerna för de lägst betalda arbetarna, men de är i en rätt utsatt position. Om de begär för mycket flyttar kanske produktionen till länder som accepterar ännu lägre löner, och det vore förödande för oss, säger Anton Marcus. "Därför måste vi hålla ihop facken över hela världen." Skillnaden mellan minimilönen och levnadslönen gör att de allra flesta textilarbetare tvingas arbeta övertid för att komma upp till en levnadslön. De betalar ett högt pris för sin egen hälsa.

Även nationellt samarbetar de olika fackförbunden. 2006 fastställde regeringen levnadslönen på Sri Lanka till Rs. 11 630 för anställda inom den offentliga sektorn. Med anledning av detta startade FTZ & GSEU och ACFTU & PU⁹ den 6 augusti 2007 ett gemensamt upprop som resulterade i 25 000 underskrifter från deras medlemmar som skulle överlämnas till arbetsmarknadsministern den 4 november 2007 på en plats nära frizonen i Katunayake. 1000 arbetare slöt upp till mötet men ministern dök aldrig upp. I det 60 meter långa brevet påvisades kraven på lönehöjningar och löften om att fortsätta kampanjen tills den når resultat i lönerörelsen 2008.

⁷ I juli 2008 motsvarar 6000 Rs ca 360 Skr. Minimilönen på Sri Lanka är olika i de 43 olika branscherna.

⁸ I FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 23, beskrivs rätten till en tillfredsställande ersättning. Detta kan tolkas som en levnadslön som minst motsvarar den anställdes och dennes familjs grundläggande behov av mat, tak över huvudet, kläder, hygienartiklar, sjukvård, skola och ett litet sparande.

⁹ All Ceylon Free Trade Union & Progress Union

Arbetsförhållanden på Trelleborg

Efter att vi lämnat våra pass till Anton Marcus och beviljats tillstånd att besöka Trelleborgs fabrik i frizonen Biyagama åkte vi tillsammans med en representant från den lokala fackklubben i FTZ & GSEU in på fabriksområdet. För att komma in i frizonen passerade vi en infart som bevakades av beväpnade vakter. Plant Managern, Janaka Weerawardena, mötte oss och visade oss runt i fabriken.

Värmen slog emot oss som en vägg när vi kom ner på fabriksgolvet och ljudet var öronbedövande. Managern uppgav att temperaturen var 34 grader men de arbetare vi talade med uppskattade temperaturen till 50 grader.

Maskinerna är i konstant bruk 24 timmar om dygnet, så även om rast tillåts är det sällan arbetarna lämnar sina maskiner eftersom de inte skulle hinna med sina kvoter. Under lunchrasterna har de dock ett system då de avlöser varandra. Arbetarna har skyddsskor men annars är det endast bommulsoveraller som skyddar dem från både hetta och olyckor. Arbetet vid de olika arbetsstationerna är väldigt monotont.

Efter vårt besök på Trelleborgs fabrik, och arbetsdagen var slut, hade Anton Marcus anordnat en träff där vi fick möjligheten att diskutera arbetsförhållanden med ett dussintal arbetare från Trelleborg och andra företag i frizonen. Diskussionerna var snabbt igång och vi kände att behovet av få prata av sig var enormt stort. Alla ville berätta sin livshistoria och arbetarna gav uttryck för en enorm frustration både vad gällde arbetsvillkor såväl som lön. Vissa av deltagarna på mötet såg oss som representanter för företagen i väst och vi fick många frågor;

"Varför finns det internationella företag på Sri Lanka?", "Är det bara billig arbetskraft de är ute efter, blir vi utnyttjade?!", "Vad tjänar en arbetare på Trelleborg i Sverige och ser deras arbetsplats likadan ut som vår?"

Vi förklarade att vi var där i ett studiesyfte och inte var representanter för något svenskt företag eller myndighet. Istället försökte vi uppmuntra dem att föra kampen för fackliga rättigheter vidare på Sri Lanka. Vad vi tyckte var glädjande var att det fanns en enorm vilja till förändring, kan facket leda den strävan i rätt riktning är det en enorm tillgång för alla arbetare på Sri Lanka och runtom i världen. Trots detta kände vi oss otillräckliga och tunga till sinnes när vi kom hem från mötet. Efter vi låtit intrycken sjunka in tycker vi att erfarenheten var oerhört givande och lärorik.

Löner Trelleborg

Lönen på Trelleborgs två fabriker är reglerad i olika kollektivavtal. Sedan 4 januari 2008 arbetar de i treskift vilket innebär två dagskift, två kvällsskift, två nattskift och två lediga dagar. För detta betalas en grundlön på Rs 6750¹⁰ i månaden plus övertidsersättning. Övertidsarbete finns också reglerat i kollektivavtalet. Vid beordrad övertid på helgdagar ersätts tiden x 2 och lönen x 1,5. För nattarbete betalas OB-tillägg med Rs 80¹¹ per skift.

Facket vill att grundlönen skall höjas men arbetsgivarna föredrar att i stället kontra med olika typer av förmåner som t.ex. fria luncher och fria transporter till och från arbetet. Även en del icke arbetsrelaterade förmåner finns reglerade i kollektivavtalet så som fyra tvålar varje månad, gratis bibliotek, lån av semesterbungalows, leksakscheckar till barnen varje jul, bröllopsbil vid giftermål, en fickkalender och två

¹⁰ Rs 6750 = 405 Skr i juli 2008

¹¹Rs 80 = 4,80 Skr i juli 2008

väggkalendrar varje år samt begravningshjälp vid släktings bortgång. Vi får uppfattningen att Trelleborg och andra fabriker manas av regeringen att inte överskrida minimilönen och därför erbjuder extra förmåner i stället för högre löner. Konsekvensen skulle annars kunna bli att minimilönernas höjs och utländska investerare försvinner från Sri Lanka, något som regeringen starkt skulle motsätta sig.

Bostäder



De flesta arbetare som har sin sysselsättning i textilindustrin kommer från fattiga delar av Sri Lanka. De har tvingats söka sig till städerna där arbeten finns. Familjerna bor långt bort och arbetarna erbjuds boende i nära anslutning till frizonerna. Privata värdar erbjuder torftiga bostäder under mycket primitiva förhållanden till överpris för att arbetarna inte har något annat val. Dåliga förbindelser till annat boende gör att arbetarbostäderna blir det enda alternativet för många arbetare.

Vi besökte bostäderna, s.k. *Boarding houses*, utanför frizonen i Katunayaka och fick möjligheten att ta del av hur livet ter sig utanför arbetsplatsen. Husen är byggda av betong och är uppförda i två eller tre plan. I varje hus finns ca 20 rum som är 12 kvadratmeter stora. Till varje hus finns fyra toaletter. Personlig hygien som dusch och tvätt sköts utomhus på den gemensamma gården och därför duschar alla med kläderna på.



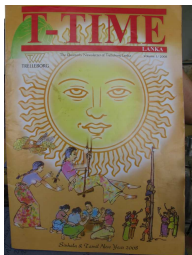
I varje rum bor 2 - 3 personer som delar en hyra på Rs. 2000 i månaden och en elkostnad på Rs. 250. Rummet fungerar både som kök, sovrum, garderob och vardagsrum. Fläktsystem saknas och alla innerväggarna når inte hela vägen upp till taket. Något privatliv är svårt att ha.

Fackets Svårigheter och Möjligheter

Sri Lanka har ratificerat alla 8 grundläggande ILO-konventioner, bland annat C 87 om rätten att bilda fackföreningar och C 98 om rätten att teckna kollektivavtal. Trots detta motarbetas fortfarande bildandet av fackföreningar i frizonerna vilket har kritiserats av både ILO¹² och IFS¹³. Det sri lankesiska myndigheten Board of Investment, som både har tillåtit fackföreningar och tecknandet av kollektivavtal i frizoner, har inte stött arbetet på ett tillfredsställande sätt, menar man.

Företagen är skyldiga att förhandla med facken om minst 40 % av de anställda är medlemmar. Om fackklubbar saknas sker de kollektiva förhandlingarna med Employees' Councils.¹⁴ "Det är inget fel på arbetslagarna", menar Anton Marcus. "Det är bara det att de inte efterföljs".

2003 bildade arbetarna på Trelleborgs fabrik i Biyagama en lokal fackklubb som anslöt sig till den nationella fackföreningen FTZ & GSEU. De skickade det första brevet till Trelleborgs ledning den 11 januari 2004 där de redovisade fakta om fackföreningen och dess styrelse för att kunna förhandla med ledningen på Trelleborg. Det dröjde ett år och tre månader innan Trelleborg erkände fackföreningen. Under denna tid utbröt strejk och flera fackligt aktiva blir avstängda, trots att Trelleborgskoncernen i sin CSR¹⁵ har beskrivit att de respekterar de anställdas rätt att representeras av ett fack eller annan sammanslutning.



Den 5 december, 2007 tecknades det allra första kollektivavtalet i en frizon mellan Anton Marcus' i FTZ& GSEU och Trelleborg på Sri Lanka. "A Trade Union is a bridge that connects the Management and the Employees of the Company" skriver sekreteraren Kasun Lakmal i en av fackklubbarna i en artikel i Trelleborgskoncernens lokala tidning *T-time*.

Madu¹⁶ – en arbetare på Trelleborg

Vi träffade även en arbetare, Madu, på den ena Trelleborgsfabriken på Sri Lanka. Madu fick arbete på företaget via en vän. Han var då 23 år och började som dagavlönad på fabriken. Han fick Rs. 200 per dag och arbetade på detta vis i tre år innan han fick en tillsvidareanställning. Anton Marcus uppger att kontraktsarbetare som är dagavlönade, enligt arbetslagen, efter 6 månader bör erbjudas tillsvidareanställning.

"Det är ett stort problem med kontraktsarbetarna eftersom de utgör en stor del av personalen och inte är fackligt anslutna. Facket för en kamp för att de skall erbjudas tillsvidareanställning och för att förändra deras

¹² International Labour Organisation

¹³ Internationella Fackliga Samorganisationen, på engelska ICFTU (International Confederations of Free Trade Unions)

¹⁴ EC är en gruppering av arbetare på den lokala arbetsplatsen som inte har facklig status.

¹⁵ Corporate Social Responsibility, dvs. sociala, etiska och miljömässiga uppförandekoder.

¹⁶ Arbetaren har valt att vara anonym därför har vi valt att namnge honom Madu.

lönevillkor. I dag tjänar kontraktsarbetarna endast 300 rupies per dag." säger Madu.

Madu är uppväxt i byn Biyagama nordväst om Colombo. Det var även där han träffade sin fru som han gifte sig med 2006. Han bor i sitt föräldrahem tillsammans med sin fru, sina föräldrar och sin bror. Madu och hans fru sover i ett av rummen och brodern i ett annat. Föräldrarna sover i vardagsrummet. Brodern arbetar på en klädfabrik och tillsammans med Madu försörjer de hela familjen. Deras far blev skadad i sitt arbete och kan inte längre arbeta.

Madu tycker att de största problemen i Trelleborgs fabrik är den höga temperaturen i lokalerna, brännsåren han får av maskinerna och att arbetet är så stressigt att de inte hinner sätta sig ner och dricka te på sina raster. Han tycker också att målen för produktionen är för högt uppsatta och att den låga lönen är ett problem. När vi frågar Madu hur han ser på framtiden svarar han: "I want to have three children, live peacefully with others and build a house".

Tack vare facket och kollektivavtalet har Madu det ganska bra ställt ekonomiskt jämfört med t.ex. textilarbetarna på Sri Lanka. De anställda på Trelleborg har en löneökning på ca Rs.1000 – 1500 per år. Madu är en av de få arbetarna på Sri Lanka som uppnår en levnadslön.

Dem Collective

Här nedan beskriver vi vad vi sett, hört och uppfattat under vår studie inom flera områden på Dem Collective. Vi har undersökt arbetsförhållanden, löner, bostäder och det fackliga arbetet samt intervjuat en anställd på företaget.

Arbetsförhållanden

Fabriken, som mer karakteriseras som en syateljé där kläderna tillskärts och sys ihop, ligger i ett lummigt bostadsområde strax utanför staden Kadewata. Arbetstiderna är vardagar mellan 8 -17.00 med en halvtimmes lunch och två kortare raster. Lördagar arbetar de halva dagen. Det förekommer mycket sällan övertid eftersom arbetsmängden anpassas efter arbetstiden. Företaget uppfyller IFAT kriterierna och har avancerat i sin utveckling långt därutöver.



Löner

Grundlönen för en sömmerska börjar på Rs. 10 000 och handledaren tjänar Rs. 17 000 i månaden. Lönerevisioner diskuteras var sjätte månad och en av faktorerna till en

eventuell löneökning beror på om levnadskostnaden i landet har ökat under den senaste perioden. Lönen baseras också på kunskapsnivån inom maskin och syteknikerna.

Arbetarnas Medbestämmande

Ingen utav de anställda på Dem Collective är fackligt ansluten. Vi får uppfattningen att de inte har känt av behovet, även om ägarna uppmuntrar facklig verksamhet. Istället anordnar man arbetsplatsträffar en till två gånger i månaden för att samtala om arbetsplatsfrågor. Eftersom facket är frånvarande, saknas även kollektivavtal. De använder sig av anställningskontrakt som reglerar arbetsförhållanden och förmåner för den anställde.

Wasanthi – en arbetare på Dem Collective



Efter besöket på Dem Collective följde vi med en av de anställda hem, en halvtimmes promenadväg från fabriken. Wasanthi har varit anställd på företaget sedan starten, 2004. Hon är 25 år gammal och gift med Kumara sedan 2 år tillbaka. Vi ville uppleva hennes levnadsförhållanden utanför arbetsplatsen och undersöka vilken levnadsstandard man kan bygga upp åt sig och sin familj på en lön från Dem Collective. Wasanthi berättar:

"När jag var 8 år gammal flyttade jag och min 5 år äldre syster ifrån vår familj och teplantagerna i bergen till Colombo för att söka arbete" Varken jag eller min syster gick i skolan, så vi har aldrig lärt oss att läsa eller skriva. Jag arbetade som hushållerska hos en man i samma familj som min syster och tjänade då Rs. 3000 i månaden."

Samma man som syskonen arbetade för drev en fabrik som tillverkade madrasser i Kadewata och Wasanthi fick arbete där när hon var 14 år gammal. Det var på övervåningen i denna fabrik som Dem Collective en dag sydde sina första T-shirts och Wasanthi flyttade upp en våning och fick en tillsvidareanställning.

"Mitt liv har förändrats mycket sedan dess. Jag har utvecklats och idag manövrerar jag alla olika maskiner och sytekniker. Genom Dem Collective fick jag även gå en ettårig engelska kurs."

Idag har Wasanthi en månadslön på Rs. 15 300 brutto. Efter att de obligatoriska sociala avgifterna är avdragna, inklusive återbetalning på ett lån till företaget på Rs.

2 500, har hon Rs. 12 000 kvar att leva på. Lånet som Dem Collective beviljat henne var på Rs 50 000 och dessa spenderades till hennes bröllop. Wasanthi bor tillsammans med sin man i ett hus som de byggt på en bit land tillhörande hans mor, som också bor tillsammans med dem. Maken Kumara har två arbeten. Dels arbetar han på ett tryckeri, men han kör också lastbil. Han arbetar längre dagar än sin fru, men uppnår ändå inte samma lön.

Diskussion

Vi tror att medvetna konsumenter letar efter alternativ och att intresset för etiska frågor har ökat bland svenska konsumenter. Men på vilket sätt bidrar fackföreningar på Sri Lanka till att uppnå etisk handel och kan de verkligen bidra till att förbättra levnadsvillkoren för arbetaren på Sri Lanka?

Till stöd för facket att uppnå etisk handel finns ILO:s konventioner¹⁷, CSR¹⁸, Globala ramavtal¹⁹, Multiple Stakeholder Initiative²⁰, nationella lagar, kollektivavtal och samarbete med NGO:s, för att nämna några verktyg. Trots detta verkar arbetsförhållandena vara fortsatt illa, speciellt i frizonerna. Niel Kearny²¹ anser t.o.m. att textilarbetare runtom i världen aldrig har haft sämre arbetsvillkor. "Reallönen har minskat och arbetstiden ökat" säger han till *Rena Kläder*.

ILO:s konventioner

Sri Lanka har ratificerat alla 8 grundläggande ILO-konventioner. Därför är bland annat rätten att bilda fackföreningar och teckna kollektivavtal skyddad.

CSR

I de flesta fall har uppförandekoder enskilt inte förbättrat arbetsvillkoren för arbetare i världen. Anton Marcus har dock använt sig av företagens uppförandekoder för att driva frågan om att leva upp till sitt CSR, t.ex. som att erkänna en nybildad fackförening på arbetsplatsen som vid Trelleborgskonflikten.

"De internationella företagen kräver att fabrikena inte bryter mot deras CSR. Detta ledde dock 1984 till att regeringen efter påtryckningar från fabriksägarna ändrade lagen om den totala övertiden tillåten från 100 timmar per år till 60 timmar per månad." säger Anton Marcus.

¹⁷ International Labour Organisation: **1.** Nr 29 – tvångs- eller obligatoriskt arbete **2.** Nr 87 – föreningsfriheten och skydd för organisationsrätten **3.** Nr 98 – tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten **4.** Nr 100 – lika lön för män och kvinnor, för arbete av lika värde **5.** Nr 105 – avskaffande av tvångsarbete **6.** Nr 111 – diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning **7.** Nr 138 – minimiålder för tillträde till arbete **8.** Nr 182 - förbud mot barnarbete

¹⁸ Corporate Social Responsibility, dvs. sociala, etiska och miljömässiga uppförandekoder.

¹⁹ Ett globalt ramavtal är en bindande överenskommelse mellan ett globalt branschfack och ett multinationellt företag som i avtalet förbinder sig att respektera mänskliga rättigheter i arbetslivet.

²⁰ En sammanslutning av flera aktörer – företag, återförsäljare, fackförbund och NGO - som ställer krav på transparens i och information om hela tillverkningskedjan ofta i form av Code of Conduct.

²¹ Niel Kearny är generalsekreterare för textilarbetarinternationalen ITGLWF



- The union is a collective voice, säger Anton Marcus från FTZ & GSEU

Nationella lagar

Under en utbildning anordnad av FTZ & GSEU som vi närvarade vid, fick de fackliga ombuden information om Sri Lankas arbetsmarknadslagarna av en högt uppsatt tjänsteman på arbetsministeriet. Vi uppfattade utbildningen som viktig ur flera aspekter. Dels för att de aldrig annars får möjlighet till ett personligt möte med tjänstemän från departementet, dels för att informationen i sig ger dem kunskap som de kan sprida vidare till vänner, familj och i sina fackliga uppdrag. För vår egen del gav informationen oss förståelse om hur arbetsmarknadslagarna är uppbyggda. Detta hade vi stor nytta av när vi mötte arbetarna och de berättade om hur det fungerade i praktiken.

Kollektivavtal

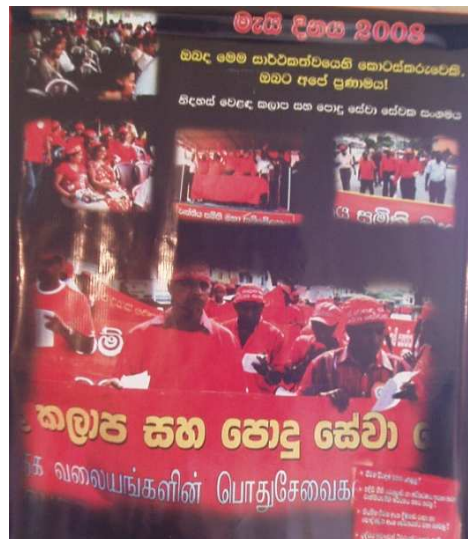
Hur bidrar kollektivavtalen på Trelleborg att uppnå etisk handel och kan kollektivavtalen verkligen bidra till att förbättra levnadsvillkoren för arbetaren på Sri Lanka? Just nu är Anton Marcus´ FTZ & GSEU den enda fackföreningen i en frizon på Sri Lanka som har tecknat kollektivavtal. Svenska Dem Collective är det enda textilföretag på Sri Lanka i dag som arbetar efter IFAT:s kriterier och betalar sina arbetare levnadslön, ungefär dubbelt så mycket som minimilönen.

Fackklubben på Trelleborg skrev under sitt avtal den 5 december 2007. Resan fram till kollektivavtalet har varit lång och mödosam. Om vi jämför uppgifter vi fått av andra arbetare i frizonerna är arbetsförhållandena, lönerna och bostäderna ändå mycket sämre hos de arbetare som saknar kollektivavtal.

"Om människor i utvecklingsländer sluter sig samman i fackföreningar för att sätta press på företagen kan de få till stånd kollektivavtal som garanterar dem skäliga löner. Vi kan stödja dem i det arbetet" skriver LO TCO.²²

NGO – en part som stöd

Arbetarna på Sri Lanka måste driva sin egen kamp precis som vi gjort i Sverige sedan början av 1900-talet. Precis som texten på affischen från 1 maj 2008 när fackföreningen FTZ & GSEU manifesterade för sina rättigheter, sammanställdes en affisch som konstaterade att de måste hålla ihop.



"Ni är en del av framgången".

Men olika typer av NGO:s kan stödja facken i sin kamp. Friedrich Ebert Stiftung²³ stödjer facken med bland annat juridisk kompetens. Andra internationella NGO:s ger ekonomiskt bistånd till bland annat spridning av informationsmaterial, och de är viktiga.

När vi frågar Anton Marcus var han hämtar sin kraft och styrka till att driva så många och stora viktiga mål vidare, svarar han

"Det är solidariteten mellan människor och fackförbunden i alla länder som gör att jag orkar fortsätta kämpa, trots att vi är en ganska liten fackförening".

²² I Guide för Rättvis handel.

²³ Tyska Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) grundades 1925 som ett politiskt arv från den första demokratiskt valda presidenten i Tyskland, Friedrich Ebert. FES är en ideell, privat och kulturell NGO som arbetar utifrån socialdemokratins idéer över hela världen i frågor om rättvisa, innovation och utveckling samt demokrati.

Slutsats och ev. nya/ytterligare frågeställningar

Svensk fackföreningsrörelse har under de senaste 100 åren arbetat för att ratificera ILO:s konventioner, implementerat och utvecklat arbetsrätten samt förbättrat arbetsvillkoren för arbetare i Sverige. När svenska företagare etablerar verksamheter i andra länder, som på Sri Lanka, har de erfarenheter med sig från Sverige men vill självklart dra nytta av den billiga arbetskraften.

Vi har sett att detta kan ske med schyssta villkor och vi konstaterar att de lokala facken har en viktig roll i detta arbete. Dem Collective är ett utmärkt exempel på att det går att driva ett företag och samtidigt ha bra arbetsförhållanden, även om det i deras fall än så länge sker i småskalig produktion. Trelleborg har kommit en bit på vägen i sitt etiska arbete med hjälp av facket.

"Både facket och FLO har som mål att förbättra villkoren för arbetarna, men det är facket som gör det otroligt viktiga gräsrotsarbetet, att öka medvetenheten bland arbetare om deras rättigheter och ge dem möjlighet att gå samman och ställa krav" konstaterar en av grupperna från Röda Korsets Rättvis Handelskurs i sin projektrapport 2006.

Det finns miljontals människor över hela världen som är i behov av att uppleva den positiva förändringen som fackligt och etiskt arbete kan nå. Eftersom företagets vinstmaximeringsmål inte går hand i hand med den visionen måste arbetarna och facken hålla ihop över nationella gränser, annars förflyttar man bara problematiken med de dåliga arbetsförhållandena vidare.

Två verktyg som vi tror kan bli ledstjärnor i detta arbete är Globala Ramavtal och Multiple Stakeholder Initiative. Konstellationerna kräver lokala starka fackföreningar. Det vore intressant om nästa års grupp kan rapportera vidare om hur detta arbete fortskrider.



**Catja Kaloudis, Maja Jörgensen, Anton Marcus, Linus Lindberg
och Marcus' assistent Asantha Gerard Silva.**

Övriga källor

Hemsidor/blogg

<http://frizonsbloggen.blogspot.com>

<http://www.demcollective.se>

<http://www.ilo.org>

<http://www.lotcobistand.org>; Mats Wingborg

<http://www.swedwatch.org/swedwatch/layout/set/print/content/view/full/294>

Skrifter, rapporter, böcker och broschyrer:

Facket vs FLO (2007) *Kan facklig organisering och FLO komplettera, ersätta eller motsätta varandra?* Röda Korset, Rättvis handel. Författare okänd.

FFI (2008) *Rapport om fackliga kränkningar 2007*. Avsnittet om Sri Lanka.

LO TCO Biståndsnämnd (2007) *Guide för rättvis handel*.

LO TCO Biståndsnämnd (2007) Mats Wingborg; *Globala ramavtal. Strategi för ett humanare arbetsliv*.

Rena kläder (2008) *Blir det bättre? Arbetsvillkor i leverantörsleden -10 år efter debattens uppkomst*.

Trelleborgs kvartalstidning för Trelleborgsanställda på Sri Lanka; (1:2008) *T-time Lanka*.

Utrikespolitiska Institutet (2006) *Länder i fickformat. 817 Sri Lanka*.

Wingborg, Mats (2005) *Lång väg till självklara rättigheter, Trelleborgs försök att hindra bildandet av en fackförening på Sri Lanka*.

Div. dokument från fackförbundet FTZ & GSEU:

Another successful story (2008) Free trade Zone worker in Sri Lanka demanded Rs 2500

Arresting glaring Sweatshop conditions and Disempowerment of female apparel sector workers (2008)

Labour Strength (maj/juni: 2008) Facktidningen för medlemmar I FTZ & GSEU.

Salary increase until they get a decent living wage.