

LO - TCO  
BISTÅNDSNÄMND



FFI:S (FRIA FACKFÖRENINGSIKTERNATIONALEN)  
GRANSKNING AV  
**KRÄNKNINGAR  
AV FACKLIGA  
RÄTTIGHETER 2006**

LO-TCO BISTÅNDSNÄMND I SAMARBETE MED AMNESTY

ÖVERSÄTTNING: KERSTIN E WALLIN – GRAFISK FORM: DANILO GIANNINI

FÖRORD	5	ALGERIET	62
<b>EUROPA</b>	7	ANGOLA	63
AZERBAJDZJAN	8	BENIN	64
BELGIEN	9	BOTSWANA	65
BOSNIEN OCH HERCEGOVINA (BIH)	11	BURKINA FASO	66
BULGARIEN	13	BURUNDI	67
CYPERN	15	CENTRALAFRIKANSKA REPUBLIKEN	69
ESTLAND	16	DEMOKRATISKA REPUBLIKEN KONGO	70
GEORGIEN	18	DJIBOUTI	72
KAZAKSTAN	20	EGYPTEN	74
KROATIEN	22	EKVATORIALGUINEA	77
LITAUEN	23	ELFENBENSKUSTEN	77
MALTA	25	ERITREA	79
MOLDAVIEN	26	ETIOPIEN	80
POLEN	28	GABON	82
RUMÄNIEN	31	GAMBIA	83
RYSKA FEDERATIONEN (RYSSLAND)	33	GHANA	84
SCHWEIZ	36	GUINEA BISSAU	86
SERBIEN OCH MONTENEGRO	37	GUINEA	87
SLOVAKIEN	39	KAMERUN	87
SPANIEN	41	KENYA	89
STORBRITANNIEN	42	LESOTHO	91
TJECKIEN	44	LIBERIA	92
TURKIET	46	LIBYEN	93
TYSKLAND	49	MADAGASKAR	94
UKRAINA	50	MALAWI	96
UNGERN	53	MAROCKO	97
VITRYSSLAND	55	MAURETANIEN	99
<b>AFRIKA</b>	61	MAURITIUS	101

MOÇAMBIQUE	102	SYRIEN	151
NAMIBIA	103	YEMEN	152
NIGERIA	105	<i>ASIEN OCH STILLA HAVET</i>	154
REPUBLIKEN KONGO	107	AUSTRALIEN	155
RWANDA	108	BANGLADESH	158
SENEGAL	109	BRUNEI DARUSSALAM	162
SUDAN	110	BURMA	162
SWAZILAND	111	FIJI	167
SYDAFRIKA	113	FILIPPINERNA	169
TANZANIA	115	HONG KONG (SAR, KINA)	173
TCHAD	117	INDIEN	176
TOGO	118	INDONESIEN	180
TUNISIEN	118	JAPAN	186
UGANDA	121	KAMBODJA	188
ZAMBIA	122	KINA	193
ZIMBABWE	124	LAOS	200
<i>MELLANÖSTERN</i>	130	MACAO (KINA)	202
BAHRAIN	131	MALAYSIA	203
FÖRENADE ARABEMIRATEN	132	MALDIVERNA	207
IRAK	134	NEPAL	208
IRAN	136	NORDKOREA (DEMOKRATISKA FOLKREPUBLICEN KOREA)	212
ISRAEL	140	PAKISTAN	213
JORDANIEN	142	SINGAPORE	217
KUWAIT	144	SRI LANKA	218
LIBANON	146	SYDKOREA (REPUBLIKEN KOREA)	222
OMAN	147	TAIWAN	226
PALESTINSKA MYNDIGHETEN	148	THAILAND	228
QATAR	149	VIETNAM	234
SAUDIARABIEN	150	ÖSTTIMOR	236

<b>AMERIKA</b>	240
ARGENTINA	241
BAHAMAS	243
BELIZE	244
BOLIVIA	244
BRASILIEN	245
CHILE	248
COLOMBIA	249
COSTA RICA	255
DOMINIKANSKA REPUBLIKEN	258
ECUADOR	260
EL SALVADOR	262
GUATEMALA	264
GUYANA	267
HAITI	268
HONDURAS	270
JAMAICA	271
KANADA	272
KUBA	275
MEXICO	277
NICARAGUA	280
PANAMA	281
PARAGUAY	282
PERU	284
TRINIDAD & TOBAGO	287
AMERIKAS FÖRENTA STATER (USA)	288
VENEZUELA	292
BILAGA	296

## FÖRORD

2006 är ett historiskt år för den internationella fackföreningsrörelsen. I november kommer en ny facklig internationell att skapas och samla 200 miljoner löntagare över hela världen. Översikten publiceras alltså i år för sista gången i FFI:s namn, eftersom medlemsorganisationerna övergår till den nya internationella och FFI upphör. Vi kommer att stå starkare och mer enade än någonsin tidigare och kommer att använda den styrkan för att gemensamt kämpa för alla löntagare som strider för sina rättigheter och mot exploatering och förtryck. Den här översikten ger ett mått på hur omfattande den uppgiften fortfarande är.

När jag läste igenom årets översikt slogs jag av hur brutalt våldet är, som riktas mot löntagare som bara försöker hävda rätten till anständigt arbete, rättvis lön, rimliga arbetstider och arbetarskydd.

På alla kontinenter dödades löntagare på grund av deras fackliga verksamhet. Som vanligt svarar Colombia för det största antalet döda på den delen av halvklotet, hela 70. Det är visserligen en avsevärd minskning jämfört med år 2004 då de var 99, men är ändå ett skrämmande bevis på regeringens oförmåga eller ovilja att skydda landets löntagare. I Mellanöstern dödades minst tre irakiska fackföreningsmedlemmar av lejda mördare, liksom fyra i Asien – samtliga i Filippinerna. På andra håll orsakades dödsfallen av brutalt förtryck av löntagares protester och strejker, exempelvis i Bangladesh och Sydkorea i Asien samt i Sydafrika och Djibouti i Afrika. I Europa dödades en fackföreningsmedlem i Ryssland under oförklarliga omständigheter. Hundratals andra sårades när polisen satte in tårgas och använde batonger och gummikulor mot strejkande arbetare, särskilt i Asien och Afrika. Många av dessa strejker var tekniskt sett olagliga eftersom lagarna i många länder gör det praktiskt taget omöjligt att genomföra lagliga strejker.

Löntagarnas rätt att fritt bilda och ansluta sig till organisationer de själva valt kränktes regelbundet. Förutom länder där lagstiftningen inte erkänner fackföreningsrätten, som i Oman, Saudiarabien och Burma, finns det andra som föreskriver fackliga monopol, som Kina, Egypten och Syrien. I andra fall försöker regeringarna skrämja löntagare att ansluta sig till regeringsstödda organisationer, som i Vitryssland och Moldavien. Arbetsgivarna använder ofta skrämstaktik och massavskedanden för att hindra sina anställda från att bilda fackföreningar. Det är särskilt vanligt i Latinamerikas frizoner och bananplantager. På kontinentens norra del är metoder för att slå sönder fackföreningar fortfarande mycket vanliga i USA, och Wal Mart har introcerat dem i Kanada.

Regeringar begränsar ofta sina egna anställdas rättigheter. I flera länder, exempelvis Lesotho, Eritrea, Etiopien och Gambia i Afrika, är statsanställda förbjudna att organisera fackföreningar. I Kanada fortsatte provinsregeringarna att urholka sina anställdas fackliga rättigheter och tvingade fram kollektivavtal via lagstiftning.

I Australien begränsade regeringen alla löntagares fackföreningar när man införde nya lagar som innebär hårda begränsningar av förenings- och förhandlingsrätten.

Det blir allt tydligare att kvinnor i stor utsträckning drabbas av kränkningar av de fackliga rättigheterna. Begränsningar av offentliganställdas rätt att organisera sig, förhandla kollektivt och genomföra strejker gäller ofta lärare och vårdsektorn (som i Kanada). Den privata sektorn, textil- och elektronikfabriker, och i synnerhet i de som ligger i Asiens och Centralamerikas frizoner, är vanligen våldsamt antifackliga. Alla dessa sektorer har framför allt kvinnlig arbetskraft. En närmare granskning av föreliggande översikt visar dessutom att många offer för våld och till och med mord var kvinnliga fackföreningsledare, som i Colombia och Filippinerna.

Migrantarbetare är en annan sårbar grupp, särskilt i Mellanöstern där de i många länder utgör majoriteten av arbetskraften men har få, om ens några, rättigheter. Även i Asien mötte migrantarbetare stora svårigheter. Regeringen i Sydkorea vägrade erkänna den nybildade fackföreningen för migrantarbetare. Organisationens ordförande greps och misshandlades svårt av polisen. I Thailand hotades migrantarbetare och svartlistades på grund av sina fackliga aktiviteter.

Jag vill hylla alla de löntagare som gjort uppoffringar i kampen mot förtrycket. Jag skulle vilja sluta i positiv anda, inspirerad av Världsbankens senaste World Development Report som publicerades i september 2005. Där erkänns den värdefulla roll som fackliga organisationer spelar för en rättvis fördelning av den ekonomiska tillväxten. Måtte de fortsätta göra det länge än.

Guy Ryder  
Generalsekreterare, FFI



# EUROPA

Över hela Central- och Östeuropa var både arbetsgivarnas och regeringarnas motstånd mot bildandet av fria fackföreningar mycket vanligt. Många utländska företag i Azerbajdzjan försökte hindra sina anställda från att bilda fackföreningar, särskilt inom livsmedels- och oljeindustri. Liknande förhållanden rapporterades från Moldavien, Kazakstan och Georgien. I Tjeckien utsatte arbetsgivare i minst två företag sina anställda för hårda påtryckningar ända tills alla hade gått ur facket. I Polen inträffade minst sju fall där arbetsgivare hotade de anställda med avsked för att de skulle lämna facket.

Från flera länder rapporterades att gula fackföreningar bildats. I Bosnien-Herzegovina, till exempel, skapades en gul fackförening på fabriken Bira samtidigt som ägaren försökte skrämja medlemmarna i befintliga fackföreningar.

Arbetsgivarnas vägran att överföra fackföreningsavgifter som dragits på lönerna till fackens bankkonton var ett annat vanligt problem. Det rapporterades från Azerbajdzjan, Bulgarien, Kazakstan (där det inte finns någon lagstadgad skyldighet att göra det), Slovakien, Ukraina och Ryssland, där fackföreningarna anger detta som den allra vanligaste kränkningen av fackliga rättigheter.

I Moldavien blandade regeringen sig i fackliga angelägenheter genom en organiserad kampanj för att tvinga löntagarna att lämna fackföreningar som tillhörde den fristående konfederationen CSRМ och gå med i den regeringsstödda Solidaritatea i stället. Framför allt lärare och vårdanställda drabbades av dessa påtryckningar.

Vitryssland utmärker sig fortfarande eftersom det står klart att regeringen vill återgå till det sovjetiska systemet och använder centralorganisationen FPB som redskap för det. Fristående fackliga organisationer drabbades ideligen av ingripanden och svårigheter. En statlig utredning gjordes av den fristående konfederationen BKDP samtidigt som president Lukashenko inte gjorde någon hemlighet av att han vill ha ett "enorganisationssystem". För att uppnå det införde man under året en mängd lagar och förordningar som gjorde det lättare att upplösa fackliga organisationer, ställde upp höga trösklar för medlemstal och införde strikt kontroll av utländskt stöd.

Coca Cola förekommer flera gånger i den här översikten – i Azerbajdzjan, Moldavien, Turkiet och Ryssland. Några av de allvarligaste kränkningarna rapporterades därifrån. Fackföreningsmedlemmar på Coca Cola i St. Petersburg drabbades av omotiverade tillrättavisningar, förolämpningar, hot om avsked och hinder för kollektivavtalsförhandlingar. Liknande antifackliga trakasserier ägde rum på Coca Cola i Volzhsky, där de anställda fick veta att de skulle bli av med sina arbeten om de gick med i fackföreningen.

De fackliga rättigheterna förtryckts särskilt hårt i Turkiet och Polen. I Polen rapporterades flera fall av allvarlig diskriminering, inklusive förflyttning av fackligt organiserade till arbetsplatser långt bort från deras hem, inblandning genom att fackets korrespondens öppnades och till och med bevakning av fackliga aktiviteter. I andra fall vägrade arbetsgivarna helt enkelt att erkänna eller förhandla med facket. I Turkiet fortsatte regeringen trakasserier av lärarförbundet Egitim Sen och våldsamt förtryck mot en demonstration ledde till att tio personer greps och 17 sårades. Osakliga avskedanden på grund av facklig verksamhet förekom i många fall och drabbade bl.a. 50 medlemmar av oljearbetarförbundet Petrol-Is. På 17 olika företag sparkades sammanlagt 164 av metallarbetarförbundet medlemmar och 275 tvingades säga upp sig.

Under året dog en fackföreningsmedlem i Ryssland under hittills oförklarliga omständigheter. Han dödades i november sedan han hotats till livet och fått sitt hus nedbränt.

IVästeuropa gjorde cateringföretaget Gate Gourmet sig skyldigt till massavskedanden i Storbritannien när 670 fackföreningsmedlemmar avskedades för en strejk som man trodde att arbetsgivaren provocerat fram för att kunna göra sig av med dem. I Tyskland tvingades Gate Gourmet att motvilligt delta i kollektiva förhandlingar. Man vägrade sedan tillämpa avtalet och tog in strejkbrytare.

Likaså i Storbritannien vägrade ett färjebolag, ett mobiltelefonföretag och till och med brittiska ambassaden i Washington envetet att erkänna sina anställdas fackföreningar som förhandlingsparter. I Tyskland fanns förbudet mot strejker i offentlig sektor (inkl. skolorna) fortfarande kvar och stormarknadskedjan Lidl var lika våldsamt antifacklig som tidigare. På Malta rapporterade centralorganisationen General Workers' Union flera dödshot mot sina ledare och till och med mot generalsekreterarens mamma. I Belgien fortsatte arbetsgivarna sina försök att urholka strejkrätten. Under en generalstrejk hyrde en arbetsgivare till och med en helikopter för att kunna upptäcka eventuella brott mot de strikta förordningar som gäller för strejkvakter.

## AZERBAJDZJAN

FOLKMÄNGD: 8,5 milj.

HUVUDSTAD: Baku

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Många utländska företag och joint ventures försökte hindra bildandet av fackföreningar eller försvåra deras verksamhet, särskilt genom att inte överföra fackföreningsavgifter till dem. Förbudet mot strejker i offentlig sektor finns kvar.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

Författningen garanterar föreningsfrihet, inklusive rätt att bilda fackföreningar. År 2004 ratificerade regeringen den europeiska sociala stadgans artiklar om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar.

Enligt 1994 års fackföreningslag krävs minst sju personer för att bilda en fackförening och anta stadgar för den. Personer som gör militärtjänst och chefer på företag är dock uteslutna. Lagen ger också fackföreningarna rätt att förhandla kollektivt och förbjuder diskriminering av dem. En lag från år 1996 anger att löner i statliga företag ska avgöras genom kollektivavtal.

#### Fackliga organisationer på multinationella företag kringgås

Enligt landets lagstiftning omfattar arbetsmarknadslagarna alla löntagare och företag med verksamhet i Azerbajdzjan. Regeringen kan emellertid lagligt sluta bilaterala avtal med multinationella företag och åsidosätta arbetsmarknadslagarna.

Sådana avtal måste ratificeras av Parlamentet. Bilaterala avtal är inte offentliga och varken fackliga organisationer eller arbetsinspektionen har tillgång till dem. Denna onormala situation betyder att fackliga rättigheter kränks i de aktuella företagen.

#### Strejker inom allmänna transporter fortfarande förbjudna

Författningen ger strejkrätt, men med undantag. Förutom förbud mot strejker inom verksamheter som enligt internationella normer är oumbärliga, förbjuder 1999 års arbetsmarknadslag strejker bland anställda på lagstiftande myndigheter, relevanta verkställande myndigheter, domstolar och polismyndigheter. Artikel 183.3 i strafflagen förbjuder kollektiva åtgärder som syftar till att störa allmänna transporter och den som bryter mot förbudet kan straffas med upp till tre års fängelse.

År 2001 sade regeringen att man höll på med en översyn av lagstiftningen och lovade ta hänsyn till ILO:s kommentarer, men hittills har inga nya förordningar antagits.

#### Restriktioner för facklig verksamhet

Staten förbjuder fackföreningar att ägna sig åt politisk verksamhet. Fackföreningar får inte heller vara anslutna till politiska partier, bedriva verksamhet tillsammans med dem eller ta emot, eller ge ekonomiskt stöd till dem. Ett sådant allmänt förbud betraktas som stridande mot föreningsfriheten.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Kollektiva förhandlingar respekteras inte

De flesta företag ägs fortfarande av staten och drivs av styrelser som tillsatts av regeringen. Styrelserna fastställer lönerna. Trots lagen, finns det fortfarande inget fungerande system för kollektivavtalsförhandlingar mellan fack och företagsledning. Fackliga organisationer deltar sällan i lönesättningen. Där det finns kollektivavtal respekteras de inte alltid.

Azerbajdzjans centralorganisation ATUC meddelade att arbetsgivarna inte alltid respekterar den lagstadgade rätten för anställda i utländska företag och utländska medborgare att bilda fackföreningar.

Landets medborgare som arbetar i utländska företag, i synnerhet oljebolag, drabbas ofta av diskriminering. De blir ofta anställda på kontrakt för så kort tid som tre månader och avskedas sedan. De tvingas arbeta övertid och får inte betald semester eller ersättning för yrkesskador eller yrkessjukdomar.

#### Medlemsavgifter överförs inte till fackföreningarna

Ett av de fackliga organisationernas största problem är att medlemsavgifterna sällan överförs till dem. Följden blir att de saknar resurser för att bedriva en effektiv verksamhet.

### KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

#### Bakgrund

Myndigheterna tycktes tolerera viss opposition. I maj sattes polis in för att hindra ett oppositionsmöte inför öppnandet av oljeledningen mellan Baku-Tbilisi-Ceyhan. I oktober användes än en gång polis för att slå ner oppositionens demonstrationer mot formerna för par-



lamentsvalen som hölls i november. De vanns av det styrande partiet (New Azerbaijan Party). Observatörer sade att valet inte uppfyllde internationella krav. Polisen använde återigen våld för att skingra protesterande som krävde nya val.

### **Bildandet av fackföreningar och facklig verksamhet försvåras**

Många joint ventures och utländska företag i Azerbajdzjan, särskilt BP, Shell, Coca Cola, McDonalds, Azerbaijan International Operating Company (AMOK) och tre transportföretag (Terter-Autonaglyyat JSC, Agdzhabedi-Autonaglyyat JSC och Beilagan-Autonaglyyat) fortsatta skapa olika svårigheter för facklig verksamhet. Underlåtenhet att överföra fackföreningsavgifter till fackliga konton var en vanlig taktik.

Allvarliga problem med att bilda fackföreningar rapporterades också från joint ventures inom kommunikationssektorn, särskilt Azercell och Baksell.

Direktörerna för många utländska företag inom oljeindustrin (det finns över 50) hindrade sina anställda från att bilda fackföreningar. På ett möte med representanter för centralorganisationen CTUA:s styrelse förklarade ledningen för företaget "Karasu" öppet att de inte tänkte tillåta någon fackförening.

## **BELGIEN**

FOLKMÄNGD: 10,3 milj.

HUVUDSTAD: Bryssel

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Under året genomfördes en generalstrejk och en nationell facklig demonstration som förtrycktes brutalt av arbetsgivarna. En arbetsgivare flög till och med i helikopter över Bryssel för att hålla ett öga på strejkvakterna. Många fackligt aktiva trakasserades, hotades eller sparkades.

### **LAGSTIFTNINGEN**

#### **Stark lagstiftning**

Löntagarna har rätt att fritt bilda och gå med i fackliga organisationer. Lagen kräver ingen registrering, men alla större konflikter har åtföljts av försök att tvinga fackliga organisationer att skaffa sig rättslig status.

En lag från år 1991 ger särskilt skydd för personalrepresentanter och deras ersättare i företagsråd och arbetarskyddskommittéer. Förutom ekonomiska sanktioner föreskriver lagen också möjligheten, men inte skyldigheten, till återanställning av arbetare som sparkats på grund av fackliga aktiviteter. Fackliga representanter som inte ingår i dessa två organ har skydd på en lägre nivå.

Anställda på småföretag nekas i allmänhet rätt till kollektiv representation. Anpassningen till EU:s direktiv 2002/14/CE som skulle ha skett i mars 2005 och väntades ändra på detta, har fortfarande inte ägt rum på grund av motståndet från små och medelstora företag.

#### **Begränsningar av strejkrätten**

Strejkrätten är erkänd, liksom rätten till kollektivavtalsförhandlingar och sådana förekommer i stor utsträckning. De lagstiftande myndigheterna har emellertid avsiktligt avstått från att definiera strejkrättens omfattning.

### **RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN**

#### **Lagen kringgås**

Arbetsgivarna föredrar att betala ut lagstadgade ersättningar (även stora summor) hellre än att respektera de särskilda regler som gäller vid övertalighet och ta tillbaka anställda som sparkats på grund av sin fackliga verksamhet. Lagen tillåter i själva verket att arbetsgivarna vägrar gå med på en anställds krav på återanställning. I en sådan situation behöver arbetsgivaren bara betala ytterligare ersättning. Två mycket viktiga testfall beskrivs nedan.

#### **Strejkrätt förenad med hårda straff**

Arbetsgivare har i flera år försökt få lagstadgat förbud mot vissa strejklaterade aktiviteter. De har skickat en rad petitioner till domstolarna för att få förbud mot vissa åtgärder, som strejkvakter. Det handlar om ansökningar enbart från arbetsgivare och kan därför betraktas som exceptionella, icke motstridiga förebyggande procedurer. De åtföljs i allmänhet av önskemål om att domstolen ska förbjuda konkreta åtgärder som straffas med böter om förbudet inte respekteras. Det betyder att alla fackföreningar som bestämmer sig för att strunta i sådana förbud, och exempel sätter ut strejkvakter, till slut straffas hårt. Arbetsgivarna började använda dessa metoder på nytt under 2004 och 2005 (se nedan) trots ett "gentlemanaavtal" mellan arbetsmarknadens parter i mars 2002. Avtalet antogs återställa den fulla strejkrätten. Arbetsgivarna försökte undvika rättsliga förfaranden tills förlikningsförsök misslyckades, medan löntagarna gick med på att respektera varseltiderna för strejker. Den belgiska regeringen ändrade emellertid inte sina lagar för att förhindra att lagstiftningen används på sätt som skulle kunna urholka legitimt bruk av strejkrätten.

Som en följd av detta började många arbetsgivare i oktober på nytt använda sig av petitioner till domstolarna under nationalstrejken och

den landsomfattande demonstrationen (se nedan). Enligt en studie av domstolsbeslut från den tiden fann domstolarna i regel att försök att hindra anställda eller andra från att komma in i på ett företags område var detsamma som överfall och det gällde oavsett om det förekommit våld eller inte. Det bör också noteras att vissa domare dessutom gick med på att utfärda "förebyggande" beslut även om det inte fanns några tydliga tecken på att överfall kunde förekomma. Besluten har i hög grad begränsat strejkrätten och betraktas av de fackliga organisationerna som brott mot rättspraxis som utvecklats av ILO:s kommitté för fackliga rättigheter och expertkommittén, som bevakar efterlevnaden av den europeiska sociala stadgan.

Slutligen, och eftersom domstolarna ombes fullgöra åtgärder för att upprätthålla ordningen – en uppgift som ankommer på regeringen – är situationen i högsta grad tveksam i förhållande till Belgiens rättssystem. Den tycks strida mot den allmänna rättsprincipen om åtskillnad mellan olika organs jurisdiktion.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Koalitionsregeringen (socialister-liberaler) under ledning av premiärminister Guy Verhofstadt drabbades av flera allvarliga kriser under året, i synnerhet i fråga om luftvägarna för nattflyg till/från Bryssels internationella flygplats och uppdelningen av ett valdistrikt efter språk. Den 7 oktober genomfördes en generalstrejk och den 28 oktober en landsomfattande demonstration som följdes av en 24 timmars arbetsnedläggelse. Åtgärderna genomfördes i protest mot att regeringen vidtog åtgärder för att förlänga äldre anställdas arbetsliv. De fackliga organisationernas aktion syftade framför allt till att skapa ett positivt förhållningssätt till debatten om pensioner och bredda den så att den också handlade om ungdomars undersysselsättning. Den närmast föregående generalstrejken i Belgien ägde rum år 1993.

### Spioneri på kollegor uppmuntras på AGC Automotive

Året började med en speciellt lång och het konflikt på företaget AGC Automotive som tillverkar vindrutor till bilar. Problemen började i december 2004, när ledningen beslutade avskeda nära 300 av totalt 850 anställda. I protest mot planerna utlyste de fackliga organisationerna en strejk och den varade i något mer än 100 dagar. Konflikten förvärrades av att ledningen öppnade en särskild telefonlinje som de anställda uppmunrades använda för att skvallra på sina strejkande kollegor. Senare förde ledningen ärendet till domstol som gav order om att strejkvakterna skulle tas bort. Om inte, skulle böter dömas ut. Den 18 januari kom polisen till platsen för att försäkra sig om att alla som inte strejkade kunde komma in i byggnaden. Konflikten slutade den 15 mars och alla fackliga delegater avskedades.

### Helikopter använd för strejkbryteri

Under de större strejkerna i oktober skedde allvarliga brott mot det ovan nämnda "gentlemannaavtalet" mellan arbetsmarknadens parter. Före strejken upprättade ett antal advokatkontor, som har ledningen som kund, en särskild "het linje". Den 28 oktober sågs en av cheferna till och med flyga i helikopter över Bryssel så att han kunde ge order uppifrån till delgivningsmännen på marken som skickats ut för att kontrollera eventuella brott mot domstolsbesluten. Denna mycket uppmärksammade operation syftade utan tvivel till att få fram rapporter om incidenter – en uppgift som brukar ankomma på polisen.

### Strejkvakter framför offentliga byggnader förbjudna

Som uppföljning av strejken den 7 oktober då vägar och industriområden blockerades, skickade inrikesministern (som ansvarar för den allmänna ordningen och människors och egendoms säkerhet) ut ett cirkulär inför den planerade aktionen den 28 oktober. Samtidigt utfärdade han en mall för polisorder till provinsguvernörer som har åligganden liknande hans egna.

Avsikten med detta liknade arbetsgivarnas idéer, d.v.s. att rätten att strejka inte får hindra medborgarna från att färdas fritt och inte heller hindra dem som inte deltar från att arbeta.

Cirkuläret och dithörande order förbjöd strejkvakter framför alla "offentliga byggnader". Det väcker frågan om ifall det över huvud taget går att genomföra kollektiva fackliga organisationer när myndigheterna är inblandade i en kollektiv konflikt (vilket var fallet i oktober 2005). Cirkuläret förbjöd också alla åtgärder som "kunde leda till blockeringar". Alla väghinder, med eller utdelning av broschyrer, strejkvakter utanför företag eller industriområden och till och med fredliga möten skulle kunna orsaka sådana hinder. De allmänna termer som användes i cirkuläret gjorde det i praktiken till ett förbud mot alla andra proteståtgärder än strejker (i strikt mening).

Cirkuläret uppmuntrade också polisen att "finnas till hand på största möjliga antal platser för att motverka och om så behövs snabbt ingripa på ett målinriktat sätt". Detta är nya och allvarliga omständigheter som kännetecknar politikernas inblandning i fackliga konflikter under förevändning av att säkerställa respekten för den allmänna ordningen utan några som helst hänsyn till Europadomstolens rättspraxis (dom den 12 juni 2003, C-112/2000).

### Unilaterala rättsliga åtgärder sprider sig inför strejken den 28 oktober

I ett försök att förhindra strejken som planerats till den 28 oktober, vidtog arbetsgivarna än en gång unilaterala rättsliga åtgärder för att få strejker olagligförklarade. Med denna metod kan arbetsgivarna undvika skiljedom och den utesluter ofta möjligheterna att överklaga till domstolarna.

## Trakasserier, hot och avskedande av fackföreningsmedlemmar på Stora Enso

I november gick anställda hos pappers bruket Stora Enso (med säte i Gent) i strejk inom ramen för en långvarig kampanj för att få arbetsgivaren att förbättra arbetsvillkoren och lönerna. Efter en omröstning bland de anställda avblåstes strejken tolv dagar senare. Den 30 december sparkade ledningen två fackliga ombudsmän från centralorganisationen ABVV-FGTB. Samtidigt hindrades två anställda på städföretaget ACS från att komma in på Stora Ensos område därför att de var fackliga representanter.

Under strejken stod ledningen exceptionella åtgärder. Fackföreningen hotades med böter på 1 000 euro/timme om strejkvakten hindrade dem som inte strejkade och leverantörer från att komma in till fabriken. De strejkande tvingades riva ett tält de hade rest till skydd mot snön. Trots att en medlare försökte få slut på konflikten, fortsatte arbetsgivaren att trakassera de anställda. Många av dem fick telefonsamtal eller brev med order om att återgå i arbete. De som inte strejkade uppmanades lämna in stämningar för "moraliska trakasserier" mot kollegor som uppmanade dem att ansluta sig till strejken. Ledningen hotade också stoppa produktionen i vissa delar av företaget och kanske till och med lägga ner den för gott.

## Skyddad fackföreningsrepresentant sparkad från Flightcare

Den 13 juli tillkännagav Flightcare (ett företag som tillhandahåller marktjänster på inrikesflygplatsen Bryssel-Zaventem) att man "av tvingande skäl" avskedade Maria Vindevoghel, fackligt ombud och medlem av företagsrådet samt arbetarskyddskommittén (CPPT). Enligt Flightcare bestod de tvingande skälen i att Brussels International Airport Company (BIAC) som driver flygplatsen i Zaventem och utfärdar personalens passerkort hade dragit in hennes kort. Flightcare hade då ingen annan utväg än säga upp henne. Detta orsakade ett ramaskri eftersom hon var välkänd för sitt engagemang för uppdragen och omsorgen om kollegornas personliga säkerhet. BIAC förklarade då vad som faktiskt skett. Klockan 17.10 den 13 juli fick BIAC ett fax från Flightcares personalavdelning med begäran om att Maria Vindevoghels passerkort skulle dras in, vilket BIAC gjorde.

Flightcare stod fast vid sin version och argumentet "tvingade skäl". Maria Vindevoghel har emellertid bl.a. lagstadgat anställningsskydd enligt en lag från år 1991, som skyddar ledamöter av företagsråd och CPPT mot avsked. Skyddade anställda kan sägas upp på föreskrivet sätt bara av två anledningar: för det första, av ekonomiska och tekniska skäl och, för det andra, på grund av allvarligt tjänstefel. Flightcare försökte faktiskt backa upp de "tvingande skälen" genom att påstå att hon begått "en allvarlig förseelse" – hon hade varit på arbetsplatsen efter arbetstid. En facklig representant har emellertid rätt att sköta fackliga frågor utanför arbetstid och då vara på arbetsplatsen, i synnerhet när det gäller andra anställdas arbetarskydd. Eftersom det var Flightcare själva som begärt att BIAC skulle dra in Maria Vindevoghels passerkort fanns det givetvis inga "tvingande skäl". I en anmälan mot Flightcare till arbetsdomstolen grundade Maria Vindevoghel emellertid inte sitt klagomål på ovan nämnda lag från år 1991, utan på en allmän lag som förbjuder diskriminering. Det skulle skapa en ny rättslig grund för återanställning. I slutet av år 2005 låg hennes ärende fortfarande hos arbetsdomstolen i Bryssel.

## BOSNIEN OCH HERCEGOVINA (BIH)

FOLKMÄNGD: 4,2 milj.

HUVUDSTAD: Sarajevo

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Regeringen fortsatte vägra registrera centralorganisationen SSSBiH på uppenbart ohållbara grunder. Gula fackföreningar växer upp och minst en facklig ledare sparkades på grund av sin fackliga verksamhet.

## LAGSTIFTNINGEN

Föreningsfriheten är inskriven i författningen och i arbetsmarknadslagstiftningen i både i federationen Bosnien och Hercegovina och i den serbiska republiken (Republika Srpska RS). Alla löntagare, inklusive migrantarbetare, får organisera sig - militären dock undantagen. Lagen om föreningar och stiftelser som gäller i hela BiH antogs i december 2001 men erkänner inte löntagar- och arbetsgivarorganisationers speciella karaktär.

I såväl federationen som republiken är det förbjudet att diskriminera fackföreningsmedlemmar och ledare. Böter föreskrivs för facklig diskriminering av enskilda personer, men det finns inga sanktioner mot arbetsgivare som förhindrar facklig organisering.

## Förhandstillstånd

Lagstadgade tidsgränser för registrering av fackliga organisationer är mycket snäva och det innebär enligt ILO ett system med förhandstillstånd. Om tidsgränserna överskrids kan det leda till oproportionerligt höga straff, som upplösning av den aktuella organisationen eller indragning av registreringen.

Bosnien och Hercegovinas justitieminister har rätt att godkänna eller avslå registrering av landsomfattande organisationer och om inget beslut meddelats inom 30 dagar, ska det tolkas som avslag. 30-dagarsgränsen respekteras sällan i praktiken. I republiken Srpska (RS) måste fackliga organisationer betala domstolsavgift för att bli registrerade.

## Strejker begränsade i offentlig sektor

Strejkrätten är erkänd och strejkande har skydd mot repressalier.

Strejkrätten har dock vissa begränsningar. I federationen måste strejken varslas skriftligt till arbetsgivaren senast tio dagar i förväg. Det skriftliga meddelandet måste ange anledningen, platsen samt datum och tid för strejken. Enligt lag skall ”upprätthållande av produktionen” garanteras under en strejk. Hur det ska ske måste beslutas i förväg tillsammans med arbetsgivaren och tillkännages den dag då strejken påbörjas.

I den serbiska republiken måste ett minimum av verksamhet bedrivas i företag som klassas som offentliga tjänster och listan på sådana är alldeles för lång. Anställda i dessa företag måste varsla en strejk minst åtta dagar i förväg.

## Kollektiva förhandlingar – men inte för alla

Rätten till kollektiva förhandlingar är erkänd i både federationen och republiken. Arbetsmarknadslagen i BiH:s Brcko-distrikt erkänner rätten till kollektiva förhandlingar. Det tog emellertid nästan fem år för myndigheterna att utforma villkor för kollektiva förhandlingar som skulle göra det möjligt för de fackliga organisationerna att utnyttja den rätten i praktiken. Ändringarna antogs i november. Dessförinnan kunde fackliga organisationer inte bedriva kollektivavtalsförhandlingar.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Registreringsproblem förvärras

Regeringen har konsekvent avslagit alla ansökningar om registrering av nationella konfederationer på BiH-nivå. Konfederationen av oberoende fackliga organisationer i Bosnien och Hercegovina, SSSBiH, har fått avslag på klart ohållbara grunder och det har fått spridningseffekter. Varken lokalavdelningar eller paraplyorganisationen för fackföreningar på nationell och företagsnivå (KSBiH) har kunnat registrera sig. SSSBiH:s registreringsproblem började år 2002 och ILO:s kontrollorgan har sedan år 2003 uppmanat regeringen att snarast registrera den. Dessutom deltog regeringen inte i ILO-konferensens kommitté för tillämpning av normer, som skulle utreda ärendet i juni. Regeringen meddelade att man är villig att samarbeta med ILO, men i praktiken har alla förhandlingar om registrering av SSSBiH hittills varit resultatlösa.

### Fortsatt diskriminering

Det förekommer fortfarande diskriminering av fackföreningsmedlemmar och ledare trots att det är förbjudet i lag. Under den nuvarande privatiseringsprocessen har fackligt aktiva i hela BiH varit precis lika utsatta för avskedanden som andra löntagare. I några privatiserade företag hotas anställda med sparken om de går med i facket.

### Kollektiva förhandlingar

Trots att rätten till kollektiva förhandlingar i princip är erkänd i både federationen och republiken har inga avtal ännu slutits mellan enskilda arbetsgivare och fackföreningar. I augusti tecknades det första allmänna, kollektiva trepartsavtalet som omfattar både offentliga och privata företag i federationen. I republiken gäller trepartsavtalet både offentlig och privat sektor och 15 branschvisa kollektivavtal har undertecknats och trätt i kraft. Vissa arbetsgivarorganisationer på branschnivå i republiken Srpska vägrar förhandla om kollektivavtal.

### Strejksvårigheter

I federationen tolkar arbetsgivarna lagens krav på ”upprätthållande av produktionen” som att produktionen ska fortsätta som vanligt. Kravet på att man först ska enas om produktionsnivån är ett hinder som fördröjer strejker. Dessutom är de anställda vanligen rädda för att de om de strejkar ska förlora de sociala förmåner som arbetsgivaren betalar.

### I republiken förekom hotelser och hot om avsked mot strejkande.

### Gula fackföreningar

Centralorganisationen i republiken Srpska berättar om en oroande trend med organisering av gula fackföreningar, på arbetsgivarnas initiativ, för att hindra arbetarna från att bilda och gå med i äkta fackföreningar. Problemet sprider sig från företags- till branschnivå. Ett exempel: Metall- och gruvarbetarförbundet i republiken organiserar 90 procent av arbetskraften. Den aktuella arbetsgivarorganisationen vägrar emellertid erkänna förbundet som förhandlingspart och föredrar att samarbeta med en gul organisation som bara representerar åtta procent av arbetarna.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

BiH har gjort betydande framsteg i frågor som är avgörande för europeiskt samarbete. Förhandlingarna om ett stabiliserings- och anslutningsavtal med EU inleddes i november. Det återstår dock mycket att göra när det gäller mänskliga rättigheter och skydd för minoriteter. I mars sparkades den kroatiska medlemman av regeringen, Dragan Covic, efter anklagelser om korruption. Han ersattes av Ivo Jovic.

## SSSBIH nekas fortfarande registrering

Inte heller under år 2005 fick den oberoende centralorganisationen SSSBiH registrera sig, på uppenbart ohållbara grunder. Invändningarna, från år 2002, handlade om att man inte först ansökt om registrering på federationsnivå (vilket var tekniskt omöjligt) och att organisationsnamnet innehöll både Bosnien och Hercegovina, även om organisationens föregångare använt samma namn. År 2003 uppmanade ILO:s kommitté för föreningsfrihet regeringen att snarast registrera SSSBiH men så har fortfarande inte skett. Regeringen har använt olika förevändningar för att inte göra det, som att den aktuella styrelsen inte hade någon stämpel eller att SSSBiH:s ansökan om tillstånd för att använda statens namn hade kommit bort. Flera möten mellan fackliga representanter och statliga myndigheter har skett, men utan resultat. Fackligt aktiva har framhållit ILO:s slutsatser men fått höra att en lösning var "på gång". I verkligheten har inga framsteg gjorts sedan år 2002.

Enligt lagen om föreningar och stiftelser kan en organisation som inte registrerats inom 30-dagarsgränsen upplösas. SSSBiH tror att det är politiska skäl som gör att de nekas registrering i ett försök att försvaga den största och starkaste centralorganisationen i landet. Så länge SSSBiH inte är registrerad, kan den inte bedriva kollektivavtalsförhandlingar som gäller hela republiken.

## Fackförening slås sönder på Bira -fabrik

Bira -fabriken i Zvornik (republiken Srpska) privatiserades år 2003, när den litauiska Ukio-gruppen blev största ägare. Den nya arbetsgivaren inledde en kampanj mot facket med hot om avskedanden och trakasserier mot fackligt aktiva, och behöll fackliga medel på företagets konto. År 2005 bildades en parallellorganisation som arbetsgivaren kontrollerar, för att skada de anställdas förtroende för den befintliga fackföreningen. Medlemmar i den gula fackföreningen fick mängder av förmåner. Representanten för den äkta fackföreningen, Dragan Savi, utsattes för påtryckningar och hotelser och avskedades den 4 mars. Han förbjöds också komma in på fabriken. Dagen därpå förbjöd företagets högsta chef, Arvydas Zygis, alla fackliga möten och aktiviteter på fabriksområdet – fackföreningen kunde därför inte hålla ett allmänt medlemsmöte för val.

Dragan Savi fick tillbaka arbetet med hjälp av arbetsinspektionen, men blev tillsagd att inte lämna fabriksområdet vilket gjorde att han inte kunde bedriva facklig verksamhet. Den 15 augusti fick han veta att en utredning startats om disciplinbrott för en förseelse han inte begått. Arbetsgivaren meddelade honom att ärendet skulle läggas ner om han överlämnade en lista på fackföreningsmedlemmar till arbetsgivaren. Det kunde Savi inte acceptera och han avskedades i november. Han förbjöds komma in på fabriksområdet, utestängdes från alla kontakter med fackföreningsmedlemmar och hade inte längre någon inkomst och sjukförsäkring. I december försökte fackliga ombudsmän på högre nivå kontakta arbetsgivaren för att lösa konflikten, men ledningen vägrade att tala med dem och ta emot skriftliga meddelanden och placerade ut säkerhetsvakter vid varje fabriksgrind. När detta skrivs låg ärendet i domstol.

## BULGARIEN

FOLKMÄNGD: 7,8 milj.

HUVUDSTAD: Sofia

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Förbudet mot strejker inom sektorerna energi, kommunikation och sjukvård gäller fortfarande. I mars lämnade de två största centralorganisationerna det nationella rådet för trepartsförhandlingar i protest mot oegentligheter i samband med procedurerna för fackligt erkännande och mot trepartssamarbetets ineffektivitet.

## LAGSTIFTNINGEN

Författningen ger alla löntagare rätt att bilda eller ansluta sig till fackliga organisationer. Militären är dock undantagen. Statstjänstemän omfattas av en särskild lag som erkänner deras föreningsfrihet.

### Strejkbegränsningar

Strejker är tillåtna när en kollektiv konflikt inte kan lösas i förhandling, när parterna inte kan enas genom medling och/eller frivillig skiljedom och när arbetsgivarna inte respekterar förhandlingsproceduren.

Anställda inom områdena energi, kommunikationer (inklusive posten) och sjukvård, liksom militären och anställda i domstolsväsendet har inte strejkrätt. Statstjänstemän får inte heller strejka, men kan genomföra "symboliska strejker". "Politiska strejker" är förbjudna, liksom strejker inom oumbärlig verksamhet och definitionen av sådan verksamhet går mycket längre än ILO:s definition. Inom järnvägen är strejkrätten kraftigt begränsad (minst 50 procent av verksamheten måste upprätthållas under strejk). Lagen tillåter olagligförklaring av strejker om det godkänns i två domstolsbeslut, d.v.s. beslut i första instans som bekräftas av högre instans.

### Konfliktlösning

Det nationella institutet för förlikning och skiljedom bildades år 2003 för utomrättslig lösning av kollektiva arbetslivskonflikter. Institutet bedriver förlikning och skiljeförfarande och fyller ett stort gap i systemet för arbetslivsrelationer.

Det finns inga mekanismer för att lösa arbetslivskonflikter på branschnivå eller i verksamhet som omfattas av strejkbud.

### Skydd mot diskriminering

Arbetsmarknadslagstiftningen föreskriver sex månadslöner som kompensation till den som drabbats av facklig diskriminering. Lagen om skydd mot diskriminering har gällt sedan januari 2004. Löntagare kan överklaga diskriminering hos kommissionen för skydd mot diskriminering. Fackliga organisationer kan anmäla diskriminering av medlemmarna om dessa så begär. Bevisbördan vilar emellertid helt på den anställde.

### Förhandlingsrätten inte erkänd i offentlig sektor

Privatanställda får förhandla kollektivt. Lagen om statstjänstemän nekar dock statstjänstemän samma rätt.

När kollektivavtal sluts mellan en representativ facklig organisation och arbetsgivarorganisationer på sektorsnivå, kan de utsträckas till att gälla alla företag inom sektorn, men bara om ministern så vill.

### Arbetsdomstolar

I mars 2004 tillkännagav regeringen att man övervägde att inrätta särskilda arbetsdomstolar. Det arbetet fortsatte med stöd från ILO.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Trakasserier vanliga

Under senare år har de fackliga organisationerna rapporterat många fall av diskriminering och trakasserier av fackligt aktiva och medlemmar som förflyttats, degraderats eller sparkats. Detta har skapat rädsla och osäkerhet och gjort löntagarna ovilliga att gå med i facket. Den rättsliga proceduren för att återinsätta avskedade löntagare i tjänst kan ta lång tid, ibland år, medan sanktionerna mot arbetsgivare för osakliga avskedanden är alldeles för svaga för att vara avskräckande. I privat sektor har en del arbetsgivare helt enkelt förbjudit fackligt medlemskap på sina företag och tvingat nyanställda att skriva på försäkringar om att de inte kommer att bilda eller gå med i fackföreningar.

Tillfälliga anställningskontrakt används allt oftare för att hindra löntagarna från att hävda sina rättigheter. Arbetsmarknadslagstiftningen ger inte ordentligt skydd för anställda på tillfälliga kontrakt.

### Löntagarnas representativitet kontrolleras, men inte arbetsgivarnas

I augusti 2003 gjorde regeringen en kartläggning av fackliga organisationer men inte av arbetsgivarnas. I kartläggningen ombads arbetsgivarna bekräfta listorna på fackföreningsmedlemmar som organisationerna lagt fram. Konfederationen PODKREPA meddelar att detta lett till allvarliga kränkningar eftersom arbetsgivarna kunde bekräfta fackföreningar de själva kontrollerade och vägra bekräftelse om organisationerna inte gjorde eftergifter exempelvis i fråga om arbetsvillkor.

### Kollektiva förhandlingar hindras

Kollektiva förhandlingar fungerar inte alltid i praktiken. Arbetsgivarna vägrar ofta delta i förhandlingar, förhalar dem i onödan eller vägrar underteckna avtalen. I andra fall undertecknas avtalen men tillämpas inte av arbetsgivaren. Kollektiva förhandlingar har varit särskilt svåra i små och mycket små företag. En del arbetsgivare vägrar tillämpa nationella kollektivavtal med motiveringen att de inte tillhör någon arbetsgivarorganisation.

### Medlemsavgifter hålls inne

Myndigheterna är ovilliga att upprätthålla lagen om betalning av fackföreningsavgifter genom löneavdrag. Det har hänt att arbetsgivare gjort löneavdrag men sedan inte överfört pengarna till fackföreningarna.

### Multinationella företag – varierande respekt för rättigheter

En studie av relationerna i multinationella företag, publicerad år 2004, visade varierade resultat. Parternas relationer och den sociala dialogen är mycket mer utvecklade i tidigare statliga företag som sålts till utländska investerare, och där det finns en facklig tradition, än i nya företag där det ofta är svårt att bilda fackföreningar. Där den fackliga traditionen var stark fanns det många exempel på god verksamhet, men på andra håll struntade ledningarna i fackföreningar, eller förtryckte dem, och det var mycket svårt att bilda fackföreningar på nya anläggningar som startats av multinationella företag.

### Trepartssamarbete ineffektivt

Det nationella rådet för trepartssamarbete har visat sig vara ineffektivt. Enligt landets två största centralorganisationer, CITUB och LC Podkrepa, fattar regeringen alla beslut på egen hand och meddelar rådet efteråt. Överenskommelser respekteras inte. I slutet av år 2004 tog regeringen in en tredje centralorganisation, Promiana Alliance, på ett sätt som det inte fanns någon insyn i och utan några bevis för dess representativitet.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

I maj ratificerade det bulgariska parlamentet avtalet om EU-inträde och fullt medlemskap år 2007. Inträdet kan dock komma att uppskjutas till år 2008 om Bulgarien inte förbättrar förhållandena inom många områden, exempelvis skydd för mänskliga rättigheter och korruptionsbekämpning. Allmänna val hölls i juni och "Koalitionen för Bulgarien" (socialister) blev den största politiska gruppen i parlamentet med 30,95 procent av rösterna. Sergey Stanshev valdes till premiärminister. November kännetecknades av lärarorganisationernas protester mot nedskärningar av statens budget för utbildning.

### Oegentligheter i proceduren för fackligt erkännande

Fackligt erkännande för medverkan i kollektiva förhandlingar på nationell nivå och i samrådsorgan regleras i regeringens förordning från juli år 2003. En organisations representativitet måste omprövas med jämna mellanrum. Vissa organisationer som ansökt om erkännande har dock inte fått sina ansökningar prövade, medan andra, som erkändes i slutet av år 2004 inte ens avkrävdes några bevis på medlemskap. Beslutet uppfattades som ett angrepp mot de representativa fackliga organisationerna. LC Podkrepa överklagade regeringens beslut men den 14 januari avvisade Högsta domstolen klagomålet. Detta väckte allvarliga frågor om öppenheten i valet av organisationer som ska företräda löntagarna på nationell nivå och fick de två största centralorganisationerna (CITUB och LC Podkrepa) att lämna det nationella rådet för trepartssamarbete i mars 2005.

## CYPERN

FOLKMÄNGD: 807 000

HUVUDSTAD: NICOSIA

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Fackliga rättigheter respekteras i allmänhet i det regeringskontrollerade området på ön. Den turkcypriotiska myndigheten har förtryckt fackliga rättigheter i den norra delen, en det kan komma att förändras efter valet av en ledare med centervänsterprofil som är för en återförening.

## ■ LAGSTIFTNINGEN

### Föreningsfrihet

Alla löntagare utom polis och militär har rätt att bilda och gå med i fackföreningar utan några tillstånd i förväg.

### Strejkrätt

Alla löntagare har strejkrätt. I mars 2004 undertecknades en trepartsöverenskommelse om konfliktlösning inom ousbärlig verksamhet i det regeringskontrollerade området. Den införde skiljedomsprocedurer men förbjöd inte strejker inom ousbärlig verksamhet.

I det turkcypriotiska samhället har arbetsgivarna rätt att ta in ersättningsarbetare, vilket begränsar strejkrättens effektivitet.

### Förhandlingar och diskriminering

Fackföreningarna har frihet att förhandla kollektivt på hela Cypern, men kollektivavtal kan inte hävdas genom lagstiftningen. Facklig diskriminering är inte olaglig.

Arbetsmarknadslagen gäller i de små frizonerna i Larnacas och Famagustas hamnar.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Trakasserier i den turkcypriotiska norra delen

I området som kontrolleras av turkcypriotiska myndigheter har fackliga organisationer och deras medlemmar drabbats av trakasserier. Den tidigare Denktash-administrationen gjorde ingen hemlighet av sin fientliga inställning till löntagarorganisationen Türk-sen och försökte aktivt misskreditera den. Regeringen främjade politisk splittring inom organisationen och beordrade en del av medlemsförbunden att inte betala sina medlemsavgifter. Som en följd av det drevs Türk-sen nästan till konkurs.

Vissa arbetsgivare i norr har bildat egna fackföreningar och utövat påtryckningar på löntagarna för att de ska gå med i dem. Representanter för oberoende fackföreningar meddelar att de turkcypriotiska myndigheterna skapat konkurrerande fackliga organisationer för offentliganställda för att försvaga de oberoende fackföreningarna. Förhållandena kan komma att ändras sedan Rauf Denktash avgick och ny "president" valdes i april 2005. Mehmet Ali Talat, från det republikanska turkiska partiet (center-vänster) är för en återförening och medlemskap i EU för ön som helhet. Under året kom rapporter om att banker i norr inte respekterade kollektivavtal.

## När lagarna inte upprätthålls blir skyddet svagt

Arbetsgivare i privat sektor kan motarbeta facklig verksamhet eftersom skyddet för den i lagstiftningen är sporadiskt och straffen för anti-facklig verksamhet för låga för att vara avskräckande.

## ESTLAND

FOLKMÄNGD: 1,3 milj.

HUVUDSTAD: Tallinn

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 182

Kränkningar av fackliga rättigheter i Estland förekommer ofta och arbetsinspektionerna klarar inte att upprätthålla lagstiftningen. Löntagare utsätts för påtryckningar för att lämna sina fackföreningar eller acceptera sänkta löner, fackliga representanter får inte komma in på arbetsplatserna och alternativa former av löntagarrepresentation används för att försvaga facket. Föreslagna ändringar av lagstiftningen har skapat tvivel på de estniska myndigheternas vilja att respektera föreningsfriheten och organiseringsrätten. Under tiden meddelas att domstolarna och organ som är inblandade innan ärenden kommer till domstol har upprätthållit lagarna bra.

## LAGSTIFTNINGEN

Fackföreningslagen som antogs år 2000 garanterar rätten att organisera fackliga organisationer.

### Diskriminering

Facklig diskriminering förbjuds både i lagen om anställningskontrakt och i fackföreningslagen. En ändring av inkomstskattelagen, som trädde i kraft den 1 januari 2003, tvingar emellertid fackliga organisationer att överlämna listor över alla sina medlemmar, med personnummer, såvida inte medlemmarna motsätter sig det och därmed förlorar rätten att göra avdrag för fackföreningsavgifterna. Finansministeriet kräver att fackföreningar med fler än tio medlemmar ska göra sina deklarerationer elektroniskt. Organisationer som ännu inte kunnat införa det IT-system som krävs, och därför lämnar in deklarerationerna på papper, kan dömas till böter.

### Kollektiva förhandlingar

Lagstiftningen innehåller föreskrifter om kollektiva förhandlingar och konfliktlösningar.

### Strejkförbud i offentlig sektor

Stats- och kommunalanställda har inte strejkrätt. Förbudet gäller alla, alltså även stödpersonal som chaufförer och elektriker. För fem år sedan lovade regeringen häva förbudet och i slutet av år 2005 lade socialministern till slut officiellt fram ett förslag till lag om detta. När detta skrivs har regeringens beslut ännu inte kommit.

Andra löntagare har strejkrätt och det är förbjudet att vidta repressalier mot strejkande.

### Sympatistrejker hotade

Efter en rad sympatistrejker under år 2004 hävdade arbetsgivarna och deras organisationer att sådana strejker borde förbjudas därför att de kränkte deras frihet att bedriva affärsverksamhet. I början av år 2005 fick arbetsgivarna ett utlåtande från ombudsmannen om att varseltiderna skulle förlängas. Under tiden anser domstolarna att förordningar om sympatistrejker inte strider mot konstitutionen. Socialministeriet tolkade ombudsmannens inställning som att förordningarna om solidaritetsstrejker stred mot författningen och föreslog en skärpning av reglerna. Enligt utkastet som utarbetades vid slutet av året skulle varseltiden förlängas till sju dagar och sympatistrejker begränsas till 24 timmar. Centralorganisationen EAKL anser att detta skulle innebära alltför stora begränsningar av strejkrätten.

### Lagstiftning minskar fackföreningars roll på arbetsplatserna

Den 12 januari 2005 antog Parlamentet lagen om löntagarnas medverkan i företag och företagsgrupper på EU-nivå samt europeiska företag. Lagen syftar till att reglera europeiska företagsråd och rätten till information och samråd i europeiska företag. Löntagarnas representanter för företag som anges i lagen måste utses av de anställda i ett möte som arbetsgivaren kallar till. De fackliga organisationerna tror att det verkliga syftet med lagen är att minska deras inflytande i multinationella företag och ge arbetsgivarna möjligheter att manipulera löntagarrepresentanter. De fackliga organisationerna har inte konsulterats innan texten antogs.

Under våren meddelade Socialministeriet att man tänkte ändra på systemet för arbetsplatsrepresentation i alla offentliga och privata företag. Förändringen kommer att innebära avsevärda minskningar av de fackliga rättigheterna på arbetsplatserna. Fackliga ombudsmän kommer att förlora möjligheter, privilegier och det särskilda skyddet mot avskedande. Ministeriets avsikt är att löntagarnas arbetsplatsrepresentanter ska väljas av löntagarna i ett allmänt möte. Nuvarande system innebär att både de fackliga organisationerna som finns representerade på företaget och oorganiserade anställda väljer sina representanter. Texterna som ministeriet gav de fackliga organisationerna för samråd under året innehöll inga garantier mot arbetsgivarinblandning i valprocessen. Enligt ministeriets uppfattning, kan arbetsgivaren



kräva att de anställda bara väljer en representant per företag oavsett företagets storlek.

### **Företag går straffria**

Bristen på överensstämmelse mellan arbetsmarknadslagen och strafflagen har skapat en situation där inga sanktioner kan utdömas för juridiska personer (företag) som kränker fackliga rättigheter.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### **Trakasserier**

Centralorganisationen EAKL meddelar att antifackliga åtgärder är mycket vanliga i privat sektor. Vissa företag avråder sina anställda från att bilda fackföreningar och hotar med avsked eller sänkta löner och förmåner om de organiserar sig. Ibland bildas gula fackföreningar. Även om alla sådana åtgärder är förbjudna i lag, vidtar arbetsinspektörerna inga åtgärder mot dem. Avskedade löntagare kräver sällan att få tillbaka sina arbeten, eller kompensation, på grund av motvilja mot att gå till domstol.

### **Kollektiva förhandlingar**

Arbetsgivarna är i regel ovilliga att delta i kollektiva förhandlingar och förhalar processen. Uppskattningsvis 20-25 procent av arbetskraften omfattas av kollektivavtal.

Även om lönenivåerna för statstjänstemän enligt nu gällande lag och tidigare praxis ska fastställas i förhandlingar mellan regeringen och de fackliga organisationerna, har lönetabellerna fastställts utan hänsyn till deras förslag.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### **Bakgrund**

Andrus Ansip från reformpartiet (höger) blev premiärminister i april, efter en regeringskris som orsakades av interna motsättningar. Ansip lovade fortsätta att den tidigare regeringens skattesänkningar och liberala ekonomiska politik, men även att förstärka den sociala välfärden. Under tiden vidtogs eller föreslogs en rad åtgärder som minskar löntagarnas rättigheter. Den viktigaste rör återinförande av avgifter för domstolshandläggning av ärenden om ersättning för arbetsplatsolyckor och yrkessjukdomar.

### **Gul fackförening på järnvägen**

Edelaraudtee LTD är det största järnvägsbolaget för passagerartrafik. De anställda tillhör fyra olika fackföreningar. En av dem, Koostöö (samarbete) har organiserats på ledningens initiativ och fungerar under dess kontroll. Under året slöt Koostöö ett separat kollektivavtal med arbetsgivaren. Det föreskrev ekonomisk bonus för organisationens medlemmar samtidigt som de övriga organisationerna konsekvent nekades bonus för sina medlemmar. Den 4 oktober gick det estniska järnvägsmannaförbundet till domstol och krävde att dessa diskriminerande åtgärder via en gul fackförening skulle stoppas.

### **Mål om facklig diskriminering vunnet**

Den 26 september skrev kommittén för lösning av arbetslivskonflikter i Tallinn historia när den fattade beslut i ett diskrimineringsmål till arbetarnas förmån. Det var första gången detta hänt i ärenden som inte gällt avskedanden. Det estniska fristående sjömansförbundet hade utan resultat försökt sluta kollektivavtal med investeringsbolaget HTG ända sedan år 2004. När förbundet tog upp konflikten med den statliga förlikningsmannen, vidtog arbetsgivaren vedergällningsåtgärder. Medlemmar av förbundets förhandlingsgrupp förlorade delar sin årliga bonus – arbetsgivaren sade att de inte kunde få samma bonus "som felfria anställda". De vände sig då till kommittén för lösning av arbetslivskonflikter som fann att arbetsgivarens beslut påverkats av de anställdas fackliga verksamhet och att de skulle få ekonomisk kompensation enligt fackföreningslagen. Samma organisation lämnade in ett likartat klagomål mot ett annat företag (Stivis) som sänkte lönen för ett fackligt ombud, men i det fallet blev det avslag från kommittén. Stivisärendet ligger nu i domstol.

### **Information om fackföreningsavgifter undanhållen**

Estniska sjuksköterskeförbundet bad en arbetsgivare, SA Pärnu Haigla, om information om fackföreningsavgifter som drogs av för varje medlem. Den 7 februari svarade arbetsgivaren att man inte hade skyldighet att lämna sådan information, trots att lagen ger fackliga organisationer allmän rätt till information.

## GEORGIEN

FOLKMÄNGD: 5 milj.

HUVUDSTAD: Tbilisi

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Lagstadgade begränsningar av de fackliga rättigheterna finns kvar, trots att ILO upprepade gånger begärt att lagen ändras. Den nya arbetsmarknadslagen håller på att utarbetas utan samråd med de fackliga organisationerna. Många löntagare avskräcks av sina arbetsgivare från att organisera sig. Den allmänna andan har förmörkats av regeringens aggressiva kampanj mot landets centralorganisation GTUC. Kampanjen syftar till att ta fackliga tillgångar i beslag.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Rättigheter erkända

Rätten att bilda och gå med i fackföreningar är erkänd i lag. 1997 års fackföreningslag innehåller omfattande föreskrifter om löntagarnas grundläggande fackliga rättigheter. Anställda i statliga organ omfattas av en särskild lag om statlig tjänst som också erkänner föreningsrätten, men det finns vissa begränsningar för rättsskipande myndigheter och Allmänna åklagarämbetet. Kollektiva förhandlingar erkänns i lagen om kollektiva avtal och kontrakt. Lagen fastställer sanktioner mot dem som vägrar delta i förhandlingar. Strejkrätten är likaså erkänd och arbetsgivarna får inte ägna sig åt facklig diskriminering.

#### Krav på minsta antal medlemmar

Enligt lagen krävs minst 100 personer för att en fackförening ska kunna bildas - ett krav som ILO:s expertkommitté anser orimligt. När det finns en fackförening får den bilda avdelningar på företagsnivå med minst 15 medlemmar.

#### Potentiella begränsningar

Lagen om avstängning och förbud för frivilligorganisationers verksamhet anger villkor för när frivilligorganisationer (inklusive fackföreningar) kan stängas av och gäller också fackliga organisationer. Det slutliga ansvaret för sådana beslut ligger hos domstolarna. Förbud kan exempelvis utfärdas på grund av "framkallande av nationell oro eller samhällskonflikter".

#### Begränsningar av strejkrätten

En strejk kan utlysas efter en omröstning i vilken minst 75 procent av fackföreningsmedlemmarna deltar. När strejken varslas ska meddelandet innehålla uppgift om dess varaktighet och om det minimum av tjänster som ska tillhandahållas. Sympatistrejker är förbjudna. Enligt lagen kan vissa kategorier arbetare berövas strejkrätten. I sådana fall är det landets president som har att besluta om en lösning av deras konflikt. Deltagare (och ibland även organisatörerna) i en strejk som olagligförklarats enligt landets lagar kan straffas med böter, fängelse i högst två år eller straffarbete i högst ett år.

#### Utkast till arbetsmarknadslag begränsar de fackliga rättigheterna

Ett utkast till arbetsmarknadslag som skulle begränsa löntagarnas och de fackliga organisationernas rättigheter överlämnades till den parlamentariska kommittén för arbete och socialförsäkringar den 18 november. De fackliga organisationerna hade aldrig tillfrågats. Tre dagar tidigare hade presidenten, Mikheil Saakashvili lovat arbetsgivarna att en ny, liberal arbetsmarknadslagstiftning skulle vara klar på två veckor – vilket tolkades som den tid parlamentet hade på sig för att anta utkastet. Ingripande av centralorganisationen GTUC ledde till att behandlingen av utkastet sköts upp till våren 2006.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Otillräckligt skydd

Även om lagen ger skydd mot antifackliga trakasserier rapporterar både GTUC och dess medlemmar många fall där företagsledningar hindrar facklig organisering. Rapporter om hotelser och trakasserier på grund av facklig verksamhet kommer från anställda inom kommuner, utbildningsväsendet, gruvor, oljeledningsanläggningar, hamnar och vinproduktion. Arbetsmarknadsministeriet uppgavs utreda en del av klagomålen, men inga åtgärder vidtogs.

#### Internationella normer respekteras inte

Mängder av kränkningar av fackliga rättigheter fick GTUC att lämna in ett klagomål till ILO:s kommitté för föreningsfrihet i september 2004. Trots flera uppmaningar från kommittén kommenterade regeringen inte GTUC:s anklagelser. Kommittén tvingades därför till slut att utreda dem utan att känna till regeringens syn, vilket man beklagade. Flera krav på att landets lagstiftning skulle ändras i överensstämmelse med internationella normer har fortfarande inte besvarats.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Georgien är fortfarande ett land med stark presidentmakt, svag opposition i parlamentet och ett ännu svagare civilt samhälle. Domstolarnas brist på självständighet, tortyr och misshandel av fångar, avsaknaden av mötesfrihet och mediernas självensur fortsätter att utgöra problem. Human Rights Watch nämner rapporter från betydande lokala frivilligorganisationer som får känna på regeringens påtryckningar. Landets ekonomiska tillväxt har varit imponerande och pensioner och löner betalas ut regelbundet. Å andra sidan lever över hälften av befolkningen under fattigdomsstreet och arbetslösheten och den informella ekonomin är fortfarande stora problem.

Det styrande partiet (National Movement) vann en jordskredsseger i valen i oktober men bara två veckor senare minskades dess majoritet i parlamentet när en ny oppositionsgrupp bildades. Den 3 februari påträffades premiärminister Zurab Zhvania död.

### Fackliga organisationer tvingade att avstå tillgångar till staten

Regeringens antifackliga kampanj med offentliga påtryckningar, hotelser och inspektioner, som startade år 2004 för att fackliga tillgångar skulle kunna tas i beslag fortsatte med ännu större aggressivitet under år 2005. Regeringen och dess institutioner visade föga respekt för internationella normer, inhemska lagstiftning och tidigare domstolsbeslut. Slutligen tvingades GTUC överlämna nästan alla sina tillgångar till staten.

De fackliga organisationerna var beredda att förhandla om frågan och tillgodose många av regeringens krav, på villkor att deras rättigheter och lagstiftningen skulle respekteras. Myndigheternas förhållningssätt väckte misstankar om att deras verkliga syfte inte vara att fylla på statens kassakistor, utan att försvaga fackföreningsrörelsen.

Regeringen visste att förstatligandet av tillgångar genom ett beslut i parlamentet skulle tvinga staten att betala kompensation. En sådan lag skulle också kunna ifrågasättas i internationella forum. Därför försökte man tvinga GTUC att överlämna tillgångarna "frivilligt". Den 12 februari kallades Irakli Tugushi, GTUC:s ordförande, till finansministern och ombads överföra alla fackliga tillgångar, inklusive kontor, till staten. Bland de aktuella tillgångarna fanns också lokaler som använts för fackliga kongresser och rådslag.

Den 19 februari greps Lasha Chichinadze, dåvarande viceordförande för GTUC, och anklagades för förskingring. Trots att anklagelserna gällde händelser som inträffat innan han tillträdde sin post i GTUC, var det bara fackliga handlingar som togs i beslag när hans lägenhet genomsöktes. Tre dagar senare släpptes han på grund av att bevisningen var otillräcklig för att hålla honom kvar i häktet. Ytterligare tre dagar senare godkände en annan domare en order om häktning i tre månader. I maj förlängdes den för ytterligare två månader. Han förhördes inte en enda gång under tiden i häktet.

Den 23 februari utfärdade distriktsdomstolen i Tbilisi en order om att alla GTUC-organs böcker skulle beslagtas. Många GTUC-handlingar, som mötesprotokoll, bokföring och finansiella handlingar som tillhörde en förening som skötte vissa av GTUC:s tillgångar, hade redan tidigare beslagtogs efter beslut av samma domstol. Kontoret tillhörande GTUC:s dåvarande viceordförande Sikharulidze förseglades och hon själv hotades med gripande.

GTUC tvingades ge upp. Den 25 februari röstade styrelsen igenom en första överföring av tillgångar utan kompensation. Regeringens representant undertecknade överenskommelsen som överförde 102 objekt på en månad. GTUC trodde att trycket på organisationen då skulle lätta. Den 1 mars lämnade emellertid finansministern in en stämning och hävdade att GTUC hade brutit mot sina tidigare åtaganden om överföring av en del av tillgångarna. Rättegången skulle hållas den 7 mars, i god tid före den avtalade tidsfristens slut. GTUC, som fruktade domstolsarvodet, tvingades till en uppgörelse. Trycket från myndigheterna fortsatte, presidenten kallade offentligt fackligt aktiva för "banditer" och "gamla bedragare". Lasha Chichinadze satt kvar i häktet.

Den 21 juni röstade GTUC igenom överlämnandet av resten av sina tillgångar till staten. Bara några dagar efter det att överlämnandet var slutfört, upphörde alla inspektioner av GTUC:s verksamhet. Lasha Chichinadze, som i maj nekats borgen (på 679 000 lari) släpptes till slut den 9 juli mot en deposition av 5 000 lari. Förseglingen av viceordförandens kontor togs bort och handlingarna som åklagarna beslagtogs återlämnades. Åklagaren lade ner anklagelserna mot Lasha Chichinadze med motiveringen att brotten inte var allvarliga, trots att Chichinadze själv ville att rättegången skulle genomföras för att utreda om det verkligen förekommit några brott.

Den 1 september ombads GTUC överlämna den sista återstående byggnaden till staten. I den hade GTUC tänkt ha sin personal och hålla möten. Regeringen lovade ge GTUC ersättningskontor värda hälften så mycket som GTUC-byggnaden.

Processen skapade en djup kris inom fackföreningsrörelsen och ledde till en extraordinarie kongress och ny ledning den 28 september. Den nya ledningen måste inleda sin mandatperiod med svag ekonomi, dåliga relationer till regeringen och en facklig image som blivit nästan totalt förstörd under "tillgångskampanjen".

### Planer på att ändra fackföreningslagen

Den 19 februari 2005, sex dagar före GTUC-styrelsens möte, kastade parlamentets kommitté för lagfrågor snabbt ihop ett förslag till ändringar av fackföreningslagen. Utkastet föreskrev obligatorisk omregistrering av fackföreningsmedlemmar före den 15 mars 2005. Förslaget antogs vid en första behandling i parlamentet. Samtidigt skrevs förslag till en lag om fackliga tillgångar som möjliggjorde rekvisition (konfiskering) av de tillgångar som fackliga organisationer ägde. GTUC betraktade dessa initiativ som utpressning mot dem för att de skulle förlora sina tillgångar. Enligt GTUC sade myndigheterna till dem att kravet på omregistrering var beroende av överföringen av facklig egendom till staten. När detta skrivs låg de två förslagen inte hos parlamentet.

## KAZAKSTAN

FOLKMÄNGD: 15,4 milj.

HUVUDSTAD: Astana

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Under året inträffade flera fall där arbetsgivarna hindrade bildandet av fackföreningar och undvek förhandla om kollektivavtal samt ett annat fall där en arbetsgivare tvingade anställda att gå med i en gul organisation. Lagen föreskriver inga straff för kränkningar av fackliga rättigheter och restriktionerna för strejkrätten finns kvar.

### LAGSTIFTNINGEN

Lagen om kollektiva förhandlingar och strejker tillåter löntagare att bilda eller gå med i fackföreningar de själva väljer. Enligt författningen ska "militär personal, anställda i säkerhetstjänst och myndigheter för upprätthållande av lag och ordning samt domare inte gå med i partier eller fackliga organisationer.

Fackföreningar måste ha minst tio medlemmar och vara lagligen registrerade hos Justitieministeriet. En organisations registrering kan emellertid upphävas av domstol.

Lagen om frivilligorganisationer förbjuder utländska fackliga organisationer att verka i Kazakstan och det är också förbjudet för utländska intressen (inklusive internationella organisationer) att finansiera fackliga organisationer i landet.

Lagen om fackföreningar förbjuder all facklig diskriminering, men kränkningar av fackliga rättigheter kan inte beivras vare sig administrativt eller som brottmål.

#### Kollektiva förhandlingar

Kollektiva förhandlingar och avtal är tillåtna enligt lag. Rätten att delta i kollektiva förhandlingar tillkommer inte bara fackliga organisationer utan även "andra auktoriserade organ" vilket ger arbetsgivarna möjlighet att kringgå fackföreningarna.

En trepartskommitté bestående av regeringen, arbetsgivarorganisationer och fackliga representanter skapades enligt 2000 års lag om socialt partnerskap. Kommittén fick ansvar för att utarbeta och underteckna ett allmänt avtal varje år, som omfattar omkring 80 olika aspekter av relationerna på i arbetslivet.

#### Enkelt för arbetsgivare att motarbeta fackföreningar

Arbetsgivarna är inte skyldiga att överföra fackföreningsavgifter som dragits från lönerna till fackföreningarna. Arbetsgivarna behöver inte heller tillåta organisationerna att hålla möten i arbetslokalerna eller använda kommunikationsutrustning.

#### Strejkbegränsningar

Strejkrätten är inskriven i författningen men rätten är begränsad "i verksamhet som rör järnvägstransporter, civilflyg, kommunikationer och i företag med produktion dygnet runt, där avbrott kan få allvarliga och farliga konsekvenser". Strejker tillåts enbart som ett sätt att lösa kollektiva arbetslivskonflikter. Sympatiststrejker, strejker för krav på fackligt erkännande och mot regeringens politik är inte tillåtna.

Procedurerna för att genomföra en strejk är tidskrävande och komplicerade. Sedan fackföreningen hållit ett medlemsmöte och presenterat sina avtalskrav för ledningen måste den delta i obligatorisk medling. Om den sedan ändå vill utlysa strejk krävs ytterligare ett medlemsmöte.

### RÄTTGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Registrering mycket kostnadskrävande

Kostnaderna för att registrera en fackförening är avskräckande och motsvarar ca 150 US-dollar, vilket är långt mer än genomsnittslönen i Kazakstan. Det är därför nästan omöjligt att bilda fackföreningar i små företag.

#### Gula fackföreningar

Företagen har för vana att bilda egna, gula fackföreningar eller löntagarorganisationer som bedriver verksamhet som ska förbehållas fackliga organisationer. En annan metod är att arbetsgivarna presenterar sina egna kandidater vid fackliga val. De anställda känner sig då tvungna att rösta för dem, för att inte förlora jobben.

#### Fientliga arbetsgivare

Arbetsgivare förhindrar facklig verksamhet på arbetsplatserna genom att, till exempel, förbjuda fackliga representanter att komma in på företagsområdet, neka den fackliga styrelsen rimliga arbetsförhållanden, vägra att sluta kollektivavtal och att överföra fackföreningsavgifterna till de fackliga styrelserna.

### Kollektivavtal hindras

Arbetsgivare i såväl statlig som privat verksamhet har ofta vägrat teckna kollektivavtal, eller avsiktligt försenat undertecknandet. Den tendensen ökade under år 2004 och som en följd av det har varit omöjligt att nå kollektivavtal på 30 procent av alla företag där det finns en fackförening.

Kollektivavtalen är ofta bara en upprepning av vad som redan anges i lagstiftning. Arbetsgivarna kränker ofta kollektivavtalen genom att inte tillämpa dem.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

I januari gav en domstol order om att ett av de största oppositionspartierna, Demokratiskt val, skulle upplösas sedan det ifrågasatt genomförandet och resultatet av parlamentsvalen i oktober 2004, då president Nazarbayevs Otan-parti förklarades som segrare. I november påträffades Zamanbek Nurkadilov, en nyckelperson i oppositionen och högljudd kritiker av president Nazarbayev död i sitt hem. Nazarbayev, tidigare förstesekreterare i landets kommunistparti när det fortfarande ingick i Sovjetunionen, vann presidentvalen i december med över 90 procent av rösterna. Västerländska observatörer uppgav att valet hade stora brister.

### Arbetsgivarinblandning

I maj försattes Vodokanal JSC (vattendistributionssystem) i staden Karaganda i konkurs genom ett domstolsbeslut. Ett nytt företag skapades – Karaganda-SU Ltd., och chefen för det (Suleimenov) gav order om att en ny fackförening skulle bildas. Under hotfulla former föreslogs att anställda som tillhörde den gamla fackföreningen på Vodokanal JSC skulle gå med i den nya. Vicedirektören för Karaganda-SU Ltd., valdes till ordförande för den nya fackföreningens revisorskommitté. Denna gula fackförening arbetar helt utan kontakt med fackliga organisationer på lokal, regional och nationell nivå.

### Hinder för bildandet av fackförening

I september lämnade 45 anställda på idrottsstadion i staden Almaty in en skriftlig ansökan om att få bilda en fackförening och inleda förhandlingar om ett kollektivavtal. Oleg Pechenik, direktör för stadionanläggningen, tillät inte att fackföreningen höll möte för bildandet. Mara Nukina, ledare för arbetargruppen som bildade fackföreningen, vände sig då till kulturarbetarförbundet Rukhaniyat för att få hjälp. Förhandlingar mellan Vlad Kurochkin, ordförande för kulturarbetarförbundet, och direktören för stadion blev resultatlösa. Ett överklagande till lokala myndigheter och instanser för rättsskipning gav inte heller några resultat. Direktören hotade fackföreningens grundare med att antingen avskeda dem eller göra dem övertaliga. När detta skrivs planerar Rukhaniyat att vända sig till domstol.

### Kollektiva förhandlingar undviks

En grupp arbetsgivare i staden Karaganda bildade "Gefest Union of Legal Entities" (ULE) som omfattar fyra företag: Ukrkazugol Ltd., Baizhanov Mine Ltd., Batyr Ltd och Topaz-2000 Ltd. Alla tillgångar i de fyra företagen har samlats hos Gefest ULE och fördelas därifrån. Genom att bilda ULE lyckades arbetsgivarna och deras representanter kringgå skyldigheten att föra kollektivavtalsförhandlingar på de enskilda företagen. Åtta månader efter bildandet hade fortfarande inget kollektivavtal för företagen träffats med Gefest ULE.

### Registrering försenas

Den lokala fackföreningen på Sevimetalkon Ltd. i norra Kazakstan ansökte om statlig registrering i juli 2005. Deras ansökan beviljades inte förrän i november.

### Fackföreningsavgifter hålls inne

I distriktet Akkaiyn i norra Kazakstan vägrade två arbetsgivare, Ya. Yatsenko (chef för Smirnovskii Elevator Ltd) och V. Kukharenko (chef för Kiyaly Elevator Ltd) att överföra fackföreningsavgifterna till de anställdas fackföreningar trots att medlemmarna lämnat in de undertecknade medgivande som krävs.

### Facklig verksamhet hindras

Tre arbetsgivare i det agroindustriella komplexet i norra Kazakstan, L. Kibalyuk (chef för Transavto JV Ltd, A Paschenko, direktör för Smirnovskoe Ltd och N. Piltyaev, direktör för Tcherkasskoe Ltd) uppgavs ha hindrat sina anställdas försök att bilda eller återupprätta fackföreningar.

## KROATIEN

FOLKMÄNGD: 4,4 milj.

HUVUDSTAD: Zagreb

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

De fackliga rättigheterna har förbättrats något. Regeringen vidtog åtgärder för att lösa frågan om fackliga tillgångar. Under tiden är den praktiska tillämpningen av fackliga rättigheter förenad med ineffektivitet i rättssystemet och restriktionerna för strejkrätten finns kvar.

### LAGSTIFTNINGEN

Löntagare har enligt lag rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar utan tillstånd i förväg.

#### Begränsningar av strejkrätten

Strejkrätten är erkänd, men med begränsningar. Strejker får bara hållas i slutet av en förhandling om kollektivavtal eller under särskilda omständigheter som fastställs i avtalet. Om strejken gäller förhandlingar om ett nytt kollektivavtal måste medling ske innan någon stridsåtgärd får vidtas. Alla arbetsplatser kan åläggas obligatoriskt skiljeförfarande för fastställande av ett minimum av verksamhet så att produktionen upprätthålls.

#### Skydd

Arbetsmarknadslagstiftningen förbjuder direkt och indirekt facklig diskriminering och trakasserier av anställda och arbetssökande. Om man misstänker att diskriminering förekommer, ligger bevisbördan hos arbetsgivaren. Fackliga ombud kan inte avskedas, återtas i tjänst eller degraderas utan fackföreningens medgivande. Om den inte går med på en åtgärd kan arbetsgivaren vända sig till domstol. Fackliga organisationer har rätt att gå till domstol för att ifrågasätta enskilda avskedanden.

#### Budgeten gäller före kollektivavtal

Lagen skyddar kollektiva förhandlingar, men i den offentliga sektorn finns det begränsningar. Enligt 1993 års lag om statsbudgeten får regeringen ändra innehållet i ett kollektivavtal för offentlig sektor om det inte finns tillräckliga anslag i budgeten för att uppfylla alla ekonomiska åtaganden i avtalet.

Lagen om statstjänstemännens löner begränsar också rätten till kollektivavtalsförhandlingar genom att ange koefficienter för arbetsplatserna. Följden blir att berörda löntagare i offentlig sektor bara får förhandla om sina grundlöner.

#### 2003 års arbetsmarknadslag

Arbetsmarknadslagen som antogs i juli 2003 möttes med starka protester från fackföreningarna eftersom den begränsade löntagarnas rättigheter och underlättade friställningar. Den innehåller dock även några positiva föreskrifter, som rätten till avgångsvederlag för anställda på tidsbegränsade kontrakt och skyldighet att bilda företagsråd på arbetsplatser med över 20 anställda.

#### Fackliga tillgångar

Sedan den reviderade föreningslagen infördes år 2001 har de fackliga organisationerna inte kunnat disponera sina (tidigare) tillgångar som de velat. Även om lagen ger alla andra föreningar äganderätt till sina tidigare tillgångar, tillföll de fackliga organisationernas tillgångar republiken Kroatien. Den 12 juli höll regeringen ett möte med fackliga representanter för att finna en användbar lösning på frågan. Man enades i princip om att en del av tillgångarna skulle överlämnas till de fackliga organisationerna och regeringen lovade uppdra åt myndigheten för förvaltning av statlig egendom och andra organ att sammanställa en förteckning över tillgångar som skulle delas ut.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Antifackliga arbetsgivare

Privata arbetsgivare i småföretag bekämpar facklig organisering och det gör även stora nationella och internationella företag som driver stora affärskedjor. Många av dessa arbetsgivare förbjuder helt enkelt sina anställda att organisera sig. Eftersom majoriteten av de nyanställda (ca 80 procent) har visstidskontrakt, vanligen för bara tre månader, vågar de inte organisera sig eller bilda fackföreningar av rädsla för att kontrakten inte ska förnyas.

#### Ineffektivt rättssystem

Det har funnits många fall med arbetsgivare som trakasserar fackligt aktiva och ledare, trots det lagstadgade skyddet. Ett allvarligt problem är att rättssystemet är alldeles för långsamt och ineffektivt i hanteringen av dessa ärenden och gemene man uppfattar domstolarna som korrumpade. Domstolarna dras fortfarande med en eftersläpning på 1,6 miljoner ärenden (av alla typer, inte bara arbetslivsorienterade). Handläggningen i domstolarna tar i regel över tre år och den Europeiska domstolen för mänskliga rättigheter har kritiserat de kroatiska

domstolarnas handläggningstider för att vara "alldeles för långa". De fackliga organisationerna har krävt att riktiga arbetsdomstolar ska införas, vilket skulle kunna förkorta handläggningstiden avsevärt.

### Rätt till kollektiva förhandlingar – utrymme för förbättringar finns

17 kollektivavtal på sektorsnivå har slutits. Även om premiärministern försökte främja kollektiva förhandlingar, var andra ministerier försiktigare. Enligt metallarbetarförbundet i Kroatien är det besvärligt att förhandla på små företag och arbetsgivarna har ingen skyldighet att ta hänsyn till företagsrådets eller fackföreningens uppfattningar.

Staten har också ignorerat den kollektiva förhandlingsrätten och på egen hand fastställt olika statliga tjänsters placering på löneskalan. Många äldre anställda har upptäckt att det lett till sämre rättigheter. Den 28 december genomförde offentligtanställda, inklusive personal hos polisen, förvaltningar och domstolar en endagsstrejk därför att regeringen sagt att statsbudgeten för år 2006 inte klarade större lönehöjningar än tre procent.

Handelsarbetarförbundet, Commercial Trade Unions of Croatia (CTUC), rapporterade andra typer av hinder för facklig verksamhet, som att arbetsgivarna öppnar och behåller post adresserad till fackliga ombud, kamerabevakning av fackföreningsmedlemmar i företagets kontor och vägran att låta organisationerna hålla möten i företagets lokaler. Utländska multinationella företag, som Billa, Kaufland, Drogerie Markt och Mercatone, och stora nationella företag som Plodine, Sonic, Getro, Pevec, Magma, Tommy Commerce, Pemo och Kerum har alla motarbetat fackliga organiseringskampanjer.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Stjepan Mesic omvaldes till presidentposten i januari. Samtalen om Kroatiens EU-medlemskap, som skulle starta i februari, försenades på grund av att landet inte gripit general Gotovina som misstänks vara krigsförbrytare. I oktober påbörjades så förhandlingarna och Kroatien blev officiellt erkänt som ett EU-kandidatland.

### Lag som begränsar allmänna protester återkallad

Torget St. Mark i Zagreb, där regeringen och parlamentet ligger, brukade användas av löntagarna för att lägga fram sina krav. I augusti antog parlamentet regeringens förslag om att förbjuda protester utanför regerings- och parlamentsbyggnaderna.

Den 23 november återkallades beslutet av Högsta domstolen, efter klagomål från olika grupper – bland dem fackliga organisationer. Domstolen grundade sin bedömning på det faktum att förslaget inte fick den kvalificerade majoritet som krävs i parlamentet.

## LITAUEN

FOLKMÄNGD: 3,4 milj.

HUVUDSTAD: Vilnius

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Kollektiva förhandlingar förekommer fortfarande sällan, till stor del beroende på arbetsgivarnas motstånd, och begränsningar av strejkrätten finns kvar. En facklig representant avskedades från en ambassad, uppenbarligen på grund av hennes fackliga aktiviteter.

## ■ LAGSTIFTNINGEN

### Föreningsfrihet

Fackföreningslagen erkänner rätten att bilda och gå med i fackliga organisationer och den rätten gäller också anställda inom polisen.

För att bli registrerad måste fackföreningarna ha minst 30 medlemmar på stora företag inom en och samma sektor, eller företräda minst 20 procent av alla anställda i småföretag.

Nya regler för registrering av juridiska personer trädde i kraft år 2004 och gör det omständigare att bilda nya fackliga organisationer. Många formulär måste fyllas i och om de vill registrera sig på ett företags adress måste de få arbetsgivarens tillstånd. Om tillståndet inte beviljas, kan organisationen använda sin ledares hemadress.

### Kollektiva förhandlingar

Lagen om kollektiva förhandlingar ger alla löntagare förhandlingsrätt, med undantag för statstjänstemän som arbetar med rättsskipning eller säkerhetsrelaterade uppgifter. Fackliga organisationer har rätt att förhandla om kollektivavtal på nationell, regional- eller branschnivå. Enligt arbetsmarknadslagstiftningen som trädde i kraft den 1 januari 2003 är kollektiva förhandlingar det främsta redskapet för reglering av relationerna i arbetslivet.

### Strejkbegränsningar

Lagen om fackföreningar erkänner strejkrätten. Arbetsmarknadslagen förbjuder emellertid strejker inom oundgänglig verksamhet och listan på sådan verksamhet går längre än ILO:s definition. ILO:s expertkommitté bad regeringen upphäva strejkförbudet för anställda i värme- och gasdistribution och föreslog att man i stället kunde kräva ett visst mått av verksamhet under strejk.

En strejk kan hållas bara om två tredjedelar av de anställda på företaget röstar för den i slutna omröstning, eller om hälften av dem röstar för när den gäller en del av företaget. Dessa krav är alltför hårda enligt ILO:s kriterier. Arbetsgivaren måste meddela skriftligt minst sju dagar innan strejken ska inledas. Det saknas föreskrifter för strejker på sektors- och nationell nivå vilket gav regeringen möjlighet att hävda att vårdpersonalens planerade strejk i maj 2005 var olaglig. (Strejken ställdes in.) Hösten 2005 krävde både de fackliga organisationerna och arbetsgivarföreningarna ändringar av arbetsmarknadslagarnas föreskrifter om strejker, dock av olika anledningar.

### Företagsråd

En lag som införde företagsråd antogs i oktober 2004. Sådana råd kan skapas på företag med minst 20 anställda eller där det inte finns någon fackförening.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

De fackliga organisationerna i Litauen uppskattar det totala antalet fackföreningsmedlemmar till cirka 200 000, eller 14 procent av arbetskraften.

### Hotelser

Det inträffade fall där anställda straffades för att de försökt organisera sig. Visstidskontrakt och den informella ekonomin försvårar också organisering. Visstidskontrakten för fackföreningar i några stora varuhus blev till exempel inte förnyade när de löpte ut.

### Ineffektivt skydd i lagstiftning

Rättssystemet är långsamt i handläggningen av ärenden om osakliga avskedanden. Det finns inga arbetsdomstolar eller domare som är specialiserade på arbetskonflikter. Dessutom måste fackliga organisationer bevisa att den anställda avskedats på grund av facklig verksamhet, vilket i de flesta fall är omöjligt. Hittills har ingen arbetsgivare drabbats av de sanktioner som lagstiftningen föreskriver för facklig diskriminering.

### Trepartssamarbete

Trepartssamarbete är relativt väl utvecklat på nationell nivå, och det finns många trepartsforum, främst Trepartsrådet. Ett trepartsavtal som undertecknades i juni tvingar såväl löntagarnas som arbetsgivarnas centrala organisationer att underlätta tvåpartssamtal och avstå från stridsåtgärder i fråga om vissa socioekonomiska frågor, under förutsättning att regeringen fullgör sina åtaganden i avtalet.

### Förhandlingar sällsynta

I praktiken är kollektiva förhandlingar relativt sällsynta. Företagsledare fastställer ofta lönerna utan några förhandlingar med de fackliga organisationerna, med undantag för på stora fabriker där det finns välorganiserade fackföreningar. Mindre än 20 procent av löntagarna omfattas av kollektivavtal. Inga kollektivavtal på sektoriell nivå har hittills tecknats. Den 13 juni 2005 undertecknade de nationella arbetsgivar- och löntagarorganisationerna det första bilaterala avtalet i Litauen. Det gällde metoder för värdering av arbetsuppgifter och anställningar i företag och organisationer. Avtalet skulle underlätta för de många arbetare som saknar facklig representation och får sina löner fastställda i individuella avtal utan tillämpning av några objektiva kriterier.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Trots stark ekonomisk tillväxt förblev lönerna för de flesta anställda frysta. Såväl minimi- som genomsnittslönerna är bland de lägsta i EU. I oktober lämnade centralorganisationen Lithuanian Trade Union Confederation in en lista på krav och förslag till höjda sociala förmåner och löner till regeringen och varnade för att stridsåtgärder kunde komma att vidtas om deras önskemål inte beaktades. Fackliga organisationer i den offentliga sektorn lämnade in egna krav till regeringen i september och senare genomfördes en rad protestaktioner i olika städer. Det har inte förekommit några strejker sedan år 2002, så hot om strejker inom sjukvården och oljebolaget Mažeiki Nafta väckte stor uppmärksamhet bland allmänheten.

### Fackligt ombud avskedat

Den 21 november organiserade fackföreningen för litauiska anställda på den svenska ambassaden en protest utanför ambassadbyggnaden i Vilnius. Protesten utlöstes av det försämrade arbetsklimatet och ambassadör Malin Kärres vägran att erkänna fackföreningen och förhandla om kollektivavtal. Det fackliga ombudet Sniega Naku, deltog inte i protesten – hon var förklarad från midjan och ner. Sniega Naku hävdade att det var en direkt följd av mötet med ambassadören. Den 10 november begärde ambassadören att hon skulle lämna tillbaka sina nycklar och lämna ambassadområdet. Dessutom fick personalen order om att inte släppa in henne i byggnaden. Hon fick sedan, via bud,



en uppsägning medan hon låg på sjukhus.

När ambassadör Kärre intervjuades av svensk radio, förklarade hon att Naku avskedats för att hon inte utfört sitt arbete tillfredsställande, men gav inga ytterligare detaljer. Innan den nya ambassadören tillträdde hade det emellertid inte förekommit några klagomål på Nakus arbete under hennes 14 års anställning. Under tiden förklarade ambassadör Kärre i tidningen Baltic Times, som ges ut i grannlandet Lettland, att ambassaden som diplomatisk beskickning inte behövde följa Litauens lagstiftning, att tonen i fackföreningens brev var oförskämd samt att det inte kunde förekomma några kollektivavtal på en diplomatisk beskickning.

## MALTA

FOLKMÄNGD: 397 000

HUVUDSTAD: Valetta

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Regeringen på Malta trampade hänsynslöst på kollektivavtalsprocessen när den raderade ut paragrafer i avtalet som innebar att allmänna helgdagar som infaller under veckoslut ska kompenseras med annan ledighet.

Strejkrätten ifrågasattes två gånger under året, när General Workers' Union (GWU) stämdes på skadestånd på grund av en strejk och när anställda avstängdes utan lön för att de strejkat. GWU anklagade regeringen för att ha startat en kampanj för att försvaga fackföreningsrörelsen. Fackliga ledare har till och med hotats till livet.

### LAGSTIFTNINGEN

Lagen erkänner rätten att bilda och ansluta sig till fackliga organisationer. Löntagarna får förhandla kollektivt och arbetsgivarna får inte vidta åtgärder mot anställda på grund av deras fackliga verksamhet.

#### Obligatorisk medling

Enligt lagen om sysselsättning och arbetslivsrelationer (Employment and Industrial Relations Act) kan regeringen tvinga parterna till obligatorisk medling i en arbetslivskonflikt. ILO har i över 20 år påpekat att detta strider mot konvention nr 87 som säger att medling ska begränsas till statsanställda i myndighetsutövning och oundgänglig verksamhet samt till nationella kriser eller situationer där båda parter begär medling.

Sympatistrejker tillåts och antalet verksamheter som klassats som "oundgängliga" har begränsats till en mer realistisk nivå.

Allmän helgdager bryter mot rätten till kollektiva förhandlingar

Under år 2005 ändrade regeringen lagen om allmänna helgdagar och tog bort rätten att få tillbaka helger som infaller på veckoslut. Föreskrifter i befintliga kollektivavtal om särskilda åtgärder för att få tillbaka allmänna helgdagar som infaller på veckoslut blev ogiltiga.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Skiljedom

Regeringen upprepar att den enbart tillgriper obligatorisk medling först sedan alla andra vägar misslyckats, och att den i praktiken sällan behöver göra det.

#### Fackliga tillgångar frysta efter strejk

Vid flera tillfällen har statliga myndigheter ansökt om domstolstillstånd för att frysa fackliga tillgångar och begärt skadestånd efter stridsåtgärder. Ett exempel på det var frysningen av GWU:s tillgångar år 2005 efter en konflikt med det statliga Malta Shipyards.

#### Antifacklig privat sektor

Den privata sektorn är fortsatt antifacklig, i synnerhet småföretag med några få anställda.

### KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

#### Bakgrund

Malta, som blev EU-medlem i maj 2004, ratificerade förslaget till europeisk konstitution i juli 2005. I oktober organiserade GWU en landsomfattande kampanj mot regeringens budgetförslag för år 2006, som man ansåg inte innehöll tillräckliga åtgärder mot de stora problem som arbetsgivarna möter när arbetslösheten stiger och levnadsstandarden sjunker. Man protesterade också mot höjningarna av vatten- och elpriserna som skett innan budgetförslaget lagts fram.

## Hotelser

GWU rapporterade att deras ledare hotats till livet flera gånger efter kampanjen mot budgeten och att till och med mamman till GWU:s generalsekreterare hotats till livet.

## Facklig organisation stämmd på skadestånd för strejk

GWU gav order om att man strikt skulle följa regelverket på Malta Shipyards Ltd. (MSL) den 31 januari. Det var en protest mot problem som man dragits med i flera månader, i synnerhet utläggning av arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av MSL:s anställda och obetald övertidsersättning för nattskift. Den 3 februari fick MSL en domstolsorder på att GWU skulle betala 50 000 maltesiska lira (USD 143 000) eftersom man påstod att organisationen brutit mot kollektivavtalet genom att störa arbetet och nästan orsakat konkurs. Arbetet enligt regelboken avbröts den 3 februari, så snart GWU fick bekräftelse på ett möte mellan facket, MSL:s ledning och Directory of Industrial and Employment Relations (DIER). Den 14 februari stämde MSL GWU för skador som orsakats av maskningen, särskilt kontrakt som man påstod sig ha förlorat på grund av den.

## Strejkande suspenderade

Anställda på enheten för påfyllning av flygplansbränsle på Maltas internationella flygplats (MIA) suspenderades utan lön av det statliga Enemalta Corporation på grund av vad företaget hävdade var en olaglig stridsåtgärd. Enemalta avbröt tankningen av flygplan sedan flygkonsulter sagt att GWU-medlemmarnas åtgärd hotade flygsäkerheten. GWU anklagades också för att man inte varslat Enemalta två dagar i förväg, vilket föreskrivs i kollektivavtalet. GWU konstaterade att Enemalta den 7 mars fått information om att man skulle utlysa strejk om fackets krav på ett möte för att lösa problem inte besvarades innan veckan var slut. Strejken började den 16 mars. Enemalta uppges ha krävt att anställda skulle underteckna en försäkran om att de i framtiden inte skulle reagera på fackets uppmaningar till åtgärder. Konflikten löstes slutligen den 30 mars, efter förlikning och ingripande från premiärministern, när Enemalta gick med på att betala arbetarna lön för den tid de varit avstängda. GWU lovade för sin del att betala rättsliga kostnader om arbetsdomstolen som prövade fallet skulle ålägga dem det.

## MOLDAVIEN

FOLKMÄNGD: 4,3 milj.

HUVUDSTAD: Chisinau

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Kränkningar av fackliga rättigheter förekommer fortfarande både i lagar och i praktiken i Moldavien som är ett av Europas fattigaste länder. Frånvaron av sanktioner för kränkningar av fackliga rättigheter uppmuntrar arbetsgivarnas fiendliga agerande och många fackföreningar står fortfarande under påtryckningar från myndigheter och företagsledningar för att de ska lämna den fristående konfederationen CSRМ och i stället gå med i regeringsstödda Solidaritatea.

## LAGSTIFTNINGEN

Rätten att bilda och gå med i en fackförening är inskriven i författningen. Lagen om fackföreningar, från juli 2000, föreskriver facklig självständighet. Den reglerar också grundläggande fackliga rättigheter som kollektivavtalsförhandlingar och skydd för fackliga tillgångar samt garanterar facklig verksamhet.

### Begränsningar av strejkrätten

Statstjänstemän och anställda i oumbärlig verksamhet får inte strejka. Listan över anställda som saknar strejkrätt är längre än ILO:s förteckning över verksamhet som definieras som oumbärlig. Arbetsmarknadslagstiftningen förbjuder uttryckligen att ersättningspersonal sätts in under strejker.

Arbetsmarknadslagstiftningen förbjuder politiska strejker och tillåter inte uttryckligen sympatistrejker.

### Inga sanktioner för kränkningar av fackliga rättigheter

Strafflagen avskaffade sanktionerna för brott mot fackföreningslagen. För närvarande innehåller varken strafflagen eller lagen om förvaltningsbrott några särskilda sanktioner för brott mot fackliga rättigheter. Det ger åklagarna möjlighet att avvisa fackliga organisationers anmälningar av arbetsgivarnas och regeringens antifackliga agerande och kränkningar av fackföreningslagen sker ostraffat.

I april begärde centralorganisationen CSRМ att det nyvalda parlamentet skulle återinföra sanktioner men parlamentet avvisade deras begäran med motiveringen att sanktioner föreskrevs i arbetsmarknadslagarna. De innehåller emellertid bara en hänvisning till att processer kan inledas enligt andra lagar.

### Bristande insyn tillåter manipulationer

Lagstiftningen innehåller inga tydliga regler för hur fackliga representanter i statliga företags ledningar eller trepartsorgan ska utses. Följden har blivit att regeringen manipulerar löntagarnas val av facklig organisation och tillsätter representanter från den medgörliga, regerings-

stödda fackliga organisationen även om den från början inte har några medlemmar på företaget i fråga. Under år 2005 utestängdes CSRMs representanter från flera styrelser. De förlorade också platser som i alla styrelser på ministerier (med undantag för utbildnings-, ungdoms- och idrottsstyrelserna) var förbehållna för fackliga representanter.

### **Antifacklig lag stoppad**

Regeringen försökte införa ändringar i lagen om frivilligorganisationer. Ändringarna skulle ha tvingat dessa (och fackliga organisationer) att lämna in årliga verksamhetsberättelser till statliga myndigheter och ge det statliga registreringsorganet makt att inleda åtgärder för upplösning av fackföreningar. CSRMs lyckades hindra att förslagen antogs genom att delta i parlamentets lagutskotts möten.

## **RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN**

### **Lagstiftningen upprätthålls dåligt**

Trots att både arbetsmarknadslagstiftningen och fackföreningslagen i allt väsentligt överensstämmer med ILO:s normer upprätthålls de dåligt. Varken arbetsinspektionen eller åklagarämbetet har varit effektiva när det gäller att bevaka och upprätthålla respekten för arbetslivsnormerna, i synnerhet föreningsrätten.

### **Fackföreningar utsatta för regeringens påtryckningar**

Centrala och lokala myndigheter utövar ständiga och avsiktliga påtryckningar på fackföreningar, medlemmar och ledare. Regeringen vill tvinga dem att lämna CSRMs och gå med i centralorganisationen Solidaritatea, som är en mycket medgörligare regeringspartner. Den 14 december sade landets president V. Voronin på Solidaritateas kongress att det var "nödvändigt att ha bara en enda facklig organisation". På lärarnas kongress i Gagausia den 23 augusti sade han att det vore bättre med bara en facklig konfederation och att det var bäst att de såg positivt på samarbete med Solidaritatea.

Regeringen envisas med att undvika offentlig debatt om ingripanden i facklig verksamhet. Trots ILO:s rekommendationer och CSRMs initiativ tar regeringen inte upp frågan om kränkningar av fackliga rättigheter på dagordningen för den trepartssammansatta ekonomiska och sociala kommittén. I juli stod den på dagordningen för den nationella kommissionen om samråd och kollektiva förhandlingar, men utan något påtagligt resultat.

## **KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005**

### **Bakgrund**

Arbetslösheten var fortsatt hög i Moldavien, ett av Europas fattigaste länder. Minimallönen är en av de lägsta i världen, den informella sektorn växer och barnarbete blir allt vanligare.

### **Regeringen utövar påtryckningar på fristående fackföreningar**

Regeringen och lokala myndigheter fortsätter sätta press på fackligt aktiva för att de ska lämna sina fristående organisationer och gå med i den regeringsstödda konfederationen Solidaritatea.

### **Brottmål nedlagt så snart aktivist avgått från sin post**

En brottsutredning mot Gheorge Porcescu, ledare för det nationella förbundet för jordbruk och livsmedelsindustri, Agroindsind (anslutet till CSTM) inleddes under år 2002. Fallet förblev öppet i nästan tre år medan utredningen drog ut på tiden utan att några anklagelser presenterades. Den 22 september avgick till slut G Porcescu från sitt fackliga uppdrag. Åklagarämbetet lade omedelbart ner målet mot honom.

### **Fortsatt inblandning i fackförbundet för utbildning och vetenskap**

Statliga och lokala myndigheter behöll pressen på förbundet och andra organisationer tvingades lämna CSRMs.

I juni startades en kampanj i byn Pripeceni, distriktet Rezina, för att tvinga arbetare att lämna CSRMs och i stället gå med i Solidaritatea. Efter ett möte med biträdande distriktsordförande Gulca i Rezina, tvingade rektorerna för skolor och daghem sina anställda att ansöka om utträde ur CSRMs och inträde i en annan fackförening. I annat fall skulle de förlora sina arbeten. En lokal facklig ledare, Platonova, vågade stå emot regeringens inblandning och hindrades från att använda det kontor hon tidigare haft tillgång till för sitt fackliga arbete. Distriktsmyndigheterna hotade henne med att "alla dörrar en dag kommer att vara stängda". En märklig kampanj bedrevs i Gagauzia-distriktet, där förvaltningen gick så långt som till att förbjuda fackligt aktiva att delta i förbundets regionala styrelsemöte.

### **Angrepp mot vårdanställdas fackförbund Sanatatea**

Regeringens kampanj mot Sanatatea fortsatte under år 2005. Sedan ministerierna omorganiserats och personal flyttats till det nya sjukvårdsministeriet, bestämde den nya sjukvårdsministern, Valery Revenko, att det var dags att likvidera facket. Med hjälp av personliga kontakter diskuterade han hur en ny lojal facklig organisation skulle se ut och vilka kandidater som vore lämpliga till fackliga uppdrag. Ministerns

representanter samarbetade med vårdchefer för att organisera förbundet och få 100-procentig anslutning.

### Ny facklig organisation under tryck

Den 17 december genomförde en grupp tidigare fackligt aktiva och medlemmar av kulturarbetarförbundet en kongress för att bilda det nya, förenade förbundet för kulturarbetare. Beslutet följde på en kontroversiell kongress i deras tidigare förbund, där man beslutat gå med i Solidaritatea efter hårda påtryckningar från arbetsgivarna. Bland grundarna fanns fackföreningsmedlemmar från det nationella biblioteket i Chisinau.

Alexei Raju, chef för biblioteket, gav ledningen order om att "hjärntvätta" de anställda så att de lämnade den nya organisationen och gick med i den som tillhörde Solidaritatea. Han erbjöd ökat stöd från Kultur- och turistministeriet, obehindrad facklig verksamhet, pengar för att reparera biblioteket och lönehöjningar. Avdelningschefer utnyttjade personalmöten och möten med enskilda anställda för att samla in deras ansökningar om ändrad facklig tillhörighet.

### Multinationella företag antifackliga

Företag som ägs helt eller delvis av utländskt kapital, som McDonald's, Coca Cola och en cementfabrik som delägs av Laforge-gruppen, krävde att de som sökte anställning inte skulle gå med i fackföreningen. CSRM rapporterade att fackliga organisationer inte har några lagstadgade medel för att förhindra detta eftersom lagen inte föreskriver konkreta sanktioner för facklig diskriminering.

### Organisering i hemlighet

Fackföreningen SindLucas, som försöker organisera informellt anställda inom handeln, tvingades till "kommandoräder" för att informera arbetarna om deras rättigheter och fackföreningsrörelsen. I augusti besökte fackligt aktiva olika shoppingcentra i Chisinau, uppdelade i smågrupper som tog sig in via olika entréer. De skulle bara dela ut fackliga broschyrer men måste hålla sig undan från säkerhetsvakterna som skulle tvinga dem att lämna gallerierna.

## POLEN

FOLKMÄNGD: 38,5 milj.

HUVUDSTAD: Warszawa

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

År 2005 högtidlighölls NSZZ Solidarnosc 25-årsjubileum men det var också ett år kännetecknat av konflikter inom kol- och gasindustri, politiska oroligheter inför höstens allmänna val och en rad kränkningar av fackliga rättigheter, som hot och avskedanden av fackföreningsmedlemmar eller hindrande av facklig verksamhet genom att flytta eller stoppa tillträdet till fackliga lokaler. Anställda med individuella kontrakt har fortfarande inga lagstadgade fackliga rättigheter.

### LAGSTIFTNINGEN

Enligt lag har alla löntagare, inklusive civil personal i försvarsmakten, polisen och gränspoliserna rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar. Det finns emellertid ett anmärkningsvärt undantag: anställda med individuella anställningskontrakt får inte organisera sig eller bilda fackföreningar och de fackliga organisationerna får inte försvara deras rättigheter. För att bilda en lokal fackförening krävs minst tio medlemmar och för nationella organisationer minst 30. Fackliga organisationer måste varje kvartal meddela arbetsgivarna hur många medlemmar de har.

Kollektiva förhandlingar erkänns och förhandlingsrätten är skyddad. Facklig diskriminering är förbjuden.

Arbetsmarknadslagarna, inklusive de som skyddar fackliga rättigheter, gäller också i de särskilda ekonomiska zonerna.

### Nya lagförslag för att försvaga fackliga rättigheter ytterligare

I oktober 2005 lade en av regeringen tillsatt kommission för kodifiering av arbetsrätten fram ett kontroversiellt förslag till ny arbetsmarknadslag. Om det antogs skulle avskedanden utan samråd med fackliga organisationer tillåtas, vilket skulle försvaga fackföreningarnas ställning i företagen. Kommissionen ifrågasatte också de fackliga organisationernas ensamrätt till kollektivavtalsförhandlingar som för närvarande är inskriven i författningen. Lagförslaget fick skarp kritik av de polska facken.

År 2002 infördes en samling lagar under rubriken "Företagande framför allt", som en del av regeringens politik för att motverka den ekonomiska krisen och stimulera tillväxt. I augusti samma år infördes en reviderad arbetsmarknadslagstiftning som bland annat gav arbetsgivarna möjlighet att anställa personal på visstidskontrakt, utan tidsbegränsning, fram till Polens inträde i EU år 2004. Detta innebar risk för att anställda med sådana kontrakt skulle avhålla sig från facklig verksamhet. Arbetsgivare som hamnat i extrema ekonomiska svårigheter fick också rätt att upphäva tillämpningen av kollektivavtal (eller andra externa regler) under högst tre år, om fackföreningarna på företagen gick med på det. År 2004 upphävdes 176 kollektivavtal.

Enligt ett beslut i Författningsdomstolen i november 2002 upphör ett kollektivavtal att gälla när avtalstiden löpt ut, även om förhandlingar då pågår om ett nytt avtal. Arbetsgivarna har emellertid ingen skyldighet att gå med på sådana förhandlingar. Många arbetsgivare

utnyttjade detta för att omförhandla kollektivavtal och ge de anställda färre förmåner.

### Begränsat skydd för fackliga representanter

Antalet förtroendevalda med anställningsskydd är beroende av organisationernas medlemstal. I vissa fall kan bara en facklig representant ha anställningsskydd vilket gör att många saknar skydd mot facklig diskriminering.

### Strejkrätten begränsad

Strejkrätten är erkänd, förutom i ounderbärlig verksamhet som definieras brett (bredare än vad ILO gör) och omfattar uniformerad personal och anställda i central och kommunal förvaltning som bara har rätt att protestera. Procedurerna för att utlysa strejk är tidskrävande och omständliga.

### Vägtrafiklagen utnyttjas för att hindra strejk

Vägtrafiklagen innehåller föreskrifter som gör det näst intill omöjligt för fackliga organisationer att arrangera lagliga demonstrationer och möten. Lagen ändrades utan samråd med facken. Organisatörerna måste garantera att räddnings- och brandbekämpningsutrustning finns och utarbeta regler som styr händelseutvecklingen under en strejk. De måste också redovisa planer på hur trafiken ska organiseras. Dessutom måste en demonstration tillkännages minst 30 dagar i förväg. Enligt centralorganisationen NSZZ Solidarnosc syftar de nya föreskrifterna till att förhindra organisering av demonstrationer i angelägna frågor. Organisationen tror att föreskrifterna strider mot landets författning, men lagstiftningen har redan använts för att förhindra demonstrationer.

### Statstjänstemän nekas rättigheter

En lag om statlig tjänst från år 1998 begränsar rättigheterna för anställda i den sektorn. Den delar in de anställda i två kategorier: statstjänstemän med anställningskontrakt och statstjänstemän som utnämns. Statstjänstemän får inte "fullgöra uppdrag inom fackliga organisationer" vilket begränsar fackliga medlemmars rätt att fritt välja sina representanter. Ingen av de två kategorierna får delta i strejker eller protestaktioner om det påverkar arbetsplatsens normala verksamhet. Enligt ILO:s konvention nr 87 bör en sådan begränsning enbart gälla anställda som har myndighetsutövande uppgifter. Regeringen har meddelat att man kommer att ändra lagen i det avseendet.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Lagen skyddar inte rättigheterna

Fackliga organisationer meddelar att arbetsgivarna i praktiken diskriminerar anställda som försöker organisera sig i den privata sektorn och att lagstiftningen inte varit tillräckligt avskräckande för att förhindra trakasserier.

Fackföreningsmedlemmar blir ofta avskedade utan vidare, av disciplinskäl. Anställda kan vända sig till arbetsdomstolar men ärendena tar lång tid att handlägga.

I händelse av osakliga avskedanden har det många gånger visat sig svårt att driva igenom att de berörda återanställs. När domstolarna beslutar till fackets förmån struntar arbetsgivarna ändå ofta i att ta tillbaka de avskedade. Om fackföreningen går vidare med rättsliga åtgärder hanteras ärendena antingen ineffektivt eller så läggs de bara ner.

I andra fall har arbetsgivare trakasserat och hotat fackliga representanter tills de känt sig tvingade att säga upp sig.

### Individuella anställningsavtal

Många anställda i statliga företag, exempelvis inom vården, vattenförsörjningen och skogsindustrin, har fått sina anställningsavtal uppsagda och ersatta med individuella kontrakt så att de inte längre kan tillhöra någon fackförening.

Allt fler tvingas ta arbete i den informella ekonomin där de inte heller har rätt att organisera sig.

### Alltför komplicerat att strejka lagligt

Arbetsgivarna kränker ofta strejkrätten och tvingar anställda att skriva på intyg om att de inte ska delta i stridsåtgärder. Dessutom innebär de tidskrävande och omständliga procedurer som krävs att många strejker genomförs olagligt. Följden blir att de strejkande riskerar att förlora sina sociala förmåner och fackföreningarna riskerar att tvingas betala skadestånd. Dessutom har den nya vägtrafiklagen gjort strejker ännu svårare. År 2003 användes den lagen för att förhindra en demonstration som anställda hos Daewoo FSO tänkte hålla till försvar för sina jobb.

### Kollektivavtal undviks genom påtvingat egenföretagande

En snabbt växande trend är att sparka anställda och sedan hyra in dem som "egenföretagare", eftersom de då inte omfattas av vare sig anställningskontrakt eller kollektivavtal. Problemet är särskilt stort inom transport- och byggnadssektorerna, även om också staten har använt den metoden.

### Konflikter

Regler för kollektiva konflikter kränks regelbundet, antingen därför att arbetsgivarna låter bli att bekräfta att det finns en konflikt eller gör det omöjligt att utse en medlare.

## Obetalda löner

Obetalda löner är fortfarande ett allvarligt problem. NSZZ Solidarnosc rapporterar att den totala summan obetalda löner för första halvåret enligt officiella uppgifter uppgick till 1 27,8 miljoner zloty och gällde 141 000 anställda. Situationen är värst inom handeln och byggnadssektorn. Böterna för företag som inte betalar ut löner är alldeles för låga för att vara avskräckande.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Det konservativa partiet "Lag och rättvisa" vann de allmänna valen i september och i oktober vann dess kandidat Lech Kaczynski presidentvalet. Samma månad tillträdde en minoritetsregering under ledning av Kazimierz Marcinkiewicz – även han från lag- och rättvisepartiet. Partiet leds av presidentens tvillingbror Jaroslaw.

Fackföreningsmedlemmar avskedades

Under året avskedades fackföreningsmedlemmar från flera företag. På Delia JSC i Zamosc avskedades fackföreningens ledare sedan han kämpat för de anställdas rätt till lön. I Breckle Poland Ltd. i Wroclaw, förlorade grundarna av den nya fackföreningen sina arbeten. I Walbrzych International Production Ltd. fick en fackföreningsmedlem som ingrep mot felaktigt uträknade löner betala dyrt. Han sades upp och blev sedan omedelbart eskorterad till utgången av säkerhetspersonal. Fackföreningsledare på Wytownia Silnikow Wysokopreznich "Andoria" JSC i Andrychow skrev ett protestbrev mot avskedandet av fackföreningens ordförande och blev därefter själva avskedade. Fackföreningsmedlemmar har också avskedats från General Electric Power Controls Polska Ltd. i Klodzko, Uzdrowisko, Krynica, "egiestow JSC och Fortum i Czestochowa.

PepsiCo:s företag Frito Lay Ltd. i Grodzisk Mazowiecki hamnade på förstasidorna med ett skändligt fall av sexuella trakasserier och fackföreningens situation blev också svår. Fackföreningens ledare avskedades utan vidare då arbetsgivaren anklagade honom för att ha lämnat ut avsiktligt felaktiga uppgifter om fackligt medlemskap. Arbetsgivaren tvingade sedan de anställda att redogöra för sitt fackliga medlemskap inför notarie.

En annan metod för att avskeda fackföreningsmedlemmar är att hävda att deras arbete "avskaffats". Det skedde på France Telecom:s Telekomunikacja Polska JSC i Szczecin. Securitas Polska Ltd. skapade ett nytt företag enbart för att förflytta en ny fackförenings alla grundare till det. Företaget lades sedan ner och alla anställda avskedades.

### Hotelser

Under året hotades fackföreningsmedlemmar för att tvinga dem att antingen lämna facket eller arbetet. Fall rapporterades från Jeglowa Ltd. i Przeworno, Zaklady Gabarskie "Skotan" JSC i Skoczow, Sokolow JSC Oddzial Zaklady Miesne Jaroslaw (Smitfield Foods) i Tarnow, Zaklad Usług Komunalnych i Milicz, Walbrzych International Production Ltd. i Walbrzych, samriskföretaget Wytownia Silnikow Wysokopreznich "Andoria" i Andrychow och Frito Lay (PepsiCo) i Grodzisk Mazowiecki.

### Diskriminering

I andra fall drabbades fackföreningsmedlemmar av diskriminering. Zaklady Garbarskie:Skotan HSC i Skoczow förflyttade en fackföreningsledare till en arbetsplats fem kilometer ifrån företagens huvudanläggning. I Aventis Pharma flyttade arbetsgivaren alla förtroendevalda till en arbetsplats som låg mellan 30 och 40 mil från deras hem.

Sedan en av fackföreningsledarna på Walbrzych International Productions Ltd avskedats, dränkte arbetsgivaren henne i stämningar som samtliga förklarades grundlösa av domstolen. Arbetet med att ta itu med de många rättegångarna skapade mycket besvär för henne och påverkade henne också psykiskt.

Direktören för Sokolow JSC Oddzial Zaklady Miesne Jaroslaw i Tarnow (som ägs av Smitfield Foods) undantog fackföreningarna från utbetalning av bonus trots att chefer på högre nivå rekommenderade dem att belöna medlemmarna.

### Arbetsgivare hindrar och blandar sig i

NSZZ Solidarnosc rapporterar att det förekommit många fall med arbetsgivare som slutat hyra ut kontorslokaler på sina områden till fackföreningarna, utan att erbjuda dem alternativa lokaler. Det hände också att arbetsgivaren öppnade fackens korrespondens (Walbrzych International Production Ltd. i Walbrzych), konfiskerade den fackliga fanan (Forum i Czestochowa), spred antifackliga broschyrer (Fiat Auto Poland) och till och med bevakade facket (Uzdrowisko Krynica Zegiestow).

Vissa arbetsgivare respekterar inte kollektivavtalen och sin lagstadgade skyldighet att samråda med fackföreningarna.

På Sklejka Pisz JSC i Pisz krävde arbetsgivaren att fackföreningens ordförande överlämnade skriftlig information om vart han skulle varje gång han lämnade företaget. Enligt polsk lag hade ordföranden ledigt för fackligt arbete så länge hans mandat varade. Trots det gjorde arbetsgivaren löneavdrag när han vid ett tillfälle vägrade lämna detaljerad information om sin färdplan, som en disciplinåtgärd för frånvaro.

## RUMÄNIEN

FOLKMÄNGD: 22,2 milj.

HUVUDSTAD: Bukarest

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Lagstiftningen innehåller fortfarande vissa begränsningar av strejkrätten som utnyttjades för att olagligförklara minst en strejk under året. Utkast till ändring av arbetsmarknadslagen skulle ha urholkat de fackliga rättigheterna i hög grad, men det stoppades efter ingripande av centralorganisationerna.

### LAGSTIFTNINGEN

2003 års fackföreningslag erkänner löntagarnas rätt att fritt bilda och gå med i fackliga organisationer. Rättigheten gäller alla utom stats-tjänstemän på hög nivå, allmänna åklagare, domare, anställda hos militären, underrättssetjänsten och polisen. Inga löntagare får tvingas lämna, eller gå med i en facklig organisation.

Enligt lag krävs minst 15 medlemmar för att bilda en fackförening. De måste arbeta inom samma verksamhetsområde men inte nödvändigtvis på samma företag.

Rådet för utländska investerare har tyckt på för lagändringar som skulle underlätta avskedanden och försvaga de fackliga organisationernas rätt till kollektiva förhandlingar.

#### Begränsningar för val till förtroendeposter

Den nya lagen anger fortfarande att de som väljs till fackliga förtroendeposter måste vara rumänska medborgare och medlemmar av den fackliga organisationen.

#### Strejkbegränsningar

Strejkrätten är erkänd. Anställda inom hälsovård, på apotek, skolor, kommunikationer, radio, TV och transporter, samt i oundgänglig verksamhet (gas- och eldistribution etc.) måste i händelse av strejk garantera minst en tredjedel av normal verksamhet.

Strejker får bara tillgripas när alla andra åtgärder för medling misslyckats. Arbetsgivaren måste varslas 48 timmar i förväg. Strejken får bara genomföras för att försvara löntagarnas ekonomiska intressen; politiska strejker är förbjudna. De grupper som inte får organisera sig har heller inte strejkrätt.

1999 års lag om konfliktlösning tillåter ledningen för en produktionsenhet att överlämna konflikten till medling. Skiljekommittén kan fatta bindande beslut som sätter punkt för konflikten. Enligt internationella arbetslivsnormer bör emellertid skiljedom bara vara obligatorisk för oundgänglig verksamhet och tjänstemän i statsförvaltningen.

Strejker under gällande kollektivavtal är förbjudna även om konflikten gäller akuta problem som inte omfattas av avtalet och arbetsgivaren vägrar förhandla med fackföreningen om dem. Strejker kan också olagligförklaras om det förekommit procedurmässiga fel. Om en strejk förklaras olaglig kan den fackliga ledaren enligt lag sparkas även om strejken avbryts omedelbart efter olagligförklaringen. Om domstol förklarar en strejk olaglig måste facket betala skadestånd.

#### Kollektiva förhandlingar

Kollektiva förhandlingar är tillåtna enligt en lag från år 1996 som dessutom anger att kollektivavtal ska förnyas årligen. Staten får inte lägga sig i förhandlingsprocessen. Kollektivavtalsförhandlingar får dock bara föras på arbetsplatser med minst 21 anställda.

Offentliganställda får förhandla om allt utom lönerna som fastställs av regeringen.

#### Skydd mot diskriminering

Facklig diskriminering är förbjuden i lag. De fackliga ledarnas anställningsskydd har stärkts genom den nya fackföreningslagen. De är skyddade från uppsägning på osakliga grunder under sin mandattid och två år därefter, såvida inte fackföreningens valda ledning går med på avskedandet.

#### Inga arbetsdomstolar

Efter de fackliga organisationernas begäran om att särskilda organ skulle inrättas för hantering av arbetslivskonflikter, utarbetade regeringen ett lagförslag om detta och lovade att de nya arbetsdomstolarna skulle vara på plats i slutet av år 2004. Inga arbetsdomstolar har emellertid skapats. Arbetslivskonflikter behandlades fortfarande i särskilda kommittéer inom det vanliga domstolssystemet. Arbetsrättsexperterna som representerar arbetsgivare respektive de fackliga organisationerna i dessa kommittéer får emellertid bara redovisa sin uppfattning och den är inte bindande för domstolen.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Organisering hindras

Rätten att bilda fackföreningar respekteras inte alltid i praktiken. En del arbetsgivare försöker förhindra tillkomsten av fackföreningar i företagen och varnar till och med de anställda för att diskutera organisering med utomstående. Många arbetsgivare uppges ha bildat gula organisationer. I vissa fall försöker arbetsgivarna slå sönder oberoende fackföreningar vilket är straffbart enligt lag, men svårt att bevisa.

Det rapporteras att de mest fackföreningsfientliga arbetsgivarna – vanligen utländska företag – kräver att arbetsökande ska gå med på att inte bilda eller ansluta sig till en fackförening. En del arbetsgivare ger heller inte fackföreningar tillgång till kontorsutrymme, fax och telefoner och nekar dem tillgång till ekonomisk och social information.

Frilansare kan förlora arbetet om de försöker bilda eller gå med i facket.

### Kollektiva förhandlingar problematiska

Många arbetsgivare respekterar inte rätten till kollektiva förhandlingar och tecknar inga kollektivavtal med facket. Dessutom upprätthålls många av kollektivavtalen inte av rättsliga instanser.

### Arbetsmarknadslagarna upprätthålls inte ordentligt

Det begränsade antalet rättsliga kommittéer som på distriktsnivå behandlar arbetslivskonflikter och det faktum att arbetsrättsexperterna bara få ge synpunkter och inte kan fatta bindande beslut, har hindrat lösning av konflikter och upprätthållandet av fackliga rättigheter. Domstolarna har sällan straffat arbetsgivare för deras antifackliga agerande. Det blev inget av den utlovade ökningen av antalet expertkommittéer, men det rapporterades att domstolarnas behandling av arbetslivskonflikter förbättrats (gått snabbare och varit av bättre kvalitet) under år 2004.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Rumänien undertecknade avtalet om inträde i EU i april för att bli medlem år 2007, om landet inför nödvändiga reformer i tid. Regeringen drabbades av hårda påtryckningar från IMF för att begränsa löneökningarna trots att lönerna ligger avsevärt lägre än i EU, inklusive de östeuropeiska medlemsländerna. Samtidigt var inflationen fortsatt hög. Följden blev en rad strejker och protester i lönefrågor när omstrukturering genomfördes inom bl.a. posten, utbildningsväsendet, sjukvården, järnvägarna, gruvindustrin, jordbruket och transportererna. Den 1 november suspenderades avtalet mellan regeringen och IMF eftersom IMF ansåg att höjningarna av lönerna i den offentliga sektorn var för stora och skulle kunna leda till makroekonomisk instabilitet. Regeringen slutförde arbetet med 2006 års budget utan samråd med representativa, landsomfattande fackliga organisationer som i protest då lämnade det ekonomiska och sociala rådet.

Under sommaren omkom 30 personer och tusentals förlorade sina hem i svåra översvämningar orsakade av skyfall.

### Negativa ändringar av arbetsmarknadslag avvärjda

I januari tillkännagav regeringen förslag till ändringar av arbetsmarknadslagarna som i hög grad skulle ha skadat löntagarnas och de fackliga organisationernas rättigheter. Ändringarna hade skrivits ihop i en hast och utan insyn. Det första utkastet skulle ha avskaffat kollektivavtalens bindande karaktär och begränsat tillämpningen av sektoriella kollektivavtal. Fackliga ledare skulle inte längre ha anställningsskydd. De fackliga organisationerna startade protester och begärde internationell solidaritet. Det tryck som på så vis skapades fick regeringen att gå tillbaka till förhandlingsbordet för samråd med representativa fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer. Den reviderade arbetsmarknadslagen som publicerades i juli införde viss flexibilitet i relationerna på arbetsmarknaden men gav samtidigt kollektivavtalsförhandlingarna en starkare roll. De fackliga organisationerna uttryckte sin tillfredsställelse med den nya texten.

### Strejk olagligförklarad

Den 16 november utlyste den fria fackföreningen Metrou efter en varningsstrejk den 7 november en generalstrejk på METROREX (Bukarests tunnelbana). För att tillgodose minimikravet på en tredjedels kapacitet under jord meddelade Metrou att medlemmarna skulle arbeta en tredjedel av sin normala arbetsdag och att arbetet skulle ligga nere mellan 4 på morgonen och 16 på eftermiddagen – då trafiken är som tätast. Organisationen baserade sitt beslut på ett tidigare avtal som gav dem möjlighet att välja mellan en tredjedels arbetstid och en tredjedel av transportsträckan. Arbetsgivaren anmälde strejken till domstol och hävdade att en tredjedels minimiservice betydde att ett tåg av tre skulle gå normalt. Den 17 november beslutade domstolen att strejken var olaglig och gav order om återgång till arbetet. Fackföreningsledaren Ioan Radoi kallade beslutet "överraskande och skamligt", men lovade att man skulle respektera det.



## RYSKA FEDERATIONEN (RYSSLAND)

FOLKMÄNGD: 142,4 milj.

HUVUDSTAD: Moskva

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Två av de största problemen för ryska fackföreningar är bristande betalning av fackföreningsavgifter som dragits av från anställdas löner och kravet på att fackföreningar på företagsnivå måste ingå i en organisation på högre nivå för att kunna delta i kollektiva förhandlingar. Detta lagliga kryphål utnyttjades för att neka flygspecialisternas förbund och förbundet för trafikledning förhandlingsrätt. Uppenbar facklig diskriminering förekom på Coca Cola-fabriken i St. Petersburg och en facklig representant på bryggeriet Heineken hotades med fysiskt våld. Det rådde oro för att en ny lag om frivilligorganisationer skulle användas för att begränsa facklig verksamhet.

### LAGSTIFTNINGEN

Löntagare har rätt att bilda och ansluta sig till fackliga organisationer. För att få förhandla kollektivt och teckna avtal, måste fackföreningar på företagsnivå ingå i en facklig organisation på högre nivå.

#### 2002 års arbetsmarknadslagstiftning

2002 års arbetsmarknadslagstiftning utformades för att göra arbetsmarknaden "mer flexibel". Hotet om otrygg anställning har försvårat facklig organisering. Den nya lagstiftningen har gjort det lättare för arbetsgivare att avskeda anställda. Arbetsgivaren behöver inte längre begära fackföreningens tillstånd för att avskeda en av dess medlemmar utan bara samråda med den.

#### Facklig verksamhet kan suspenderas genom förvaltningsdecret

En ändring av lagen om fackföreningar infördes år 2002 i samband med ändringen av lagen för bekämpning av extremistverksamhet. Den ger regeringen rätt att suspendera facklig verksamhet genom förvaltningsdecret.

#### Stora begränsningar av strejkrätten

Strejkrätten är erkänd men strejker är förbjudna inom några områden, som järnvägen och trafikflyget och på statliga myndigheter, vilket strider mot ILO:s normer. Oumbärlig verksamhet måste upprätthållas på en minsta nivå. Den vida definitionen av oumbärlig verksamhet (också den mer långtgående än ILO-normerna) berövar de flesta offentliganställda deras strejkrätt. Procedurerna för att utlysa en strejk är så komplicerade att de flesta strejker betraktas som olagliga. Kraven på beslutsföret är mycket stränga och fackliga organisationer som företräder en verksamhet eller ett yrke med få utövare nekas därmed strejkrätt. Fackföreningar på företagsnivå får bara utlysa strejk om den godkänns i ett möte med alla anställda, inklusive de oorganiserade. Beslutet måste godkännas av två tredjedelar av deltagarna i det allmänna mötet. Federationer och konfederationer kan också organisera strejker, men för att göra det måste de hålla ett möte med sina medlemsorganisationer. De logistiska svårigheter som det medför gör det i praktiken omöjligt att organisera landsomfattande strejker.

Det finns också andra begränsningar som strider mot internationella arbetslivsnormer. Strejker får bara utlysas för att lösa en kollektiv arbetslivskonflikt. Det finns inga förbud för arbetsgivarna att anlita annan arbetskraft under en konflikt. Civila domstolar kan dessutom ge order om att facklig egendom ska beslagtas för betalning av förluster som arbetsgivaren lidit om strejken förklaras olaglig.

#### Kollektiva förhandlingar

Rätten till kollektiva förhandlingar är erkänd och arbetsgivarna är enligt lag skyldiga att i god tro förhandla med de fackliga organisationerna. Den som vägrar göra det kan åtalas i förvaltningsdomstol.

Lagen anger att arbetsgivaren ska förhandla med den lokala fackföreningen eller "andra representanter". Det är inget problem för de större fackliga federationerna, men en del mindre, oberoende organisationer har inga lokalavdelningar. Samtidigt öppnar formulering "andra representanter" möjligheter att gå vid sidan om facket. Lagen säger också att "en annan representant" får förhandla med ledningen om fackföreningen representerar mindre än halva arbetsstyrkan. På platser med fler än två större organisationer ska dessa ta fram ett gemensamt kollektivavtal. Om de inte lyckas med det inom fem dagar anses den organisation som samlar mer än hälften av de anställda vara representativ för alla. På varje företag kan man bara förhandla fram ett kollektivavtal, vilket i realiteten utesluter de flesta små organisationer och sektorsorganisationer från förhandlingsprocessen.

Enligt lagen om affärshemligheter, som infördes under år 2004, klassas information om löner i affärsdrivande företag som hemlig. De fackliga organisationerna får därmed inte tillgång till sådan information, vilket försvårar kollektivavtalsförhandlingar.

Oro över ny lag om frivilligorganisationer och dess effekter för facket

En ny lag om frivilligorganisationer (federal lag nr 18) antogs i slutet av år 2005 men hade ännu inte trätt i kraft. Den nya lagen inför striktare statlig kontroll över bildandet av frivilligorganisationer och deras verksamhet och definitionen av sådana organisationer omfattar också fackföreningar. Den ger myndigheterna makt att suspendera frivilligorganisationer som anses utgöra hot.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Diskriminering vanlig i praktiken

Facklig diskriminering är tämligen vanlig i praktiken. Fackliga ledare har skuggats av säkerhetsjätten, gripits och förhörts av polisen, dömts till höga böter och avsked, förlorat bonusar och blivit degraderade. Lagen har använts för att diskriminera enskilda fackliga organisationer som inte tillhör någon organisation på högre nivå.

### Antifackliga Coca Cola

Coca Cola har använt en generell metod och försökt hindra fackföreningar på sina anläggningar. År 1999 blev till exempel anställda på buteljeringsfabriken i Jekaterinburg hotade med avsked för att de bildat en fackförening. År 2001 avskedades ledaren för fackföreningen på Coca Cola i Moskva (men han återinsattes sedan av domstol) och en gul fackförening bildades.

### Rätten till kollektiva förhandlingar ignoreras

Arbetsgivarna struntar ofta i rätten till kollektiva förhandlingar, vägrar att förhandla eller att överlämna ekonomisk information som de fackliga organisationerna begär. Järnvägen i Moskva, till exempel, har länge vägrat delta i kollektivavtalsförhandlingar med järnvägsanställdas organisation (RPLBZh).

### Medlemsavgifter överförs inte till facken

Den allra vanligaste kränkning av fackliga rättigheter som arbetsgivarna begår är vägran att överföra medlemsavgifter. I slutet av år 2004 antog den ryska appellationsdomstolen ett förslag från federationen av fristående ryska fackförbund (FNPR) som innebär att om arbetsgivaren drabbas av ekonomiskt underskott ska fackföreningsavgifterna placeras som nummer två på listan över prioriterade fordringar, och inte på femte plats som gällt tidigare.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

En förändring av förmånssystemet ledde till att tusentals pensionärer i januari protesterade i olika delar av Ryssland och till en misstroendeomröstning i februari som regeringen överlevde. Den tjetjenske separatistledaren Aslan Makhadov utlyste eldupphör i februari och uppmanade de ryska myndigheterna att delta i fredsförhandlingar. Han dödades av ryska styrkor i mars. Dussintals människor dödades under året i våldsamma sammanstötningar mellan polis och separatister.

### Flygbolag drar in erkännande av facket

Lagen som kräver att fackliga organisationer ska vara anslutna till organisationer på högre nivå användes vid flera tillfällen för att vägra erkänna representativitet. Den 7 april godkände Savelovskiiis distriktsdomstol i Moskva en begäran inlämnad av Aeroflot JSC om att bolaget skulle befrias från sina åtaganden i kollektivavtalet med flygspecialistförbundet (PRAS), med motiveringen att PRAS inte var en lokal fackförening, d.v.s. den tillhörde inte en organisation på högre nivå. Beslutet överklagades men den 14 april, innan domstolen tillkännagav det slutliga beslutet, drog Aeroflot in passerkorten för PRAS-funktionärer. Bolaget tvingade PRAS att tömma kontoret, stängde av fackföreningens nätverk för kommunikation, ställde in överföringen medlemsavgifter och utslöt PRAS representanter från kommissionen som reglerar sociala och arbetslivsrelationer och kommissionen för arbetslivskonflikter. PRAS överklagade men den 24 november bekräftade Savelovskii-domstolen beslutet, än en gång med motiveringen att PRAS inte var en lokalorganisation.

### Federala myndigheter vägrar erkänna fackets rätt att företräda anställda i trafikledning

Den 23 november utfärdade det statliga företaget för flygtrafikkontroll, Federal State Unitary Enterprise (FGUP), order om förbättringar av de anställdas lönesystem. Fackförbundet Aeronavigatsiya All-Ryussian Association of Trade Unions (OOPAN) protesterade mot beslutet och begärde att det skulle upphävas. FGUP begärde att den federala myndigheten för arbete och sysselsättning (Rostrud) skulle hjälpa till att lösa konflikten och delta i förlikning. Rostrud vägrade emellertid att göra det och hävdade att OOPAN inte var en lokal organisation och därför inte kunde agera som representant för anställda hos FGUP.

### Facklig funktionär utestängd från statligt bärnstensföretag

Ledningen för det statligt ägda bärnstensföretaget i Yantarny, Kaliningrad, vägrade konsekvent att erkänna de anställdas fackförening. I maj gick Gregory Mysyurin, fackföreningsledare på extraktionsanläggningen, till ledningen för att förhandla om höjda löner. Dagen därpå nekade vakterna honom komma in på fabriken och tog hand om hans passerkort. Direktören vägrade ha något att göra med facket och vägrade släppa in Gregory Mysyurin i anläggningen. I slutet av juni drevs de anställda så långt att de hungerstrejkade i fem dagar, samtidigt som de arbetade, för krav på högre löner och erkännande av fackföreningen. De fick 100 procents lönehöjning.

### Hot om våld mot facklig ledare på Heineken

I september 2005 registrerades en fackförening på "Sobol Beer" i Novosibirsk sedan en del av företaget hade köpts av det multinationella bryggeriet Heineken. Fackföreningens representanter försökte under ledning av Natalya Kondratieva starta en dialog för att lösa de anställd-

das mest akuta problem, inklusive arbetarskyddsfrågor. De möttes av hårt motstånd från företagets högsta ledning, inklusive direktören Ilya Efimov. Deras försök att organisera ett fackföreningsmöte den 22 september stoppades av ledningen. När fackföreningen vände sig till sin globala federation, IUL, och bad om stöd hotades Natalya Kondratieva med fysiskt våld i ett anonymt telefonsamtal till hennes hem. För att hindra att konflikten eskalerade ingrep IUL:s generalsekreterare Ron Oswald och representanter för de holländska fackförbunden genom ett brev till Heinekens ledning i St. Petersburg och Amsterdam.

### Läraryrskombunds ledare dödad

Vyacheslav Karpov, tidigare ordförande i förbundet för kommunalanställda lärare i Kineshma (Ivanovo-regionen) sköts till döds den 16 november. Han avgick från ordförandeposten när det regionala fackliga rådet utsåg honom till direktör för ett fackligt semesterhem. Hans död kan ha haft samband med företagsgruppen som var intresserad av fackliga tillgångar. Vyacheslav och hans familj hade fått många hotelser och vid ett tillfälle hade hans lägenhet tänts på. Det regionala fackliga rådet i Ivanovo krävde en noggrann utredning av mordet på Vyacheslav Karpov, som var känd som en aktiv och hängiven fackföreningsman och allt tydde på att den begäran togs på allvar.

### Facklig diskriminering på Coca Cola i St. Petersburg

Agroindustrial Complex Workers Unions lokala fackförening på Coca Colas (HBC Eurasia company) anläggning i St. Petersburg drabbades av mängder av kränkningar av sina rättigheter under år 2005. Medlemmarna förföljdes med obehöriga tillrättavisningar, förolämpningar och hot om avsked. Företaget vägrade att upplåta lokal för fackföreningen och lämna information till den, vägrade förhandla kollektivt och censurerade facket anslagstavla.

Några anställda avskedades för att de tillhörde facket, trots att de undertecknat formella intyg på att de frivilligt gått ur. Fabrikschefer erbjud en högst diskriminerande lönehöjning på 20 procent till dem som gick ur facket men bara tre procent till dem som stannade kvar.

I början av år 2005 skapade arbetsgivaren ett "råd för kollektivt arbete" (CWC) och under det begicks mängder av kränkningar. Ledningen kallade inte till något allmänt möte inför bildandet och vissa anställda fick inte komma på arbetsplatsmöten. CWC:s stadgar utformades av ledningen, i strid med lagen. Arbetsgivaren visade uppenbar partiskhet till CWC:s förmån. Rådets möten organiserades på arbetstid som var betald för deltagarna. Jämfört med det var det mycket svårt för de fackliga organisationerna att utverka tillfälliga ledigheter för fackliga styrelsemöten och de hölls på obetald tid. När olyckor utreddes, representerade CWC de anställda och fackföreningen fick inte ens information om olyckorna.

Under första hälften av år 2005 försökte fackföreningen starta förhandlingar om bilagor till ett kollektivavtal man undertecknad år 2004. Flera viktiga frågor rörande arbetsvillkor hade inte tagits med i det ursprungliga avtalet (om löner, arbetarskydd m.m.) och skulle behandlas senare genom dessa bilagor. På hösten 2005, två dagar innan förhandlingarna skulle starta, meddelade ledningen fackföreningen att CWC, som bildats efter det att kollektivavtalet med fackföreningen hade undertecknats, skulle delta i förhandlingarna. Fackföreningen protesterade mot det, men ledningen backade inte och förhandlingarna låg nere i flera månader.

Den 28 juni undertecknade ledningen ett avtal med fackföreningen som reglerade förhållandet mellan parterna, men höll sig senare inte till det. Vid årets slut hade fackföreningen inga egna lokaler trots att överenskommelsen var att "Fackföreningen ska få tillgång till lokaler på företagsområdet för att bedriva sin verksamhet, med nödvändiga möbler och kommunikationsmedel, före den 1 oktober 2005".

I juniavtalet lovade ledningen också att tillhandahålla en anslagstavla för fackföreningen och att man inte skulle lägga sig i fackets information. Uppenbarligen ansåg man inte att censur omfattades av det löftet. Den 17 oktober hotades M. Leshev, fackföreningens ordförande, med stämning för förtal eftersom ledningen ogillade fackets nyhetsbulletin. Den 6 december tog företagsrepresentanter bort fackföreningens version av ledningens ställningstagande i förhandlingarna från anslagstavlan och ersatte den med sin egen förklaring. En kommitté tillsattes för att utreda händelsen och tre fackligt förtroendevalda förhöordes.

### Facklig diskriminering på Coca Cola Volzhsky

Fackföreningen på Coca Colas fabrik i Volzhsky, som bildats år 2003, rapporterade att man utsatts för liknande trakasserier. Många anställda fick höra att de skulle bli av med jobbet om de gick med i facket. Följden blev att bara 20 av 300 anställda är medlemmar. Fackföreningen får inte grundläggande information om lönerna och ett CWC-råd som deltar i kollektiva förhandlingar på fabriken visade sig vara olagligt när den statliga arbetsinspektionen granskade det. Förhandlingar under året gick mycket långsamt eftersom ledningen ställde in möten, tog lång tid på sig för att granska fackföreningens förslag och inte kom med några egna.

### Pepsi Cola trycker på för att anställda ska upplösa ny fackförening

En lokal fackförening tillhörande Agroindustrial Complex Workers Union bildades på Pepsi Colas fabrik i St. Petersburg i november 2005. Administrationen informerades om detta och fackföreningen inledde förhandlingsprocessen. Några dagar senare, efter "samråd" med ledningen, kom de anställda till stadskommittén och förklarade att organisationen upplöst.

## SCHWEIZ

FOLKMÄNGD: 7,1 milj.

HUVUDSTAD: Bern

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Skyddet för fackliga representanter behöver fortfarande förbättras, vilket illustreras av två fall av osakliga avskedanden som rapporterats under året.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Strejkrätten erkänd

En paragraf i den federala författningen (Artikel 28), som trädde i kraft i januari 2000, erkänner uttryckligen löntagarnas rätt att bilda och gå med i fackliga organisationer. Den erkänner också strejker som lagliga, under förutsättning att de gäller förhållanden i arbetslivet och ligger i linje med ”kraven på skydd för samhällsfred och på insatser för förlikning”.

Begränsningar för protestaktioner

Artikel 357.a i den federala lagstiftningen kräver att samhällsfreden ska bevaras i samband med alla frågor som omfattas av kollektivavtal. Nästan två tredjedelar av alla kollektivavtal i landet innehåller en bindande paragraf om bevarandet av samhällsfreden och utesluter, de facto, alla proteståtgärder under kollektivavtalens giltighetstid.

Strejkförbudet för statstjänstemän togs bort ur den federala lagen år 2000. Den federala regeringen får bara begränsa eller förbjuda strejker om de påverkar statens säkerhet, internationella relationer eller leveranser av livsviktiga varor till landet. Förändringarna trädde i kraft i juli år 2002. De fackliga organisationerna har påpekat att det saknas mekanismer för kompensation till statstjänstemän som fortfarande inte får vidta stridsåtgärder. De kräver exempelvis medling eller förlikningsprocedurer för konfliktlösning.

#### Inget skydd

Lagstiftningen tillåter inte att fackliga representanter avskedades, såvida inte arbetsgivaren kan bevisa att avskedandet var sakligt motiverat. Det finns emellertid inga föreskrifter om att osakligt avskedade har rätt att få tillbaka arbetet. Den högsta ersättning som enligt lag kan utgå för osakliga avsked är sex månadslöner.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Alltför många arbetsgivare vägrar förhandla

Åtgärder har införts i lag för att underlätta förlängning av de nationella kollektivavtalen som för närvarande bara omfattar 50 procent av alla anställningar. Åtgärderna vidtogs när arbetsmarknaden öppnades för EU-medborgare för att arbetskraftens fria rörlighet inte skulle leda till dumpning av sociala förmåner eller löner.

Trots detta vägrar fortfarande många företag att förhandla, eller försöker hindra förhandlingsprocessen, exempelvis genom att försöka påverka sammansättningen av de fackliga förhandlingsgrupperna. Centralorganisationen Union syndicale uppmanade regeringen att vidta åtgärder för att främja kollektivavtal enligt artikel 4 i ILO:s konvention nr 98.

#### Otillräckligt skydd för fackliga representanter

Fackliga representanter kan lätt avskedades eftersom domstolarna ofta bara beviljar tre månadslöner i ersättning för osakliga avskedanden, trots att de enligt lag kan bevilja upp till sex månadslöner. En anmälan har lämnats in till ILO:s kommitté för föreningsfrihet om att dessa åtgärder är otillräckliga.

### KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

#### Bakgrund

I juni röstade schweizarna för en anslutning till EU:s Schengenavtal om en gemensam invandringspolitik och gränssystem samt Dublin-reglerna om asyl. I en annan folkomröstning i september röstade medborgarna för att öppna arbetsmarknaden för de tio nyaste EU-länderna.

#### Osakliga avskedanden

I september 2005 sparkade ledningen för Caran d’Ache SA fyra personer från en avdelning med 180 administratörer och tekniker och åberopade ekonomiska skäl. Bland de fyra fanns två av personalkommitténs tre ledamöter, Rémi Cottenceau och Jean-Marc Hochuli, men inga speciella förseelser nämndes som de skulle ha gjort sig skyldiga till. De två avskedade från fackföreningen överklagade till arbetsdomstolen i kantonen Genève. Vid ett förlikningsmöte gick Caran d’Ache SA med på att betala Rémi Cottenceau sex månadslöner som avgångsvederlag, vilket är den maximala summa som kan betalas för osakliga avskedanden. Jean-Marc Hochulis ärende ligger fortfarande i arbetsdomstolen när detta skrivs.

### Tre personalrepresentanter avskedade

De anställda på den medicinska institutionen La Coline utsåg tre fackföreningsmedlemmar som alla hade ansvarsfulla uppdrag i organisationen till sina representanter i förhandlingar med ledningen på kantonens förlikningsmyndighet efter en konflikt med företagsledningen. Den 27 september 2005, två dagar innan mötet på förlikningsmyndigheten skulle äga rum, sparkade La Coline de tre representanterna, Damien Duplan, Merito Iglesias och Christophe Pariat.

Ministern för hälsovård och sociala åtgärder, Pierre-Yves Maillard, delegerade ansvaret för en skiljedomsprocedur i ärendet till chefen för hälsovårdsdepartementet. För att gå med på skiljeförfarandet krävde personalen på La Coline att deras tre representanter skulle få tillbaka sina arbeten, vilket de också fick.

## SERBIEN OCH MONTENEGRO

FOLKMÄNGD: 10,5 milj.

HUVUDSTAD: Belgrad

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87- 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Föreningsfriheten i båda dessa områden är fortfarande begränsad i lag och av kraven på att fackliga organisationer måste godkännas av ministeriet innan de kan registreras. Den nya arbetsmarknadslagen löser inte problemen med antifackliga trakasserier och hinder för facklig verksamhet. Det förekom avskedanden, övergrepp och till och med fysiskt angrepp mot en facklig ledare.

### LAGSTIFTNINGEN

#### 1. Republiken Serbien

##### Tillstånd krävs

Alla löntagare, med undantag för militär och polis, har rätt att bilda och gå med i fackföreningar. Enligt en förordning från Arbetsmarknadsministeriet måste alla fackliga organisationer vara registrerade. Proceduren är mycket komplicerad och sköts av ministeriet. Det tar inte bara emot handlingar utan måste också ge sitt samtycke, vilket strider mot principerna för föreningsfrihet. Dessutom måste fackliga centralorganisationer styrka sin representativitet genom att bifoga medlemsansökningarna. Ministeriet kan upplösa en facklig organisation som lämnar falska uppgifter för registreringen. 2005 års arbetsmarknadslag anger att fackliga organisationer och deras medlemmar får sina rättigheter när de förs in i registret och att en fackförening måste ge arbetsgivaren registreringsintyget.

##### Strejkrätten kraftigt begränsad

Strejkrätten är erkänd, men begränsad för anställda i oundgänglig verksamhet som måste varsla minst 15 dagar i förväg och garantera ett minimum av service. Begreppet oundgänglig verksamhet definieras mycket brett och omfattar i realiteten över 60 procent av löntagarna, inklusive lärare och postanställda. Strejker får inte genomföras om parterna i ett kollektivavtal inte kan enas. Konflikten överlämnas då till obligatorisk skiljedom. Vidare stadgar lagen att deltagande i strejk kan leda till att inte bara lönen utan också rätten till socialförsäkringar tillfälligt dras in, trots att de sistnämnda enligt internationella normer bör vara oberoende av strejkrätten.

Lagen om fredlig lösning av arbetslivskonflikter föreskriver obligatorisk skiljedom för offentliga tjänster av allmänt intresse, som el- och vattenförsörjning, statlig radio och TV, post och telekommunikationer, allmännyttig verksamhet, produktion av baslivsmedel, hälso- och veterinärvård, utbildning, barnomsorg och socialt skydd.

Regeringen förberedde ett lagförslag om strejker som den serbiska centralorganisationen UGS "Nezavisnost" beskrivit som mycket restriktivt. Det första utkastet förbjuder statstjänstemän att strejka.

##### Ny arbetsmarknadslag antagen

Den nya arbetsmarknadslagen som trädde i kraft år 2005 hade stöd från både fackliga organisationer och arbetsgivarna och tog in de flesta EU-direktiv om löntagarnas rättigheter. Direkt och indirekt diskriminering av anställda och personer som söker anställning på grund av deras fackliga medlemskap är förbjuden och lagen föreskriver uttryckligen att fackligt medlemskap eller hänvändelse till en facklig organisation till skydd av löntagarens rättigheter inte är giltiga skäl för avsked. Fackliga representanter skyddas mot avsked under mandattiden och ett år därefter. Antalet förtroendevalda med anställningsskydd måste fastställas genom avtal med arbetsgivaren.

Lagen innehåller detaljerade föreskrifter om fackliga och arbetsgivarorganisationers representativitet. En fackförening på ett företag måste omfatta minst 15 procent av de anställda (den kan också tillhöra en organisation på högre nivå). En fackförening som vill bli erkänd som representativ på nationell, bransch- eller regional nivå bör organisera minst 10 procent av arbetskraften på respektive nivå. Det finns ett speciellt förfarande för att fastställa representativiteten på varje nivå och på företagsnivå, om facket och arbetsgivaren inte blir överens. Arbetsmarknadsministern fattar beslut efter samråd med den trepartssammansatta panelen för fastställande av representativitet för fackliga och arbetsgivarorganisationer.

Den nya lagen avskaffar dock inte en del av de främsta problemen i den tidigare lagstiftningen. Reglerna för registrering finns kvar och

det finns varken skydd mot hinder för facklig verksamhet eller konkreta sanktioner för antifacklig vedergällning och trakasserier.

## 2. Republiken Montenegro

### Ministeriets godkännande krävs

Procedurerna för att registrera fackliga organisationer är ungefär desamma som i Serbien. Fackliga organisationer måste registreras enligt förordningar som utfärdats av Arbetsmarknadsministeriet. Handlingarna måste lämnas in till ministeriet som ska ge sitt medgivande. Lagstiftningen i Montenegro kräver emellertid inte att fackliga ledare ska lämna in intyg från sina arbetsgivare på att de är heltidsanställda.

### Ny arbetsmarknadslag

Arbetsmarknadslagen antogs av parlamentet i mars och ändrades i juli. Den slutliga versionen tog hänsyn till några av förslagen från centralorganisationen Confederation of Independent Trade Unions of Montenegro (CITUM), bland annat om kollektivavtal, procedurer för avskedanden, skydd för löntagare vid konkurser samt moderskapsskydd. Den förbättrar förutsättningarna för kollektiva förhandlingar på nationell nivå och i företagen.

### Kollektiva förhandlingar

Det allmänna kollektivavtalet för republiken Montenegro undertecknades av arbetsmarknadens parter i december 2003 och trädde i kraft i januari 2004. Tillsynen, tillämpningen och tolkningen av avtalet ligger på ett trepartsorgan med två representanter vardera för regeringen, handelskammaren och CITUM.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Det har tidigare funnits problem i Serbien i samband med att registreringen av fackliga organisationer försenats, men de förefaller nu vara mindre allvarliga än tidigare.

I republiken Montenegro är det inte ovanligt att lagarna som skyddar fackliga ledare från avskedande kränks, i synnerhet när en strejkt organiseras. Avskedade förtroendevalda måste tillgripa långdragna och besvärliga rättsprocesser.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Serbien och Montenegro enades om att skapa en lös union och Montenegro avsåg hålla folkomröstning om självständighet. I oktober började samtalen om avtalet om stabilisering och anslutning till EU, vilket sågs som ett första steg mot EU-medlemskap. I Serbien omstrukturerades statliga företag vilket orsakade flera konflikter. Eftersläpande löneutbetalningar som förvärrades av en inflation på 17 procent orsakade fler strejker. Montenegro har fortfarande den lägsta sysselsättningsgraden i regionen men antalet registrerade arbetslösa har ändå minskat. Den informella ekonomin fortsatte att vara ett problem och sysselsätter ca 27 procent av landets arbetskraft. Det allmänna kollektivavtalet för Kosovo slöts i september 2004.

### Facklig ledare överfallen

Den 16 december gick Margita Katanic, fackligt ombud för UGS Nezavisnost på företaget TP "Prehrana" a.d. Sombor Desanka Batinac (Serbien) till företagets direktör för att höra om planerna på att avskaffa eftersläpningar i utbetalning av löner och arbetsgivaravgifter. Fackföreningsmedlemmarna hade strejkat i sex månader. En arbetsgivarrepresentant överföll då Katanic och försökte strypa henne. Arten av skadorna hon fick bekräftades i ett läkarutlåtande. Fackföreningsmedlemmarna tvingades ringa efter polisen två gånger innan den kom. Dagen innan detta hände hade 24 strejkande haft ett möte med företagsdirektören företags direktör Desanka Batinac, som hotade med att hennes man skulle överfalla ordföranden för strejkkommittén, Kadic. Hon förklarade också att Kadic skulle bli av med sin bostad om Batinac blev av med sin.

### Facklig diskriminering – Corn Institute (Serbien)

UGS Nezavisnost-avdelningen på Corn Institute utsattes för diskriminering efter protester mot oegentligheter i val till institutionsstyrelsen. Sedan den nya styrelsen nominerats slöts ett kollektivavtal med en annan fackförening på institutet som inte tillhörde UGS Nezavisnost. UGS Nezavisnosts avdelning försökte starta en dialog, men utan framgång. Direktören vägrade ta hjälp från myndigheten för förlikning i konflikter.

Slutligen sparkades Boris Kojic, fackföreningens sekreterare, och förbjöds vara i institutets lokaler. Arbetsmarknadsminister Slobodan Lalovic gav då institutet i uppdrag att se över sitt förfarande för fackligt erkännande (för kollektivavtalsförhandlingar) på nytt. UGS Nezavisnosts avdelning företrädde då i domstolen av Boris Kojic, men när de anställda släppte in honom i arbetsgivarens lokaler för att hämta handlingar, utfärdade direktören skriftliga varningar till 42 fackföreningsmedlemmar. Erkännandeprocessen hade när detta skrivs fortfarande inte slutförts, eftersom direktören vägrar ge besked om antalet anställda till den republikanska representativitetskommittén.

Arbetsgivaren anklagade också några fackföreningsledare för förtal, sedan de ifrågasatt företagets försäljning av ett markområde. Bland andra medlemmar av UGS Nezavisnosts avdelning som drabbades av diskriminering fanns en advokat (Badnjar) som fick en varning i av-

vaktan på uppsägning därför att han deltagit i en presskonferens och ett protestmöte. Popovic fick disciplinstraff av samma skäl och fil. dr. Gorica Stojanović, avsattes från sin chefspost på grund av facklig verksamhet.

När detta skrivs fick UGS Nezavisnosts avdelningen inte använda sitt kontor på företagsområdet, medlemsavgifterna drogs på de anställdas löner men överfördes inte till fackets konto och fackets ordförande fick inte delta i institutstyrelsens möten. Avdelningen fick 270 stödmeddelanden som faxades till institutet men direktören lät inte fackföreningen få kopior på dem.

### Fackligt ombud avskedat på falska medicinska uppgifter

Alija Muratovich, grundskollärare på skolan "Isidora Sekulić" i Belgrad (Serbien) och skolombud för UGS Nezavisnost, fick i juli gå tillsammans med rektorn till en psykiatrisk undersökning som denne tidigare begärt. Mentalvårdsinstitutet ställde diagnosen "misstänkt paranoia" utan att ha undersökt patienten eller tittat i hans akt. Alija Muratovich genomgick sedan en fullständig undersökning på psykiatriska kliniken på Serbiens kliniska centrum. Det fann att han inte uppvisade några psykopatologiska kännetecken. Eftersom han vägrade låta mentalvårdsinstitutet öppna en akt på honom och likaså vägrade genomgå en fullständig undersökning där, avskedades han den 10 oktober. Senare fastställdes att mentalvårdsinstitutet inte var behörigt att utfärda intyg om anställdas arbetsförmåga. Ärendet låg i domstol när detta skrevs.

### JAT vantolkar strejklagarna

Protesterna på det serbiska flygbolaget JAT startade i februari, sedan en av regeringen tillsatt interimförvaltare inte betalade ut lönerna på tre månader. Företaget meddelade också att man skulle omstruktureras vilket skulle betyda avskedanden eller utplacering av två tredjedelar av de anställda. Under året genomfördes en rad strejker. I oktober utnyttjade företaget de restriktiva serbiska strejklagarna och krävde att de anställda skulle underteckna ett avtal om att fullgöra mellan 30 och 100 procents verksamhet. De som gick i strejk, eller vägrade underteckna avtalet, skulle sparkas. Många fackföreningsmedlemmar valde att vara sjukskrivna under den officiella strejken. Under tiden hyrde arbetsgivaren in tillfällig arbetskraft som strejkbrytare.

### Föreningsrätt nekad – tills ILO ingrep

Civilanställda hos militären på institutet MTRZ "Sava Kovačević" i Tivat (Montenegro) bildade en fackförening när det meddelades att arbetsplatsen skulle privatiseras. Republiken Montenegros Arbetsmarknadsministerium vägrade registrera fackföreningen med motiveringen att de anställda inom de väpnade styrkorna inte hade föreningsrätt. Fackföreningen överklagade, men Förvaltningsdomstolen drog ut på sitt beslut. Centralorganisationen i Montenegro gjorde en anmälan till ILO:s kommitté för föreningsfrihet i oktober 2005 (som senare fick stöd av FFI). När ILO begärde att få regeringens svar på klagomålet registrerades fackföreningen på institutet.

### Inga kollektiva förhandlingar på mediaföretag

Enligt Jovas Stanistic, ordförande för förbundet för anställda i informations-, tryckeri- och förlagsbranschen i republiken Montenegro, ignorerade eller kränkte mediaföretag kollektivavtalet branschen som trädde i kraft i december 2004. Där angavs att frågor som inte reglerades i avtalet skulle lösas i särskilda förhandlingar på företagsnivå inom två månader. I juli 2005 hade inget nytt kollektivavtal tecknats med något företag inom branschen.

### Trakasserad för vägran att teckna kollektivavtal

Efter ett byte av arbetsgivare vägrade företaget "Monet" som ingår i Telekom group (Montenegro) att tillämpa gällande kollektivavtal. Fackföreningen ombads sluta ett nytt avtal som skulle försämra de anställdas förhållanden och strida mot Montenegros arbetsmarknadslag. Fackets ordförande utsattes då för påtryckningar och diskriminerande behandling som skulle tvinga honom sluta ett nytt avtal.

### Ägandefråga hindrar facklig verksamhet

Fördelningen av fackliga tillgångar – statlig egendom som användes av de tidigare monopolorganisationerna – är fortfarande inte löst. Under tiden tvingas centralorganisationen Nezavisnost hyra kontor till marknadspris och det tar 42 procent av de samlade inkomsterna, vilket begränsat utrymmet för aktiviteter. Organisationen har haft ytterligare problem på grund av de mycket trånga lokaler man måste arbeta i. I tio månader år 2004 kunde Nezavisnost hyra ytterligare lokaler i den fastighet där kontoret låg, men i oktober fick man en domstolsorder om att utrymma dem inom 24 timmar. Trots löften och försäkringar från arbetsmarknadsministern om att man snart skulle hitta en lösning, fanns problemet kvar i slutet av år 2005.

## SLOVAKIEN

FOLKMÄNGD: 5,4 milj.

HUVUDSTAD: Bratislava

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Inga framsteg i fråga om relationerna mellan parterna på arbetsmarknaden gjordes under året.

Problemen i lagstiftningen finns kvar och kollektivavtalsförhandlingar förhindras fortfarande i hög

grad. Ordföranden för polisförbundet degraderades efter organiseringen av en offentlig protest.

## LAGSTIFTNINGEN

Alla grundläggande fackliga rättigheter erkänns i lag. Löntagarna, med undantag för militären, är fria att bilda och gå med i fackliga organisationer och facklig diskriminering är förbjuden.

### Kollektiva förhandlingar

Arbetsmarknadslagstiftningen ger rätt till kollektiva förhandlingar. Ändringar av lagen om kollektiva förhandlingar som trädde i kraft i december 2004 förstärkte förhandlingar på verkstadsgolvet genom att återinföra regler som tvingar arbetsgivare att delta aktivt i dem. Samtidigt försvagades förhandlingsrätten emellertid av föreskrifter om att kollektivavtal på högre nivåer (som omfattar en hel bransch, sektor eller region) bara gäller för arbetsgivare som skriftligt accepterar dem.

### Trepartssamarbete – svagare roll för arbetsmarknadens parter

I september 2004 upphävde regeringen lagstiftning som tvingade den att förhandla med fackliga representanter och arbetsgivare om ekonomiska, sociala och arbetsrättsliga frågor i Rådet för ekonomiska och sociala överenskommelser. Efter påtryckningar från de fackliga organisationerna och arbetsgivarna bildades ett nytt trepartsorgan, Rådet för ekonomiskt och socialt partnerskap, men dess beslut är inte bindande för regeringen.

### Strejkbegränsningar

Lagstiftningen ger strejkrätt om en överenskommelse inte kan nås i kollektiva förhandlingar, men inte om arbetsgivaren bryter mot någon del av kollektivavtalet. Sympatistrejker tillåts. Strejkrätten är begränsad inom verksamhet som betraktas som oumbärlig. Listan på sådan verksamhet är längre än ILO:s och omfattar exempelvis anställda i olje- och gasproduktion samt kärnkraftssektorn.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Trots en bra lagstiftning har kränkningar förekommit genom exempelvis arbetsgivares ingripande i facklig verksamhet.

### Otillräckligt skydd

Det har kommit rapporter om att arbetsgivare bekämpar facklig verksamhet och om att skyddet för löntagare som drabbats av diskrimineringen är otillräckligt. Kollektiva förhandlingar är mycket vanliga, men vissa arbetsgivare försöker lägga hinder i vägen.

### Arbetsgivare hindrar bildande av fackföreningar

Enligt rapporter från Slovakiens centralorganisation KOZ SR avskräcks anställda både i småföretag och stora multinationella företag från att bilda fackföreningar. De är rädda för repressalier och vill därför inte anmäla antifackliga förhållanden. Det förekom fall där en arbetsgivare gav fackföreningsmedlemmar och ledare arbetsuppgifter som de inte var kompetenta att utföra, för att provocera fram en situation där de kunde straffas för dåligt utfört arbete.

### Kollektiva förhandlingar – arbetsgivarmotstånd

Kollektiva förhandlingar på högre nivåer är ofta omöjliga därför att de fackliga organisationerna inte har någon arbetsgivarpart att förhandla med. I andra fall vägrar arbetsgivaren blankt att förhandla. Åkeriföreningen, till exempel, har uttryckligen uteslutit kollektiva förhandlingar från sina stadgar. Busstransportföreningen, som också är ett arbetsgivarorgan, beslutade år 2003 att man inte längre skulle delta i kollektiva förhandlingar. Arbetsgivarföreningen för livsmedelsindustrin beslutade likaså att ta bort förhandlingar på branschnivå från sina stadgar. Det kom rapporter om att kollektivavtal inte respekterades, i synnerhet i fråga om övertid och arbetarskydd.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Trots att det är straffbart enligt lag är eftersläpande löneutbetalningar fortfarande ett stort problem, särskilt inom textilindustrin.

### Degraderad för organisering av protest

Den 25 oktober samlades cirka 2 000 polismän till ett offentligt möte i Bratislava för att kräva högre löner, bättre teknisk utrustning och för att få ha kvar sina socialförsäkringsförmåner. Ordförande för polisförbundet, Miroslav Litva, som organiserade ett protestmöte förflyttades omedelbart till en lägre tjänst av inrikesministern. Den officiella förklaringen ministern (Vladimir Palko) gav, var att förbundsordföranden degraderats på grund av att han lämnat felaktiga uppgifter om polisens löner massmedierna. Förbundet betraktar åtgärden som repressalier mot honom för att han sagt ifrån. Andra fackföreningsmedlemmar och aktiva hotades eller fick till och med disciplinstraff för att de deltog i mötet.



## Fackföreningsavgifter överförs inte

Transportföretaget NAD s.r.o., Liptovsky Mikulas, behöll fackföreningsavgifter som dragits av från anställdas löner i tio månader. Trots att man till slut skickade över pengarna under första hälften av år 2005, fanns problemet kvar under hela året.

## SPANIEN

FOLKMÄNGD: 44,1 milj.

HUVUDSTAD: Madrid

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Trots strikt lagstiftning urholkas rättigheterna för tillfälliganställda som utgör nästan en tredjedel av arbetskraften. Det gäller särskilt rätten till kollektiva förhandlingar. Två banktjänstemän avskedades på grund av facklig verksamhet och ett fackligt ombud på ett sjukhus upptäckte att hon stod under bevakning.

### LAGSTIFTNINGEN

Föreningsfriheten är erkänd i lag. Alla löntagare kan bilda och ansluta sig till organisationer de själva väljer. Vissa kategorier är emellertid undantagna helt, eller så är rätten strikt begränsad. Medlemmar av de väpnade styrkorna, civilgardet, rikspolisens och en del regionala polisstyrkor får inte organisera sig alls, medan domare och åklagare inte själva får välja facklig organisation.

Lagarna ger rätt till kollektiva förhandlingar och strejkrätt.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Tillfälliga kontrakt påverkar kollektiva förhandlingar

De fackliga rättigheterna urholkas i praktiken av det stora antalet tidsbegränsade anställningskontrakt. Statistik från olika källor bekräftar att Spanien är det land i EU som har den högsta andelen tidsbegränsade anställningar (32,5 procent år 2004). 63 procent av dessa anställda är invandrare. Det påverkar givetvis deras arbetsvillkor. Arbetsgivarna har utnyttjat deras osäkerhet i fråga om framtida anställning och tvingat dem gå med på arbetsvillkor som inte motsvarar lagstadgade krav. Även om tidsbegränsade anställningskontrakt i teorin omfattas av sektorsavtal som fastställer anställningsvillkoren ersätts kollektiva förhandlingar i praktiken av individuella överenskommelser mellan företagsledare och anställda som tvingas ta vad de erbjuds.

#### Multinationella företag

Som en följd av så kallad "delokalisering" har vissa multinationella företag gjort "justeringar" av bemanningen som ibland inkräktat på fackliga rättigheter.

#### Företag hindrar fackföreningar från att använda IT-verktyg

Införandet på arbetsplatserna av ny teknik för information och kommunikation har lett till en rad rättstvister på grund av att företag förbjudit fackföreningar att använda IT, e-post och Internet för kommunikation med sina medlemmar. Ett beslut i Förvaltningsdomstolen den 13 december 2005 medförde vissa framsteg när detta pågick genom att erkänna löntagarnas representanters rätt att använda företagets e-postsystem för att skicka facklig information till de anställda, så länge det skedde i rimlig utsträckning.

### KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

#### Bakgrund

I februari inledde regeringen en process för att ge amnesti åt invandrare som saknade tillstånd, för att få bort dem från den svarta ekonomin. Under de tre månaderna som följde, fick runt 700 000 personer bösättningsstillstånd. Den baskiska separatistgruppen ETA fortsatte under året utföra terroraktioner med många bombdåd i såväl Baskien som Madrid, där en bilbomb i februari skadade 40 människor. Inga dödsfall rapporterades. I maj erbjöd regeringen fredsförhandlingar om ETA avväpnade sig.

#### Osakligt avskedande av fackföreningsledare

Den 14 juli anklagade en domstol i Madrid ett franskt multinationellt företag för att urholka yttrandefriheten i företagsrådet. Rådets ordförande hade avskedats för att han via Internet spridit en artikel med kritik mot att vissa chefer angripit de anställdas intressen.

#### Trakasserier mot kvinnligt fackligt ombud

I april 2005 lämnade de fackliga organisationerna in en anmälan till allmänna åklagaren om trakasserier mot ett fackligt ombud som "skuggades" av en detektiv som ledningen för det allmänna sjukhuset i Polusa (provinsen Lugo) hade anlitat.

## Avskedanden och fackligt förtryck

I Córdoba sparkades två medlemmar av företagsrådet på jordbrukskassan (Caja Rural). Ledningens beslut är ohållbart eftersom den avskedade dem utifrån vad som sagts i telefonsamtal och samtal som rapporterats av vittnen som inte är tillförlitliga. De fackliga organisationerna kritiserade ledningen för försök att beröva de anställda deras fackliga ombud och för att sända personalen ett budskap som bara kan betraktas som otroligt hårt och förtryckande. Ärendet ligger fortfarande i domstol.

## STORBRIANNIEN

FOLKMÄNGD: 59,6 milj.

HUVUDSTAD: London

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Ett färjebolag, ett mobiltelefonföretag och till och med brittiska ambassaden i Washington vägrade konsekvent att erkänna sina anställdas fackförening som part i kollektiva förhandlingar.

Det förekom massavskedanden på ett cateringföretag inom flyget, som vedergällning för strejk, och en tillverkare av flygplansmotorer sparkade en anställd på grund av hans fackliga verksamhet.

## LAGSTIFTNINGEN

### Föreningsfrihet

Lagen om fackliga organisationer och relationer i arbetslivet (The Trade Union and Labour Relations Consolidation Act, TULCRA) reglerar de flesta fackliga rättigheter, inklusive löntagarnas rätt att fritt bilda och ansluta sig till fackliga organisationer. Lagen om anställningsförhållanden (The Employment Relations Act, ERA) från år 1999 innehåller också föreskrifter om fackliga rättigheter. År 2004 infördes ytterligare en ERA som förstärkte existerande lagar och skapade nya skydd.

ERA 2004 skyddar löntagarna mot arbetsgivares erbjudanden om förmåner i utbyte mot att de avstår från fackligt medlemskap, inte deltar i facklig verksamhet, inte utnyttjar fackliga tjänster och avstår från arbetsvillkor som fastställs i kollektivavtal deras fackförening förhandlat fram. Dessa nya rättigheter har redan kommit till god användning i samband med ett ärende mot detaljhandelsföretaget ASDA som försökte få de anställda att avsäga sig kollektivavtalet. Domstolen krävde att arbetsgivaren skulle betala 500 000 pund i skadestånd. Lagen stärker fackliga organisationers roll i konflikter och disciplinära förhör genom att den ger de anställda rätt att komma dit tillsammans med facket eller låta facket företräda dem om de så vill. Regeln gäller även om det inte finns någon fackförening på den anställdes företag (som också fanns i den gamla lagen).

### Rätt till information och samråd

ERA 2004 ger regeringen befogenhet att utfärda förordningar för tillämpning av EU:s direktiv om information och samråd. De anställda kommer att ha rätt till information och samråd om alla frågor som påverkar deras anställning och avskedande. Arbetsgivare inte respekterar detta kan dömas till böter på upp till 75 000 pund.

### Strejker tillåtna, med begränsningar

Strejker måste begränsa sig till de anställda och deras arbetsgivare och helt eller i huvudsak handla om anställningsrelaterade frågor och beslut om strejk måste fattas i slutna omröstning bland berörda anställda. Om strejkande avskedas inom tolv veckor efter det att de deltagit i en laglig strejk kan de kräva skadestånd för osakligt avsked. I de flesta fall kan anställda som deltagit i en laglig strejk avskedas efter tolv veckor, eller en längre period om det skett en lockout. ERA 2004 ålägger emellertid arbetsgivarna större skyldighet att försöka lösa konflikten genom medling. Om de inte gör det, kan avskedanden efter skyddsperioden vara olagliga.

Sympatiststrejker är förbjudna och löntagare som deltar i dem kan krävas på skadestånd i civildomstol.

### Förhandlingar – stadgeenligt erkännande

En facklig organisation kan ansöka om formellt erkännande som förhandlingspart hos den centrala medlingskommittén (Central Arbitration Committee, CAC, ett regeringsorgan) om majoriteten av de anställda så vill. CAC har befogenhet att tvinga arbetsgivaren att erkänna en fackförening som part i kollektiva förhandlingar. Erkännandet måste styrkas antingen genom att majoriteten av de anställda är fackföreningsmedlemmar eller genom en omröstning bland alla anställda. I det senare fallet måste 40 procent av de röstberättigade rösta för. För att få genomföra en sådan omröstning måste fackföreningen styrka att den organiserar minst tio procent av anställda på enheten man vill förhandla för.

### Bristande skydd för anställda i småföretag

Företag med färre än 21 anställda undantas från ERA:s föreskrifter om stadgeenligt erkännande.

## Konkurslagar

Enligt nuvarande konkurslag kan skrupelfria affärsmän sparka anställda, sätta företagen i konkurs, köpa upp tillgångarna och starta verksamheten på nytt utan att behöva betala ett rött öre till de avskedade.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Landet har en lång tradition av kollektiva förhandlingar och omkring en tredjedel av alla löntagare omfattas av kollektivavtal. De mest kända netecknande för programmet för lagstadgat erkännande är den mycket avsevärda ökningen av frivilliga avtal.

### Antifacklig taktik

En rapport med namnet "Moderna rättigheter för moderna arbetsplatser", som TUC gav ut i september 2002, räknar upp en rad metoder som fackföreningsfientliga arbetsgivare tillgriper under processen för lagstadgat erkännande. Där nämns bland annat "bildandet av gula fackföreningar, bevakning av anställda när de passerar fackliga organisationer utanför arbetsplatserna, hot om att lägga ner eller flytta verksamheten hellre än att se fackföreningen erkänd, placering av många nyanställda med tillfälliga kontrakt på den förhandlande enheten strax innan en omröstning ska ske, låta många ledningstrogna anställda delta i möten om en fackförening, ge anställda möjlighet att sluta tidigt när ett fackföreningsmöte ska hållas, avskeda fackligt aktiva eller säga att deras arbeten inte längre behövs, hota anställda i enrum och 'uppmuntra' anställda att skriva på individuella kontrakt före eller efter det att fackföreningen erkänts som förhandlingspart".

TUC har också publicerat en kartläggning av arbetsgivarnas reaktion på facklig organisering i november 2003. En liten minoritet av arbetsgivarna har anlitat amerikanska konsulter och med framgång bekämpat facklig organisering. Arbetsgivare som vill motarbeta organisering använder många olika metoder, från att trakassera och avskeda fackligt aktiva, neka organisationer tillgång till arbetsplatsen, avskräcka från medlemskap och cirkulera antifacklig information, till att höja lönerna och bilda nya mekanismer för samråd. Som resultat av TUC:s kampanjer trädde nya lagar i kraft under år 2005 som förbjuder arbetsgivare och fackliga organisationer att tillgripa orättfärdiga metoder.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Parlamentet antog i mars en kontroversiell antiterroristlag efter lång debatt. I maj vann Labour sin historiska tredje mandatperiod, trots mindre majoritet. I juli dödade 52 människor av självmordsbombare på Londons tunnelbana och bussar, och hundratals skadades. I november röstade Parlamentet ner ett regeringsförslag om ändring av lagen så att misstänkta terrorister skulle kunna hållas häktade i 90 dagar utan åtal och stannade i stället för 28 dagar.

### Facklig representation på Hoverspeed hindras ...

Storbritanniens förbund för anställda i handelsflottan, NUMAST, fortsatte sin nu tre år långa kamp för rätten att företräda medlemmarna på färjebolaget Hoverspeed Lts båt. Hoverspeed har konsekvent motsatt sig facklig inblandning och omöjliggjort NUMAST:s försök att förhandla för, och representera medlemmarna i företaget.

### ... och på T-Mobile

Telekomföretaget T-Mobile UK fortsatte vägra förhandla med Communication Workers' Union och erkänna fackföreningen på företaget. Man har en lång tradition av antifacklig verksamhet med hjälp av hotelser från ledningen och man har till och med anlitat amerikanska företag som sysslar med att knäcka fackföreningar för att stoppa fackligt erkännande.

### Brittiska ambassaden i Washington motsätter sig fackligt erkännande

När 630 anställda i annan än diplomatisk tjänst på brittiska ambassaden i Washington och brittiska konsulat i USA försökte ansluta sin personalorganisation till International Federation of Professional and Technical Engineers (IFPTE), svarade ambassaden att det skulle vara "olämpligt". Ambassadtjänstemän konstaterade att utländska ambassader låg utanför National Labour Relations Act. Ambassaden gick senare med på att ett slags ramverk för överläggningar skulle kunna skapas, men vägrade erkänna IFPTE som förhandlingspart.

### Cateringföretag sparkar strejkande

Den 10 augusti tillkännagav Gate Gourmet, ett företag som sysslar med catering till flygbolag, att man avskedade 670 anställda efter en strejk som gällt anställning av tillfällig personal. Ettusen anställda hos British Airways gick i sympatistrejck med de sparkade kollegorna. Man misstänkte starkt att ledningen för Gate Gourmet avsiktligt provocerat fram strejken för att få en ursäkt för att avskeda personal och ersätta dem med billigare arbetskraft. En plan för detta avslöjades och bekräftades av Gate Gourmet. Företaget hävdade emellertid att planen avvisats och hade utarbetats av tidigare chefer.

Transport and General Workers' Union (TGWU) försökte förhandla med Gate Gourmet om återanställning av dem som sparkats, men samtalen bröt samman när företaget sade att återanställningar bara skulle ske selektivt. TGWU nådde sedan en överenskommelse med företaget så att de sparkade kunde kräva permitteringslön, i hopp om att några skulle återanställas. Den 15 december sparkade British Airways en anställd för organisering av sympatistrejken för de anställda hos Gate Gourmet.

## Rolls Royce sparkar facklig förtroendevald

Den 23 augusti gick 96 anställda hos Rolls Royce fabrik för flygplansmotorer i Bristol i strejk i protest mot att deras fackliga representant, Jerry Hicks, sparkats efter ett disciplinärt förhör den 21 juli. Företaget hävdade att han avskedades för att ha provocerat fram en inofficiell strejk – vilket han absolut förnekade. Tillverkningsanställdas förbund AMICUS trodde att han sparkats på grund av sin fackliga verksamhet.

## TJECKIEN

FOLKMÄNGD: 10,2 milj.

HUVUDSTAD: Prag

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 182

Utkastet till arbetsmarknadslag väcker hopp hos de fackliga organisationerna om att de lagstadgade restriktionerna för rätten att strejka och kollektivavtalsförhandlingar äntligen ska avskaffas, men vissa grupper försöker ändra förslaget så att det blir mindre förmånligt för löntagarna och deras organisationer.

Under tiden fortsatte arbetsgivarnas antifackliga diskriminering och hotelser.

Flera fall av påtryckningar, kränkningar och fientlighet rapporterades.

Ett företag använde piskor och morötter för att slå sönder fackföreningen och avskeda ledaren.

## LAGSTIFTNINGEN

Lagstiftningen garanterar löntagarnas rätt att organisera sig fackligt och ger skydd mot facklig diskriminering.

Det finns inga rättsliga begränsningar för registrering av fackliga organisationer eller för internationellt samarbete och medlemskap. Utländska medborgare och migrantarbetare har också föreningsrätt.

Lagen föreskriver företagsråd på arbetsplatser utan fackföreningar, och dessa råd ger alla löntagare rätt till information och samråd om viktiga företagsbeslut. Lagstiftningen om företagsråd förbjuder diskriminering på grund av medlemskap i råden eller med anledning av verksamhet som föranleds av medlemskapet.

### Ny arbetsmarknadslag på väg

I september antog centerhögeregeringen ett förslag till ny arbetsmarknadslag som de fackliga organisationerna hoppas ska lösa viktiga frågor rörande fackliga rättigheter och utvidga de kollektiva förhandlingarnas roll. Vissa kritiker fruktar att den ger alltför stor makt till facken. Inom regeringen är man inte ense om utkastet och vissa politiska grupper säger att det måste genomgå betydande förändringar. Arbetsgivarrepresentanterna har krävt att reglerna för avsked ska göras mindre strikta, att möjligheterna till tidsbegränsade kontrakt ska öka och att fackföreningarnas roll ska begränsas. Den 26 november organiserade den tjeckiska-moraviska fackliga konfederationen (CMKOS) ett möte till stöd för regeringens förslag och mot ändringar som skulle minska löntagarnas och fackens rättigheter. Så många som ca 30 000 löntagare deltog i mötet.

### Kollektiva förhandlingar i privat sektor

Rätten till kollektiva förhandlingar är skyddad för privatanställda. Kollektivavtal kan förbättra lagstadgade rättigheter och skyldigheter men bara inom de områden som regleras i lag. Ändringar av arbetsmarknadslagen åren 2000 och 2004 breddade listan på områden där förbättringar kan ske.

### Kollektivavtalsförhandlingar begränsade i offentlig sektor

Offentliganställdas rätt till kollektiva förhandlingar regleras i arbetsmarknadslagen och tillämpningsförfordningarna till den. Förfordningarna ger en strikt definition av anställdas löner. Inga kollektivavtalsförhandlingar kan föras om löner (med några få undantag). Detsamma gäller i huvudsak vissa andra offentliganställdas förmåner. En ny lag skulle träda i kraft den 1 januari 2005, men sköts av budgetsäl upp till år 2007. Centralorganisationen CMKOS trycker på för nya förfordningar som garanterar att lönehöjningar i den offentliga sektorn beaktas när nästa års statsbudget diskuteras.

Ett beslut i Författningsdomstolen för två år sedan återkallade en artikel i lagen om kollektiva förhandlingar som utvidgade räckvidden för kollektivavtal på högre nivå och gjorde dem obligatoriska också för arbetsgivare som inte skrivit på avtalet. Författningsdomstolen hade inga invändningar mot utvidgningen av obligatoriet i sig, men mot sätten den tillämpades på. Domstolen uppmanade Ministeriet för arbetsmarknads- och sociala frågor att omformulera den aktuella delen av lagen. Arbetsmarknadens parter har deltagit i utformningen av den nya texten. De ändrade föreskrifterna om utvidgning av kollektivavtal på högre nivå trädde i kraft i juli.

### Strejkrätten

Strejker är förbjudna inom vissa oundgängliga verksamheter, men listan över dem omfattar områden – t.ex. atomenergi, olje- och naturgasledning – som inte täcks av ILO:s definition av oundgänglig verksamhet (d.v.s. verksamhet som, om den avbryts, skulle hota hela eller delar

av befolkningens liv, personliga säkerhet eller hälsa).

Strejkrätten regleras av lagen om kollektiva förhandlingar som bara föreskriver rätt till strejker i samband med att kollektivavtal sluts. En strejk kan bara utlysas om den har stöd av hälften av alla anställda som ska omfattas av avtalet. Dessutom måste de fackliga organisationerna minst en dag i förväg ge arbetsgivaren en lista med namn på de strejkande och på de fackliga representanter som har befogenhet att företräda dem. Centralorganisationen CMKOS har ansökt hos författningsdomstolen om att dessa begränsningar i lagen ska tas bort. När detta skrivs har ännu inget beslut tillkännagivits.

Regeringens förslag till ny arbetsmarknadslagstiftning skulle ta bort restriktionerna. Det nuvarande förslaget kräver 50 procents kворum för omröstning om strejk och två tredjedels majoritet av rösterna för att strejk ska kunna utlysas. En lista på strejkande eller deras fackliga ombud skulle då inte längre vara nödvändig.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Påtryckningar från arbetsgivarna

I praktiken förekommer ofta kränkningar av fackliga rättigheter, trakasserier av fackliga representanter och arbetsgivaråtgärder mot anställda, som helt klart urholkar föreningsfriheten. Vid upprepade tillfällen har arbetsgivarna inom handeln utövat både direkta (muntliga) och indirekta påtryckningar på anställda som försöker bilda fackförening eller som är medlemmar. Arbetsgivarna pressar också på anställda för att de ska upplösa fackföreningarna eller lämna dem.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

En bitter politisk strid ledde till att premiärminister Stanislav Gross avgick i april. Jiri Paroubek, som efterträdde honom, blev den tredje premiärministern på mindre än ett år. Den nya regeringen anses ligga längre till vänster än den förra, men måste fortsätta minska de offentliga utgifterna som förberedelse för inträde i euroområdet.

### Anställda pressade att lämna facket

När fackföreningen på fabriken STAMIT i södra Moravien började förhandlingar om kollektivavtal, började företagets ägare förolämpa den fackliga ledaren. Ägaren förklarade utan omsvep sin upprördhet över att det fanns en fackförening på fabriken och var ovillig att teckna kollektivavtal. En överenskommelse nåddes till slut, men under tiden hade fackföreningen förlorat nästan alla sina medlemmar på grund av arbetsgivarens ständiga påtryckningar.

### Mutor och avskedanden på stormarknadskedja

På stormarknaden Plus Discount Ltd. (som tillhör den tyska kedjan Tengelmann) sparades ingen möda för att göra livet surt för de anställdas fackförening när den inledde kollektiva förhandlingar. Företagets verkställande direktör, André Riennensland, krävde att förhandlingarna skulle föras enbart på tyska och gjorde klart att han inte ansåg att fackföreningen var en lämplig förhandlingspart. När förhandlingarna startat, begärde arbetsgivaren tid för att granska facketets förslag. När tidsfristen löpt ut, begärde de tyska ägarnas representant att få en lista på den fackliga styrelsens medlemmar och erbjöd dem pengar om de sade upp sig från företaget. Fackföreningens ordförande vägrade ta emot några och vidhöll förhandlingskraven. Han blev då förklarad övertalig och hans ärende låg i domstol när detta skrivs.

När de fackliga aktiviteterna på företaget återupptogs, återupptogs också metoderna för att hindra dem. Fackföreningsmedlemmar erbjöds mutor eller lönehöjningar för att lämna facket. En facklig förtroendevald som gick med på att gå ur, fick ersättning motsvarande vad en vanlig anställd skulle tjäna på flera år. De övriga aktivisterna vägrade och drabbades av fortsatta kränkningar, förödmjukelser och till och med hotelser.

### Säkerhetsbolag trycker på anställda för att de ska lämna facket

Chefen för Wakkenhat Security i Prag utövade påtryckningar på de anställda för att de skriftligt skulle lova att lämna fackföreningen eller att inte ansluta sig till den. På grund av påtryckningarna, och trots att fackförbundet ingrep lämnade fackföreningsmedlemmar företaget, en i sänder, tills organisationen upphörde att existera.

## TURKIET

FOLKMÄNGD: 73,3 miljoner

HUVUDSTAD: Ankara

Grundläggande ILO-konventioner som ratificerats: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Regeringen har tagit god tid på sig för att ändra lagstiftningen om löntagarnas och de fackliga organisationernas rättigheter så att de ligger i linje med internationella normer. Förändringarna finns ännu bara i utkast, till skillnad från andra rättsområden som ändrats inför Turkiets inträde i EU. Lärarförbundet Egitim Sen fortsatte drabbas av regeringens ingripanden vilket också gällde andra organisationer inom offentlig sektor. Det förekom flera fall av massavskedanden på grund av fackligt medlemskap eller organisering.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Begränsningar av föreningsfriheten.

Lagstiftningen erkänner föreningsrätten för såväl landets medborgare som utländsk arbetskraft och alla har rätt att bilda fackföreningar, dock med vissa begränsningar.

Lagen om offentliganställdas fackliga organisationer (PETU) utesluter ca 450 000 arbetare från fackligt medlemskap, inklusive anställda i nationalförsamlingen och presidentkansliet. Höga medlemmar av rättsliga professioner, som domare i Högsta domstolen, och inom undervisning (universitetspresidenter och direktörer för högre läroanstalter) får inte organisera sig fackligt. Det får inte heller höga statstjänstemän, medlemmar av de väpnade styrkorna, anställda på Försvarsministeriet och i landets underrättelsetjänst, statsbudgetmyndigheten och statliga personalexperter samt säkerhetspersonal på offentliga institutioner.

#### Lärare på privata skolor nekas likaså rätt att bilda fackföreningar.

Löntagare som vill gå med i, eller lämna en fackförening måste skaffa intyg från en notarie för att göra det. Eftersom ett sådant intyg kostar pengar (enligt fackliga källor så mycket som 50 US-dollar) är kravet en allvarlig begränsning av löntagarnas föreningsfrihet.

Kandidater till fackliga uppdrag måste ha arbetat i minst tio år och vara turkiska medborgare. Begränsningen gäller inte kandidater till poster i fackliga avdelningar.

#### Verksamhet begränsas

Fackföreningar måste få officiellt tillstånd för att hålla möten och låta polisen närvara vid aktiviteterna och registrera protokollen. På officiella möten får fortfarande inga andra språk än turkiska talas. PETU innehåller också detaljerade föreskrifter om fackliga organisationers verksamhet och arbetsformer vilket bryter mot rätten till organisering.

Om en facklig organisation bryter mot lagarna som reglerar verksamheten kan den tvingas suspendera sina aktiviteter eller träda i likvidation efter beslut av en arbetsdomstol.

#### Restriktioner för kollektiva förhandlingar

Kollektiva förhandlingar fortsätter att vara problematiska, särskilt inom offentlig sektor.

För att erkännas som förhandlingspart måste en facklig organisation företräda minst 50 procent plus en av de anställda på företaget och minst 10 procent av landets alla anställda i den aktuella sektorn. Förhandlingar får bara föras av en fackförening per företag, d.v.s. av den största. ILO:s kommitté för föreningsfrihet rekommenderade att lagen om kollektivavtal, strejker och lockout (Lag nr 2822) skulle ändras för att överensstämja med de grundläggande principerna för kollektiva förhandlingar och strejkrätt. Om ingen facklig organisation omfattar över 50 procent av de anställda på en enhet borde den ändå ha förhandlingsrätt åtminstone för sina egna medlemmar.

Proceduren för att få tillstånd till kollektivavtalsförhandlingar är så lång och omständlig att det ofta är svårt att utnyttja förhandlingsrätten fullt ut. Arbetsmarknads- och socialministern kan fatta det slutliga beslutet, men det kan ta upp till 4-5 månader – alltså långt mer än de lagstadgade 15 dagarna. Dessutom tvingas fackföreningar som försöker bli erkända som kollektivavtalsparter ofta gå till domstol, vilket gör att proceduren kan ta så lång tid som två år.

När det gäller offentlig sektor nämner PETU inte kollektiva förhandlingar. I stället föreskrivs vad man kallar "kollektiva, konstruktiva samtal". PETU anger i detalj vad dessa samtal kan gälla, men listan innehåller bara ekonomiska frågor som löner och andra förmåner, kompensation och bonus. Det motsvarar inte definitionen av kollektiva förhandlingar i ILO:s konvention 98, och det betyder i praktiken att beslutanderätten överläts på regeringen.

#### Allvarliga begränsningar för strejkrätten

Det finns fortfarande ingen formellt erkänd strejkrätt för offentlig sektor, trots att PETU setts över. Även om Turkiet ändrat sin författning och erkänt internationella traktat och konventioners företräde framför nationell lagstiftning och hävdar att strejkrätten nu garanteras alla löntagare genom tillämpningen av ILO-konvention 87, har ILO vid upprepade tillfällen framhållit att artiklarna 29 och 30 i lag 2822 om strejkrätt är oförenliga med konventionen. ILO erinrade om att verksamhet för produktion, raffinering och distribution av naturgas och olja inte kan betraktas som oumbärlig verksamhet i strikt mening, eftersom de inte är tjänster som, om de avbryts, skulle riskera hela eller

delar av befolkningens säkerhet och hälsa.

Sympatistrejker, generalstrejker, maskning och arbetsplatsockupationer är fortfarande förbjudna. Den som deltar i en olaglig strejk kan straffas hårt, till och med dömas till fängelse. Alla strejker som inte är utlysta av en facklig styrelse är förbjudna, liksom strejker på grund av att kollektivavtal inte efterlevs.

Lagen tillåter regeringen att skjuta upp en strejk i högst 60 dagar, med hänvisning till landets säkerhet, hälsa och allmänhetens säkerhet. Fackliga organisationer kan begära att Statsrådet upphäver ett sådant beslut, men om ansökan avslås kan bindande skiljedom föreskrivas i slutet av den angivna perioden.

Där strejker är tillåtna gäller lång väntetid (nästan tre månader) från det att förhandlingar inleds till dess att en strejk kan genomföras och fackföreningen måste följa specifika steg. Först måste kollektiva förhandlingar föras. Om man beslutar genomföra strejken måste arbetsgivaren varslas minst en vecka i förväg. Arbetsgivare har tillåtits lockouta strejkande men får inte hyra in strejkbrytare eller använda administrativ personal för att göra de strejkandes arbete. De får heller inte avskeda anställda som manar till, eller deltar i en laglig strejk.

Det är förbjudet att hindra att råvaror förs in till en fabrik eller att färdiga produkter förs därifrån och oorganiserad arbetskraft får inte hindras från arbete. Bara fyra eller fem personer får gå strejkvakt vid fabriksportarna och de får inte slå upp ett tält eller annat skydd, eller hänga upp banderoller som säger något annat än att "Strejk pågår på denna arbetsplats".

### Begränsat skydd mot facklig diskriminering

Arbetsgivare kan dömas till böter om de inte respekterar de fackliga rättigheter, men beloppen är så låga att de inte avskräcker någon. För att lagstiftning om anställningsskydd ska gälla på en arbetsplats måste den ha minst 30 anställda. På grund av underentreprenörer och visstidskontrakt har runt 95 procent av arbetsplatserna färre än 30 anställda.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Ännu inga fullständiga fackliga rättigheter

EU-kommissionens rapport i november 2005 om framsteg i fråga om Turkiets inträde i EU redovisade problem med införandet av fullständiga fackliga rättigheter. Fortfarande omfattas bara en mycket liten andel av arbetskraften av kollektivavtal på grund av tröskeln för förhandlingar som anges i lag. Av över 11 miljoner anställda med kontrakt, täcktes bara uppskattningsvis en miljon av kollektivavtal.

### Läraryrket angrips oupphörligen

För sjätte gången på sju år förekommer Turkiets största fackförbund, Eğitim Sen (som företrädare lärare och är anslutet till offentliga ställas federation KESK) i denna årliga översikt. Den är måltavla för allmänna åklagaren i Ankara som därmed bryter mot rättssystemet. Dessutom förekom andra liknande fall under år 2005. Fyra andra KESK-förbund och KESK självt drabbades av Ankaras lokala regerings, Arbetsmarknadsministeriets och Socialförsäkringsverkets inblandning i fråga om sina stadgar.

### Förhandlingar förhindras

De fackliga organisationerna rapporterar att regeringen manipulerar medlemstal, eller påstår att siffrorna är felaktiga, för att vägra dem rätt till kollektiva förhandlingar, samt att deras medlemmar utsätts för påtryckningar för att gå ur facket. På grund av detta hamnade exempelvis centralorganisationen DISK:s fackförbund i bageribranschen under tioprocentgränsen och därför tecknades inget kollektivavtal för 346 bagerier, vilket innebär att ca 2 500 anställda står utan skydd.

Arbetsgivarnas motstånd mot förhandlingar bestraffas inte ens när en arbetsdomstol finner att en facklig organisation har rätt. ILO har flera gånger framhållit att lagstiftningen är otillräcklig om den inte är förenad med tillräckligt avskräckande straff som garanterar tillämpningen.

### Påtryckningar för att gå ur facket

Anställda diskriminerades på olika sätt på grund av medlemskap i facket. Det handlade exempelvis om förflyttningar till andra arbetsplatser, ofta i andra städer. Det gäller särskilt den offentliga sektorn, där 520 anställda år 2005 omplacerades utan annat skäl än medlemskapet i facket. Andra former av diskriminering på grund av medlemskap och påtryckningar för att gå ur fortsätter att vara ett problem.

### Avskedanden

Privata arbetsgivare brukar strunta i lagarna och avskeda anställda som arbetar fackligt, för att försvaga eller slå sönder fackföreningar. Många sådana fall redovisas i det följande.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Efter flera års intensivt köpsläende påbörjades förhandlingar om EU-medlemskap officiellt i oktober. Landet har tagit tid på sig för att ändra lagstiftningen så att den motsvarar EU:s krav, särskilt i fråga om fackliga rättigheter. De flesta förändringarna fanns vid årets slut fortfarande bara i form av utkast. Tillämpningen av mänskliga och fackliga rättigheter förblev problematisk, vilket illustreras av Istanbul-polisens våld-

samma tillslag mot två fredliga demonstrationer den 8 mars, på Internationella kvinnodagen.

### Rättssystemet missbrukas för att komma åt fackliga organisationer

Lärarförbundet Egitim Sen fortsatte sin långvariga rättsliga strid om en paragraf i stadgarna som anger att förbundet försvarar rätten till utbildning på modersmålet. Den 25 maj underkände Högsta domstolen två tidigare beslut till Egitim Sens förmån som fattats av arbetsdomstol. Högsta domstolen angav att organisationen bröt mot författningen och landets lagstiftning om erkännande av fackliga organisationer och därför skulle upplösas.

Vid en extraordinarie kongress den 3 juli beslutade Egitim Sen ta bort paragrafen ur stadgarna, men den 28 juli bekräftade Högsta domstolen ändå sitt beslut om att stänga förbundet. Först den 27 oktober beslutade arbetsdomstol till sist att Egitim Sen inte skulle tvingas till upplösning.

### Våldsamt förtryck och gripanden av fackliga demonstranter

Den 26 november slog polis med kraftigt våld ner en fredlig demonstration arrangerad av Egitim Sen för krav på högre ersättning för övertid och bättre sanitära inspektioner. Sjutton demonstranter skadades och tio greps.

### Inblandning – fler organisationer beordras ändra stadgarna

Den 25 november fick offentliganställdas federation KESK ett brev från arbetsmarknads- och socialministern med order om att man skulle ändra stadgarna i överensstämmelse med PETU. Ett av skälen som gavs var att stadgarna innehåller begreppet "kollektiva förhandlingar" som, enligt ministeriet, är oförenligt med "kollektiva samrådssamtal" som används i PETU.

Flera andra organisationer, Kultür-Sanat Sen, ESM, Haber-Sen och anställda i offentlig vård (SES), som alla tillhör KESK, drabbades också av inblandning från Ankaras lokala regering i fråga om stadgarna.

### Lokala myndigheter under tryck för att inte tillämpa kollektivavtal

Lokala myndigheter utsattes för påtryckningar av Inrikesministeriet för att de inte skulle tillämpa de ca 130 kollektivavtal som KESK:s kommunalarbetsförbund TUM BEL SEN undertecknat med kommunala myndigheter under de senaste tolv åren. Dessutom beordrades anställda återlämna den del av sina löner som de fått enligt kollektivavtalen.

### Facklig diskriminering

I januari sparkades 50 Petrol-Is-medlemmar från Jotun Toz Boya Fabrikasi (som tillverkar pulverfärg) i Cerkezkoy. Senare kontaktades alla personligen av fabriken direktör och erbjöds komma tillbaka om de lämnade facket. I april nåddes slutligen en uppgörelse sedan den internationella fackliga federationen ICEM uppmärksammat det norska moderföretaget Jotun A/S på konflikten. Medlemmar av Petrol-Is som under de senaste 16 åren företrätt de anställda, har sedan år 2002 drabbats av den lokala arbetsgivarens systematiska angrepp.

### Konstanta antifackliga trakasserier på livsmedelsföretag

Fabriken Karmez Birlesik Gida San Ve Tic A.S. i Izmir ansökte hos Izmirs arbetsdomstol om indragning av fackföreningens erkännande. Turk-Is-förbundet för livsmedelssektorn, Tekgida-Is, erkändes av Arbets- och socialministeriet och fick tillstånd för att ansöka om status som kollektiv förhandlingspart den 21 september 2004. Sedan arbetsdomstolen avvisat företagets ansökan den 7 mars, gick det vidare till Högsta domstolen – bara för att den 12 april få sin ansökan avslagen även där. Ministeriet försåg Tekgida-Is med nödvändiga handlingar för erhållande av status som förhandlingspart.

Efter Tekgida-Is första försök att bilda en fackförening på företaget i juni 2004 har 26 anställda avskedats på grund av medlemskap i facket. Andra har utsatts för påtryckningar och till och med hotats för att tvinga dem gå ur. När Tekgida-Is gick till arbetsdomstol för att få de avskedade återanställda, beviljade domstolen detta. Dessutom anmäldes fall där arbetsgivaren saboterat maskiner. En annan antifacklig attack innebar att den normala lunchrasten på en timme för alla anställda kortades till 30 minuter för fackföreningsmedlemmarna och senare till en kvart. Till slut, den 25 november, kränkte ledningen också de anställdas rätt genom att öppna och genomsöka deras skåp på fabriken.

### Fler antifackliga avskedanden

På 17 olika företag över hela landet avskedades 164 medlemmar av DISK:s metallarbetarförbund och 275 tvingades säga upp sig. Ytterligare 23 gick ur facket på grund av påtryckningarna.

I kommunen Antalya tvingade myndigheterna 45 medlemmar av DISK:s livsmedelsarbetarförbund att gå ur facket och ansluta sig till en annan organisation och 15 medlemmar avskedades. På Nestlés fabrik i Bursa tvingades 20 medlemmar gå ur facket. Slutligen avskedades 180 medlemmar från ADM Yag Sanyi-fabriken i Kirklareli Lüleburgaz.

I februari avskedades tio medlemmar av DISK:s förbund för vägtransportarbetare (PULTW). Arbetsgivarnas representanter sade till dem att det skedde "därför att de tillhörde facket". Efter en facklig protestaktion drogs avskedandena tillbaka, men upprepades när protestaktioner var över. Totalt 24 fackföreningsmedlemmar sparkades. Deras ärende behandlas fortfarande i civildomstol i Bandirma.

PULTW började också en kampanj för organisering på Trakya Nakliyat Ve Tic Ltd Sti, en underleverantör till Coca Cola. Av 130 anställda anslöt 110 sig till fackföreningen. Den 19 maj, när arbetsgivaren fått reda på detta, avskedades fem av dem. Ytterligare 50, som protesterade, avskedades dagen därpå. Den 17 juni avskedades 55 medlemmar till. Senare höll arbetsgivaren ett möte med alla avskedade och sade att han skulle ta tillbaka dem om de lämnade facket.



## Polisvåld mot demonstranter

PULTW inledde senare en protestaktion som varade i 160 dagar och som också riktade sig mot Coca Colas huvudkontor. Den 20 juli skulle ett möte hållas mellan förbundet och Coca Colas ledning. Under mötet överföll polisen plötsligt arbetarna, deras hustrur och barn, med brutalt fysiskt våld och tårgas inne i det stängda rummet. En kvinna måste föras till sjukhus. Ordföranden, en styrelsemedlem och fem fackföreningsmedlemmar greps.

## Rättsprocess om antifackliga avskedanden fortsätter

Under året fortsatte förbundet för mineralforskning och hantering (PMRTWU) rättsprocessen om massavskedanden av fackföreningsmedlemmar. År 2001 gick 88 anställda på brunkolsgruvan Kuzey Anadolu Madencilik i Bolu med i Disk-förbundet PMRTWU. Arbetsgivaren stängde omedelbart gruvan och avskedade de anställda utan lön. Gruvan öppnades igen efter 18 månader, men med andra anställda. Förbundet anmälde fallet till arbetsdomstol i Ankara. Vid slutet av året låg det hos Högsta domstolen.

## TYSKLAND

FOLKMÄNGD: 82,5 milj.

HUVUDSTAD: Berlin

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Regeringen Schröder hade utlovat en omfattande översyn av lagstiftningen för statsförvaltningen och det väckte förhoppningar om att statstjänstemän nu skulle få strejkrätt. Det strejkförbudet och frågan om lärares rätt till kollektiva förhandlingar är de främsta skälen till att Tyskland finns med i den här översikten. Förbudet finns emellertid kvar och programmet som lagts fram av den breda koalitionen som bildades efter valet i september tyder inte på att några förändringar är att vänta.

## LAGSTIFTNINGEN

Författningen garanterar föreningsfrihet. Minimiregler finns inskrivna i olika lagar snarare än i en enda arbetsmarknadslagstiftning.

Författningen erkänner rätten till kollektiva förhandlingar och avtal och styrs av kollektivavtalslagen. Kollektivavtal är bindande för den fackliga organisationens medlemmar och berörda arbetsgivareföreningar.

### Rätten till samråd och information förstärkt

Löntagare kan delta i beslutsfattande på ledningsnivå genom företagsråd som utövar tillsyn över tillämpningen av kollektivavtal på arbetsplatserna. Löntagarnas rätt till samråd och information ligger i linje med EU-rätten. Ledamöterna i företagsråden behöver inte vara fackliga representanter.

Formerna för medbestämmande i stora företag ger löntagarrepresentanter i styrelser i företagsgrupper möjligheter att påverka företagets allmänna politik, men de kan inte hindra massavskedanden eller företagsförsäljningar eftersom företagsledningen har majoritet i styrelserna.

### Ingen strejkrätt för statstjänstemän

Den viktigaste begränsningen av löntagarnas rättigheter är att statstjänstemän och anställda inom offentliga tjänster, inklusive lärare, inte har strejkrätt. Inga statstjänstemän får strejka, oavsett vilka arbetsuppgifter de har. ILO har vid upprepade tillfällen ända sedan år 1959 uppmärksammat regeringen på att den begränsningen strider mot konvention 87. ILO har begärt att statstjänstemän som inte sysslar med myndighetsutövning ska ha strejkrätt. Det bör påpekas att de flesta statstjänare och yrkesorganisationer, till skillnad från fackliga organisationer i den offentliga sektorn, fortsätter att motsätta sig strejkrätten för att inte förlora de "förmåner" de fått (exempelvis statens försörjningsskyldighet, skyddet mot avskedanden m.m.)

De fackliga organisationerna deltog aktivt i en omfattande modernisering av lagstiftningen för offentliga tjänster under Schröders (socialdemokratiska) regering och man hoppades att ILO:s rekommendationer skulle beaktas, men förväntningarna infriades inte. Maktbalansen inom koalitionen tyder på att det knappast blir några reella förändringar, varken till det bättre eller till det sämre. Försvagningen av lagen om kollektiva förhandlingar, som aviserades av de konservativa under valkampanjen, har än så länge blockerats.

### Lärare får fortfarande inte förhandla

Lärare i offentlig tjänst nekas rätten att förhandla kollektivt. Det har inte ändrats trots upprepad ILO-kritik av denna kränkning av konvention 98. Ett pilotprojekt som skulle säkerställa en bredare dialog med de fackliga organisationerna startades år 1999 och ledde till en överenskommelse om karriärutveckling och utbildning år 2000. Man hoppades att samrådet och dialogen med de offentliganställdas fackliga organisationer under regeringen Schröders tid också skulle leda till mer formellt erkännande av lärarnas rätt till kollektiva förhandlingar, men så blev det inte.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Kollektiva förhandlingar

I september 2003 publicerade Institutet för forskning om arbetsmarknad och sysselsättning en rapport som visade att kollektivavtal och företagsråd fortsatte spela en nyckelroll för relationerna i det tyska arbetslivet. Arbetsgivarna har länge begärt förändringar av lagarna om kollektiva förhandlingar så att det ska gå att sluta företagsavtal som avviker från sektorsavtal, men hittills har fackföreningsrörelsen framgångsrikt bekämpat alla sådana förändringar. År 2004, som var mycket besvärligt för de tyska löntagarna och deras organisationer, blev det tack vare den starka traditionen av kollektiva förhandlingar möjligt att nå överenskommelser som bevarade arbetstillfällen, i synnerhet på de stora bilföretagen. Den utvecklingen fortsatte under år 2005, även om det ibland krävdes betydande eftergifter från den fackliga sidan, inklusive lönesänkningar, begränsade neddragningar av antalet anställda och flexibla arbetstider för att bevara så många arbetstillfällen som möjligt.

### Statstjänstemän struntar i strejkbudet

Trots att strejker i statlig tjänst är förbjudna, lägger offentliganställda ibland ner arbetet och håller demonstrationer.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Angela Merkel från det konservativa CDU svors i november in som Tysklands första kvinnliga förbundskansler. Under sin valkampanj hade hon pläderat för en försvagning av de fackliga organisationerna bl.a. genom avskaffande av sektorsavtal. Resultatet av valen i november var emellertid oerhört jämnt, så det återstår att se i vilken utsträckning den så kallade breda koalitionen kommer att hålla ihop. Öppenheten för dialog med de fackliga organisationerna har ökat märkbart hos regeringens båda sidor, även om de aviserade reformerna av socialförsäkringssystemet, som en tidigareläggning av höjningen av pensionsåldern, har stött på hårt motstånd från facken. Arbetslösheten förblev hög och stora företags massavskedanden fortsatte att vara förstasidesnyheter.

### Gate Gourmet vill inte förhandla

Anställda hos Gate Gourmet (ett cateringföretag på Düsseldorfs flygplats) gick i strejk den 7 oktober när förhandlingarna mellan företaget och livsmedels- och restauranganställdas förbund NGG bröt samman. Strejken blev lång och ledningen verkade ovillig att ändra inställning och gå med på seriösa förhandlingar. Företaget krävde eftergifter i fråga om arbetstid, semestrar och skifttillägg för att gå med på lönehöjningar. Man tog två veckor på sig för att svara på erbjudandet om medling från regeringens förlikningsmyndighet och hotade till och med att avskaffa kollektivavtalet helt och hållet och tog in strejkbrytare från ett bemanningsföretag för att leverera maten till flygbolagen. Den 6 december nåddes till slut en kompromiss med hjälp av regeringens förlikningsmän och en överenskommelse mellan facket och Gate Gourmet. Dagen efter drogs avtalet tillbaka för ytterligare samråd med moderföretaget, Texas Pacific Group. Vid slutet av året pågick strejken fortfarande.

### Lidl fortfarande våldsamt antifackligt

Fortsatta problem rapporterades från lågpriskedjan Lidl, där ledningen inte gjort någon hemlighet av sin fiendlighet mot fackföreningar och till och med hade stängt affärer hellre än att acceptera en fackförening. Anställda som vågade kandidera till uppdrag som arbetsplatsombud trakasserades av ledningen och en del förlorade till och med jobbet.

## UKRAINA

FOLKMÄNGD: 48,5 milj.

HUVUDSTAD: Kiev

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Trakasserier, hotelser och till och med fysiska övergrepp mot fackligt aktiva rapporterades under året, även om situationen är något bättre jämfört med tidigare år. Ett lagförslag som avskaffar hindren för facklig organisering har fortfarande inte antagits.

## ■ LAGSTIFTNINGEN

### Obligatorisk registrering

Rätten att bilda och gå med i fackföreningar garanteras i författningen. Den lag som framför allt reglerar fackliga rättigheter är 1999 års lag om fackliga organisationer, deras rättigheter och garantier för deras verksamhet. Inledningsvis innehöll den lagen många föreskrifter som var oförenliga med ILO:s normer. En ändrad version som antogs i juni 2003 tog hänsyn till råd från ILO:s expertgrupp som besökte landet år 2001. De värsta hindren för facklig registrering försvann, till exempel de strikta territoriella kriterierna.

Den nya civillagen och lagen om statens registrering av juridiska och fysiska personer/företagare anger emellertid att fackliga organisationer bara kan bli juridiska personer sedan de registrerats av staten, ett krav som inte är acceptabelt enligt internationella normer. Registreringsproceduren är extremt besvärlig och avgifter måste betalas till domstol. Förslag till en ändring som upphäver kravet på registrering avlogs av parlamentet i oktober 2005.

Regeringen har vidtagit åtgärder för att ändra lagstiftningen i linje med ILO:s normer. Nya lagändringar för att ta bort hindren för facklig registrering utarbetades i juli. När detta skrivs höll olika statliga myndigheter på att granska förslagen. Regeringen gav också de centrala myndigheterna order om att utfärda systematiska rekommendationer till sina lokala enheter för att se till att lagen tillämpades enligt ILO:s normer.

### Kollektiva förhandlingar

Kollektiva förhandlingar är tillåtna enligt en särskild lag. Problem om löner och arbetsvillkor förutsätts lösas i kommittéer som är gemensamma för de anställda och företagets ledningar.

Registrerade fackliga organisationer med nationell status får delta i nationella förhandlingar om kollektivavtal, sitta i Socialförsäkringsstyrelsen, förvärva egendom, öppna bankkonton och sluta avtal som är bindande enligt lag.

Enligt förordningen om modellstadgar och interna regler för statliga aktiebolag, som utfärdats av statens kommitté för aktiemarknaden i april 2004, är det företagsråd, inte fackliga organisationer, som har mandat att förhandla om kollektivavtal men Ukrainas lagstiftning innehåller inga föreskrifter om inrättande av företagsråd på arbetsplatserna. De fackliga organisationerna har begärt att kommittén ska dra tillbaka bestämmelsen, men det hade vid årets slut fortfarande inte skett.

### Facklig diskriminering

Facklig diskriminering är förbjuden i lag. Strafflagen föreskriver straff för kränkningar av fackliga rättigheter, inklusive böter och förlusten av rätten att inneha vissa poster eller ägna sig åt viss verksamhet samt, i vissa fall, till och med fängelse. Ingen arbetsgivare har emellertid ännu ställts till ansvar, inte ens när domstolarna i olika mål konstaterat att diskriminering av fackföreningsmedlemmar förekommit.

#### Konflikter

Lagen om konfliktlösning i arbetslivet föreskriver att det ska finnas en myndighet för medling och en nationell medlings- och förlikningsmyndighet.

### Strejkrätten begränsad

Strejkrätten erkänns i författningen, under förutsättning att strejker genomförs för att "försvara ekonomiska och sociala intressen". För strejk krävs att den stöds av två tredjedelar av de anställda i företaget i en omröstning, vilket är ett alltför högt krav enligt internationella normer. Listan över oumbärlig verksamhet där det råder strejkförbud är mer omfattande än ILO:s definition. Statstjänstemän får inte strejka och inte heller anställda inom domstolsväsendet, de väpnade styrkorna, säkerhetstjänsten och rättsskipande myndigheter. Löntagare som strejkar inom förbjudna sektorer kan dömas till fängelse i upp till tre år. Fackliga federationer och konfederationer får inte utlysa strejker. De fackliga organisationerna vill att lagstiftningen ska kompletteras med möjlighet till varningsstrejker med begränsad varaktighet och en förenklad organiseringsprocedur. Regeringen godkänner inte förslaget om att fackliga organisationer ska få genomföra sympatistrejker.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Diskriminering

Fackföreningsmedlemmar drabbas ofta av diskriminering. Även om förekomsten antifackliga trakasserier minskat avsevärt, är påtryckningar och hot, inklusive om avsked, inte ovanliga. En del arbetare har mutats för att lämna facket. Till exempel fick några anställda i Ordzhonikidze-gruvan i Krivoy Rog gratis semesterkuponger när de lämnade det fristående gruvarbetarförbundet. Centralorganisationen FPU meddelade att några få lokala ledare avskedats eller drabbats av disciplinstraff, ändrade arbetsvillkor och sänka löner. Det skedde exempelvis på distriktssjukhuset Novomoskovska i Dnepropetrovsk oblast och på varvet i Kiev.

### Inblandning

Det rapporterades att arbetsgivare på flera företag inom olika sektorer hindrat bildandet av fackföreningar och tryckt på de anställda så att de gått ur facket. En del arbetsgivare organiserade fackliga möten för att manipulera medlemmarna att välja "lämpliga" ledare.

### Kollektiva förhandlingar

Den allmänna avsaknaden av förhandlingar i god tro har skapat konflikter på arbetsmarknaden. Många arbetsgivare undertecknade det nationella allmänna avtalet bara för att synas göra det rätta, men undviker kollektiva förhandlingar på sektorsnivå. De vägrar ofta förhandla med oberoende fackföreningar. I den privata sektorn säger direktörerna att de inte är ägare och därför inte kan fatta några beslut. I den offentliga sektorn faller många frågor utanför de kollektiva förhandlingarnas räckvidd eftersom de anses vara förbehållna myndigheternas ledningar.

## Ensidig rättvisa

Arbetsmarknadslagstiftningen, andra lagar samt allmänna och sektoriella kollektivavtal ger de fackliga organisationerna många rättigheter på arbetsplatserna, men lagarna tillämpas i realiteten sällan och 60 procent av alla sektorsavtal respekteras inte. Arbetsgivare som kränker löntagarnas och de fackliga organisationernas rättigheter gör det ostraffat, medan fackliga organisationer straffas hårt för varje liten förseelse. De rapporterar fall av klart olagliga avskedanden av fackföreningsmedlemmar. Även om det finns exempel på att löntagare återinsätts i arbetet genom domstolsbeslut, har det funnits många fall där de avskedats på nytt, men inga rättsliga sanktioner har någonsin utdömts mot berörda arbetsgivare. Mål om återinsättande i tjänst tar i genomsnitt tre år, och många löntagare drar tillbaka sina krav av rädsla för utpressning.

## Fackföreningsavgifter hålls inne, tillgångar blockeras etc.

Arbetsgivare vägrar ofta överföra fackföreningsavgifter som dragits på de anställdas löner till fackliga konton. Det har skett på flera olika företag, framför allt inom textilindustri, kemisk industri, varv, metall- och skogsföretag men också inom jordbruket, servicesektorn och på statliga myndigheter. Vissa företagsfackföreningar nekades lokaler att arbeta i. Det förekom att fackliga ledare nekades tillträde till arbetsplatser och arbetsgivare vägrade tillhandahålla andra förmåner som anges i lagstiftningen.

## ■ KRÄNKNINGAR ÅR 2005

### Bakgrund

Viktor Yushchenko, ledaren för den orangefärgade revolutionen avlade presidenteden i början av året. Yulia Tymoshenko, en annan av revolutionens ledare, utsågs till premiärminister men avsattes i september anklagad för korruption. Trots att de fackliga organisationerna hade höga förväntningar på de nya myndigheterna, uppfattades vissa reformer, som avskaffandet av den statliga kommittén för arbetarskydd, som ett bakslag. Problemen med obetalda löner fortsätter att vara mycket stora. Förslaget till 2006 års budget väckte oro i de fackliga leden eftersom en rad sociala förmåner skulle dras ner. Det ledde till en kollektiv konflikt mellan regeringen och de fackliga organisationerna. En facklig massdemonstration den 22 november fick parlamentet att avslå budgetförslaget och kräva att regeringen skulle ändra det med hänsyn till de sociala problemen.

### Fackföreningar behövs inte i skolan

En lokalavdelning av det oberoende lärarförbundet FTUES på den internationella skolan "Meridian" registrerades i början av året. Den 17 januari kallade rektor Rulikovski, de fackliga ledarna till sitt kontor och sade att det "inte behövdes några fackföreningar i skolan". Ordföranden för lokalavdelningen, O Maksimenko, ombads säga upp sig på grund av att han bildat avdelningen. Andra medlemmar hotades med avsked.

### Avskedanden och fysiska angrepp

Även andra problem rapporterades från skolor, framför allt vägran att förhandla om kollektivavtal eller samråda med facket i frågor som rörde medlemmarnas intressen. Tre medlemmar af FTUES avskedades olagligt under året från gymnasiet i staden Lviv, och två andra tvingades säga upp sig. Den lokala fackföreningsledaren, Galina Tsmotsj, kallades upprepade gånger till polisstationen och allmänna åklagarens kontor för att redogöra för sina fackliga aktiviteter. Konflikten på skolan Verkhnjaja Jablonjka i Lviv oblast, som orsakats av rektorns fientliga inställning till FTUES, blev så allvarlig att tio fackföreningsmedlemmar gick i hungerstrejk i november. En strejkande måste föras till sjukhus. Den lokala fackföreningsledaren Schramko, på skola nr 99 i Lviv misshandlades i november av biträdande direktören för Dublyany-skolan, där Schramkos fru arbetar och har ett fackligt uppdrag. Under tiden misshandlades en annan lokal fackföreningsledare, J. Turjansky på gymnasiet i Stry (Lviv oblast) av skolans rektor.

### Statens säkerhetstjänst tillrättavisar gruvarbetarförbund

Den 17 mars kallades ordföranden för det oberoende gruvarbetarförbundet NPGU:s fackförening i gruvan Novodonetskaya (ägd av det statliga företaget Dobropolye Coal) till gruvchefens kontor. Där möttes han av chefsingenjör Shakhranyk, och en agent från Ukrainas säkerhetstjänst, Gerasimchuk. Agenten anklagade ordföranden för sabotage och för att ha organiserat en vild strejk i mars (de anställda gick i verkligheten ut i strejk på grund av att löneutbetalningarna systematiskt släpade efter). Gruvledningen hotade också upplösa fackföreningen i gruvan.

### Antifacklig kampanj på Ukraine International Airlines

Medlemmar av kabinpersonalens fria fackförbund och det oberoende förbundet för ingenjörer och mekaniker på Ukraine International Airlines har rapporterat regelbunden diskriminering. De blir exempelvis hotade med avsked och tvingas hela tiden utföra uppgifter som inte ingår i deras arbetsbeskrivningar. Kabinpersonalens löner har sänkts, de fackliga organisationerna kontaktas inte när anställda måste arbeta övertid och organisationernas medlemmar nekades förmåner som andra anställda fick. Ordföranden för kabinpersonalens fria fackförbund, Y. Myrvoda, blev avstängd från den 1 februari till den 4 mars för att, efter ledningens beslut, genomgå en extra läkarundersökning. Ledningen sköt hela tiden upp undersökningen och sade samtidigt till de anställda att deras fackföreningsledare vägrade inställa sig på arbetet.

## Facklig ledare överfallen

Den 9 september försökte Chizhov, ordförande för det oberoende förbundet "För solidaritet", för elektrotekniska arbetare på transformatorfabriken i Zaporizhie, gå med fackliga handlingar till ledningens kontor. Han möttes av säkerhetsvakter och misshandlades och skadades. I stället för att straffa vakterna stämde arbetsgivaren Chizhov för ligistfasoner. Enligt centralorganisationen CFTU, som förbundet tillhör, utfärdade en domstol order om 15 dagars häktning av honom, på förfälskade bevis.

## UNGERN

FOLKMÄNGD: 9,9 milj.

HUVUDSTAD: Budapest

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Översynen av arbetsmarknadslagen sköts upp och restriktionerna för rätten till kollektiva förhandlingar fanns kvar. Fackliga organisationer rapporterade om vedergällning mot förtroendevalda som försökte bekämpa kränkningarna av löntagarnas rättigheter. Alltfler arbetsgivare låter bli att samråda med löntagarrepresentanterna, trots att de enligt lag är skyldiga att göra det.

## LAGSTIFTNINGEN

Den ungerska författningen och arbetsmarknadslagen erkänner förenings- och strejkrätten. 2002 års arbetsmarknadslag tvingar arbetsgivare att efter skriftlig begäran från den anställde göra löneavdrag för fackföreningsavgiften och överföra den till berörd fackförening. Lagen ger också fackligt förtroendevalda rätt till ledighet.

### Höga hinder för kollektiva förhandlingar

Kollektiva förhandlingar är tillåtna på företags- och branschnivå. Artikel 33 i arbetsmarknadslagen kräver emellertid att organisationerna ska representera 65 procent (var och en) eller 50 procent (tillsammans) av de anställda för att kunna förhandla om kollektivavtal. Det kravet går längre än ILO:s normer. När en facklig organisation bildats är arbetsgivaren och fackföreningen skyldiga att samarbeta. Enligt en särskild lag får statstjänstemän förhandla om arbetsvillkor men det slutliga beslutet om lönehöjningar i statsförvaltningen fattas av parlamentet.

Nya kriterier på medlemstal och erkännande i offentlig sektor

Ny lagstiftning som trädde i kraft i januari anger nya regler för medlemstal i offentlig sektor och de har inget samband med resultat i val till företagsråd. I offentlig sektor måste en enskild fackförening eller flera tillsammans organisera minst 25 procent av arbetsstyrkan för att få sluta kollektivavtal. Den nya lagen ändrade också reglerna för erkännande av fackliga organisationer på alla nivåer.

### Översyn av arbetsmarknadslagarna

De fackliga organisationerna har tryckt på för att få till stånd en omfattande översyn av arbetsmarknadslagarna med bl.a. ett allmänt system för sektoriella kollektivavtal. År 2004 tillsatte regeringen en kommitté för översynen och lade fram en första sammanfattande rapport under året. Syftet var att översynen skulle slutföras så snabbt som möjligt.

Regeringen levde inte upp till sitt löfte om förhandlingar om mindre förändringar av de nuvarande lagarna som de fackliga organisationerna anser nödvändiga. Detta berodde främst på motstånd från arbetsgivarnas organisationer.

Rätt till samråd

Ändringar av arbetsmarknadslagarna om rätten till information och samråd antogs i mars, vilket innebär att facken har rätt till information och samråd också på arbetsplatser där det inte finns några företagsråd. Den nya lagen innehåller också mer konkreta föreskrifter om löntagarrepresentanters skydd mot avsked.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Svagheter i systemet

Centralorganisationer i landet noterar att det är alldeles för lätt för arbetsgivarna att komma undan med kränkningar. Löntagarna vill inte gärna söka gottgörelse för kränkningar både på grund av att de inte känner till sina rättigheter och därför att de känner sig försvarslösa på arbetsplatserna. Två centralorganisationer, MSZOSZ och LIGA, rapporterade att de under år 2004 fått många klagomål på det otillräckliga skyddet för fackligt förtroendevalda. Arbetsgivare struntar ofta i att få de fackliga konfederationernas medgivande (som de enligt lag måste ha) för avskedanden och förflyttningar. Även om osakliga avskedanden i många fall överklagats med framgång är sådana mål sällsynta. I år har antalet arbetsinspektörer ökat, på de fackliga organisationernas initiativ. Reglerna för inspektioner har skärpts och facken fick rätt att bevaka inspektionerna.

## Vantolkning av strejklagen

De fackliga organisationerna meddelade att strejkrätten kränkts efter domstolarnas tolkning av strejklagen. Lagen klassar en strejk som olaglig om "den utlysts under gällande kollektivavtal, för att ändra innehållet i det avtalet". Detta har utvidgats till att i praktiken gälla strejker som rör förnyelse av kollektivavtal.

## Rätten till samråd respekteras inte

Oavsett lagändringarna som förstärker rätten till samråd måste fackföreningar och företagsråd i praktiken ofta gå till domstol för att kunna utnyttja den. Flera företag som höll på att omstruktureras eller privatiseras, inte minst Budapests flygplats och de ungerska järnvägarna, lät bli att samråda med löntagarnas representanter om förändringarna. På Budapests flygplats medförde bristen på samråd till att en dom i arbetsdomstolen (som bekräftades vid överklagandet i oktober) ogiltigförklarade privatiseringsprocessen. Anbudsinfordran för privatiseringen måste därför göras om.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

I juni blev Laszlo Solyom Ungerns president efter stöd från oppositionen. De politiska partierna började förbereda de allmänna och kommunala valen våren 2006. Under tiden förblev informell sysselsättning, inklusive svartarbete och tillämpningen av civila avtal för att dölja anställningsförhållanden, ett allvarligt problem. I april aviserade regeringen starten av det så kallade "småskaliga reformprogrammet i 100 steg". Ett av målen är att krympa den informella ekonomin. I november enades det trepartssammansatta förlikningsrådet om nya minimilöner som tillgodosåg fackens mål att höja den absoluta minimilönen över existensminimum.

### Diskriminerande förflyttning av fackliga ombud

Tre kvinnliga ombudsmän från handelsanställdas förbund KASZ, som arbetade i ett av varuhusen i den ungerska kedjan AUCHAN, förflyttades efter ensidigt beslut av ledningen till olika delar av samma varuhus när arbetsgivaren fick kännedom om deras fackliga engagemang. Följden blev att en av dem fick uppgifter som var mer fysiskt krävande och en annan upptäckte att hon inte hade nödvändiga kvalifikationer för de nya uppgifterna eftersom hon flyttades till slakteriet, där det krävdes speciella färdigheter och friskintyg. Alla tre bad KASZ och rättshjälpsbyrå. Domstolen i första instans avvisade målet men appellationsdomstolen beslutade att sådana förflyttningar inte kan ske utan den anställdes medgivande och återinsatte alla tre på deras tidigare arbeten.

### Personalnedskärningar för att få bort förtroendevalda

Ledningen för ICN Hungary Ltd:s fabrik i Tiszavasvár brukade åberopa behovet av personalnedskärningar som förevändning för att stoppa facklig verksamhet. Flera fackföreningsmedlemmar friställdes, bland dem den lokala fackföreningens sekreterare och kontoristen som arbetade på fackföreningens kontor (hon hade ledigt från sina normala uppgifter för fackligt arbete på heltid). Eftersom lagstiftningen ger fackföreningar vetorätt mot sådana avskedanden tvingades arbetsgivaren behålla sekreteraren, men begärde att domstolen skulle tillåta att kontoristen avskedades. Domstolarna i både första och andra instans fann att skälet till avskedandet var att stoppa facklig verksamhet. Arbetsgivaren framhärdat emellertid och tog målet till Högsta domstolen. När detta skrivs hade det inte avgjorts.

### Fackförening angripen för rapport till arbetsinspektionen

När kemiarbetarförbundets lokalavdelning på Motim Mikoround Kft underrättade arbetsinspektionen om brott mot arbetstidslagen (som anger 36 timmars arbetsvecka inom vissa delar av kemiindustrin, medan arbetsgivaren införde 40-timmarsvecka) beslutade ledningen göra livet så surt som möjligt för facket. Man började beskylla fackföreningen för alla problem som uppstod på arbetsplatsen och de anställda ombads lämna in nya skriftliga anmälningar om avdrag av fackföreningsavgifterna. Många kände sig pressade av detta och majoriteten av de anställda vågade inte kännas vid sitt medlemskap och förnyade därför inte sina anmälningar.

Arbetsgivaren försökte sedan göra sig av med fackliga ledare. Han hotade avskeda dem om de inte gick med på ändringar av sina anställningsavtal som skulle göra det omöjligt för dem att fullgöra sina fackliga uppgifter. Fackföreningens ordförande sade upp sig. Viceordföranden vägrade göra det och gick inte heller med på att ändra sitt anställningsavtal. När detta skrivs hade arbetsgivaren begärt domstolstillstånd för att avskeda honom.

### Antifackliga avskedanden

Fyra medlemmar av företagsrådet – några av dem funktionärer i fackföreningen som tillhörde den demokratiska konfederationen LIGA – avskedades i september av Pétfürdő Nitrogen Works Co. Ltd, ett stort företag som producerar kemiska gödningsmedel. Avskedandena följde på en konflikt år 2004 då företagsrådet vann en domstolsprocess som ifrågasatte företagets olagliga försäljning av ett bostadshus för anställda, en skola och en utomhusbassäng. Enligt lag ska en sådan försäljning beslutas gemensamt och godkännas av företagsrådet, men i detta fall hade arbetsgivaren agerat på egen hand. Löntagarnas representanter sparkades för att de "avslöjat" domstolsbeslutet i första instans för tilltänkta köpare, trots att beslutet var offentlig handling.

### Mellanhänder används för att undvika samråd med facken

När det statliga PARÁD-KRISTÁLY Manufaktúra Rt skulle privatiseras tillfrågades varken fackföreningen eller företagsrådet, vilket stred mot lagstiftningen. Företagsrådet lämnade in en anmälan som godkändes av domstol i första instans, men till slut avskrevs av distriktsdomstolen i Heves. En liknande händelse inträffade i en annan fabrik, ST Glass Öblösüveggyártó Rt, där såväl första som andra instans (distriktsdomstolen i Nógoráds län som behandlade överklagandet) avskrev ärendet.

Byggnadsarbetareförbundet var bekymrat över dessa beslut därför att motiveringen var att företagen inte varit direkt statligt ägda eftersom det funnits flera andra företag som mellanled. Konsekvensen blev därför att varken arbetsgivaren eller myndigheten för privatisering och statlig egendom hade något ansvar i förhållande till fackföreningar eller företagsråd.

### Ungerska järnvägarna – historien rullar vidare

Det ungerska järnvägsföretaget MÁV Rt har under de senaste två åren nämnts i översikterna över kränkningar av fackliga rättigheter och fortsatte med sina antifackliga metoder. Under år 2005 förklarade Högsta domstolen att beslutet år 2003 som förklarade 20 procent av de anställda övertaliga, utan samråd med facket, var olagligt. Företaget bröt emellertid mot samrådsskyldigheten vid tre tillfällen, inklusive i samband med att avdelningen för godstransporter skulle läggas ut på underentreprenad, vilket skulle påverka över 3 000 anställda. Facket tvingades gå till domstol med samtliga tre fall. MÁV Hotels Rt, som skapades med hjälp av tillgångarna i MÁV Rt, beslutade ensidigt att avbryta kollektivavtalet som omfattat de anställda innan verksamhet övertogs och att tillämpa avtalet för catering- och hotellindustri från den 1 januari.

## VITRYSSLAND

FOLKMÄNGD: 9,8 milj.

HUVUDSTAD: MINSK

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Under året gjorde regeringen Lukashenko sig förtjänt av sitt rykte som Europas sista diktatur och antog en lag som gör det straffbart att "förtala republiken Vitryssland" (exempelvis genom att lämna bevismaterial till ILO). Regeringens avsikt att använda centralorganisationen FPB som redskap framstod lika tydligt som alltid, och lagar antogs som gav myndigheterna rätt att efter behag upplösa fackliga organisationer. Nya trösklar för medlemskap gör det omöjligt för alla organisationer utanför FPB att delta i nationell trepartsdialog. Fristående fackliga organisationer drabbades av ständiga ingripanden och hinder. Vid årets slut hade ingen av rekommendationerna från ILO:s utredningskommitté förverkligats.

### LAGSTIFTNINGEN

Författningen från år 1996 överförde all makt till landets president och gav honom rätt att utfärda dekret som fungerar som lagar. Tekniskt sett erkänner författningen löntagarnas rätt att bilda och gå med i fackliga organisationer, men både fackföreningslagen från januari 2000 och flera presidentdekret innehåller allvarliga kränkningar av de fackliga rättigheterna.

#### Registreringstvång

Dekret nr 2 från januari 1999 krävde att alla då registrerade fackliga organisationer på nationell, bransch- och företagsnivå skulle registreras på nytt. En organisation som inte registreras är förbjuden att bedriva verksamhet och måste upplösas. De långa och komplicerade procedurerna kräver att organisationerna anger den officiella adressen till sina huvudkontor. Det är ofta detsamma som arbetsplatsen och företagets lokaler. Ett brev från företagsledningen som bekräftar adressen måste i regel bifogas, vilket gör organisationerna helt beroende av företagarnas goda vilja. Fackliga ledares hemadresser får inte anges som organisationens officiella säte.

Registreringen måste godkännas av registreringskommissionen och det finns ingen insyn i dess sammansättning och arbetsmetoder. Kommissionen innehåller inga fackliga representanter, utan leds av den biträdande chefen för presidentens kansli och representanter för säkerhetstjänsterna finns med i den.

ILO:s undersökningskommitté år 2004 ansåg att dekret nr 2 borde ändras så att hindren för registrering togs bort. Registreringskommissionen borde upplösas och fackliga organisationer borde registreras vare sig de kan ange en officiell adress eller inte.

Den 14 december 2005 utfärdade presidenten dekret nr 17, med ändring av dekret nr 2, men ingen av ändringarna förverkligade ILO:s rekommendationer. I stället angavs att dekretet inte gäller politiska partier och frivilligorganisationer (som nu omfattas av särskild lagstiftning). Faktum är att begränsningarna som anges i dekretet nu bara gäller fackliga organisationer.

#### Höga krav på minsta antal medlemmar

I samma dekret stipuleras krav på ett minsta antal medlemmar på nationell, bransch- och företagsnivå och kraven är så högt ställda att det är nästan omöjligt att bilda nya organisationer och befintliga organisationers ställning undergrävs. På nationell nivå krävs minst 500 grundare som representerar majoriteten av regionerna i Vitryssland. En namnlista måste skickas till Justitieministeriet.

### Obligatorisk upplösning av fackföreningar underlättas

Den 14 mars 2005 antog Justitieministeriet ändringar till förordning nr 22 som styr registreringen av fackföreningar, politiska partier och frivilligorganisationer. Ändringarna införde skäl för att ta bort (fackliga) organisationers organisatoriska strukturer från registret. Fackliga organisationsstrukturer eller, med andra ord, deras primära och territoriella strukturer, kan tas bort från registret genom ett enkelt beslut från registratören, utan något domstolsförfarande. Det kan ske om registratören skickar en skriftlig varning om att en facklig organisation eller dess struktur brutit mot lagen eller sina egna stadgar och om brottet inte rättas till inom en månad. Eftersom Vitrysslands lagstiftning inte är förenlig med ILO:s normer, tillåter ändringen att fackföreningar som bara vill använda sina rättigheter enligt internationella normer kan upplösas genom förvaltningsbeslut. Registratören kan också ta bort en facklig organisation ur registret om dess uppgifter inte längre stämmer, exempelvis om de förlorar sin adress och inte kan skaffa en ny.

Den 19 juli 2005 ändrades lagarna om frivilligorganisationer och ideella organisationer. De nya versionerna anger att en frivilligorganisation (inklusive fackföreningar) kan upplösas efter domstolsbeslut om de bryter mot lagen om aktiviteter med massdeltagande eller bestämmelserna om mottagande av utländskt ekonomiskt stöd.

### Upp till två års fängelse för klarspråk

Den 8 december 2005 antog parlamentets överhus "Ändringar av vissa av Vitrysslands lagar om skärpt ansvar för brott mot människor och allmän säkerhet". Lagförslaget hade lagts fram av president Lukashenko och var märkt "brådskande". Den nya lagen kompletterar strafflagen med nya brott, som "förtal av republiken Vitryssland", som straffas med häktning i upp till sex månader eller fängelse i upp till två år. "Förtal" betyder avsiktligt överlämnande av felaktiga uppgifter om landets politiska, sociala och ekonomiska förhållanden till främmande stater eller utländska eller internationella organisationer. Stepan Sukhorenko, ordförande för den nationella säkerhetskommittén som presenterade lagförslaget för parlamentet, förklarade att det brottet införts för att man skulle kunna ingripa mot ärekränkande uttalanden, som information som vissa fackligt aktiva lämnat och som ledde till ett "sex månaders ultimatum" från ILO.

### Kraftigt begränsad strejkrätt

Arbetsmarknadslagstiftningen från januari 2000 innehåller kraftiga begränsningar av strejkrätten. För det första föreskrivs en ytterst komplicerad förlikningsprocedur som tar minst två månader. För det andra måste strejken genomföras inom tre månader efter det att förlikningen misslyckats. För det tredje kan presidenten skjuta upp en strejk i upp till tre månader, eller till och med ställa in den med hänvisningen till landets säkerhet, den allmänna ordningen och allmänhetens hälsa, eller om andras frihet och rättigheter hotas. Dessutom måste strejkens varaktighet anges i förväg och ett minimum av normal verksamhet måste garanteras under tiden. Strejkande får inte ta emot ekonomiskt stöd eller bidrag från utländska organisationer.

### Antifackliga dekret

Flera nya, antifackliga dekret infördes under år 2001. Presidentdekret nr 8 föreskriver strikta villkor för tillstånd att ta emot utländskt stöd till verksamhet inne i landet. Utländska bidrag måste registreras hos personalmyndigheten som lyder direkt under presidenten. Dekretet förbjuder användning av utländska bidrag för verksamhet som gäller val, omröstningar, möten, demonstrationer, strejkvakter och strejker, seminarier och propaganda. Organisationer som bryter mot detta riskerar att bli upplösta.

Den 28 november 2003 förstärkte president Lukashenko detta med dekret nr 24, enligt vilket inget utländskt bistånd utan tillstånd från myndigheterna får ges till frivilligorganisationer (som fackföreningar) för seminarier, möten, strejker, demonstrationer, strejkvakter etc. eller för spridning av information bland organisationernas medlemmar. Dekretet betraktades som ytterligare ett försök att isolera oberoende fackliga organisationer från syskonorganisationer utomlands och begränsa organisationernas förmåga att protestera mot fortsatta kränkningar av mänskliga och fackliga rättigheter i Vitryssland.

Den 17 augusti 2005 utfärdade president Lukashenko förordning nr 460 som ändrade förordningen med samma nummer "om internationellt tekniskt bistånd till Vitryssland" från år 2003. Den nya versionen införde ytterligare byråkratiska procedurer för det civila samhället, inklusive fackföreningar. Kostnadsfria seminarier, konferenser och andra offentliga debatter betraktas nu som internationellt tekniskt bistånd och organisatörerna måste lämna rapporter om organisering och genomförande av dem till regeringens kommitté för internationellt tekniskt bistånd. Arrangemangen måste också registreras hos finansministeriet för att inte vara olagliga.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Utredning finner Vitryssland skyldigt till allvarliga kränkningar

I början av år 2004 granskades Vitryssland av ILO:s utredningskommitté (ILO:s starkaste redskap för upprätthållande av konventioner). Kommittén bestod av tre ledande experter på internationell rätt. Den inledde sitt arbete i januari 2004 med möten med myndigheter och fackliga offer för kränkningar och genomförde formella utfrågningar av vittnen. I juli samma år fastställde kommittén sin rapport (publicerad i oktober 2004) som bortom alla tvivel bevisade flagranta kränkningar av fackliga rättigheter i Vitryssland. Kommittén antog elva rekommendationer som syftade till att få nationell lagstiftning och praxis att överensstämma med internationella normer. Åtta av rekommendationerna skulle förverkligas före den 1 juni 2005.



## Regeringskontroll

President Lukashenko tycks vilja återvända till sovjettiden då fackliga organisationer var ”statens stöttepelare” och kontrollerades av partiet, eller snarare av presidentkansliet som nu utövar de befogenheter som tidigare låg hos partiet.

Presidentens tal till FPB:s kongress den 20 september 2005 illustrerar förhållandet mellan staten och den största fackliga organisationen. Han sade ”Jag har redan talat om hur jag reagerar på många saker. Och om presidenten säger så, måste ni arbeta i den riktningen. Men snälla ni, tyck inte att jag utövar påtryckningar på er ... Jag är överkänslig mot att kallas diktator”. Efter kongressen tog FPB fram en ”tillämpningsplan”.

## Rättigheter förtrycks

Regeringen skyr inga medel för att slå ner fackföreningars protester och motstånd mot de dagliga kränkningarna av mänskliga och fackliga rättigheter. Regeringen försöker inte bara isolera dessa organisationer på nationell nivå, utan försöker också ta bort de stödmekanismer som etablerats genom många års bistånd och göra internationellt stöd till brottsliga handlingar. Ledare för oberoende fackföreningar, i synnerhet ledaren för Belarussian Congress of Democratic Trade Unions (BKDP), Alexander Yaroshuk, drabbas av förföljelse i massmedierna som till största delen är regeringskontrollerade.

Löntagare avskräcks aktivt från att gå med i oberoende fackliga organisationer. De som ändå gör det utsätts på arbetsplatserna för ständiga påtryckningar för att gå ur för att inte förlora arbetet. Uppskattningsvis 90 procent av alla löntagare är anställda på visstidskontrakt, ofta för kort tid. I praktiken används systemet för att tvinga löntagare att lämna fristående fackföreningar.

Medlemmar av dessa organisationer har gripts för att de spridit fackligt informationsmaterial, deras material har konfiskerats och de har nekats tillträde till arbetsplatserna.

## Krav på registrering används mot oberoende fackföreningar

Det lagstadgade kravet på att företagsledningen skriftligt ska bekräfta en organisations officiella adress används mot oberoende organisationer. Deras ansökan om adress avslås ofta under skrattretande förövändningar. Flera fackföreningar som tillhör BKDP och Vitrysslands förbund för anställda i inom elektronikbranschen (REP) kunde inte registreras under året.

## Inget reellt skydd för löntagare

2004 års ILO:s utredningskommission ansåg att det var viktigt att särskilt kommentera regeringens påståenden om att lagstiftningen gav tillräckligt skydd mot inblandning, facklig diskriminering och andra kränkningar av de fackliga rättigheterna, och om att alla organisationer kunde vända sig till domstolarna. Kommissionen höll inte med om det. ”Sedan vi studerat fall som dessa organisationer flera gånger gått till domstol med, och den uppenbara brist på hänsyn som tagits till omständigheterna i de fallen och till det uppenbart systematiska sätt som fallen avslagits på, tvingas kommissionen ifrågasätta om möjligheten att vända sig till domstolarna under dessa förhållanden verkligen är en ändamålsenlig väg till rättelse när fackliga rättigheter kränkts”. Kommissionen drog likaså slutsatsen att åklagarämbetet ”fullständigt ignorerade eller rutinmässigt avfärdade” de kränkningar som anmäldes.

## Systematisk inblandning

ILO-kommissionen drog också ”den oundvikliga slutsatsen att fackföreningsrörelsen har utsatts, och fortsätter att utsättas för betydande inblandning från regeringsmyndigheters sida”. Den sade också att ”ingripandena har lett till att en av de allra viktigaste förutsättningarna för föreningsfrihet undergrävs, nämligen fackliga organisationers självständighet”. Kommissionen uppmanade regeringen att snarast genomföra opartiska utredningar av alla ingripanden, men det har den inte gjort. Fackliga organisationer som söker stöd från myndigheterna får bara formalistiska svar. Dessutom har regeringsinblandningen sedan EG-kommissionen fann att Vitryssland var skyldigt till allvarliga kränkningar av de fackliga rättigheterna, ett beslut som troligen kommer att påverka landets handelsutbyte.

## Social dialog

På statlig nivå fortsätter regeringen att utestänga BKDP från det trepartssammansatta nationella rådet för arbetsmarknads- och sociala frågor. ILO:s utredningskommission uppmanade regeringen att snarast, och med omedelbar verkan, garantera BKDP en plats i rådet. Regeringen har dock aldrig bjudit in BKDP trots att FPB skickade inofficiella inbjudningar till BKDP och andra fristående fackliga organisationer. Den 28 november 2005 ändrades det nationella rådets arbetsordning, på FPB:s begäran. Nu betraktas bara fackliga organisationer med minst 50 000 medlemmar som representativa i fråga om det nationella rådet. Det innebär att varken BKDP eller andra organisationer utanför FPB är tillräckligt stora för att få plats i rådet och de får därför inte delta i trepartsdialogen.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Den 17 augusti fann EG-kommissionen att Vitryssland var skyldigt till mängder av kränkningar av de fackliga rättigheterna och att kommissionen, om kränkningarna inte undanröjdes inom sex månader, skulle uppmana Europarådet att dra in Vitrysslands handelsförmåner – ett beslut med omfattande konsekvenser för landets handelsutbyte. I november beklagade ILO:s kommitté för föreningsfrihet, som svarade för uppföljning av beslutet – att regeringen inte vidtog några konkreta och påtagliga åtgärder för att verkställa rekommendationerna från ILO:s utredningskommission. När detta skrivs har inga positiva förändringar syns till.

## Flagrant favorisering

Det regeringskontrollerade FPB har fått extraordinära förmåner som inga andra fackliga organisationer har. Den 19 juli utfärdade president Lukashenko förordning nr. 327 som gav FPB:s tekniska inspektion rätt att kontrollera tillämpningen av arbetsmarknadslagarna på alla arbetsplatser oavsett om det finns FPB-medlemmar där eller inte. Beslut 119 från arbets- och socialministern utfärdades efter förordningen och gav FPB rätt att se till att lönerna betalas ut i tid på alla arbetsplatser.

Den 26 oktober utfärdade president Lukashenko förordning nr. 503 som gav FPB och dess medlemsorganisationer rätt att kostnadsfritt utnyttja statligt ägda anläggningar. Det betyder att alla FPB:s fackföreningar genom kollektivavtal har tillgång till lokaler för sina aktiviteter och möten, bibliotek och hobbyaktiviteter. BKDP måste hyra lokaler till marknadspriser och BKDP-organisationer på företagsnivå har svårt att hyra lokaler från arbetsgivaren också på affärsmässiga grunder. Den 13 december, till exempel, fick BKDP:s metallfackförening på Lyos Unitary Enterprise i Orsha-distriktet en skrivelse från arbetsgivaren som meddelade att de kunde hyra lokaler på affärsmässiga grunder om de fick tillstånd från Informations- och kommunikationsministeriet.

## Presidenten kräver ett slut på facklig pluralism

Den 20 september höll president Lukashenko ett långt tal på FPB:s femte kongress och tog upp en rad frågor. Han konstaterade att det fanns problem i landets olje- och kemiska industrier och hävdade att de berodde på att det på vissa företag fanns flera fackföreningar. Han bad rent ut FPB:s ordförande Kozik, att "göra slut på den här situationen" eftersom "en facklig organisation räcker för oss". Presidenten uppmanade FPB att meddela honom om de misslyckades att upprätta ett enorganisationssystem och utlovade "hjälp".

## Facklig kongress försåras

Medan FPB:s kongress fick presidentens "rekommendationer", mötte BKDP stora svårigheter när de skulle organisera sin kongress. Flera hotell som tillfrågades om hyra av möteslokaler skulle bara godkänna BKDP om förhyrningen godkändes av kommunstyrelsen i Minsk. BKDP tvingades uppskjuta kongressen flera gånger och övervägde till och med att hålla den utomlands. Den genomfördes till slut i Minsk den 15 november.

## Facklig tidning förbjuden

Veckotidningen Solidarnost har kommit ut sedan år 1991, som medlemstidning för det fristående förbundet Belarusian Independent Trade Union of Mining, Chemistry, Oil Processing, Energy, Transport and Allied Workers. Tidningen publicerades utanför Vitryssland och var tillgänglig för prenumeranter och hos tidningsförsäljare. Den 28 november sade Minskoblsouzpechat upp prenumerationsöverenskommelsen. Kort därefter vägrade de två statliga distributionsmonopolen Belsouzpechat och Minskblsouzpechat ta emot tidningen för försäljning under år 2006. Inga motiveringar till besluten lämnades. I december vägrade BelPochta (det vitryska postverket) att ta med Solidarnost i sin prenumerationskatalog för första halvåret 2006 med motiveringen att det inte var lönsamt. Eftersom man inte längre hade några distributionskanaler tvingades förbundet att stoppa utgivningen i tryckt form från och med år 2006.

## Bötesstraff för spridning av fackliga broschyrer

Den 28 september blev fackföreningsmedlemmen Ivan Roman dömd till böter på 1 275 000 vitryska rubel (runt 586 US-dollar) – maximumstraff för verksamhet för en oregistrerad organisations räkning. Skälet till böterna från distriktsdomstolen i Lenindistriktet, Grodno, var att han spridit "Shaber", en nyhetsbulletin från REP (se nedan rörande REP:s registrering). I mars 2004 hade han blivit överfallen av ökända personer och dömdes sedan till böter för att ha agerat för en oregistrerad facklig organisations räkning.

## Fackförening vräkt från sitt kontor

Vitryssland fria centralorganisation SPB hade i elva år sitt kontor på gatan 24 Partisanskaya i Minsk och alltid betalat hyran punktligt. I slutet av april slöts ett nytt hyresavtal på tre månader men den 5 maj meddelade distriktets kommunala serviceorgan att SPB måste lämna lokalerna. SPB vägrade och ärendet togs till domstol. Den 9 augusti godkände den finansiella domstolen i Minsk vräkningen av den fackliga organisationen. Beslutet fattades inte bara utan att SPB var närvarande, utan SPB fick inte ens veta när domstolsförhandlingarna skulle äga rum. Domstolens presidium instämde i beslutet om omprövning och SPB har för närvarande inget kontor.

## Ingripanden

Strax efter EG-kommissionens beslut om Vitrysslands kränkningar av fackliga rättigheter inledde regeringen en utredning av BKDP:s struktur. Den 25 augusti krävde Justitieministeriet att BKDP inom två dagar skulle överlämna uppgifter om det totala antalet medlemmar och information om befintliga strukturer och deras storlek, trots att BKDP redan tidigare lämnat sådana uppgifter.

I september inledde Justitieministeriet och Riksåklagarämbetet sin utredning av BKDP:s medlem SPM (det fria metallarbetarförbundet). Biträdande justitieministern A. Simonov krävde att information om medlemskåren och strukturerna skulle lämnas på en särskild blankett. SPM skickade in blanketten den 14 oktober och visade att de hade fler än de 500 medlemmar som krävs för att få behålla statusen som landsomfattande förbund. Den 18 oktober svarade ministeriet emellertid att det enligt dess egen utredning bara fanns 219 SPM-medlemmar och att 29 av dem tillhörde en oregistrerad organisation. Förbundet ombads lämna uppgifter om medlemmarnas anställningar och bostadsort och bevisa att medlemsavgifterna hade betalats. Den 9 september begärde åklagarämbetet att SPM skulle lämna uppgifter om sina lokalorganisationer "på grund av den pågående inspektionen".

Den 4 oktober inspekterade företrädare för Grodnos stadsfullmäktiges styrelse den fackliga organisationen på GrodnoAzot, JSC. Den in-

går i det vitryska fria fackförbundet som är anslutet till BKDP. Myndigheterna granskade organisationens interna handlingar, medlemskort och dokument om betalning av medlemsavgifter.

### **Påtryckningar och avskedanden**

Regeringen lovade ILO att man skulle skicka ett brev till företagsledare och övertala dem om att inte utöva påtryckningar på fackföreningar och inte blanda sig i interna fackliga angelägenheter. När detta skrivs hade inget sådant brev skickats ut. Däremot kom det rapporter om nya fall av påtryckningar.

I början av året startade ledningen på vattenkraftverket Lukoml i staden Novolukomsk en kampanj mot medlemmarna av det vitryska fria fackförbundet. De anställda kallades en och en till ledningens kontor för att de skulle avsäga sig det fackliga medlemskapet. Medlemmar som vägrade hotades, liksom också deras familjer. Fem anställda lämnade fackförbundet innan massmedia och samhället ingrep. I december upprepades proceduren och flera andra tvingades lämna facket. En annan lokal fackföreningsledare, Vladimir Feoktistov från organisationen på Zaslavburovod JSC valdes för att dela ut den fackliga tidningen till anställda vid fabriksporten. Från juli till oktober försökte arbetsgivaren avskeda, stänga av eller döma ut disciplinstraff mot honom. V. Feoktistov är fortfarande anställd när detta skrivs.

I Lyos UP fick medlemmar av det fria metallarbetarförbundet veta att deras kontrakt inte skulle förnyas. Som svar gick 140 medlemmar med i den FPB-anslutna fackföreningen (och slutade betala medlemsavgifter till det fria förbundet), 30 avsåg sig medlemskapet men några av dem gick med igen, i hemlighet, sedan deras kontrakt förnyats. Tre anställda förlorade sina arbeten. En av dem hade bara sex månader kvar till sin pension.

Likaså i december, sade avdelningscheferna till medlemmar av REP-förbundet på en konstfiberfabrik i Mogilev att de måste lämna REP om de inte ville bli avskedade. Den lokala REP-ledaren på en fabrik för automationsinstallation i Grodny avskedades av påhittade skäl.

### **Facklig organisations existens kontrolleras**

I januari 2005 meddelade FPB på sin hemsida att REP-facket upphört. Informationen var gripen ur luften, men upprepades i nationell TV och radio. Ett brev från justitieministern till riksåklagaren kom strax därpå och innebar starten på en utredning av REP, dess strukturer och organisatoriska enheter, för att "kontrollera REP:s status som landsomfattande organisation". Inspektionen av REP:s strukturer och organisationer pågick mellan 29 april och 21 juni. Åklagaren skrev till REP för att meddela att förbundet förlorat sin status som landsomfattande organisation eftersom den inte hade tillräckligt många medlemmar för att vara vederbörligen registrerad. Den 25 augusti skickade Industriministeriet ett brev till REP och meddelade att förbundets kollektivavtal med ministeriet var ogiltigt.



# AFRIKA

Ett av de mest slående kännetecknen på kränkningarna i Afrika är regeringarnas oförmåga att respektera sina egna anställdas rättigheter. Den illustreras både av begränsningar för förenings-, förhandlings- och strejkrätt som finns i lagstiftningen och förtrycket som utövas i praktiken. Inga föreningar tilläts bland offentliganställda i Lesotho eller statstjänstemän i Eritrea, Etiopien och Gambia. Ett annat kännetecken är de hårda begränsningarna i lagarna om strejkrätten för såväl offentlig som privat sektor. I många fall är det i realiteten omöjligt att genomföra en laglig strejk och strejker möts oftast med våldsamt förtryck; i tre fall med dödsfall som följd.

I Etiopien gäller förbudet mot fackföreningar också offentliganställda lärare och det etiopiska lärarförbundet Ethiopian Teachers' Association (ETA) utsattes för fortsatta trakasserier. Nio ETA-medlemmar greps och två misshandlades svårt efter ett möte då man skulle diskutera Världslärardagen. Vid ett annat tillfälle genomfördes förbundets kontor, många greps och två ledare åtalades för högförräderi.

I Botswana anmälde flera ledare för kommunalanställdas förbund att säkerhetsstyrkorna spionerade på dem, bland annat genom telefonavlyssning. Lärarförbundets ordförande fick hembesök av den militära underrättelsetjänsten. Ordföranden för statstjänstemännens samorganisation i Demokratiska Republiken Kongo greps efter en lönekonflikt och fick tillbringa en månad i fängelse.

Strejker slogs i regel ner med våld. I exempelvis Sydafrika använde polisen elpistoler, gummikulor och tårgas mot löntagare och protester. Femton lastbilschaufförer sårades av gummikulor när polisen besköt en demonstration som chaufförerna utlyst till stöd för högre lön. Fyra andra chaufförer sårades när säkerhetsvakter sköt mot demonstranter under en strejk på ett åkeri. När säkerhetsvakter använde tårgas och körde en bil mot strejkande metallarbetare blev sju fackföreningsmedlemmar skadade – en så allvarligt att han måste läggas in på sjukhus. I Marocko sårades tio fackföreningsmedlemmar, några allvarligt, när polisen slog till mot en sittstrejk och tunisiska strejkande på en textilfabrik misshandlades av ligister som ledningen hyrt in.

Löntagare dödades vid minst tre tillfällen på grund av strejk. I Sydafrika i april dödades två och en blev svårt skadad på MCE Engineering när arbetsgivaren besköt dem under en lönekonflikt. I september öppnade säkerhetsvakter eld mot strejkande lantarbetare från Kenhym Estates. En arbetare dödades och fyra skadades. Samma månad möttes strejkande minibussförare och lastbilschaufförer i Djibouti av tårgas och kulor när de demonstrerade. En medlem av förarnas fackförening dödades och många blev svårt sårade. De protesterade mot att medlemmar tidigare gripits och misshandlats för att ha deltagit i strejken.

Djibouti kännetecknades inte bara av våldet mot förarna utan också av det hårda förtrycket av en hamnarbetarstrejk. 170 löntagare greps och 70 sparkades. De fackliga rättigheterna i landet fortsatte att försämrats och vid slutet av året antogs en ny arbetsmarknadslagstiftning som begränsar rättigheterna ytterligare. En artikel ger möjlighet till avstängning av anställda som åtar sig fackliga uppdrag.

Förhållandena för fackliga organisationer i Nigeria är fortsatt svåra. Ledare för centralorganisationen Nigeria Labour Congress trakasserades även under år 2005. Generalsekreteraren John Odahs pass beslagtogs när han försökte gå ombord på ett flyg till Schweiz där han skulle delta i ILO-konferensen. Inom oljeindustrin sparkades 170 anställda när de krävde bättre villkor och ledningen för ett oljebolningsföretag uppmanade beväpnad polis att angripa strejkande arbetare. Regeringen införde också ny lagstiftning som begränsar strejkrätten ytterligare och förbjuder strejker i en lång rad verksamheter som klassas som oumbärliga.

Centralorganisationen Zimbabwe Confederation of Trade Unions drabbades av fortsatt förtryck och kom, som vanligt, med en lång lista på kränkningar. Ordföranden, generalsekreteraren och sekreteraren för kvinnornas rådgivande kommitté hotades till livet. Flera ledare angreps fysiskt och många greps. ZCTU:s kontor utsattes för razzior och ZCTU-möten och evenemang avbröts av provokatörer. En ledare för lärarförbundet torterades och anställda inom telekomsektorn, som protesterade mot orättvisa avskedanden efter en strejk, blev misshandlade.

Avslutningsvis finns fortfarande inga förbättringar att rapportera från Sudan, där den enda centralorganisationen kontrolleras av regeringen och all fristående facklig verksamhet är förbjuden. Förhållandena är desamma i Egypten och Libyen, där man inte tillåter några oberoende organisationer utanför de statsstyrda centralorganisationerna.

## ALGERIET

FOLKMÄNGD: 32,9 milj.

HUVUDSTAD: Alger

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Föreningsfriheten åsidosätts ofta i den offentliga sektorn och likaså i den privata, där arbetare utsätts för många kränkningar. Lärarna startade en hård kamp med myndigheterna för att försvara sin strejkrätt.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfrihet – med begränsningar

Löntagarna har rätt att bilda fackföreningar men måste först få regeringstillstånd innan föreningarna kan fungera lagligt. Lagstiftningen förbjuder organisationerna att vara med i politiska partier och ta emot utländskt stöd. För att registreras måste organisationerna skicka ett meddelande om att de bildats till regeringen och de ska godkännas officiellt inom 30 dagar.

En fackförening måste organisera minst 20 procent av de anställda på ett företag för att kunna erkännas som representativ.

Domstolarna har befogenhet att upplösa organisationer som ägnar sig åt olaglig verksamhet.

#### Begränsad strejkrätt

Strejkrätten är inskriven i författningen. För att utlysa en strejk krävs enligt lag en sluten omröstning som alla anställda kan delta i och strejken måste varslas en vecka i förväg. Det krävs också att ett minimum av tjänster upprätthålls för att produktionen och människors och varors säkerhet inte ska skadas.

Regeringen kan förbjuda en strejk som riskerar att skapa allvarlig ekonomisk kris. Under strejker i den offentliga tjänstesektorn måste ett minimum av verksamhet upprätthållas. I enlighet med undantagstillståndet (från år 1992) kan alla åtgärder som syftar till att antingen hindra verksamhet hos enheter som utför offentliga tjänster eller trafiken och rörelsefriheten på offentliga platser, betraktas som omstörtande verksamhet eller terroristhandlingar. Sådana kan bestraffas med upp till 20 års fängelse.

#### Kollektiva förhandlingar erkänns

Rätten till kollektiva förhandlingar är inskriven i lag för alla officiellt erkända organisationer. Det råder också förbud mot arbetsgivares diskriminering av fackföreningsmedlemmar.

#### Frizoner

Åtgärder för att upprätta frizoner i landet pågår.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Organisering försvåras i offentlig sektor

SNAPAP meddelar att medlemmarna regelbundet trakasseras och förföljs. Regeringen har motsatt sig två ansökningar om bildande av en nationell konfederation. Den har också förhindrat bildandet av fackföreningar på arbetsplatserna, särskilt på sjukhus. Facklig organisering har också förhindrats med hjälp av sanktioner, hotelser och avskedanden i kommunerna, inom vattenförsörjningen, allmännyttig verksamhet samt i tullen och inom civilförsvaret. Medlemsförbund har också ofta hindrats från att hålla medlemsmöten.

Myndigheterna undviker ibland att registrera andra organisationer genom att helt enkelt vägra erkänna att de fått några ansökningar om registrering.

De mindre, fristående fackliga organisationerna har problem därför att de vanligen inte företräder över 20 procent av alla anställda på ett företag.

Eftersom tidsbegränsade anställningar håller på att bli regel i offentlig sektor blir det svårare att gå med i facket.

Brist på organisering i offentlig sektor och den informella ekonomin

Såväl den privata sektorn som den informella ekonomin har vuxit betydligt, som en följd av den liberala politik som förs för närvarande. Den betyder att arbetsvillkoren hela tiden försämras, att arbetsmarknadslagarna inte tillämpas och att anställda saknar sociala förmåner och fackliga rättigheter. Många privata företag kan i praktiken se sig som undantagna från arbetsmarknadslagarna och fria att enbart tänka på den kortsiktiga vinst de kan göra på sina anställdas arbete. Arbetsgivare låter ofta bli att registrera alla sina anställda och berövar dem därmed alla de rättigheter de skulle ha. Sådana anställda har ingen minimilön, inget socialförsäkringsskydd och inga pensioner. Inom textilindustrin, där de flesta anställda är kvinnor, är denna brist på trygghet ett hinder för organisering av fackföreningar eftersom de anställda är rädda för att få sparken om de går med.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Rättsprocessen från 2004 mot SNAPAP-medlemmar fortsätter

I januari 2004 greps följande fackföreningsmedlemmar på universitetssjukhuset (Centre Hospitalier Universitaire, CHU) i Oran: Mohamed Bouraada, Bachir El Himer, Abderahim Aid, Rabia Amour Aissa, Emir Abdelkader Chaib Draa och Mohamed Seghir Benkhalfa. De första två, som är generalsekreterare respektive aktiv i SNAPAP:s vårdförbund (Union nationale de santé et de la population, UNSP), anklagades för att ha förolämpat sjukhuschefen och hotat honom till livet. År 2005 meddelades att sjukhuschefen till sist beslutat att inte fullfölja sina anklagelser och ärendet lades ner.

### USTO-lärare hindrade från att strejka

I slutet av maj gick lärare på vetenskaps- och tekniska universitetet i Oran (USTO) i strejk för att försöka få igenom en lång rad krav. Under konflikten, som pågick i två veckor, startade USTO:s rektor tre förenklade rättsliga ärenden mot CNES-USTO (högskolelärarförbundet Conseil national des enseignants du supérieurs avdelning på universitetet) för den olagliga strejken. Domstolen beslutade i samtliga fall att strejken var olaglig men CNES-USTO lade tre olika strejksvarsel. Lärarna var fast beslutna att få sina rättigheter respekterade och bestämde sig för att inte genomföra examina och studenterna vägrade delta i dem så länge konflikten inte fått en positiv lösning. Till slut gick USTO:s administration med på att inleda förhandlingar i enlighet med sociallagstiftningen. När vissa av lärarnas krav snabbt accepterades kunde strejken ställas in.

### Rättsliga trakasserier mot strejkande lärare från ESBA

Den 12 juni gick lärare från konsthögskolan (ESBA) i strejk till stöd för en lång lista med krav. Majoriteten av medlemmarna i CNES-ESBA (Conseil national des enseignants du supérieure) röstade för strejken i en sluten omröstning. Den gjordes i närvaro av en ESBA-chef som också satte sitt namn under rapporten från omröstningen. Trots att CNES-ESBA hade följt föreskrivna regler stämde skolans förvaltning i slutet av juni förbundet i ett förenklat förfarande i förvaltningsdomstol för att de genomfört en olaglig strejk. Domstolen förklarade att den inte var behörig att avgöra målet. Trots det fortsatte de rättsliga trakasserierna när ESBA:s ledning överklagade till statsrådet som till slut, den 13 september, avvisade anklagelserna och bekräftade förvaltningsdomstolens beslut.

## ANGOLA

FOLKMÄNGD: 14,5 milj.

HUVUDSTAD: Luanda

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Trots att lagstiftningen ger fackliga organisationer rätt att verka och förbjuder diskriminering av fackföreningsmedlemmar, upprätthålls inte alltid detta. Regeringen kontrollerar indirekt centralorganisationen Union of Angolan Workers och fristående fackföreningars verksamhet begränsas.

## ■ LAGSTIFTNINGEN

### Regeringsgodkännande krävs

Enligt författningen har löntagarna rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar, men regeringens godkännande krävs. Fackliga organisationer har rätt att ansluta sig till internationella organisationer.

### Begränsad strejkrätt

Strejkrätten är erkänd, men strikt reglerad. Lagstiftningen innehåller inga effektiva åtgärder för att hindra arbetsgivare att straffa strejkande och regeringen kan under olika förevändningar tvinga dem återgå till arbetet. Lagen förbjuder strejk inom de väpnade styrkorna och polisen, på fängelserna och brandkåren.

Kollektiva förhandlingar tillåts enligt lag och det är förbjudet att diskriminera fackföreningsmedlemmar.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Rättigheter respekteras inte

I praktiken innebär den framväxande demokratiseringsprocessen och restriktionerna av de medborgerliga rättigheterna som fortfarande gäller efter inbördeskriget, att det är svårt för fackliga organisationer att hävda sina rättigheter och bedriva verksamhet som inte godkänns av regeringen.

### Mötesrätten begränsad i praktiken

Trots att mötesrätten är inskriven i författningen har regeringen begränsat den i praktiken. Även om myndigheterna rutinmässigt godkänner ansökningar för regeringsvänliga möten beviljas sällan ansökningar om protestmöten och fackliga demonstrationer faller inom den kategorin.

### Diskriminering

Regeringen kontrollerar indirekt National Union of Angolan Workers (UNTA) och flera UNTA-ledare upprätthåller fortfarande nära kontakter med regeringspartiet MPLA. De oberoende centralorganisationerna CGSILA och sjömansförbundet SIMA diskrimineras och provinsregeringar gör det svårt för SIMA att registrera lokalavdelningar.

### Kollektiva förhandlingar begränsas

Kollektiva förhandlingar begränsas i praktiken. Staten är landets största arbetsgivare och fastställer årligen löner och förmåner genom Ministeriet för offentlig förvaltning, sysselsättning och socialförsäkringar. Det förekommer samråd men inga förhandlingar med facket.

## BENIN

FOLKMÄNGD: 7,1 milj.

HUVUDSTAD: Porto Novo

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Regeringen har fortfarande inte infört utlovade förändringar för att lagstiftningen ska ligga i linje med internationella arbetslivsnormer.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Regeringsgodkännande

Arbetsmarknadslagstiftningen erkänner rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar. För närvarande måste organisationerna deponera sina stadgar hos Inrikesministeriet för att bli lagliga, annars döms de till böter. Regeringen samtyckte till att ändra lagstiftningen så att organisationerna inte skulle behöva ansöka om regeringsgodkännande innan de legaliseras, men det har ännu inte gjorts.

#### Sjömän uteslutna

Sjömän omfattas inte av arbetsmarknadslagarna utan av lagstiftningen för handelsflottan, som inte tillåter dem organisera sig eller strejka. Regeringen har sagt till ILO att sjömännen skulle få förenings- och strejkrätt genom ändringar av lagstiftningen.

#### Begränsad strejkrätt

Strejkrätten erkänns för både offentlig och privat sektor. Det krävs tre dagars varsel och organisationerna måste i förväg ange hur lång tid strejken ska pågå. Lagen tillåter regeringen att tvångsinkalla statstjänstemän i händelse av en strejk. Den kan också olagligförklara en strejk i konkreta fall, exempelvis om den utgör ett hot mot samhällsfreden och ordningen.

### LAGSTIFTNINGEN I PRAKTIKEN

#### Strejker förhindras

En del statliga organ hindrar statstjänstemän från att strejka genom att utnyttja kryphålet lagen ger dem och upprätta långa lister över tjänstemän som kan tvångsinkallas.

#### Parallella organisationer

I vissa fall motarbetar företagsledare i privat sektor fackföreningar och stödjer i stället parallella organisationer.

Det har kommit rapporter om att fackligt aktiva avskedats för sin verksamhet.



## BOTSWANA

FOLKMÄNGD: 1,8 milj.

HUVUDSTAD: Gaborone

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29-87-98-100-105-111-138-182

Under året försämrades förhållandena mellan arbetsmarknadens parter kraftigt, främst på grund av omfattande begränsningar av den fackliga friheten som infördes i lagen om arbetslivskonflikter (Trade Disputes Act). Den bittra kampen på Debswana Mining fortsätter sedan 461 anställda sparkats, och offentligt ställdas fackföreningsledare misstänker starkt att deras telefoner avlyssnas.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Löntagarna har rätt att bilda fackföreningar

Alla löntagare, med undantag för polismän, anställda i försvaret och på fängelserna har rätt att ansluta sig till fackföreningar. Ingen kan avskedas för facklig verksamhet.

#### Obligatorisk facklig registrering

Fackliga organisationer måste registreras hos registrator på Arbetsmarknadsministeriet. Lagen kräver minst 30 anställda för att en organisation skall få bildas och lagen om arbetslivskonflikter ger arbetsmarknadsministern rätt att urholka villkoren för fackligt medlemskap. Om en organisation inte är registrerad har medlemmarna inget skydd mot facklig diskriminering. Fackliga organisationer kan ansluta sig till internationella organisationer och får ta emot pengar från utlandet utan ministerns godkännande.

#### Kollektivavtalsförhandlingar tillåts

Kollektiva förhandlingar tillåts om fackföreningen företräder minst 25 procent av de anställda.

#### Ny lag utvidgar regeringens befogenheter

Lagen om arbetslivskonflikter som antogs i maj 2004 har utvidgat regeringens befogenheter i arbetslivsfrågor. Strejkrätten är erkänd, men anställda måste först lämna in sina krav till en komplicerad medlingsprocedur. De fackliga organisationerna säger att den alltid leder till att strejker förklaras olagliga. Sympatistrejker är förbjudna.

Lagen föreskriver den procedur som skall följas när det uppstår en konflikt. Först skall ärendet överlämnas till arbetslivskommissionären som, om han/hon anser att det finns en konflikt, överlämnar frågan till medling. Om medlingen misslyckas går ärendet vidare till en arbetsdomstol som består av tjänstemän från Arbetslivsministeriet.

#### Frizoner

Botswanas frizon omfattas av samma arbetsmarknadslagstiftning som landet i övrigt.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Även om anställda har föreningsrätt (med undantag för dem som nämnts ovan), är rättigheten i praktiken begränsad eftersom varje statlig sektor har sina egna regler.

Det förekommer mycket få kollektivavtalsförhandlingar eftersom det inte är många fackföreningar som uppfyller kravet på 25 procent representation. Det är bara fackföreningar för gruvarbetare och diamantsorterare som är tillräckligt starkt organiserade. Regeringen har använt lagstiftning för att beordra anställda tillbaka till arbetet.

#### Arbetsgivarnas inställning

Även om arbetsmarknadslagstiftningen har förbättrats på flera områden under de senaste åren, och regeringen har ratificerat alla ILO:s grundläggande konventioner, tycks det ta tid att ändra arbetsgivarnas traditionella sätt att strunta i de anställdas rättigheter. Regeringen kan eller vill inte stöta sig med arbetsgivarna och i synnerhet inte med företag inom gruvindustri och finanssektorn.

Lagen om arbetslivskonflikter är oerhört illa omtyckt av de fackliga organisationerna. "Statlig kontroll av medlings- och förlikningsprocessen har skapat djup misstro och löntagarna väntar sig knappast en rättvis behandling" säger centralorganisationen Botswana Federation of Trade Unions (BFTU). Den kräver att lagarna ska skrivas om och ersätta den arbetsgivarvänliga lagstiftningen. Regeringen har sagt att man arbetar med en ny lag men de fackliga organisationerna kritiserar förslaget som dess nuvarande form eftersom det inte kommer att förbättra de nuvarande konfliktfyllda relationerna mellan arbetsgivare och anställda.

## ■ KRÄNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Relationerna mellan arbetsgivare och anställda har blivit allt bittrare och de fackliga organisationerna klagar över att lagstiftningen inte skyddar anställda från godtyckligt avsked och chefernas dåliga behandling av dem. I maj genomförde BFTU och Public Service Workers' Association (offentliganställda) en rad demonstrationer för att driva fram lagändringar. I juni begärde Botswana National Productivity Centre (BNPC) ett nytt trepartsforum (regering-arbetsgivare-fackföreningar) för att förbättra relationerna och motverka landets sjunkande produktivitet. Botswana har varit ett av de länder i Afrika som under året hade fortsatt ekonomisk tillväxt och politisk stabilitet.

### Strejkande avskedade och fackliga ledare hotade på Debswana

Den långdragna konflikten på diamantgruvan Debswana fortsatte. I januari 2005 stängde företaget (som ägs av Debeers och Botswanas regering) de avskedade gruvarbetarnas barn från de företagsfinansierade skolorna och vräkte gruvarbetarna med våld från företagens bostäder.

Under 2005 sparkades 461 gruvarbetare. Bland dem fanns ordföranden för Botswana Mining Workers' Union (BMWU), Chimbidzani Chimidza och organisationens generalsekreterare, Jack Tlihgale, som fick gå därför att de deltagit i en 13 dagars strejk i augusti-september 2004. Den hade förklarats olaglig av regeringen.

I mars tog Debswanas ledning ärendet till arbetsdomstolen för att trycka på för att få igenom maximala straff för de sparkade men domstolen avvisade ärendet och sade att den inte var behörig att handlägga det. I april fortsatte Debswana med att försöka skrämja de sparkade BMWU-ledarna genom att kalla dem till interna förhör.

### Nationell facklig ledare trakasseras

BFTU:s nya generalsekreterare, Tebogo Makale, utsattes för en rad trakasserier som syftade till att hindra honom från att bedriva sin fackliga verksamhet.

I juni lämnade BFTU in ett formellt klagomål till ILO med anledning av avskedandena på Debswana och liknande avskedanden på Bamangwato Concession Limited (BCL) i november 2004. Den 20 augusti tågade BFTU:s medlemmar till president Festus Mogaes kontor i Gaborone för att kräva att de avskedade från Debswana och BCL skulle få tillbaka sina arbeten.

### Gruvledare vräkt med våld

Den 4 oktober vräkte säkerhetsvakter BMWU-ledarna Chimbidzani Chimidza och Jack Tlihgale med våld från Debswanas största diamantgruva i Orapa. De två hade kommit dit för att genomföra val i BMWU:s lokalorganisation i gruvan.

De 461 avskedade strejkande hade vid årets slut inte fått tillbaka sina arbeten.

### Löneavdrag för strejker i offentlig sektor

Offentliganställdas förbund klagade i juni 2005 på att regeringen gjorde löneavdrag för statstjänstemän som deltar i stridsåtgärder.

### Säkerhetsmyndighet spionerar på fackliga ledare

Ordföranden för Public Workers' Association (BULGSA), Pelotshweu Baeng, klagade på att säkerhetsstyrkorna spionerade på organisationen. Han sade att han trodde att hans och andra BULGSA-ledares fasta telefoner var avlyssnade. Eric Ditau, ordförande för Botswana Federation of Secondary School Teachers (BOFESETE, gymnasieläraryrkeförbund), fick hembesök av medlemmar från den militära underrättelsetjänsten och trodde också att hans telefon avlyssnades.

## BURKINA FASO

FOLKMÄNGD: 13,8 milj.

HUVUDSTAD: Ouagadougou

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Restriktionerna av strejkrätten förstärktes när en ny arbetsmarknadslag antogs. Det hindrade emellertid inte 60 000 statstjänstemän från att gå i tre dagars generalstrejk den 15 december, strax innan den omvalda presidenten, Blaise Compaoré skulle sväras in. Strejken var den andra generalstrejken under året och genomfördes till stöd för krav på 25 procents höjning av löner och pensioner samt skattesänkningar.

## ■ LAGSTIFTNINGEN

Rätten att bilda fackliga organisationer är inskriven i lag. Det är bara anställda inom armén, polisen och annan säkerhetspersonal som inte får strejka, men det anses inte som en kränkning av internationella arbetslivsnormer.

### Strejkrätten – ny arbetsmarknadslag begränsar den:

Strejkrätten är erkänd, men regeringen kan tvångsinkalla statstjänstemän om en strejk skulle utbryta. Det gäller alla statstjänstemän, inte bara de i myndighetsutövning och verksamhet som, om den skulle avbrytas, hotar liv och säkerhet. ILO har rekommenderat regeringen att begränsa befogenheterna att tvångsinkalla personal till dessa mycket konkreta omständigheter. Dessutom råder strejkförbud för vissa statsanställda, exempelvis uniformerad personal. Den nya arbetsmarknadslagen förbjuder sympatistrejker och politiska strejker.

### Strejkförbud för domare

I slutet av oktober 2001 tillkännagav justitieministern att domare inte skulle få strejka sedan en större reform av rättsväsendet med strejkförbud införts. Det hände efter en domarstrejk i april 2001.

### Kollektiva förhandlingar

Fackliga organisationer har rätt att förhandla kollektivt om löner och andra arbetsvillkor.

### Arbetsinspektionen

De nya arbetsmarknadslagarna upphäver arbetsinspektionens rätt att besluta om tillämpning av förlikningsavtal och överför den till arbetsdomstolarna.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

I praktiken blir fackligt aktiva ofta hotade. Under senare år flyttades en del fackliga ledare från sina medlemsbaser och fackföreningsmöten utsattes för razzior. Det har kommit rapporter om att myndigheterna försökt undergräva eller försvaga fackliga organisationer, i synnerhet under strejker. I flera fall har statliga företag privatiserats utan ordentligt samråd med facket, om det ens hörts. Protestaktioner har ofta lett till att löntagarna och deras representanter förföljts, suspenderats eller avskedats. Anställda inom massmedier, i synnerhet journalister, har också drabbats av stora svårigheter.

## BURUNDI

FOLKMÄNGD: 7,3 milj.

HUVUDSTAD: Bujumbura

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Under första hälften av år 2005 ökade antalet avskedanden av fackligt aktiva. Dessutom avskaffades Labour Day och COSYBU:s lagliga representation upphävdes. Organisationen generalsekreterares rörelsefrihet angreps under ILO-konferensen och flera andra kränkningar av fackliga rättigheter inträffade.

## LAGSTIFTNINGEN

### Föreningsfrihet

Arbetsmarknadslagstiftningen tillåter löntagarna (utom anställda i armén och polisen) att bilda fackföreningar. Enligt lagens artikel 14 gäller rätten inte heller statsanställda och domare (se nedan). Löntagare under 18 år måste ha föräldrarnas eller vårdnadshavarnas tillstånd för att organisera sig även om regeringen lovat ändra på det.

Arbetsgivare är förbjudna att sparka eller på andra sätt diskriminera anställda på grund av fackligt medlemskap eller arbete.

### Hårda restriktioner för statstjänare

Förenings- och strejkrätten för statstjänstemän regleras i lag nr 1/015 av den 29 november 2002. Centralorganisationen COSYBU säger att lagstiftningen dessförinnan låg i linje med allmänna principer om föreningsfrihet och strejkrätt. Den nuvarande lagen innehåller många kränkningar av rättigheterna, förbjuder sympatistrejker, tillåter tvångsinkallning i händelse av strejk och anger att statstjänstemannaorganisationer bara erkänns om de registreras hos Ministeriet för civilförvaltningen som är deras arbetsgivare.

### Domare

Domare styrs av reglerna i lag 1-001 från februari 2000 men den där finns inga uttryckliga hänvisningar till deras föreningsfrihet.

Restriktioner för val av fackliga ledare

De som kandiderar till förtroendeuppdrag måste ha arbetat inom sektorn i minst ett år. Regeringen har lovat ompröva den bestämmelsen.

## Kollektiva förhandlingar

Arbetsmarknadslagstiftningen erkänner rätten till kollektiva förhandlingar. Inom offentlig sektor är emellertid lönerna undantagna från förhandlingar, eftersom de bestäms enligt fastställda löneskalor (efter samråd med facken).

## Begränsad strejkrätt

Löntagare får strejka, men bara när och om Arbets- och socialministeriet säger att det är förvisst om att alla möjligheter till fredlig uppgörelse uttömts. Det betyder i praktiken att ministeriet har makt att inlägga veto mot alla strejker. De anställda måste sedan varsla arbetsgivaren sex dagar i förväg.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Regeringsinblandning i fackliga angelägenheter

Under senare år har regeringen vägrat erkänna resultaten av fackliga val och har också hindrat centralorganisationen COSYBU från att välja vem som ska företräda Burundis arbetare i ILO.

Det har kommit upprepade uppgifter om att regeringen inte tillåter fackliga organisationer välja sina egna representanter i landets trepartssammansatta nationella arbetsmarknadsråd, vilket lett till att rådets arbete legat nere sedan år 2000. År 2005 hindrade regeringen än en gång COSYBU:s generalsekreterare från att delta i ILO-konferensen i Genève (se nedan).

Vid flera tillfällen har regeringen olagligförklarat strejker med motiveringen att de skulle skada landets ekonomi och stödja regeringens fiender. ILO har vid flera tillfällen framhållit att ekonomiska hänsyn inte kan rättfärdiga begränsningen av föreningsfriheten på det sättet. Under de senaste fyra åren har flera fackliga ledare kastats i fängelse eller stängts av på grund av strejker. Det senaste exemplet gäller gripandet av lärarförbundets ledare år 2004 och avstängning av statstjänstemannaförbundets ledare år 2005 (se nedan).

Lärarförbundet, Syndicat des Travailleurs de l'Enseignement du Burundi (STEB), får inte hålla medlemsmöten utan att först meddela stadsfullmäktige, vilket strider mot principerna för föreningsfrihet.

### Privat sektor antifacklig

Många arbetsgivare i den privata sektorn förhindrar systematiskt bildandet av fackföreningar och regeringen underlåter att skydda löntagarna från antifackliga arbetsgivare.

De flesta löntagarna i Burundi arbetar i den informella och oreglerade sektorn och har inga fackliga rättigheter.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Den 19 augusti 2005 valdes den tidigare ledaren för huturebellerna, Pierre Nkurunziza, till president. Detta var ett avgörande steg i fredsprocessen som startade år 2000 (Arushaavtalen) för att sätta punkt för de etniska konflikter som härjat landet i tolv år och orsakat över 300 000 burundiers död. De flesta av dessa var civilpersoner.

### Fackföreningsledare på textilkomplexet i Bujumbura avstängd

I januari 2005 anmälde Raphaël Horumpende, arbetsledare på mellannivå i textilkomplexet i Bujumbura och andresekreterare i företagets fackförening, att det förekom bedrägeri på företaget och att det riskerade konkurs på grund av förskingring. Hans uttalande ogillades av ledningen som stängde av honom från arbetet i 15 dagar och hotade avskeda honom.

### Fackföreningsledare på Banque commerciale du Burundi (handelsbank) avstängd

Den 8 mars avstängdes Serge Barahinduka, en av bankens tjänstemän och personalrepresentant i företagsrådet, i 15 dagar för att han krävt att samrådsprocedurerna skulle respekteras. I ett brev till bankens administrativa chef hade han begärt att inga nya anställningskontrakt skulle införas utan att personalen först konsulterats. Han har också hotats med avsked.

### Strejkledare avstängd i tre månader

Den 24 mars avstängdes Denis Ngendakubwayo, Rémy Ciza, Violette Sindayihebura och Jaqueline Baransegeta, medlemmar av offentliganställdas lokalavdelning, under tre månader. Deras överordnade anklagade dem för att ha förolämpat generaldirektören för statsförvaltningen; en anklagelse de alltid nekat till. Enligt dem var det deras roll i organiseringen av en strejk i februari 2005 som var det verkliga skälet till avstängningen. Först sedan COSYBU hade utlyst generalstrejk drogs avstängningarna tillbaka tre veckor senare.

### Flera avstängningar av fackliga ledare vid Burundis Statistical Studies Institute (ISTEEBU)

Den 19 april blev Jean-Marie Nkeshimana, tjänsteman och generalsekreterare för personalens fackförening på institutet, avstängd i en månad när han anmält att chefen för denna halvstatliga organisation förskingrat. Antoine Gahiro, Joachim Ntinzira, Flora Bacanamwo, Marius Ngezahayo och Grégonie Nizigama, alla medlemmar av ISTEEBU:s fackföreningsstyrelse, avstängdes den 26 april på en månad när de protesterade mot åtgärden mot generalsekreteraren.

### Avstängning av facklig ledare på ett laboratorium för kemiska analyser (LACA)

Den 19 april blev Claire Kurubone, tjänsteman och förstesekreterare i LACA-personalens fackförening, avstängd tills vidare därför att hon anmält att laboratoriet vansköttes. Tack vare COSYBU:s protester togs nya kontakter mellan parterna i konflikten, men Claire Kurubones avstängning har tyvärr inte hävts.

### Arbetare inte önskvärda på Labour Day

Trots starka protester fick arbetarna inte fira Labour Day eller delta i de traditionella avslutande talen på den internationella festivalen. Landets protokollchef, som var omgiven av diplomatiska delegater och de väpnade styrkorna, bröt till och med sina löften och fick COSYBU:s ordförande bortförd från plattformen där istället arbetsgivarrepresentanter och presidenten gavs plats.

### Offentliga myndigheter blandar sig i COSYBU:s inre angelägenheter

Den 13 maj skickade arbets- och socialministern ett brev till COSYBU och meddelade att förbundets styrelseledamöter inte längre fick leda eller företräda organisationen, att ledningen skulle överlätas till den konfederativa styrelsen samt att Pierre Claver Hajayandi, konfederations generalsekreterare, inte längre fick ingå i den.

### COSYBU:s generalsekreterare stoppad från deltagande i ILO

På regeringens order fick Pierre Claver Hajayandi, COSYBU:s generalsekreterare, inte ingå i den burundiska delegation som skulle delta i ILO:s konferens den 31 maj till 17 juni 2005 i Genève. Efter att förgäves ha protesterat mot det godtyckliga beslutet bestämde sig FFI till slut för att ta med honom i sin egen delegation. Den 2 juni, när COSYBU-ledaren skulle resa, hindrade säkerhetsstyrkor honom från att gå ombord på planet i Bujumbura. Han försökte då resa ut landvägen men stoppades vid gränsposteringen Kanyara-Haut, där man tog hans pass. Sedan han lyckats lämna posteringen återvände han till Bujumbura och tog sig till konferensen på andra vägar. Han är nu i en utsatt position och fruktar för sitt liv – han har redan överlevt ett mordförsök.

Beslutet att begränsa generalsekreterarens rörelsefrihet var uppenbarligen följden av att han utlyst en strejk till stöd för fackföreningen på det nationella statistikinstitutet (ISTEEBU), vars ledare dessutom har sparkats.

### Avtal med STEB brutet

Den 27 juni inledde lärarförbundet STEB en strejk tills vidare, som svar på att regeringens inte tillämpade två avtal som tidigare tecknats med förbundet för att förbättra lärarnas löner och arbetsvillkor. Det första avtalet, som undertecknades år 2002, skulle ha trätt i kraft den 1 januari 2003 men regeringen vägrade fullgöra några av avtalsparagraferna. Efter en strejk i över en månad år 2004 skrevs texten om och båda parter undertecknade det nya avtalet den 31 januari 2005. Det skulle ha börjat tillämpas i februari men sköts upp än en gång, vilket medfört att obetalda löner uppgår till enorma belopp.

## CENTRALAFRIKANSKA REPUBLIKEN

FOLKMÄNGD: 3,9 milj.

HUVUDSTAD: Bangui

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Förhållandena för fackligt aktiva i Centralafrikanska republiken har inte blivit bättre. Biträdande generalsekreteraren för Union syndicale des travailleurs de Centrafrique (USTC) greps av polis och hölls i häkte sedan han lett en långvarig strejk och vägrat godta villkoren i ett avtal med regeringen.

## LAGSTIFTNINGEN

### Föreningsfriheten begränsad

Enligt arbetsmarknadslagstiftningen har alla löntagare rätt att gå med i fackföreningar utan förhandstillstånd. En person som inte längre är arbetare, antingen på grund av han/hon blivit arbetslös eller gått i pension, får i princip inte tillhöra en fackförening, inneha förtroendeuppdrag eller delta i dess administration. Förtroendevalda måste tillhöra den yrkeskategori som deras fackliga organisation representerar.

### Komplicerade procedurer för strejk

Anställda i både offentlig och privat sektor har strejkrätt men den kringgärdas av komplicerade procedurer. I händelse av konflikt krävs en medling mellan anställda och arbetsgivare. Om medlingen misslyckas måste ett medlingsråd fastställa detta och att kraven varit giltiga. Först därefter får strejk utlysas. När en organisation utlyser strejk får bara dess medlemmar delta i den. Regeringen förbehåller sig rätten att tvångsinkalla löntagare om det ligger i "det allmännas intresse". I arbetsmarknadslagstiftningen saknas sanktioner mot arbetsgivare som ingriper mot strejkande.

## Kollektiva förhandlingar och fackligt skydd

Lagstiftningen erkänner inte uttryckligen rätten till kollektiva förhandlingar, men skyddar löntagarna från arbetsgivarens inblandning i administrationen av den fackliga organisationens verksamhet.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Nästan inga kollektiva förhandlingar

Inom statsförvaltningen fastställs lönerna av regeringen efter samråd – men inte förhandlingar – med de fackliga organisationerna. I den privata sektorn har kollektivavtalsförhandlingar spelat en roll för lönesättningen men alla lönehöjningar har urholkats av den svåra ekonomiska situationen och långvariga eftersläpningen av löneutbetalningar.

Den allmänna trenden under den tidigare Patasséregeringen var att skrämja fackliga organisationer och hota dem med hårda sanktioner om de utlyste strejk, även om deras åtgärd kunde vara laglig. Motiveringen var att de ”störde den allmänna ordningen”.

Den nya regeringen har hittills varit villigare att föra dialog med fackföreningar och detta förefaller ha gällt också under år 2005. Efter en tre dagars varningsstrejk som orsakade stora störningar i den offentliga sektorn nåddes den 12 november en överenskommelse mellan regeringen och de sex centralorganisationerna. Enligt den skulle en del av de eftersläpande lönerna snabbt betalas ut. En av centralorganisationerna, USTC, tvekade att godkänna villkoren för ett moratorium som regeringen infört och fick se sin biträdande generalsekreterare kastas i fängelse kort efteråt (se nedan).

### KRÄNKNINGAR ÅR 2005

#### Bakgrund

François Bozizé, som tog makten med våld i mars 2003 innan han valdes förra våren, håller för närvarande på att omförhandla landets utlandsskuld med IMF. Han tycks prioritera ekonomisk återuppbyggnad framför medborgarnas sociala krav och kampen mot otryggheten.

#### USTC:s biträdande generalsekreterare gripen

Den 14 november greps Noël Ramadane, USTC:s biträdande generalsekreterare och kvarhölls för förhör en dag på order av allmänna åklagaren. Enligt myndigheterna greps han bara för förhör i samband med en utredning som rörde statstjänstemän som anklagats för att ha tagit emot olagliga lönetillägg. Alla dessa tjänstemän (runt 1 700) skulle ställas inför disciplinnämnd och kunde komma att åtalas. USTC hävdade att den verkliga anledningen till gripandet av Noël Ramadane var ett helt annat. Myndigheterna ogillade att han tvekade att skriva på ett sex månaders moratorium med regeringen, som skulle betyda att USTC lovade att inte ställa några fackliga krav i utbyte mot att staten snabbt betalade ut två månaders eftersläpande löner. Eftersom staten befinner sig i svår ekonomisk kris kan den inte längre betala regelbundna löner till sina 20 000 statstjänstemän. Sedan året började hade de flesta bara fått ut fyra månadslöner.

#### Polisen spärrar av arbetsförmedlingen och hindrar ett fackligt möte

Den 10 december omringade polisen arbetsförmedlingen i Bangui och förbjöd tillträde till byggnaden där USTC hade kallat till ett offentligt möte. Avspärrningen hävdades den 11 december på eftermiddagen men återinfördes senare. Sedan den 16 november hade USTC genomfört en strejk i statsförvaltningen mot regeringens vägran att uppfylla åtaganden den gjort den 12 november, efter en lång arbetslivskonflikt. Regeringen hade då lovat att alla statstjänstemän skulle få ett engångsbelopp motsvarande två månadslöner som del av det staten var skyldig dem på grund av eftersläpningarna. I gengäld krävde regeringen att alla skulle återgå till arbetet innan förhandlingarna kunde börja på ny kula.

## DEMOKRATISKA REPUBLIKEN KONGO

FOLKMÄNGD: 56 milj.

HUVUDSTAD: Kinshasa

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Landet har utarmats fullständigt av flera årtionden av diktaturer och inbördeskrig och de fackliga organisationerna kräver att demokratiprocessen ska skyndas på, delvis för att arbetsmarknadslagar och avtal äntligen ska respekteras. Det gäller bl.a. ett löneavtal för statsförvaltningen. När det inte tillämpades utbröt en långvarig strejk och en facklig ledare kastades i gängelse.

### LAGSTIFTNINGEN

Lagstiftningen ger alla löntagare föreningsfrihet, med undantag för medlemmar av de väpnade styrkorna, polisen och säkerhetstjänsten. Inga förhandstillstånd krävs för att bilda en fackförening. Strejkrätten är erkänd, även om organisationerna måste få strejker godkända i förväg och delta i långa, obligatoriska medlingsförfaranden och procedurer för överklagande. Arbetsgivarna är enligt lag förbjudna att

tillgripa vedergällning mot strejkande.

### **Inga löneförhandlingar i offentlig sektor**

Rätten till kollektiva förhandlingar är likaså erkänd. I den privata sektorn förhandlar organisationerna med regeringen och arbetsgivarna i det nationella arbetsmarknadsrådet (Conseil National du Travail) och regeringen bekräftar resultaten av förhandlingarna i förordningar. Inom den offentliga sektorn fastställs emellertid lönerna genom dekret. Regeringen måste i förväg samråda med de fackliga organisationerna men behöver inte förhandla med dem. Den kan därför bortse från deras rekommendationer.

Under år 2002 höll regeringen möten med de fackliga organisationerna för samtal om en översyn av arbetsmarknadslagarna. Samtalen ledde till att en ny version av dem infördes i oktober 2003.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### **Ingen respekt i praktiken**

I praktiken betyder inbördeskriget och den formella ekonomins sammanbrott att de fackliga rättigheterna knappast respekteras alls. Arbetsgivarna struntar i arbetsmarknadslagarna och regeringen har varken vilja eller resurser för att upprätthålla dem. En rasande snabb inflation och den kongolesiska valutans ständigt sjunkande värde leder till att alla lönehöjningar som förekommer i kollektivavtal blir meningslösa. I andra fall har löften om lönehöjningar inte ens hållits. Överenskommelsen från februari 2004 om statstjänstemännens löner hade fortfarande inte tillämpats i slutet av år 2005.

### **Straffrihet**

I många företag har arbetsgivare trakasserat anställda som försökt använda sig av rätten att gå med i en fritt vald fackförening eller bilda en ny. Arbetsgivarna har också vägrat erkänna rättigheterna.

### **Statstjänares rättigheter respekteras inte**

Regeringen har alltid vägrat tillåta fackliga val inom statsförvaltningen trots att centralorganisationerna har många medlemmar som arbetar där. Det är bara statligt ägda företag som arrangerar sådana val.

### **Diskriminering av anställda i decentraliserad förvaltning**

Anställda i decentraliserad förvaltning (städer, regioner och sektorer) är oorganiserade och saknar föreningsfrihet och förhandlingsrätt. De befinner sig längst ner i statsförvaltningens hierarki och utgör i praktiken en underkategori bland statstjänstemännen.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### **Bakgrund**

I slutet av år 2005 segrade ja-sidan i folkomröstningen om förslaget till ny författning. Denna första demokratiska omröstning på 40 år ska följas av allmänna val senast den 30 juni 2006. De kan innebära slutet på en lång period av konflikter och politisk instabilitet.

### **Löneavtal för statstjänstemän respekteras inte och facklig ledare gripes**

Lärarna gick i strejk på skolårets första dag, den 5 september, i protest mot att löneskalan för offentliganställda som man slutit avtal om i februari 2004 inte tillämpades. Några dagar senare spred sig strejken till statstjänstemän. Efter protesterna grep den nationella säkerhetsstyrkan den 16 september Romain Mutumoyi Tamundele, generalsekreterare för den fria centralorganisationen Syndicat libre du Congo (SLC). Han var även ordförande för statsförvaltningens fackliga plattform. Sedan han suttit nästan en månad i Kinshasas centrala fängelse fick den fackliga ledare som utlyst strejken återvända till förhandlingarna mellan de fackliga organisationerna och regeringen. I början av november ledde samtalen till en överenskommelse om lönehöjningar som låg avsevärt under vad man enats om år 2004 men var tillräckliga för att få facken att avbryta strejken.

## DJIBOUTI

FOLKMÄNGD: 721 000

HUVUDSTAD: Djibouti

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Regeringens usla meritlista i fråga om mänskliga rättigheter blev om möjligt ännu uslare under år 2005.

Hamnarbetare som var förtvivlade över arbetsgivarens förakt för social dialog inledde en fredlig strejk som omedelbart slogs ner av polis. Omkring 170 arbetare greps, 36 fackföreningsmedlemmar sparkades och 12 hotades fortfarande av rättsliga åtgärder vid årets slut. De antifackliga trakasserierna inom postverket stegrades igen. Den nya arbetsmarknadslagstiftningen väntas träda i funktion under år 2006. Den har utformats helt av regeringen och kommer troligen att göra det ännu svårare att använda de fackliga rättigheterna.

### LAGSTIFTNINGEN

Den nya arbetsmarknadslagen ifrågasätter grundläggande rättigheter Den 25 december 2005 antogs den nya arbetsmarknadslagen av parlamentet. När den börjar tillämpas under år 2006 kommer den att innebära en klar försämring jämfört med villkoren i den tidigare lagen trots att den är från år 1952, d.v.s. kolonialtiden. Den nya lagen ifrågasätter grundläggande rättigheter som ILO upprätthåller, som föreningsfrihet, kollektiva förhandlingar och facklig organisering. Arbetsmarknadens parter har aldrig varit inblandade i arbetet med den nya lagen. Som en följd av det säger exempelvis artikel 41.8 att anställningsavtal och löner för anställda som åtar sig fackliga uppdrag ska upphävas under deras mandattid.

#### Regeringstillstånd krävs

Lagen erkänner löntagarnas rätt att organisera sig, men med vissa begränsningar. En fackförening kan bara bildas efter tillstånd från regeringen och endast landets medborgare får ha förtroendeposter. Med den nya lagen kommer det att krävas tillstånd för bildande av fackföreningar från inrikes- och arbetsmarknadsministerierna, arbetsinspektionen, Justitieministeriet och Allmänna åklagarämbetet. Skulle något av ministerierna kräva att organisationen ska upplösas, kan allmänna åklagaren fastställa det med ett enkelt förvaltningsbeslut.

#### Begränsad strejkrätt i offentlig verksamhet

Strejkrätten är också erkänd, men begränsad. Myndigheterna har vida befogenheter att tvångsinkalla statstjänstemän som strejkar och fackliga organisationer som planerar en strejk måste underrätta Inrikesministeriet om det 48 timmar i förväg.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Det obehagliga antifackliga förtrycket som förekom under generalstrejken 1995-1997 har inte upphört. Dussintals strejkande, även många ledare från de två centralorganisationerna Djibouti Union of Labour (UDT, FFI-medlem) och Djibouti General Workers' Union (UGTD) har sparkats och/eller gripits på grund av sina fackliga aktiviteter. Sedan dess har regeringen inte bara låtit bli att uppfylla sin skyldighet att återupprätta dessa arbetares rättigheter, utan har fortsatt utsätta dem för förtryck i många olika former. De uppmanas under hot att sluta med sitt fackliga arbete, i synnerhet om de har ledande poster. Fackföreningsmedlemmar är bannlysta från arbete i både offentlig och privat sektor. Ingen arbetsgivare, ens i den privata sektorn, törs erbjuda fackföreningsmedlemmar arbete eftersom man fruktar repressalier från regeringen.

Regeringen fortsätter undvika social dialog och utövar dagligen påtryckningar på landets fria fackliga organisationer. Under hela fastemånaden Ramadan (oktober/november 2005) utnyttjade ledarna för RPP (partiet som styr landets sedan självständigheten) och särskilt premiärminister Dileita Mohamed Dileita varje offentligt möte för att angripa UDT och dess generalsekreterare Adan Mohamed Abdou. Denne förolämpades och gavs skulden för alla landets problem. Avsikten var att vända allmänheten mot Adan Mohamed Abdou och UDT.

Regeringen har försökt stoppa all oberoende facklig verksamhet. Fackliga ledare har utsatts för ständiga trakasserier och avskedats och protestdemonstrationer har slagits ner med polisvåld. Regeringen har deltagit i bildandet av gula fackliga organisationer som olagligen lagt beslag på de existerande centralorganisationernas namn, rättigheter och roller. Till internationella möten har regeringen "ackrediterat" personer som inte representerar legitima fackliga organisationer. Dessutom har regeringen struntat i att fullgöra åtaganden som gjordes under förlikningsbesök som organiserats av ILO, FFI och AFRO.

### KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

#### Bakgrund

De uppenbara kränkningarna av fackliga rättigheter är en del av en mer allmän brist på respekt för mänskliga och demokratiska rättigheter. Mot den bakgrunden deltog oppositionen inte i presidentvalet och regionala val som hölls i april respektive november. Den 23 oktober dödade säkerhetsstyrkor en 18-årig man under en demonstration mot prishöjningar. Rivningen den 30 oktober av ett slumområde där främst hamnarbetare och deras familjer bodde, blev ännu våldsammare. Fem personer dödades, bland dem en kvinna och ett elvaårigt



barn. Åtta personer blev allvarligt skadade och fem försvinnanden inträffade. Enligt FN-organet FAO lider nästan 150 000 människor – en femtedel av befolkningen – brist på mat.

### Labour Day – mäktig varning

Under förberedelserna för firandet av 1 maj 2005 posterade regeringen ut nästan alla sina ”informationsagenter”, ”dokumentations- och säkerhetstjänstemän” och kravallpoliserna framför UDT:s byggnad.

### Generalsekreteraren för postanställdas förbund trakasserad av arbetsgivaren

Den 25 maj sparkades Hassan Cher Hared, generalsekreterare för Djiboutis postanställdas förbund efter åtta dagars avstängning som postverkets generaldirektör givit order om. Arbetsgivaren förklarade att beslutet om avsked berodde på att Cher Hared gjort sig skyldig till ”allvarligt tjänstefel, frånvaro och olydnad”. Strax dessförinnan hade han avslöjat att ledningen förskingrat. Samtidigt hade han förnyat sin kritik av de dåliga arbetsvillkoren på postkontoret och klagat över att både han själv och hans organisation trakasserades. Den 1 maj 2005 hade Hassan Cher Hared, som också är tillförordnad ordförande för UDT, framhållit de försämrade sociala och ekonomiska förhållandena folket drabbats av och korruptionen och missbruket av offentliga medel. Sedan han år 1999 fått ett brev om sänkt lön på grund av ”samarbetsvägran” och blivit avstängd från sin post år 2002, ströks han i april 2004 ur företagets personalregister därför att hans uppgifter ”försvunnit” från personalavdelningen. I februari 2005 blev han degraderad till transportarbete på postkontoret. Hans beslutsamhet och mobiliseringen som fackliga organisationer och andra i det civila samhället startat började bära frukt i oktober. Hassan Cher Hared fick ut sina eftersläpande löner. I slutet av år 2005 väntade han fortfarande på att postchefens beslut om avsked skulle upphävas.

### Brutalt förtryck av strejkande chaufförer

I september möttes en strejk som genomfördes av UDT-fackföreningar för buss-, minibuss- och lastbilschaufförer med våldsamt förtryck. Dussintals chaufförer greps, misshandlades och hölls i förvar i nästan en vecka i olika arrestlokaler i huvudstaden. En senare demonstration skingrades med tårgas och kulor. En 20-årig medlem av chaufförsförbundet dödades och många andra skadades svårt.

### Fackliga val förbjudna på statligt tryckeri

Ledningen för det statliga tryckeriet förbjöd fackliga val efter order från Arbets- och kommunikationsministeriet. Sedan dess har fackföreningens generalsekreterare och medlemmar fortlöpande hotats med avsked om de förnyade styrelsens mandat. Företagsledningen vill inte ha något att göra med facket. Den förefaller strunta i de anställdas hälsa och har flera gånger förkastat fackets förslag om att en arbetarskyddskommitté skulle skapas, trots att ledningen vet att de anställda varje dag arbetar med kemiska produkter.

### Antifacklig verksamhet ökar i Djiboutis hamn

Den 14 september inledde hamnarbetarfacket (Union des travailleurs du port, UTP) en strejk i protest mot att ledningen vägrade delta i social dialog och åtgärda brister som arbetsinspektionen påtalat. Tre dagar senare slöts en överenskommelse mellan fackföreningarna, hamnledningen och Arbetsministeriet och strejken avbröts. Parterna var ense om en veckas reflektion innan man gick tillbaka till förhandlingsbordet, men den 24 september bojkottade företagsledningen det planerade mötet. Samma dag drogs passerkorten till hamnen in för åtta fackliga ledare och tre medlemmar i UTP (samtliga hamnarbetare). De upptäckte sedan att de sparkats för att ha ”hindrat arbetsfriheten”. Ali Ahmed Aras, UTP:s generalsekreterare, fick förtidspension.

I protest mot de osakliga avskedandena gick hamnarbetarna samma kväll i strejk igen. Den 25 september, kort efter midnatt, grep polisen 110 strejkande och fackföreningsmedlemmar från hamnen. Senare samma dag greps dussintals andra i hamnen eller i sina hem. Totalt 156 arbetare kastades i fängelse. Alla utom elva släpptes den 25 eller 26 september. Bland dem som hölls kvar fanns Ibrahim Darar, UTP:s biträdande generalsekreterare, och Wahib Ahmed Dini, andre biträdande generalsekreterare.

Den 27 september 2005 sparkades ytterligare 25 personer för att ha ”uppmanat till oroligheter och hindrat arbetsfriheten” och 120 andra fick ”en sista varning”.

Den 28 september 2005 greps Ahmed Ali Aras, UTP:s generalsekreterare, som tvingats hålla sig gömd sedan polisen gjort razzior utan häktningsorder i hans bostad. Han och elva andra fackföreningsledare hölls kvar på polisstationen.

De tolv UTP-ledarna släpptes inte förrän den 2 oktober, sedan domstol friat dem från anklagelserna som riktats mot dem. De påstods ha ”hotat begå brott”, ”deltagit i offentliga möten som skulle kunna störa den allmänna ordningen” och, för två av dem, ”uppmaning till uppror”. Den 3 oktober överklagade allmänna åklagaren domstolens beslut. Vid rättegången den 28 december dömdes tre av dem (bröderna Ahmed Ali Aras, Ibrahim Moussa och Kamil) till två månaders fängelse villkorligt medan de övriga fick en månad villkorligt. Domarna överklagades. Förtrycket är typiskt för det antifackliga klimat som under flera år rått i Djibouti. Det speglar hamnens avgörande betydelse för landets ekonomi är har en direkt koppling till hamnens oklara rättsliga ställning. Driften av den överlämnades till ett privat företag, Dubai Port International, som inte tvekade att den 24 september meddela hamnarbetarna att det automatiska avdraget av fackföreningsavgifterna stoppades trots att detta bröt mot gällande bestämmelser. Allt detta har gjort att hamnen, som är landets ekonomiska livsnerv, blivit ett område där djungelns lag härskar.

## EGYPTEN

FOLKMÄNGD: 74,9 milj.

HUVUDSTAD: Kairo

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Regeringen fortsätter att hålla ett starkt grepp om ETUF som i sin tur kontrollerar sina anslutna nationella industriförbund. Lagligt erkännande ges bara fackföreningar som tillhör dessa förbund. Fortfarande är toleransen för den mycket begränsade strejkrätten låg, vilket visade sig under trafikledarnas strejk. Ministern för civilflyget uppges ha beskrivit de strejkande som "förrädare" som han ansåg borde avrättas.

### LAGSTIFTNINGEN

#### En enda centralorganisation

Rätten att bilda och gå med i en fackförening är starkt begränsad i lag, främst av kravet på att den ska ha stöd av minst 50 anställda på företaget. En ännu allvarigare begränsning är att organisationerna bara kan bedriva verksamhet om de ansluter sig till något av de 23 industriförbunden. Alla 23 måste tillhöra den enda lagligen erkända centralorganisationen, Egyptian Trade Union Federation (ETUF) som är nära knuten till NPD, det styrande partiet. ETUF har makt att kontrollera nomineringar och val till fackliga förtroendeuppdrag.

Arbetare som agerar utanför ETUF kan sparkas (och det sker också) om arbetsgivaren får reda på deras organiseringsarbete, eftersom 2003 års arbetsmarknadslag tillåter arbetsgivare att avskeda anställda utan att ange orsak.

Lagen anger hur mycket fackföreningarna ska betala i medlemsavgift till federationerna och hur mycket federationerna ska betala till centralorganisationen.

"Höga tjänstemän" i statsförvaltningen och offentligt ägda företag får inte organisera sig.

Fackföreningar får inte bedriva politisk verksamhet

Lagen om civila föreningar och institutioner förbjuder nationella grupper som är registrerade som sådana, bl.a. fackföreningar, att delta i politisk verksamhet. Detta allmänna förbud strider mot principerna om föreningsfrihet.

#### Kollektiva förhandlingar begränsade

Det finns mycket litet utrymme för kollektivavtalsförhandlingar i den privata sektorn. Företagen måste uppfylla normer som regeringen fastställt, i synnerhet ifråga om minimilön, socialförsäkringar och allmänna helgdagar.

Enligt 2003 års lag, är kollektivavtal bara giltiga om de uppfyller kraven i lagen om den allmänna ordningen och allmänna etiska krav. ILO:s expertkommitté har begärt en definition av "allmänna etiska krav".

#### Ny samrådsmekanism – de fackliga organisationerna väntar ännu

Lagen anger att ett trepartsorgan för samråd på arbetsmarknaden (Labour Consultative Council, LCC) ska bildas med representanter för regeringen, arbetsgivarna och löntagarnas organisationer, för att ta upp problem och följa upp lokal och internationell arbetsmarknads-lagstiftning. LCC ska fastställa minimilöner i överensstämmelse med levnadsstandarden i Egypten och årliga levnadskostnadsindex för att löner ska följa inflationen. De fackliga organisationerna meddelar att rådet är ineffektivt eftersom det sammanträder oregelbundet och har en stor mängd oavgjorda ärenden.

#### Fackens möjligheter att strejka obefintliga i realiteten

En begränsad form av strejk är tillåten, men bara om den är godkänd av 2/3 av ETUF:s styrelse. De fackliga organisationerna måste varsla minst tio dagar i förväg och ange hur länge strejken är tänkt att pågå. Fackliga organisationer på "icke-strategiska" inrättningar får numera strejka, men premiärministern avgör vilka dessa inrättningar är. Premiärministern kan förbjuda strejker i strategiska sektorer och listan på sådana är längre än ILO:s lista över oundgänglig verksamhet som kan beläggas med strejkförbud. På listan finns exempelvis transportsektorn och bagerier. Ledaren för läkarförbundet sade att "Egyptisk kultur har utvecklats så att protester på arbetsmarknaden betraktas som olämpliga motståndsåtgärder".

Medlemmar av fackliga styrelser kan avsättas om organisationen arrangerat en strejk eller frånvaro från arbetet i offentlig sektor. Inga strejker får utlysas under medlings- och förlikningsprocedurer. ETUF har befogenhet att godkänna en strejk.

#### Lag om särskilda ekonomiska zoner

Lagen om särskilda ekonomiska zoner från år 2002 lade den rättsliga grunden för frizoner för export. Nyetablerade företag i dessa zoner är undantagna från tillämpning av de lagparagrafer som gäller facklig organisering, vilket gör att de anställda berövas sin rätt att bilda lokala fackliga kommittéer.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Ministern för arbetskraft och migration bevakar och kontrollerar kollektiva förhandlingar och avtal. Regeringen fastställer löner, förmåner och arbetsbeskrivningar i den offentliga sektorn och för statstjänstemän.

I den privata sektorn, där ETUF är dåligt representerad, är arbetsgivarna ointresserade av kollektiva förhandlingar och respekterar inte ens regeringens krav och regler för minimilön, socialförsäkringar och annat. Det förekom ett antal spontana strejker under år 2005, när anställda protesterade mot företagets förakt för regeringsbeslut.

### Regeringskontroll av många yrkesförbund

Sedan mitten av 1990-talet, när kandidater från oppositionspartier vann fackliga styrelseval, har regeringen infört rättslig kontroll av många organisationer som representerar yrkesgrupper som läkare, ingenjörer, advokater och apotekare.

### Många oegentligheter i fackliga val

Centre for Trade Union and Workers Services (CTUWS) rapporterar många oegentligheter vid fackliga val. Intyg om fackligt medlemskap lämnas inte ut, kandidaters namn tas bort från listor, fackligt aktiva hotas och arbetarna tvingas riva sönder kandidaternas ID-handlingar hindra att en styrelse bildas.

### ETUF bjuder in säkerhetspolis till möten

Fackföreningar har upptäckt att ETUF:s federationer har ansett att konfliktåtgärder varit olagliga och vägrat företräda dem. Vid ett tillfälle bjöd ETUF in säkerhetspolis till ett möte mellan ETUF:s generalsekreterare och en facklig delegation.

### Särskilda ekonomiska zoner

De privata arbetsgivarna i de särskilda ekonomiska zonerna visar föga respekt för löntagarnas rättigheter. De flesta löntagarna i zonen Tenth of Ramadan City tvingas skriva på uppsägningar innan de börjar arbeta så att de kan avskedas när det passar arbetsgivaren. Arbetsvillkoren är urusla, arbetstiden lång, lönerna låga och arbetarskyddet närmast obefintligt. Det är emellertid svårt för fackligt aktiva att göra något åt det på grund av restriktionerna för kollektiva förhandlingar och strejkröbudet.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2004

### Bakgrund

Under året växte protesterna med anledning av regeringens ökade förtryck och hundratals människor greps efter demonstrationer. Det förekom också kraftiga protester på gatorna när de nationella valen skulle hållas. Den 30 juli angreps medlemmar av civila organisationer (inklusive fackföreningar) på Tahrir Square brutalt av polisbeväpnade med påkar. En demonstration var planerad i protest mot president Mubaraks tillkännagivande av att han skulle ställa upp i de kommande allmänna valen. En av de svårast skadade var Kamal Abbas, samordnare för "Centre for Trade Union and Workers' Services" (CTUWS, en samling frivilligorganisationer). Mängder av protesterande greps men de flesta släpptes dagen därpå. 20 hölls kvar i häkte. Enligt Land Center for Human Rights hölls 40 möten, 22 strejker, 20 sittstrejker och 11 demonstrationer om arbetslivsfrågor under år 2005.

### "Officiell" facklig organisation stoppar legitim avdelnings arbete

Den fackliga kommittén som representerade de anställda på företaget Nasr Pipes varnades den 12 februari av Verkstads-, metall och elektrikerförbundet (EMEGU) och blev tillsagd att upphöra med all facklig verksamhet. EMEGU angav inga skäl, men kommittén på Nasr Pipes trodde att man straffades för att man antagit fackliga krav och organiserat sittstrejker och en hungerstrejk till stöd för dem. Nasr Pipes fackliga kommitté valdes av företagets 2 400 anställda.

### Textilarbetare straffade för strejk

I februari gjorde Esco-företaget avdrag med tre dagslöner för de anställda som straff för att de strejkat. Man hotade dem också med att inga fler löner skulle betalas ut om de fortsatte sina åtgärder. Strejken på Qalyoub's textilfabrik började den 13 februari i protest mot att regeringen privatiserade fabriken eftersom man fruktade neddragningar av arbetskraften. Strejken var tekniskt sett olaglig eftersom den inte godkänns av ETUF. Den 19 mars reste en delegation på 50 arbetare som representerade de 400 strejkande på Qalyoub till Kairo i ett sista försök att få ETUF:s stöd för strejken och för att offentliggöra sina krav. De strejkande skickade en femmannadelegation till mötet med ETUF:s generalsekreterare Said El-Gohari, som åtföljdes av två säkerhetspoliser. El-Gohari sade till de strejkande: "Ni ger er på regeringen. Jag kan inte hjälpa er." Till pressen sade han att arbetarna skulle straffas om strejken fortsatte.

### Anställda på Telemisr sparkade när de krävde fackliga rättigheter

Under början av året sparkades Nagwa Awad och Salah Abdel Rasheed från Telemisr när de krävde löntagarnas rättigheter i den privata försäkringsfonden.

### **Flygbolagschefer gör avdrag från strejkandes löner**

Chefer för EgyptAir gjorde avdrag från flygledarnas löner för att de genomfört en fem dagars maskningsaktion och sittstrejk i mars. Fyra flygledare förlorade 15 daglöner, tre förlorade 20 dagars och för en drogs hela månadslönen. Totalt 120 flygledare hade deltagit i maskningen som avbröt flygtrafiken på fem av Egyptens internationella flygplatser. Flygledarna krävde högre löner, bättre pensioner och stopp för favoriseringen av veteraner från flygvapnet som påstods få höga chefsposter i företagets ledning.

### **Strejkande avskedade under allvarliga hot från minister**

Under konflikten innehöll regeringens dagstidningar fördömanden från ministern för civilflyget, Ahmed Shafiq och från ETUF-funktionärer som sade att aktionen av olaglig och opatriotisk. Den 9 maj citerades Ahmed Shafiq i nationell press när han kallade de strejkande flygledarna "förrädare som borde avrättas och jag är beredd att göra det, men via lagliga kanaler". Hans hot kom under en andra maskningsperiod som började den dagen i protest mot avdragen från strejkledarnas löner, och varade i tre veckor. Ministern fällde kommentaren på ett möte med tolv flygledare och sade då också att det inte skulle finnas någon "tolerans och förlåtelse" för olikfärd. Han meddelade att tre flygledare sparkats för att de begärt att få planens registrerade färdväg och att strejkande skulle tvingas ersätta flygbolagen för förseningarna. Han varnade också för att brottsåtal skulle väckas mot flygledare som intrigerade mot företaget och orsakade stora förluster.

Ytterligare fem flygledare sparkades under maskningen i maj.

### **Tredje maskningsaktion bland flygledare får regeringen att hota med fängelse**

I juli varnade minister Ahmed Shafiq flygledarna för att de skulle vara försiktiga om de inte ville hamna i fängelse. "Lagen förbjuder strejker och vi är beredda att tillämpa lagen mot alla överträdelser" sade han, som svar på en planerad maskningsaktion som planerats till augusti. Den avblåstes sedan flygledarna fått muntliga löften om lönehöjningar med 100 procent till år 2008 och bättre individuella pensionsavtal och om att några av de sparkade strejkledarna skulle återanställas. Dessa löften bekräftades inte av ministeriet.

### **Väveriarbetare trakasserade under sittstrejk**

Arbetarna på Misr al-Menoufiya Spinning and Weaving Company trakasserades under en sittstrejk på fabriken som inleddes den 7 augusti. Cirka 1 000 anställda gick i strejk för krav på "20 procent social bonus" som skulle utbetalas till anställda i både offentlig och privat sektor. Under sittstrejken hindrade ledningen dem från att ta med sig mat in i fabriken och släckte ljuset på natten.

### **12 arbetare på MITAD Helan sparkade**

Den 13 november sparkade direktören för metallverket MITAD Helwan tolv anställda som genomfört en sittstrejk. Problemen började när 50 av de 350 anställda gick med i det egyptiska förbundet för verkstads- och metallbranschen i januari 2005 för att driva krav på bättre arbetskydd och socialförsäkring. Ledningen svarade med att den 12 november sparka den fackliga representanten Mohammed Abu Srigh.

Fackföreningsmedlemmarna inledde omedelbart en sittstrejk och krävde att han skulle få tillbaka jobbet och att företaget skulle betala en "20 procentig social bonus" som regeringen beslutat om. Man krävde vidare betalning av en 1:a maj-bonus, lönehöjningar i takt med inflationen och skydd mot osakliga avskedanden.

Företagets direktör, Said Lahdhy, gick först med på arbetarnas krav men dagen därpå, den 13 november, sparkade han tolv av dem som deltagit i sittstrejken – bland dem Mohammed Abu Srigh.

### **MITAD hotar sparka 40 fackföreningsmedlemmar**

Samma dag hotade Said Lahdhy sparka de återstående 40 fackföreningsmedlemmarna och sade att avskedandena redan var utskrivna och att de sedan skulle bli tvungna att skriva på nya, tillfälliga kontrakt och lämna fackföreningen. Han sade att han skulle förlåta dem som lämnade facket och ta tillbaka dem i utbyte mot deras fackliga medlemskort.

### **Facklig kommitté på cementfabrik hotad**

Hela den lokala fackliga kommittén på Amreyah Cement Company hotades av ledningen och utsattes för påtryckningar för att gå i förtidspension den 31 november. Kommittén tillhörde bygnads- och träindustriarbetarförbundet. Dessutom meddelades att företaget vägrat samarbete med fackföreningen och behandla arbetslivsfrågor.

## EKVATORIALGUINEA

FOLKMÄNGD: 521 000

HUVUDSTAD: Malabo

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Inget nytt har hänt i Ekvatorialguinea. Regeringen har ratificerat alla ILO:s grundläggande konventioner, men fortsätter i praktiken att vågra respektera fackliga rättigheter. Den reser hinder för dem som försöker organisera sig och kämpa för sina rättigheter.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfrihet möter hinder

Författningen ger rätt att bilda fackliga organisationer. Enligt 1992 års lag om fackföreningar måste emellertid en organisation ha minst 50 medlemmar från samma arbetsplats och geografiska område för att registrera sig, vilket effektivt hindrar organisering.

Det finns strejk- och kollektiv förhandlingsrätt, men inga föreskrifter som skyddar löntagarna mot diskriminerande åtgärder.

Regeringen ratificerade flera av ILO:s grundläggande konventioner år 2001, inklusive nr 87 och 98, men har fortfarande inte gjort motsvarande ändringar av lagstiftningen.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Diktaturen i Ekvatorialguinea är så absolut, att det saknas reellt utrymme för att fackliga organisationer ska kunna utnyttja sina rättigheter.

#### Organisation nekas erkännande

Trots lagstiftningen erkänner regeringen inte "oberoende" fackliga organisationer. Myndigheterna vägrar envist att registrera centralorganisationen Unión Sindical de Trabajadores (UST) som därför inte kan agera öppet. Man vägrade också legalisera Sindicato Independiente de Servicios (SIS) i den offentliga sektorn. Trots att den uppfyllt alla krav för registrering godtog regeringen inte ordet "Independiente" (oberoende) i organisationsnamnet. Den 23 maj 2005 lämnade UST in ett klagomål till ILO:s kommitté för föreningsfrihet mot regeringens vägran att erkänna två av UST:s medlemsorganisationer – Asociación Sindical de Docentes (ASD – lärarförbund) och Organización de los Trabajadores del Campo (OTC, lantarbetarförbund).

När löntagare försöker bilda fackföreningar får de hembesök av polisen som hotar dem.

#### Hinder för facklig organisering

Även om lagstiftningen ger förenings- och förhandlingsrätt, reser regeringen praktiska hinder för grupper som försöker organisera sig. Regeringen och arbetsgivarna fastställer lönerna utan att föra någon egentlig dialog med löntagarna. Det har inte funnits några tecken på förhandlingar, men Arbetsmarknadsministeriet medlar ibland i arbetsmarknadskonflikter.

#### Hälsovådliga arbetsplatser – protesterande riskerar avsked

Arbetsmarknadslagstiftningen förskriver att anställda ska skyddas mot hälsorisker i arbetet, men eftersom det inte finns några fackföreningar riskerar de som protesterar mot farliga arbetsvillkor att förlora jobbet.

## ELFENBENSKUSTEN

FOLKMÄNGD: 17,1 milj.

HUVUDSTAD: Yamoussoukro

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Begrepp som social dialog är oförenliga med den mycket våldsamma politiska miljön. Fackliga organisationers krav kan betraktas som ett slags stöd för "rebellerna". Inom statsförvaltningen slog polisen brutalt ner en protest mot obetalda förmåner och fick stöd av unga "patrioter". Inom skogsindustrin ledde en fackförenings kritik mot att arbetsgivaren, med myndigheternas goda minne - skövlade naturresurserna till att fyra fackföreningsmedlemmar sparkades.

### LAGSTIFTNINGEN

Författningen av den 23 juli 2000 garanterar föreningsfrihet och strejkrätt både i offentlig och privat sektor.

Arbetsmarknadslagstiftningen ger löntagare, utövare av fria yrken och egenföretagare som inte har anställd personal rätt att bilda och gå med i fackföreningar. Undantag gäller bara för militär och polis, vilket inte strider mot internationella arbetslivsnormer. Arbetsgivare

är förbjudna att utöva påtryckningar för eller emot en fackförening. Enbart landets medborgare, medborgare i länder som man tecknat ömsesidiga avtal om fackliga organisationer och löntagarskydd med samt utlänningar som varit lagligen bosatta i landet i minst tre år får ha administrativa och ledande funktioner i en fackförening. Fackliga organisationer får bilda "organisationer med vilka namn som helst".

### **Strejkrätt – begränsningar**

Strejker är förbjudna så länge man inte slutfört en komplicerad medlingsprocedur och innan en sex dagars varselperiod löpt ut.

Landets president får emellertid överlämna konflikten till skiljedom om han anser att en strejk skulle kunna hota den allmänna ordningen eller intresset. Det kan ske exempelvis när "strejken påverkar oumbärlig verksamhet som, om den avbryts, skulle hota hela eller delar av befolkningens liv, hälsa och säkerhet" och i händelse av "akut nationell kris". Arbetsmarknadslagstiftningen innehåller ingen förteckning över verksamhet som anses oumbärlig.

Strejkrätt gäller också i offentlig sektor, men även där med krav på sex dagars strejkvarsel. Periodiska eller rullande strejker är förbjudna och under strejk måste ett minimum av verksamhet upprätthållas, i synnerhet på allmänna sjukhus.

### **Kollektiva förhandlingar**

Alla löntagare utom militär och polis har rätt att förhandla kollektivt. ILO har noterat att arbetsmarknadslagstiftningen inte innehåller tillräckliga sanktioner för att hindra arbetsgivarna från att vidta motåtgärder mot fackliga aktiva som bedriver facklig verksamhet.

### **RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN**

I praktiken är bara en liten andel av arbetskraften organiserad. Det pågående inbördeskriget urholkar utan tvivel alla fackliga organisationers försök att utnyttja sina rättigheter att organisera löntagare och genomföra kollektiva förhandlingar.

Kollektivavtal har slutits i de flesta större företag och offentliga organ, men de tillämpas inte konsekvent över hela landet på grund av de nuvarande oroligheterna.

## **KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005**

### **Bakgrund**

Alltsedan det väpnade upproret i september 2002 har landet hemsökts av kaos och våld. Fredsavtalen från januari 2003 och april 2005 har inte hållits av de krigförande parterna. Presidentvalet som var planerat till den 30 oktober 2005 kunde inte genomföras. Rashat, som piskas upp av massmedier som stödjer regimen, fortsätter att dela landet där en av tre invånare har utländskt påbrå. Enligt en rapport från Human Rights Watch (2005) agerar beväpnad milis, bestående av tusentals dåligt utbildade och illa kontrollerade stridande, vid sidan om den reguljära armén. Myndigheterna har använt dessa beväpnade gäng för att slå till mot demonstrationer och oppositionspartiets verksamhet och för att anfälla västafrikanska invandrade lantarbetare.

### **Bildande av fackförening hindrat**

I början av år 2005 vägrade den lokala ledningen för offshoreföretaget Prosafe Production Pte Ltd att erkänna fackföreningen som de anställda valt, "Syndicat des marins ivoiriens au commerce" (SYMICOM, anställda i handelsflottan). I slutet av februari hjälpte en delegation från ICEM och ITF, som kommit till Elfenbenskusten för att undersöka situationen, till att lösa tvisten.

### **Fyra fackliga ledare sparkade för anmälan om plundring av naturresurser**

Den 5 juli sparkade chefen för SODEFOR (ett företag för skogsutveckling) fyra medlemmar av fackföreningen SYNACOS. En månad senare kallades en av de fyra, Koffi Yao Georges, fackföreningens generalsekreterare, till ledningen som förebrådde honom för kritiska uttalanden han gjort i en dagstidning. Den nya fackföreningens ledare hade klagat över att skyddade skogsområden omdefinierats och på att tillstånd för affärsmässigt bruk hade utfärdats under märkliga omständigheter. Kritiken riktades mot både SODEFOR:s ledning och Ministeriet för vatten och skogstillgångar. Ledningen motiverade avskedandet av de andra tre fackföreningsmedlemmarna med att de uppträtt "respektlöst" när de stödde generalsekreteraren vid mötet ledningen kallat in honom till. Trots stödet de fyra fackföreningsmedlemmarna fått från SYNASODEFOR (en annan fackförening på företaget) och från centralorganisationen Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI) vägrade företagsledningen i oktober fortfarande att ta tillbaka dem. Medlingsförsöken som arbetsinspektionen och Ministeriet för vatten och skogstillgångar gjorde kritiserades vid den tiden av fackföreningen och visade sig också fruktlösa.

### **Statstjänstemannademonstration skingrad med våld**

Den 27 september blev en demonstration som Finansministeriets anställda genomförde utanför ministeriet brutalt nedslagen av polisen. Förbundet, (Syndicat national des agents des finances publiques, SINAFIG) krävde att deras eftersläpande förmåner skulle betalas ut. En grupp ungdomar, de så kallade "patrioterna" sällade sig till polisen och gick till angrepp mot demonstranterna som de anklagade för att vara i maskopi med rebellerna. Flera statstjänstemän sårades.

## ERITREA

FOLKMÄNGD: 4,4 milj.

HUVUDSTAD: Asmara

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138

Fackliga organisationer tillåts liksom kollektiva förhandlingar, men alla organisationer, inklusive centralorganisationen NCEW kontrolleras noga av regeringen. Tre fackliga ledare greps av säkerhetspolis och hölls isolerade i ett hemligt häkte. Den ständigt ökande polisbevakningen av civila medborgare urholkar i hög grad fackföreningsrörelsens frihet.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Fackliga organisationer tillåtna – inom vissa gränser

Arbetslagstiftningen omfattas av Proklamation 118 (som antogs år 2001) och ger löntagare laglig rätt att bilda fackföreningar. Regeringens politik begränsar emellertid fria föreningar. Fackföreningar får inte finnas inom statsförvaltningen, militären och polisen eller i andra oömsbärliga verksamheter. Arbets- och välfärdsministeriet måste ge särskilt godkännande för grupper på 20 eller fler personer som vill bilda en fackförening, men hindrar i allmänhet inte att de bildas.

Kollektiva förhandlingar är tillåtna. Enligt Proklamation 118 är det ett trepartsorgan (arbetare, arbetsgivare och tjänstemän från Arbets- och välfärdsministeriet) som löser konflikter. Den klagande kan driva ärendet i domstol om trepartsorganet inte kan lösa det.

Strejker är tillåtna enligt lag.

Landet har inga frizoner.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Regeringskontroll

Centralorganisationen National Confederation of Eritrean Workers (NCEW) kontrolleras noga av regeringen. Den företräder cirka 25 000 arbetare från 250 fackliga organisationer. Regeringen och det styrande partiet, Folkfronten för demokrati och rättvisa, bevakar även dem mycket ingående. Fria kollektivavtalsförhandlingar blir därmed meningslösa.

Arbetsgivarna har också problem

Arbetsgivarna tycks klara sig lite bättre, men inte heller deras föreningsfrihet respekteras. Mengesteab Tekletsion, tidigare ordförande för EFE (landets arbetsgivarorganisation) greps år 2004 och kastades i fängelse utan några anklagelser. Under ILO-konferensen i juni 2005 begärde representanter för International Organisation of Employers (IOE) ett möte med företrädare för Eritreas regering för att få klarhet i frågan men såväl arbetsmarknadsministern som Eritreas ambassadör hävdade att de inte hade tid att träffa dem. IOE betraktade detta som ett tecken på regeringens bristande respekt för arbetsmarknadens parter.

### KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

#### Bakgrund

Förtrycket i landet har ökat. Tusentals regeringskritiker har gripits, häktats eller kastats i fängelse utan rättegång. Detta skedde efter ett myndighetsbeslut i maj 2004, enligt vilket medborgarna skulle avbryta alla kontakter med etiopier. Gränskonflikten som år 1998 övergick i ett tvåårigt krig mellan Eritrea och Etiopien är fortfarande olöst.

#### Fackliga ledare gripna och försvunna

Tewedle Ghebremedhin, ordförande i förbundet för livsmedels-, bryggeri-, hotell-, turism-, jordbruks- och tobaksarbetare, samt Minase Andesion, sekreterare för textil- och läderarbetarförbundet greps av säkerhetspolis den 30 mars på NCEW:s kontor. Man tror att det berodde på deras fackliga verksamhet under en tid då regeringen övervägde förändringar av fackliga regler och strukturer.

Den 9 april greps säkerhetspolis Habtom Weldemiale, ordförande för Coca Cola-arbetarnas fackförening och medlem av styrelsen för livsmedels- och bryggeriarbetareförbundet. Han hade enligt uppgift retat regeringen genom att kräva stridåtgärder i protest mot att arbetarnas försämrade levnadsstandard.

Alla tre har hållits isolerade sedan dess, troligen i ett hemligt häkte på Polisstation nr 2 i Asmara. Vid årets slut var deras vistelseort och fysiska tillstånd fortfarande okända. Regeringen har struntat i krav på mer information.

## ETIOPIEN

FOLKMÄNGD: 74,2 milj.

HUVUDSTAD: Addis Abeba

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 -138 - 182

Regeringen behåller sin hårda kontroll över fackliga organisationer genom åtgärder i det fördolda och utnyttjar den svaga lagstiftningen och bristen på tillämpningsmekanismer. Ethiopian Teachers Association (ETA) och Ethiopian Free Press Journalists' Association (EFJA) har varit särskilt utsatta. Efter protester efter parlamentsvalen i maj har deras medlemmar gripits och trakasserats och många satt vid årets slut fortfarande i fängelse. Domstolsbeslut till förmån för oberoende fackliga organisationer respekteras i stort sett inte. Eftersom Etiopien fortsatte att utvecklas till en polisstat under år 2005, utgjorde angreppen mot journalister och på yttrandefriheten allvarliga hot mot den redan begränsade fackliga friheten.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfrihet – många löntagarkategorier undantagna

Författningen ger rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar men många löntagarkategorier, som lärare i offentlig sektor och statstjänstemän (inklusive domare, åklagare och anställda i säkerhetstjänst), är undantagna. Undantagen härrör från 1993 års arbetslivsförordning (nr. 42/1993) och har i stor utsträckning behållits i en ny proklamation om arbetslivet (nr. 377/2003), som nu är i kraft. Enligt artikel 3 gäller den nya proklamationen inte anställda som sysslar med "uppfostran, behandling, vård, rehabilitering, utbildning (av andra än lärlingar)" och inte heller anställda i ideell verksamhet eller personer på chefsposter. ILO:s expertkommitté har framhållit att konvention 87 tillåter undantag endast för polis och väpnade styrkor och har än en gång bett regeringen förklara hur man garanterar respekten för föreningsfrihet för ovanstående kategorier i lagar och i praktiken. Expertkommittén har gjort liknande kommentarer rörande anställda i statsförvaltningen, domare och åklagare, vars arbete regleras i särskilda lagar.

Cirka 300 000 arbetare var fackligt organiserade.

#### Fackligt monopol upphävt, men godtycklig upplösning fortfarande möjlig

Enligt 2003 års proklamation kan det nu finnas flera fackföreningar på samma företag. En fackförening kan bildas med minst tio medlemmar. Alla fackföreningar måste registreras. Enligt artikel 120.c behåller regeringen befogenhet att vända sig till domstol med ansökan om att registrering av en fackförening skall upphävas om organisationen bedriver verksamhet som är förbjuden enligt proklamationen, exempelvis om den agerat alltför politiskt. Det har dock inte kommit några rapporter om att regeringen utnyttjat denna rätt under året.

Enligt regeringen kan ett allmänt förbud mot arbetsgivares diskriminering av fackföreningsmedlemmar och organisatörer härledas från arbetslivsproklamationen. ILO uppmanar emellertid regeringen att anta specifika lagar och införa effektiva och tillräckligt avskräckande sanktioner för att hindra facklig diskriminering.

#### Lärarnas föreningsfrihet begränsad

I nästan tio år har ILO:s expertkommitté kritiserat den etiopiska lagstiftningen, i synnerhet paragraf 3.2.b i 1993 års proklamation, som nekade lärarna rätt att bilda fackföreningar. Enligt den nya proklamationen får privatanställda lärare organisera sig och förhandla kollektivt, medan lärare i offentlig sektor bara får bilda yrkesföreningar. Skillnaden, enligt regeringen, ligger i att lärare som arbetar i statliga skolor styrs av statstjänstemannalagen medan övriga faller under arbetsmarknadslagen.

#### Begränsad förhandlings- och strejkrätt

Över 90 procent av de organiserade löntagarna omfattas av kollektivavtal. Enligt proklamationen om statstjänstemän (nr. 262/2002) får emellertid de flesta statstjänstemän inte förhandla om högre löner och arbetsvillkor. Vid årets slut hade regeringen sagt till ILO att man ska andra länders erfarenheter för att så småningom utforma en lagstiftning som ger statstjänstemän, inklusive lärare, rätt att förhandla kollektivt.

Löntagarna får strejka, men lagen som gäller för organisering av strejk är mycket restriktiv. Mekanismerna för förhandlingar med regeringen före en strejk kräver mycket tid och gör det komplicerat att genomföra lagliga strejker. Varsel måste läggas minst 30 dagar i förväg. Enligt paragraf 158.3 i arbetslivsproklamationen måste en strejk få stöd av majoriteten av de berörda löntagarna i ett möte där minst två tredjedelar av medlemmarna deltar. ILO:s expertkommitté har påpekat att om lagstiftningen kräver en omröstning innan de anställda kan gå i strejk, bör närvarokravet och den majoritet som erfordras ligga på rimliga nivåer. Kommittén har därför begärt att regeringen skall ändra paragraf 158.3 och sänka närvarokravet för omröstningar om strejk.

Fackliga organisationer kan upplösas om de genomför strejker som är förbjudna enligt arbetslivsproklamationen.

Strejker inom oumbärlig verksamhet är förbjudna, men listan på sådan verksamhet är längre än ILO:s. Även om den kortats ner i 2003 års proklamation är flygtransporter och busstrafik i tätorter fortfarande undantagna från strejkrätten enligt paragraf 136.2. ILO anser att dessa områden inte är oumbärliga i strikt mening och har begärt att regeringen ska införa ett system för minimal verksamhet där i stället för ett rent strejklösligt förbud. ILO har också framhållit sin oro över den obligatoriska medling som kan åläggas på begäran av en av parterna i en arbetslivskonflikt. Den nya proklamationens paragraf 143.2 medger att den förfördelade parten kan vända sig till styrelsen för arbetslivsrelationer



för medling, eller till domstol. Om så sker, betraktas strejken som olaglig (paragraf 160.1). När det gäller oumbärlig verksamhet enligt paragraf 136.2 hänvisas tvisten till en särskilt skapad styrelse för medling (paragraf 144.2). ILO noterar dock att medling bör tillgripas bara på begäran av båda parter, om det inte rör sig om i strikt mening oumbärlig verksamhet, akuta nationella kriser och statstjänstemän i myndighetsutövning. ILO har begärt att regeringen skall ändra lagstiftningen så att den överensstämmer med konvention 87.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Regeringsinblandning

Regeringen ingriper öppet i fackliga angelägenheter inom alla sektorer. Många fackliga ledare trakasseras regelbundet och i avsätt i de flesta fall från sina poster och/eller tvingats lämna landet, medan andra kastats i fängelse utan rättegång. Regeringen utövar hård kontroll över CETU:s (Confederation of Ethiopian Trade Unions) kongresser och styrelse. Frågor som fackliga rättigheter, politiskt förtryck och gripanden av fackföreningsmedlemmar, lärare och journalister diskuteras inte i kongressen.

Trots lagstadgat skydd, blir fackligt aktiva i praktiken ofta sparkade och diskriminerade och det tar flera år att behandla mål om olagliga avskedanden på grund av anhopningen av ärenden i domstolarna. Även om lagstiftningen förbjuder arbetsgivare att tillgripa vedergällning mot strejkande råder det tvivel om ifall regeringen verkligen upprätthåller det skyddet.

### Etiopiska lärarförbundet

Lärförbundet (ETA) har varit särskilt utsatt för regeringens trakasserier och många av dess ledare har åtalats. Ordföranden, Teye Woldesemate, dömdes till 15 års fängelse år 1996, men släpptes i maj 2002 efter internationella påtryckningar. Regeringen bildade en utbrytargrupp kallad "Nya ETA" med nära band till regeringen och överförde ETA:s medlemsavgifter till den. I november 2003 dömde en hög domstol till gamla ETA:s fördel, men "nya ETA" överklagade och målet hade fortfarande inte avgjorts i slutet av år 2005.

### Begränsningar av rätten att hålla offentliga möten

Efter ett klagomål hos ILO om trakasserier av ETA under offentliga möten, har regeringen sagt att ETA får hålla möten om man aviseras dem i förväg. ILO har svarat att myndigheterna bör komma överens med mötesorganisatörer så att begränsningar inte drabbar grundläggande medborgerliga rättigheter.

### Förtryckarklimat begränsar fackliga organisationers handlingsfrihet

Det politiska förtrycket har ökat och hela landet står nu under polisbevakning. Journalister har alltmer blivit måltavlor för polisens förtryck och detta kringskar yttrandefriheten och begränsar i hög grad fackliga medlemmars verksamhet. Den starka reaktionen på allmänna protester i juni och november 2005 (se nedan) tycks bara vara toppen på ett isberg.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Oppositionens protester efter misstänkt fusk i parlamentsvalen i maj slogs ner med kraftigt våld, även mot lärare och studeranden på skolor. Den 7 och 8 juni besköts protesterande människor i Addis Abeba av säkerhetsstyrkor och 36 personer dödades. Runt 4 000 greps och hölls fängslade under svåra förhållanden och i slutet av året satt 131 fortfarande i fängelse. Nya protester från oppositionen ägde rum i november och över hundra lärare, journalister, fackföreningsmedlemmar, aktivister i det civila samhället och oppositionsledare fängslades. Den 16 december presenterades 15 olika åtal mot de 131 gripna regeringsmotståndarna och –kritikerna, med anklagelser som sammansvärjning, väpnat uppror, högförräderi och folkmord. Bland de åtalade fanns många lärare, fackliga medlemmar och journalister.

### ETA trakasseras fortfarande

Det etiopiska lärarförbundet och dess funktionärer trakasseras fortfarande av myndigheterna. Förbundskontoret stängdes vid slutet av året och förbundets ekonomiska tillgångar har varit frysta sedan april 1993.

Efter flera års frihet mot borgen dömdes styrelsemedlemmen Abate Angore den 3 februari till två månaders fängelse eller böter på grund av kommentarer han gjort under en intervju i maj 2001. Han hade talat om säkerhetsstyrkornas våld i april 2001 mot studenter på universitetet i Addis Abeba som protesterade mot politiken som begränsade den akademiska friheten.

### Gripanden efter möte om den internationella lärardagen

Nio lärare från ETA:s avdelning i Addis Abeba greps och två blev svårt misshandlade den 25 september, efter ett möte i ETA:s lokaler där man diskuterat förberedelser för World Teachers' Day. De gripna är Teferi Gessesse, Kassahun Kebede, Tesfaye Yirga, Tamirat Tesfaye, wasihun Melese, Dibaba Ouma, Ocha Wolelo, Bekele Gagle och Serkaalem Kebede. De släpptes efter en dag.

### Ordföranden för ETA-Addis Abeba gripes

Efter allmän oro på grund av de omtvistade valen greps en av ovannämnda ETA-ledare, Kassahun Kebede (avdelningens ordförande) på nytt och kvarhölls hos polisen. ETA:s huvudkontor ockuperades av polis och militär. Den 3 november genomsöktes Kebedes hem av säkerhetspolis och ETA-handlingar fördes bort.

### Försök att skrämna lärares fackliga ledare

Skolor, yrkesskolor och högskolor i Addis Abeba och andra större städer tömdes den 1 november. Det skedde sedan regeringskontrollerade massmedier anklagade ETA, journalistförbundet (EFJA), lärare och studerande för att ha skapat oro i samhället och hotat med att deras ledare skulle ställas inför rätta.

### ETA-ledare anklagade för högförräderi

Trakasserier mot ETA fortsatte under de följande två månaderna. Den 12 och 14 november hämtades Kassahun Kedebe från fängelset för att se på när hans kontor på ETA:s Addis Abeba-avdelning genomfördes av polisen. Även ETA:s ordförandes (Dr. Taye Woldesmiate) kontor genomfördes. Handlingar och elektronisk utrustning fördes bort, kontoren låstes och cirka 24 lärare/ETA-medlemmar greps.

Kassahun Kedebe och Dr. Taye Woldesmiate (som var utomlands då detta hände) fanns bland de åtalade i december, då regeringens åklagare presenterade 15 olika åtal. Dessa gällde bl.a. sammansvärjning, väpnat uppror, försök att upphäva författningen, högförräderi och folkmord. Anklagelser för högförräderi kan leda till domar på allt från tre års fängelse till dödsstraff. Vid årets slut uppskattades att 58 lärare och ETA-medlemmar fortfarande satt i fängelse utan möjlighet att bli fria mot borgen. Fångarnas advokater klagade över att de hindrades från att träffa sina klienter.

### Journalistförbund trakasseras, ledare åtalad för högförräderi

Journalistförbundet Ethiopian Free Press Journalists' Association (EFJA) stängdes i november 2003 sedan myndigheterna påstått att det inte lämnat in styrkt revisionsrapport över sina tillgångar. Några lokala journalister sade emellertid att detta var en förevändning för att stänga organisationen som varit starkt kritisk mot regeringen och landets usla respekt för pressfriheten. Strax därpå meddelade Justitieministeriet EFJA:s styrelseledamöter att de inte fick bedriva någon verksamhet för organisationen och inte heller ha kontakt med "tredje parter" i egenskap av fackliga företrädare. Som svar på ett mål som styrelsen startat mot Justitieministeriet dömde den federala hovrätten två gånger – i december 2004 och mars 2005 – till styrelsens fördel och fann att ministeriets förbud var olagligt.

Vid slutet av år 2005 drabbades EFJA av förnyade trakasserier från regeringen när förbundet kritiserade kraftåtgärder mot pressen sedan oppositionen ifrågasatt resultatet av parlamentsvalen. I oktober kallades fyra EFJA-ledare till kriminalpolisen (CID) i Addis Abeba och förhöordes om organisationens verksamhet under den tid då förbundet officiellt varit stängt (från slutet av 2003 till slutet av 2004). CID anklagade EFJA:s ledning för att ha bedrivit verksamhet illegalt under förbudet, och för att ha utfärdat pressmeddelanden och talat med reportrar om pressfrihet. EFJA:s ordförande, Kifle Mulat, viceordföranden Taye Belachew, bokförfaren Habetamu Assefa och kassören Sisay Agena fick lämna fingeravtryck och hölls kvar för flera timmars förhör innan de släpptes mot 2 000 birr (USD 237) i borgen. en femte styrelsemedlem, CID hade också kallat PR-ansvarige Tamiru Geda trots att han levde i exil. Polismännen hävdade att de inte kände till hovrättens beslut till förbundets förmån.

I december åtalades 21 journalister, förläggare och redaktörer, bland dem EFJA:s ordförande Kifle Mulat, för inblandning i påstått försök att störta regeringen och högförräderi. Bland dem fanns också fem journalister av etiopiskt ursprung som arbetar i Washington D.C., för Voice of Americas enhet för sändningar på amhariska. De åtalades i sin frånvaro, liksom Mulat, som vid årets slut befann sig i Uganda under Amnesty Internationals beskydd.

### Hotelser mot strejkande taxichaufförer

Transportministern hotade dra in licenserna för taxichaufförer den 7 november, när de strejkat sedan den 2 november. Strejken utbröt som svar på en maning från United Democratic Coalition (CUDP) till generalstrejk i protest mot dödandet och gripandena efter oroligheterna som följde på parlamentsvalen.

## GABON

FOLKMÄNGD: 1,4 milj.

HUVUDSTAD: Libreville

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 182

Den treåriga "sociala borgfred" som utlystes i september 2003 har börjat spricka. De fackliga organisationerna har blivit uppretade av brutna löften och har allt svårare att tona ner sina krav. Flera protester har brutit ut och aktiva har utsatts för antifackliga angrepp.

## LAGSTIFTNINGEN

### Rätt att gå med i facket

Alla löntagare har rätt att fritt bilda och ansluta sig till fackliga organisationer, men dessa måste registreras för att bli officiellt erkända. Fackliga organisationer och konfederationer kan fritt ansluta sig till internationella organisationer och delta i deras verksamhet.

## Strejkrätt – med begränsningar

Anställda i offentlig sektor får organisera sig och har strejkrätt under förutsättning att strejken inte hotar den allmänna säkerheten.

En strejk får inledas först efter åtta dagars varsel och sedan medling misslyckats. Arbetsmarknadslagstiftningen förbjuder regeringsingripanden mot strejkande som respekterar procedurerna för medling och strejkvarsel.

## Diskriminering av fackliga organisationer

Lagen förbjuder inte uttryckligen diskriminering av fackliga organisationer. Domstolarna kan emellertid beordra arbetsgivare som befinns skyldiga till diskriminering att kompensera de anställda som berörs.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

En stor andel av löntagare i den privata sektorn är organiserade, men fackligt aktiva i både offentlig och privat sektor blir ofta diskriminerade. De trakasseras regelbundet eller avskedas utan vidare.

År 2003, efter det att flera strejkorganisatörer avskedats och sedan strejkande skogsarbetare skingrats med våld, undertecknade de fackliga organisationerna, regeringen och arbetsgivarna en social borgfred och enades om att inga strejker skulle förekomma under en treårsperiod. Dessutom skapades en medlingskommitté med 35 ledamöter för att förhandla i händelse av konflikter. Många av de fackliga organisationerna var emellertid missnöjda med borgfreden som betraktades som en begränsning av de grundläggande rättigheterna och ett sätt att lugna Internationella valutafonden. Organisationerna varnade för att borgfreden hotades eftersom regeringen och arbetsgivarna inte hållit sina delar av överenskommelsen. Facken klagade framförallt på att regeringen inte hållit löftet att sänka priset på basvaror med 15 procent. I slutet av december beslutade runt 30 fackliga organisationer att i protest sluta delta i kommittén som skulle bevaka borgfreden.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Omar Bongo omvaldes som väntat till president med cirka 80 procent av rösterna i valet den 6 december. Han har styrt landet i 39 år.

### Strejkande i tobaksindustri sparkade

Den 7 mars sparkades 28 strejkande av chefen för Société des cigarettes gabonaises, ett dotterbolag till det brittiska Imperial Tobacco. Protesterna hade startat några dagar tidigare sedan de anställda förlorat tvisten med en utländsk chef som enligt deras mening uppträdde "förolämpande och förödmjukande". Några få strejkande fick tillbaka arbetet några dagar senare, trots protester från centralorganisationen CSG (Confédération syndicale gabonaise) som krävt att alla avskedade skulle återtgas.

### Strejk bryts upp med våld

Den 4 april skingrade polisen med våld en samling anställda från Utrikesministeriet, som blockerat byggnadens huvudentré. De hade strejkat sedan den 23 mars i protest mot att deras arbetsvillkor hela tiden försämrades.

## GAMBIA

FOLKMÄNGD: 1,5 milj.

HUVUDSTAD: Banjul

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Statstjänstemän saknar fackliga rättigheter men andra anställda får organisera sig och strejka. De fackliga organisationerna är svaga och procedurerna för strejk mycket tidskrävande vilket gör det svårt att genomföra strejker.

## LAGSTIFTNINGEN

### Föreningsfrihet

Landets arbetsmarknadslag ger anställda i privat sektor rätt att bilda föreningar, fackföreningar inräknade. Organisationerna måste registreras för att bli erkända, men hittills har inga registreringsansökningar avslagits.

Arbetsgivare får inte sparka eller avskeda medlemmar i registrerade fackföreningar för att de ägnar sig åt legal facklig verksamhet och regeringen har ingripit för att hjälpa anställda mot arbetsgivare som sparkat eller diskriminerat dem.

### Statstjänstemän nekas fackliga rättigheter

Enligt lagen får statstjänstemän inte organisera sig eller strejka. Samma begränsningar gäller armén och polisen, men det anses inte som en begränsning enligt internationella arbetslivsnormer.

### Fackliga organisationer har förhandlingsrätt

Lagen tillåter fackliga organisationer att förhandla kollektivt. Det gemensamma rådet för arbetslivet (Joint Industrial Council Agreement, JIC), som består av fackliga organisationer och deras motparter på arbetsgivarsidan, ger vägledning för facklig verksamhet. Fackföreningsmedlemmarnas löner bestäms i kollektiva förhandlingar, medling eller överenskommelser som träffas mellan fack och ledning, under förutsättning att de ligger i linje med JIC:s riktlinjer. Det finns miniminormer för anställning, utbildning och arbetsvillkor och fackligt medlemskap får inte förbjudas.

### Lagar begränsar fackets strejkrätt

Strejker är tillåtna men fackliga organisationer måste skriftligt meddela arbetsmarknadscommissionären om sina planer minst 14 dagar (27 dagar i oundgänglig verksamhet) innan de får inleda en stridsåtgärd. Domstolarna kan förbjuda strejker om en arbetsgivare vänder sig till dem och de finner att åtgärden är "politisk" eller strider mot en kollektivt avtalad procedur för konfliktlösning. Lagen förbjuder arbetsgivarna att tillgripa vedergällning mot strejkande i lagliga strejker.

Utländsk arbetskraft i privat sektor skyddas av arbetsmarknadslagen och har rätt att gå med i fackföreningar så länge de har gällande arbetstillstånd.

### Frizoner

Anställda i frizonerna omfattas av arbetsmarknadslagstiftningen och har samma rättigheter som övriga arbetare i landet.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Arbetsmarknadslagen upprätthålls dåligt

Trots att arbetsmarknadslagen ger privatanställda rätt att bilda fackföreningar och att strejka och skyddar dem mot vedergällning från arbetsgivarna, har lagen i praktiken inte tillämpats konsekvent på grund av brist på personal och otillräcklig utbildning av den som finns.

De fackliga organisationerna saknar erfarenhet och organisering så de vänder sig ofta till regeringen för att få hjälp i förhandlingar. På grund av bestämmelserna som hindrar strejker och de fackliga organisationernas svaghet förekommer få strejker.

### Fackliga organisationer organiserar arbetare i informell sektor

Uppskattningsvis 80 procent av landets arbetskraft finns i den informella ekonomin där de vanligen faller utanför det fackliga skyddet. Det har emellertid förekommit flera initiativ till organisering av informella arbetare inom jordbruk, handel, konsthantverk och frisörbranschen för att se till att de får ett minimum av socialt skydd.

## GHANA

FOLKMÄNGD: 21,8 milj.

HUVUDSTAD: Accra

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 182

Tre personer sårades när polis öppnade eld mot protesterande gruvarbetare som krävde avgångsvederlag eller återanställning. Även om föreningsrätten är inskriven i lag, är strejkrätten kringskuren.

## LAGSTIFTNINGEN

### Rättigheter skyddade

Den nya arbetsmarknadslagen som antogs i juli 2003 avskaffade begränsningar för facklig organisering och anpassade lagen till ILO:s konvention nr 87. Löntagarna får nu fritt välja vilken organisation de ska ansluta sig till och organisationerna behöver inte längre regeringens godkännande för att bli registrerade. De väpnade styrkorna, polisen, fängsvården och säkerhets- och underrättelseorganen som anges i lagen om säkerhet och underrättelsetjänst från år 1966 får inte organisera sig och har därmed inte heller möjlighet att förhandla. Undantaget för de väpnade styrkorna och polisen bryter inte mot internationella arbetslivsnormer, men personal i övrig verksamhet som nämnts bör inte nekas fackliga rättigheter.

### Lagstiftningen innehåller ingen tidsbegränsning för kollektivavtals giltighet.

Lagen förbjuder facklig diskriminering och arbetsgivare som befins skyldiga till det kan tvingas återanställa avskedad personal.

### Lag kringskar fackliga organisationers strejkrätt

Även om arbetsmarknadslagen från år 2003 hade vissa positiva sidor, begränsade den fackliga organisationers rätt att strejka. Alla konflikter måste överlämnas till den nyligen bildade arbetsmarknadscommissionen (National Labour Commission), även känd som nationella tripartkommittén (National Tripartite Committee, NTC) där det sitter representanter för regeringen, facket och arbetsgivarna, för medling.

Strejker betraktas som den sista utvägen om medlingen misslyckas och fackliga organisationer måste lägga strejkvarsel minst sju dagar i förväg. Sådana krav accepteras i internationella normer.

### Frizoner

Enligt den nya arbetsmarknadslagen är fackföreningsmedlemmar och ledare skyddade mot diskriminering om de organiserar sig inom zonerna.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Facklig diskriminering

De fackliga organisationer meddelar att många företag i praktiken ägnar sig åt facklig diskriminering och att myndigheterna inte sätter stopp för det. Många arbetsgivare är speciellt motvilliga mot att personal på högre poster organiserar sig.

### Kollektiva förhandlingar angrips

Centralorganisationen Ghana Trade Union Congress (GTUC) har kritiserat den nya lagen för att vara antifacklig, eftersom den försöker försvaga fackliga organisationer, angriper systemet med kollektivavtalsförhandlingar, försöker hindra anställningstrygghet, urholkar arbetarnas förmåner och ger alltför stort skydd för konfliktlösningsprocedurerna. Även om GTUC välkomnar den nationella arbetsmarknadskommittén är man oroliga för att statliga institutioner ska kringgå den och ingripa i arbetsmarknadskonflikter. Uttalanden nyligen från regeringsrepresentanter som citeras i pressen tyder på att regeringen menar att 2003 års arbetsmarknadslag effektivt gör strejker olagliga.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Även om Ghana har uppvisat ekonomisk tillväxt, delvis på grund av den starka gruvsektorn, skapar orättvisor allt större oroligheter och under året genomfördes demonstrationer till stöd för krav på höjda löner.

### Poliskulor sårar gruvarbetare

Polisen sårade tre personer den 2 september när man öppnade eld mot en grupp arbetare som förlorat sina arbeten i gruvan Normandy Gold i Yamfo. Gruvarbetarna hade spärrat av gatorna och krävde avgångsvederlag och möjlighet till återanställning sedan företaget tagits över av Newmont Ghana Gold Limited (NGGL). Polisen sköt kulor och tårgas för att skingra demonstranterna och låta Newmonts bussar köra med in arbetare till gruvområdet.

Konflikten startade sedan Newmont, som ägs av Newmont Mining Corp (USA), köpt ett område i Ghanas guldbälte och arbetare på Normandy Gold blev övertaliga. De förlitade sig på ett beslut som antydde att Newmont skulle kunna återanställa dem och sökte därför inte arbete i arbetskraftspoolen innan det var för sent. Domstolen fann också att arbetarna inte hade rätt till ersättning från Newmont.

### Aviance-arbetare sparkade efter strejk

Sjuttion anställda på Aviance Ghana, bland dem fem fackliga ledare, sparkades för att ha gått i olaglig strejk den 17 oktober. Arbetarna kom från Aviance Ghanas företag för frakt- och bagagehantering på landets flygplatser och krävde bättre villkor. Några hade blivit ombedda att arbeta i upp till 48 timmar utan rast. Många fackföreningsmedlemmar trodde att ledningen sökt en förevändning för att sparka folk eftersom man inte ville betala avgångsvederlag om Aviance skulle förlora regeringskontraktet.

### Facklig konsult bannlyst av ledningen

Efter strejken den 17 oktober anlät fackföreningen en konsult, Ato Condah, för att förhandla med Aviances ledning, men företaget förbjöd honom att träffa några chefer.

## GUINEA BISSAU

FOLKMÄNGD: 1,6 milj.

HUVUDSTAD: Bissau

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 98 – 100 – 105 – 111

Rätt till kollektiva förhandlingar saknas. Det trepartssammansatta nationella rådet för arbetslivet konsulterar bara de fackliga organisationerna och detta har inte fungerat tillfredsställande. Regeringen vägrade höra de fackliga organisationerna i fråga om förlängning av statstjänstemännens arbetstid.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Frihet att bilda och ansluta sig till oberoende fackföreningar

Alla löntagare har frihet att bilda och ansluta sig till oberoende fackliga organisationer. Regeringen registrerar alla fackföreningar. De har frihet att ansluta sig till nationella konfederationer och internationella fackliga organ.

#### Ingen rätt att förhandla kollektivt

Författningen ger varken rätt till, eller skydd för kollektiva förhandlingar. I stället sker förhandlingar i det trepartssammansatta nationella rådet (National Council for Social Consultation) som överlägger om löner och arbetsmarknadslagstiftningen. Lönerna fastställs i regel genom bilaterala förhandlingar mellan anställda och arbetsgivare.

#### Strejkrätt

Löntagarna har strejkrätt och lagstadgat skydd mot vedergällning på grund av strejk. Strejker måste aviseras i förväg.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Facklig organisation trakasserad för att ha utlyst strejk

Trots det lagstadgade skyddet har regeringen konsekvent trakasserat ledningen för centralorganisationen União Nacional dos Trabalhadores da Guiné (UNTG) för att den utlyst lagliga strejker.

#### Inga löneförhandlingar

En av de främsta orsakerna till fackliga protester har varit att överläggningar om löner som inte betalats ut ständigt brutit samman på grund av att det nationella rådet inte kunnat förhandla tillfredsställande. År 2004 genomfördes otaliga strejker bland statstjänstemän i protest mot dåliga arbetsvillkor och löner som inte betalats ut på flera månader, eller till och med år.

### KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

#### Bakgrund

President João Bernardo Viera, en auktoritär militär ledare som avsattes år 1999, ställde upp som fristående kandidat i presidentvalet år 2005, där flera partier deltog. Han vann valet och tillträdde i oktober 2005. Han lovade välbefinnande och stabilitet, men hans första åtgärd var att sparka regeringen och utse Aristides Gomes, hans politiska bundsförvant, till premiärminister. Skolorna öppnade sent på skolåret sedan lärarna gick i strejk för att de inte fått ut lön på sex månader.

#### Statstjänstemän tvingas utan samråd till längre arbetsdagar,

En av den nya regeringens första åtgärder, den 8 december 2005 var att införa ett nytt arbetstidsschema för statstjänstemän. Inget samråd hade förekommit. Regeringen hade vägrat förhandla med centralorganisationen UNTG om den förändrade arbetstiden och hävdade att det var en "regeringsfråga". Lima da Costa, UNTG:s generalsekreterare, anklagade regeringen för att "vägra delta i alla former av dialog".

## GUINEA

FOLKMÄNGD: 8,8 milj.

HUVUDSTAD: Conakry

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Det råder förbud för strejker i oumbärlig verksamhet och den definieras mycket brett. I praktiken råder ett fackföreningsfientligt klimat därför att löntagarnas rättigheter inte tillämpas effektivt.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfrihet

Enligt arbetsmarknadslagen har alla löntagare utom militär och paramilitär personal rätt att bilda och gå med i fackföreningar.

#### Begränsningar för strejk

Löntagarna har strejkrätt, men måste varsla tio dagar i förväg och arbetsgivarna kan tvinga dem till bindande skiljedom.

Strejker i oumbärlig verksamhet är förbjudna. Sådan verksamhet är brett definierad och omfattar, förutom sjukhus, polisen och armén, även transporter, radio och TV samt kommunikationer. De tre sistnämnda områdena faller inte inom ILO:s definition av "oumbärlig verksamhet" i strikt mening.

#### Inget skydd mot diskriminering

Kollektiva förhandlingar är tillåtna. Lagen innehåller emellertid inga åtgärder som kan förhindra facklig diskriminering eller skydda de fackliga organisationerna från arbetsgivarnas inblandning. Även om utkastet till ny arbetsmarknadslag betonar att ingen arbetsgivare får ta hänsyn till anställdas fackliga medlemskap eller verksamhet, finns det inga garantier för att överklaganden och tillräckligt avskräckande sanktioner ska tillämpas i fall som rör rekrytering och uppsägning av anställningskontrakt. Lagförslaget innehåller inget förbud mot sådana åtgärder och inga sanktioner i händelse av inblandning i löntagarnas och arbetsgivarnas organisationers interna angelägenheter.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Hotelser

Facklig verksamhet drabbas av ingripanden och trakasserier, i synnerhet från regeringstjänstemän på regional och lokal nivå. De betraktar alla oberoende fackföreningar som regeringsmotståndare. Strejker förekommer sällan på grund av de ökande hotelser som alltid förekommer dessförinnan. När strejker ändå bryter ut, kallas polis och säkerhetstjänst in för att gripa och förhöra fackliga ledare. Mot den bakgrunden betonade Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG), tidigare landets enda och regeringsvänliga centralorganisation, som utlyst en 48 timmar generalstrejk den 15-16 november 2005, att strejken skulle förlängas om löntagarnas krav inte tillgodosågs, eller om någon medlem hotades.

## KAMERUN

FOLKMÄNGD: 16,6 milj.

HUVUDSTAD: Yaoundé

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Vissa fackligt aktiva förtrycks fortfarande när de försöker utnyttja sina rättigheter enligt konventionerna 87 och 98.

Sedan SNUIPEN:s generalsekreterare drabbats av falska anklagelser om förskingring fördes han bort från kontoret och trakasserades. Av rädsla för att medlemmar av lantarbetarnas fackförening i departementet Mfoundi skulle väljas till personalrepresentanter förbjöds fackföreningen av CENEEMA, centret för forskning och provning av jordbruksmaskiner.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Regeringstillstånd krävs

1992 års arbetsmarknadslagstiftning tillåter löntagarna att bilda fackföreningar och gå med i dem, men ålägger dem mycket hårda villkor, inklusive skilda procedurer för organisationer i privat respektive offentlig sektor. Organisationer som bildas för att omfatta båda sektorerna är olagliga, liksom organisationer för löntagare från flera sektorer, oavsett hur nära relaterade de är. Lagen föreskriver fängelse och böter för löntagare som bildar en facklig organisation och bedriver verksamhet om den inte är registrerad. ILO har uppmanat regeringen att ändra lagstiftningen för att garantera löntagarnas rätt att bilda organisationer utan att behöva ha regeringstillstånd.

Lagen förbjuder facklig diskriminering och böter kan tas ut av arbetsgivare som döms för det, men det finns ingen lagstadgad rätt till

gottgörelse i form av återanställning eller skadestånd till dem som avskedats utan grund.

### Begränsad strejkrätt

Arbetsmarknadslagstiftningen erkänner löntagarnas strejkrätt men de måste först gå igenom obligatorisk medling. Eftersom det inte finns några fastställda procedurer för medlingen och medlingsbeslut inte kan hävdas i domstol, kan arbetsgivarna ändå strunta i dem. Vissa sektorer måste tillhandahålla ett minimum av service och det gäller även transportsektorn som ILO inte betraktar som oumbärlig verksamhet. Statstjänstemän har inte strejkrätt.

### Förhandlingsrätt – men svårt att hävda avtal

Rätten till kollektiva förhandlingar är erkänd men de rättsliga mekanismerna för tillämpningen av kollektivavtal fungerar inte.

### Frizoner

Företag i frizonerna är undantagna från vissa delar av arbetsmarknadslagstiftningen och man fruktar att föreslagna ändringar kommer att medföra ytterligare begränsning av arbetarnas föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar genom restriktiva registreringsprocedurer. Den nya lagen kommer också att ge registratören av fackföreningar stora befogenheter att dra in erkännandet av fackföreningar och minskar det reella skyddet för fackliga förtroendevalda (se nedan). Regeringen överlämnade lagförslaget till parlamentet för en andra debatt i mars 2005.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Regeringsinblandning

Regeringen ingriper på flera sätt i fackliga angelägenheter. Enligt vissa källor använder den lagen som tillåter facklig pluralism för att manipulera organisationerna för egna syften. Regeringen har rykte om sig för att gynna fackföreningar som är lätta att kontrollera och har använt registreringskraven för att hindra eller i det oändliga förhållande erkännandet av fackföreningar som anses för självständiga. Problemet ligger i att lagen från 1968 anger att statstjänstemännens organisationer blir lagliga endast med arbetsmarknadsministerns godkännande och att organisationer i privat sektor måste godkännas av prefekten i det aktuella valdistriktet. Det finns inget allmänt skydd mot diskriminering eftersom dessa godkännanden är helt beroende av respektive myndighetsutövare. Det framgår tydligt av att konfederationen för anställda i offentlig verksamhet, som skapades år 2000, är ett av de sex fackförbund i Kamerun som fortfarande erkänts.

Regeringen kräver ibland att löntagare som bildar en fackförening ska lämna in en redovisning av organisationens arbetsformer, undertecknad av arbetsgivaren, innan den kan erkännas. Det gör att anställda i den informella ekonomin och de som arbetar för egen räkning inte kan bilda fackföreningar.

Det har också kommit rapporter om att oberoende organisationer inte får delta i förhandlingsprocesser där regeringsvänliga organisationer gynnas. Eftersom oberoende fackliga organisationer har medlemmar bara från sina sektorer får de enligt Kameruns lagstiftning inte delta i förhandlingar på nationell nivå där landets sociala och ekonomiska politik utformas. Det är bara de centralorganisationer som enligt resultat av fackliga val är mest representativa som får delta i nationella förhandlingar.

### Nästan inga kollektiva förhandlingar

Kollektiva förhandlingar förekommer praktiskt taget inte alls. Inga formella kollektivavtalsförhandlingar har ägt rum sedan 1996. Vissa överenskommelser med regeringen har lagts på hyllan eller åsidosatts av regeringen sedan förhandlingarna avslutats.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

President Paul Biya och hans anhängare har ett fast grepp om statsförvaltningens alla delar vilket gör att mer betydande socioekonomiska framsteg inte är troliga.

### Förtrycket av SNUIPEN-medlemmar fortsätter

Den 12 januari 2005 undkom Joseph Ze, generalsekreterare för lärarförbundet SNUIPEN med nöd och näppe ytterligare ett gripande. Joseph Ze greps första gången den 16 april 2004 och utsattes under tre dagar för hotelser och våld till dess han gick med på att överlämna förbundets pengar och skriva under en skuldsedel utställd till en utbrytargrupp i SNUIPEN:s styrelse. Kort dessförinnan hade utbrytargruppen olagligen beslutat avsätta Joseph Ze och försökt ta över förbundets bankkonton. När det misslyckades – eftersom pengarna flyttats till ett annat konto – hade Roger Messi Bikoe och några andra utbrytare utan några bevis anklagat Joseph Ze för förskingring. De två gripandena och en nyligen genomförd razzia mot Joseph Zes hem gjordes utan häktningsorder. Sedan SNUIPEN lämnat in ett klagomål till ILO:s kommitté för föreningsfrihet år 2004, tycks trakasserier mot Ze ha ökat. Han är också sekreterare i konfederationen för Kameruns oberoende fackliga organisationer (CSIC). Liliane Messa Sumo, SNUIPEN:s nationella kassör och aktiv medlem av CSIC, har också utsatts för upprepade trakasserier. Hon blev till exempel godtyckligt och upprepade gånger inkallad till polisstationen och greps för en kort tid när hon påträffades i sällskap med Joseph Ze.



## Facket på CENEEMA förbjudet

Den 19 maj förbjöds lantarbetarnas fackförening i departementet Mfoundi bedriva verksamhet på centret för forskning och tester av jordbruksmaskiner (CENEEMA). Beslutet fattades av registratören för fackliga organisationer på Arbetsmarknads- och socialministeriet. Den nationella federationen för lantbruks- och fiskeriarbetare (Fédération nationale des syndicats de l'agriculture, de l'élevage et des pêches du Cameroun, FESTAPEC), som den förbjudna fackföreningen tillhör, anmälde denna uppenbara kränkning av konventionerna 87 och 98. FESTAPEC hävdar att tjänstemännen på enheten för facklig registrering och vissa på CENEEMA vidtog åtgärden för att stoppa de legitima kandidater som CENEEMA ställt upp i fackliga val som skulle hållas den 30 maj. FESTAPEC begärde omedelbart stöd från IUL (livsmedelsarbetarinternationalen) som skrev ett brev till landets premiärminister. IUL påpekade där att kravet på registrering av fackliga organisationer hos Arbetsmarknads- och socialministeriet tycktes strida mot regeringens tidigare åtaganden om att erkännande av fackliga organisationer skulle ske efter enkla beslut. Sedan valet skjutits upp två gånger och en lista på antifackliga kandidater presenterats, genomfördes de till slut den 30 maj i en anda av fullständig förvirring. Allt detta visade enligt IUL att företagsledningen ville göra sig av med facket.

## KENYA

FOLKMÄNGD: 32,8 milj.

HUVUDSTAD: Nairobi

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Kränkningar av strejkrätten förekom allmänt och relationerna mellan parterna i arbetslivet blev allt mer spända.

Sjuksköterskor avstängdes sedan de strejkat, anställda på teplantager sparkades, universitetspersonal hotades med avsked och regeringen sparkade 1 600 statstjänstemän som deltagit i en strejk. Anställda inom militären och polisen, på fängelser och inom ungdomsverksamhet samt lärare på högre tjänster får fortfarande inte organisera sig eller förhandla kollektivt.

## LAGSTIFTNINGEN

### Regeringen kan vägra registrering

Sju eller fler anställda på ett företag har rätt att bilda och ansluta sig till fackliga organisationer. Dessa måste registreras hos Registratören för fackliga organisationer som har rätt att vägra inskrivning. Om registrering inte beviljas har den drabbade organisationen rätt att överklaga till domstol.

### Lärare och andra i verksamhet som inte är oumbärlig nekas förhandlingsrätt

Enligt bestämmelser som infördes år 2004 har statstjänstemän nu rätt att förhandla kollektivt och strejka, men anställda inom militären, på fängelser, i den nationella ungdomstjänsten (National Youth Service) och lärare som lyder under Lärartjänstkommissionen nekas dessa rättigheter.

### Strejkrätten begränsad

Enligt lag har löntagare strejkrätt men den är kraftigt begränsad. Alla konflikter måste överlämnas till Arbetsmarknadsministeriet 21 dagar innan en strejk blir utlyst, eller 28 dagar i förväg när det gäller utbildning, vård, flygledning och vattenförsörjning. När konflikten överlämnats kan ministeriet fungera som medlare, tillsätta en medlare eller hänskjuta konflikten till arbetsdomstolen. Under avkylningsperioden är strejker förbjudna. Ministeriet har också rätt att avgöra om en strejk är laglig eller inte.

Såväl lagen om arbetslivskonflikter som stadgan om relationerna på arbetsmarknaden medger kollektiva förhandlingar.

Alla arbetsmarknadslagar, inklusive de om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, gäller också i frizonerna.

### Översyn av arbetsmarknadslagstiftningen försenad

En projektgrupp inom regeringen håller på att se över arbetsmarknadslagstiftningen för att se till att den speglar ILO:s grundläggande konventioner och överensstämmer med lagen om Afrikas tillväxt och möjligheter (African Growth and Opportunity Act, AGOA). De fackliga organisationerna blir alltmer frustrerade över att det går så långsamt att slutföra lagarna, eftersom regeringen hävdade att det inte kan ske innan författningen ratificeras. Sedan den nya författningen förkastades av medborgarna år 2005, är det oklart när arbetsmarknadslagstiftningen kan godkännas.

## LAGSTIFTNINGEN I PRAKTIKEN

### Strejkrätten motverkas

I praktiken kränks ofta strejkrätten i Kenya. Arbetsmarknadsministeriet ingriper vanligen under varselperioden och föreslår en medlare i konflikten. Om förhandlingarna bryter samman, överlämnar regeringen i regel frågan till en arbetsdomstol och förebygger därmed alla möjligheter till strejk. I fall där de anställda blivit frustrerade av den långdragna processen och genomfört strejken, har den oftast förklarats olaglig.

### Nya kontrakt för lärarna avskaffar högre tjänsteinnehavares fackliga rättigheter

Föreskrifterna som införts av den nya lärartjänstkommissionen (New Teachers' Service Commission, TSC), började tillämpas den 1 oktober 2005. De förbjuder lärare på högre tjänster att spela en aktiv roll i fackföreningen och delta i strejker. Förordningen omfattar rektorer, biträdande rektorer, enhetschefer, högre forskare, lärare på rådgivningscentra och dem som utvecklar studieplaner. Lärare som inte efterlever den kan drabbas av disciplinära åtgärder. Vid årets slut hade TSC vägrat träffa Kenyas National Union of Teachers (KNUT) för att diskutera de nya kontrakten.

### Löntagare i frizonerna får organisera sig, men det finns restriktioner

Anställda i frizoner får gå med i fackföreningar men arbetar fortfarande under fruktansvärda förhållanden. De som klagat hotas med avsked. I maj 2004 hävdade exempelvis anställda i frizonerna att de hotats med avsked för att de klagat på sina arbetsförhållanden inför grupper som arbetar med mänskliga rättigheter.

Det finns för närvarande runt 36 000 anställda i landets 30 frizoner.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Det förekom utbrett fackligt missnöje under året, vilket speglade ökande fackföreningsfientlighet hos regeringen. Året dominerades av en strejk bland statstjänstemän och vårdpersonal och följderna av den. Problemen började i februari, när regeringen meddelade att den ersatte statstjänstemännens kontrakt med ettåriga prestationsberoende kontrakt, som svar på givarfinansierade krav på en effektivare statsförvaltning. Samtidigt krävde de fackliga organisationerna lönelöft på 600 procent.

### Regeringen varnar statstjänstemän inför planerad strejk

När Union of Kenya Civil Servants (UKCS) tillkännagav en strejk den 1 juni sade biträdande departementschefen på presidentens kansli, William ole Ntimama, att statstjänstemän som inte kom till sina arbetsplatser skulle "anses ha avvikit från tjänsten" med de konsekvenser sådant skulle få. Trots hotet gick tusentals statstjänstemän i strejk, demonstrationer och sittstrejker över hela landet; i distrikten Nyhandaru, Rachuonyo, Nakuru, Kitui och Mwingi.

### Medicinsk personal hemskickad efter strejk

Totalt 199 anställda på två stora sjukhus i Kenya stängdes av från arbetet i juni för att ha deltagit i en strejk. På Coast Hospital i Mombasa stängdes två avdelningar sedan 80 anställda avstängts. På Msambweni District Hospital blev bara 25 procent av personalen kvar i tjänst.

Enligt rapporter gick cirka 5 000 sjuksköterskor och sjukhuspersonal på Kenyatta National Hospital (KNH) också ut i vild strejk den 15 juni, sedan de upptäckte att sjukhusets administratörer fått höga lönelöft. Hälsovårdsminister Charity Ngilu lovade att de skulle få liknande ökning om de återgick till arbetet och när de inte fick dem, fortsatte strejken veckan därpå.

### Ersättare för sparkade arbetare inhyrda

Den 6 juni tillkännagav Hälsovårdsministeriet namnen på 384 sjuksköterskor som hyrts in för att ersätta de strejkande.

### Regeringen sparkar 1 600 strejkande

Den 6 juni meddelade regeringen att man avskedade 9 000 statstjänstemän som deltog i den "olagliga" strejken, och höll inne fackliga medlemsavgifter. Till slut, den 13 juni, avskedades 1 600 personer som strejkat, men regeringen gick med på att släppa fackföreningsavgifterna.

### Regeringen struntar i sitt eget "återgång till arbetet"-avtal

Regeringen struntade i ett avtal om återgång till arbetet som förhandlats fram i augusti i en utomrättslig överenskommelse med statstjänstemän om att sparkad personal skulle återanställas och få 14 procents lönehöjning.

Regeringen gick i november till slut med på att ta tillbaka arbetarna och betala ut fackföreningsavgifterna. Det skedde först sedan UKCS lovat hålla val den 7 oktober 2005 och generalsekreterare Francis Atwoli övertalat regeringen att släppa fackföreningsavgifterna för finansiering av valen. Nya fackliga ledare valdes och de avskedade fick tillbaka sina arbeten.

### Flygpersonal varnas för strejk

Den 19 april varnade Kenya Airways sin personal och sade att de skulle få betala dyrt om de deltog i en kommande strejk som utlysts av Aviation and Allied Workers Union (AAWU). Verkställande direktören, Titus Naikuni, sade att AAWU inte kunde utlysa strejk när förhandlingar pågick och Kenya Airways skulle bara förhandla med Transport and Allied Workers' Union eftersom AAWU låg under den lagstadgade nivån för fackligt erkännande. Arbetsmarknadsminister Newton Kulundu förklarade sedan strejken olaglig och den ställdes in.

### Arbetare på teplantager sparkade under strejk

Flera anställda på tefabrikerna i distrikten Gucha och Kisii, som gick i strejk i början av april för att få ut eftersläpande löner, sparkades den 5 maj. De strejkande återtog efter ett möte mellan Kenyas Tea Development Agency (KTDA), Kenyas arbetsgivarfederation och centralor-

ganisationen COTU. Tearbetarna hade utlyst strejken när KTDA-ledningen ignorerade ett domstolsbeslut i januari om att företaget skulle betala de anställda lönehöjningar på mellan 24 och 32 procent.

### Polis skingrar strejkande bussförare

Polis kallades in den 11 juni för att avhysa strejkande bussförare som gick in på Kenya Bus Services område för att kräva att få ut eftersläpande löner. Den verkställande direktören läste in sig på sitt kontor för att komma undan de arga arbetarna.

Förarna krävde att få ut löner från februari, mars och april. Företaget sades vara nära konkurs.

### Strejkande universitetspersonal hotad med avsked

I slutet av december fick cirka 1 000 strejkande universitetslärare på Nairobis universitet och 600 på Egerton University veta att deras kontrakt inte skulle förnyas om de inte återvände till arbetet.

De deltog i en strejk som utlysts den 10 november av Universities' Academic Staff Union (UASU) till stöd för krav på lönehöjning på över 2 000 procent. För närvarande tjänar en lärarassistent runt 192 USD/månad och en lektor cirka 217 USD. En professor får omkring 423 USD.

Strejken ledde till att sex universitet stängdes och över 60 000 studerande skickades hem. Regeringen tillsatte en förlikningskommitté för att finna en lösning på konflikten. Den ansåg att de strejkandes krav på lönehöjningar var berättigade och regeringen stod under tryck för att förhandla och göra slut på strejken. Vid årets slut hade dock ingen lösning nåtts.

## LESOTHO

FOLKMÄNGD: 1,8 milj.

HUVUDSTAD: Maseru

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Offentliganställda hindras från att bilda fackföreningar och förhandla kollektivt och arbetsgivarna trakasserar fackliga organisationer. De fackliga organisationerna är mycket svaga men regeringen har utlovat en ny arbetsmarknadslag som ska stärka deras ställning.

### LAGSTIFTNINGEN

Anställda i den privata sektorn har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar utan några tillstånd i förväg. Alla fackföreningar måste emellertid registreras hos Registratören för fackliga organisationer.

#### Offentliganställda nekas fackliga rättigheter

Offentliganställda, inklusive universitetslektorer, är för närvarande förbjudna att bilda fackföreningar och organisera sig, trots att landets författning garanterar föreningsfrihet. De kan bara bilda och gå med i föreningar med rådgivande ställning. Regeringen har lovat att den nya lagen om offentlig tjänst skall garantera föreningsfrihet för offentliga tjänstemän och tillåta bildandet av föreningar för kollektiva förhandlingar.

Strejkrätten är erkänd, men strejker måste föregås av komplicerade procedurer innan de tillåts. Statstjänstemän får inte strejka och alla stridsåtgärder i offentlig sektor är olagliga per definition.

Enligt lagstiftningen har alla erkända fackföreningar rätt att organisera och förhandla kollektivt.

#### Översyn av arbetsmarknadslagen

Under året höll regeringen på att se över den nuvarande lagen som ansågs gynna utländska investerare snarare än löntagare. Fackföreningsrörelsen deltog i översynen, men var för svag för att utöva något större inflytande.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Situationen i fråga om de fackliga rättigheterna fortsatte att väcka allvarlig oro under året. Fackligt aktiva i Lesotho har utsatts för hårda påtryckningar och många har drabbats på grund av sin fackliga aktivitet.

#### Lagstiftningen upprätthålls inte

Regeringen och en del arbetsgivare, i synnerhet inom textilsektorn, respekterar inte de fackliga friheterna. I den privata sektorn innebär de komplicerade procedurerna och arbetsgivarnas fientlighet att det är mycket svårt att driva en fackförening. Utländska arbetsgivare i frizonerna, framför allt i textilt företag från Sydafrika, Hong Kong och Taiwan, struntar i den nationella lagstiftningen och betalar löner som ligger under lagstadgat minimum. De vägrar också att betala sjuklön och gör självvaldigt avdrag från sina anställdas löner. Många av dessa exportinriktade företag upphörde emellertid under året.

## Trakasserier

Trots att lagstiftningen förbjuder facklig diskriminering, hindrar många arbetsgivare fackliga organisationer från att komma in på företagen och organisera de anställda eller företräda dem i konflikter. I vissa fall skrämmer arbetsgivare organisationerna och fackföreningsmedlemmar med hot om avsked. I textilsektorn har anställda blivit inlåsta på fabriker för att de försökt organisera sig.

## Inga lagliga strejker

Eftersom procedurerna för strejk är så komplicerade, har det inte förekommit några officiella strejker på många år. Däremot har spontana protestaktioner regelbundet genomförts under åren. Eftersom de tekniskt sett betecknas som olagliga fortsätter löntagarna att riskera sina jobb och kan ställas inför rätta.

## Arbetsdomstol kan inte pröva mål som rör statstjänstemäns rättigheter

Regeringen har tagit ifrån arbetsdomstolen ärenden som rör statstjänstemäns rättigheter och därmed effektivt undanröjt löntagarnas rätt att lägga fram sina klagomål. Detta har hindrat fackföreningar anslutna till COLETU, Lesotho Union of Public Employees (LUPE) och Lesotho Teachers' Trade Union från att bistå sina medlemmar.

# LIBERIA

FOLKMÄNGD: 3,6 milj.

HUVUDSTAD: Monrovia

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 105 – 111

Under året ingrep regeringen grovt i verksamhet som bedrevs av Liberia Federation of Labour Unions (LFLU) genom att försöka avsätta ledarna. Det fanns hopp om att presidentvalet i november skulle leda till större respekt för demokratiska och fackliga rättigheter.

## LAGSTIFTNINGEN

### Statstjänstemän förbjudna att organisera sig

Alla löntagare utom statstjänstemän, militär och polis får bilda och gå med i fackliga organisationer. För närvarande saknas dock lagstiftning som kan garantera anställda ändamålsenligt skydd mot facklig diskriminering under anställning eller i arbetet. Regeringen har lovat ILO att man ska införa lagstiftning som skyddar löntagarna mot diskriminering. Den statliga Styrelsen för granskning av arbetslivet (Labour Practices Review Board) har rätt att bevaka fackliga val.

### Regeringsdekret förbjuder strejkrätt

Alla löntagare utom statstjänstemän har rätt att organisera sig och förhandla kollektivt, men dekret 12 (30 juni 1980) förbjuder strejkrätten. ILO har begärt att regeringen ska dra tillbaka dekretet.

Regeringen har sagt till ILO att man kommer att upphäva dekretet som begränsar den fackliga friheten och verksamheten och som strider mot ILO:s konventioner.

Det finns inga frizoner i Liberia.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Straffbart strejka utan tillstånd

Strejker och demonstrationer tillåts men deltagarna måste ha nödvändiga tillstånd. Under år 2005 varnade regeringen arbetare som skulle demonstrera mot eftersläpning i löneutbetalningar och sade att man skulle gripa alla som deltog utan att ha skaffat tillstånd.

### Regeringen i maskopi med arbetsgivare

Regeringen spelar under täcket med exploaterande arbetsgivare. Under år 2005 omförhandlade den ett koncessionsavtal på 40 år med Firestone som äger många av landets gummiplantager. Enligt International Labour Rights Foundation (ILRF), skiljer sig Firestones behandling av personalen inte mycket från vad som gällde när plantagen öppnades år 1926. De anställda måste leverera 205 kilo latex per dag för att fylla sina kvoter och tar ofta hjälp av familjemedlemmar för att klara det. De arbetar upp till 14 timmar per dag, under urusla villkor.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Det förekom flera maskningsaktioner och strejker på grund av obetalda löner – ibland för upp till 18 månader för anställda i statlig och privat sektor. I juni började till och med armén plundra sina baracker för att de inte fått ut löner och avgångsvederlag. Situationen lugnade

sig inför landets första fria val i november. Före finansministern Ellen Johnson-Sirleaf valdes till president och hon blev därmed den första kvinnliga statschefen i Afrika. Det fanns förhoppningar om att detta skulle göra landet stabilare och betyda en återgång till en demokratisk och ansvarig regering.

### Polis varnar statstjänstemän efter maskningsaktion

Statstjänstemän som började maska den 11 juli i protest mot eftersläpande löneutbetalningar på 18 månader, varnades av polis för att de skulle gripas och åtalas om de demonstrerade utan nödvändiga tillstånd.

Statstjänstemännen, som tillhörde Civil Servants' Association of Liberia, hade sedan i januari deltagit i flera fredliga demonstrationer för att driva på regeringen att betala ut intjänade löner och tillhandahålla grundläggande tjänster. Statstjänstemännen blev särskilt ilska i juni när de fick veta att två miljoner US-dollar som öronmärkts för deras löner i stället hade använts för att köpa jeepar till ministrarna. När de fick höra att lönerna inte skulle betalas som utlovat började de sin maskning och demonstration den 11 juli.

I juli sade Charles Bryant, ordförande för Liberias övergångsregering (National Transition Government of Liberia, NTGL) att de internationella finansinstituten avrätt regeringen från att betala ut eftersläpande löner.

### Regeringen försöker avsätta nationella fackliga ledare

Generalsekreteraren för centralorganisationen Liberia Federation of Labour Unions (LFTU), Isaac Williams, kassören Ida Collins och ordföranden Joyce Freeman fick den 21 september brev som meddelade att de avsatts från sina poster av arbetsmarknadsministern. Ministern tillkännagav sedan att han hade "utsett" biträdande generalsekreteraren Alfred Thomas till tillförordnad generalsekreterare. LFTU slog tillbaka och ifrågasatte lagligheten i ministerns åtgärd. De tre ledarna satt kvar på sina poster.

Kort innan detta hände hade alla tre ställt upp i nationella val. Isaac Williams hade kandiderat till posten som vicepresident för Reformed United Liberia Party. Detta påstods strida mot Liberias författning, som inte tillåter LFTU att registreras som politiskt parti. LFTU får inte heller ge moraliskt, materiellt eller ekonomiskt stöd till politiska kandidater. LFTU var emellertid inte registrerat som politiskt parti och gav inget stöd till Isaac Williams eller de andra kandidaterna.

## LIBYEN

FOLKMÄNGD: 5,8 milj.

HUVUDSTAD: Tripoli

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Det finns fortfarande ingen föreningsfrihet i Libyen, där den enda centralorganisationen kontrolleras av regeringen. Det finns heller inga reella kollektiva förhandlingar och strejkrätten är inte erkänd. Utländska investeringar och privatiseringar av ekonomin kommer utan tvivel att medföra förändringar, men centralorganisationen tycks inte vara i stånd att skydda löntagarnas kollektiva intressen i den processen.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Ingen föreningsfrihet

Libyen har ingen föreningsfrihet. Löntagare kan bara tillhöra General Trade Union Federation of Workers (GTUFW) som är en del av överste Ghadaffis Jamahyria-system. Det kontrolleras av regeringen och förvaltas av "folkkommittéer" som har likartad struktur. GTUFW:s generalsekreterare på alla nivåer är även ledamöter av folkkommittéer. Löntagare blir automatiskt medlemmar av GTUFW även om de har rätt att gå ur. Oberoende fackföreningar är förbjudna. Utländsk arbetskraft får inte gå med i GTUFW.

#### Kollektiva förhandlingar och strejkrätt

Arbetsmarknadslagen stadgar att paragrafer i kollektivavtal måste överensstämma med landets ekonomiska intressen, vilket strider mot principen om frivilliga förhandlingar om kollektivavtal och förhandlingsparternas självständighet.

Strejkrätten erkänns inte.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Centralorganisationens roll

GTUFW har bytt namn och tagit bort ordet "producenter" ur det gamla namnet (General Federation of Producers/Workers) och betonar att den är en löntagarorganisation. Den påstår också att den är fristående från regeringen, men varken strukturerna eller de flesta ledare har förändrats. Många betraktar organisationen med misstänksamhet och tror inte att den verkligen försvarar löntagarnas intressen. GTUFW:s nationella ledare hävdar att man ibland går emot regeringen men en närmare granskning visar att initiativen då inte kommit från GTUFW. När transportarbetarna blockerade hamnarna i protest mot regeringens privatiseringsplaner backade regeringen till slut. GTUFW:s nationella ledning hävdade att det var deras seger, men de lokala hamnarbetarledarna fick inget stöd när de började sina protester och margi-

naliserades senare av ledningen. När flyganställda kontaktade sitt GTUFW-förbund när de var oroliga för att tvingas flyga plan som inte verkade uppfylla alla tekniska säkerhetskrav fick de höra att de skulle sköta sitt arbete och inte protestera.

### Kollektiva förhandlingar

I praktiken förekommer inga verkliga kollektiva förhandlingar även att GTUFW påstår motsatsen. Fackliga organisationer för i teorin samtal med företagsledningarna men ingår samtidigt i ledningarna, utom i de nyligen privatiserade företagen. Regeringen har dessutom rätt att på egen hand fastställa löner. Den kan också sänka lönerna och har vid upprepade tillfällen gjort det i det statliga flygbolaget.

### Privatisering

Libyen har öppnat landet för utländska investeringar. Premiärministern visade sig vara stark förespråkare för privatisering och tycktes följa IMF:s och Världsbankens recept utan hänsyn till löntagarnas rättigheter. När ekonomin förändras kommer förhållandena mellan anställda och arbetsgivare också att ändras. Tidigare ägdes alla företag tekniskt sett att arbetarna och "fackföreningen" ingick i företagsledningen. I de nyprivatiserade företagen måste löntagarrepresentanter förhandla med arbetsgivare som de inte har något direkt inflytande över. GTUFW säger att man är emot sättet privatiseringarna genomförts på och bristen på skydd för löntagarnas rättigheter, men det är framför allt deras egen ställning som hotas.

## MADAGASKAR

FOLKMÄNGD: 18,4 milj.

HUVUDSTAD: Antananarivo

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 111 - 138 - 182

Spänningarna i samhället har ökat på grund av att regeringen inte lyssnat på krav från offentliganställdas förbund och har försvagat deras strejkrätt. Sjömän drabbas fortfarande av ingripanden och diskriminering när de försöker utnyttja sina fackliga rättigheter.

### LAGSTIFTNINGENTRADE UNION RIGHTS IN LAW

#### Begränsningar för statstjänstemän och sjömän

Författningen ger anställda i både offentlig och privat sektor rätt att bilda och ansluta sig till fackliga organisationer. Enligt den nuvarande arbetsmarknadslagstiftningen avgörs emellertid fackliga organisationers stadgar, organisering och verksamhet i dekret. Dessutom gäller föreningsfriheten inte anställda i så kallad "oumbärlig verksamhet". Radio och TV-företag samt banker omfattas av definitionen av sådan verksamhet vilket går utöver gränserna som anges i ILO:s definition. Arbetsmarknadslagstiftningen ger rätt att förhandla kollektivt.

Arbetsmarknadslagstiftningen omfattar inte sjömän. Enligt sjöfartslagen har de rätt att förhandla kollektivt men föreningsrätten erkänns inte uttryckligen i lag.

#### Begränsningar för strejk

Strejkrätten är erkänd men löntagarna måste först genomgå förlikning, medling och skiljedomsprocedurer som myndigheterna fastställer. Med sin vida definition av oumbärlig verksamhet har regeringen makt att tvinga offentliganställda att arbeta för att stoppa eller undvika en strejk. År 2005 gjordes en ändring i förslaget till ny lag som odefinierade domarnas status så att strejkrätten begränsades. Den nya texten förbjuder "alla kollektiva åtgärder som kan tänkas stoppa eller hindra domstolarnas normala verksamhet".

Arbetsmarknadslagen förbjuder facklig diskriminering och gäller utan begränsningar i frizonerna.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Rättigheterna ignoreras ...

Arbetsmarknadslagarna tillämpas ytterst sällan och regeringen tar sällan någon notis om fackliga organisationer. Löntagare drabbas av facklig diskriminering.

#### ... särskilt i frizonerna

Lagstiftningen garanterar fackliga rättigheter men i praktiken nonchaleras de dagligen på grund av brist på politisk vilja och resurser. Löntagarna har stora svårigheter att bilda fackföreningar och förhandla kollektivt. På fabriker där en fackförening lyckats bli erkänd är det mycket svårt att hålla fackliga möten, eller så förbjuds de helt. Fackliga organisationer klagade på att arbetsgivarnas bristande goda vilja hindrade varje verklig dialog mellan parterna. Bara ett av 62 företag har hittills tecknat kollektivavtal i frizonerna. Under tiden fortsätter missbruk som obligatorisk övertid, nattarbete för kvinnor och sexuella trakasserier.

## **Regeringen ingriper i fackliga angelägenheter**

Ett regeringsdecret från år 2000 kräver att fackliga organisationer ska lämna in en förteckning över sina medlemmar, ett exemplar av stadgarna och namnen på de förtroendevalda. Regeringen hävdade att det bara var för att man skulle försäkra sig om att organisationerna var representativa. ILO påpekade att det bör räcka med uppgifter om medlemsavgifterna eftersom namnlistor kan göra medlemmarna sårbara för facklig diskriminering.

Landets fackliga organisationer hävdar också att Ministeriet för offentlig verksamhet, arbets- och sociallagstiftning ingriper i val av fackliga representanter till olika trepartsorgan. Ministeriet organiserar delegationer med fackliga delegater utan att informera de berörda organisationer, i syfte att utse dem till regionala trepartsorgan. Regeringen begär också in förslag på andra kandidater till sådana organ än de som redan föreslagits av fackförbunden.

## **■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005**

### **Myndigheterna försöker tysta fackligt aktiva statstjänstemän**

I början av år 2005 försökte myndigheterna avskräcka organisationer från att förbereda strejker genom att hota blockera lönerna. Traditionellt har strejkande statsanställda fortsatt att få ut sina löner. I februari, sedan strejker utbrutit inom högre utbildning och i domstolarna, satte regeringen hotelserna i verket och drog in lönerna för dussintals domare och universitetslärare som lagt ner arbetet. Strejkerna försvagades då och deltagarna gick tillbaka till arbetet. I september fick emellertid åtta medlemmar av lärarnas och forskarnas förbund, Syndicat des enseignants-chercheurs (SECES) fortfarande inte någon lön. Det ska också noteras att förslaget till lag om domarnas ställning ändrades efter strejkerna så att det nu innehåller begränsningar av strejkrätten.

### **Facklig ledare i offentlig verksamhet sparkad**

Den 5 oktober förlorade Florentin Ramamonjisoa, ordförande för samordningskommittén/avdelningen sin post som universitetsadministratör därför att han "lämnat sin post". Beslutet fattades av disciplinrådet på Ministeriet för offentlig verksamhet, sysselsättning och sociallagstiftning. Organisationen hävdar att det verkliga skälet till avskedandet var att myndigheterna ville göra sig av med en bråkmakare som lett en treårig kamp för anständiga löner till offentliganställda.

### **Fackliga ledare för sjöfartsanställda svartlistade**

Sedan det nationella förbundet för sjöfartsanställda (SYGMMA) bildades år 2003 har en av arbetsgivarna, Services Maritimes de l'Océan Indien (SMOI) upprepade gånger utsatt SYGMMA:s ledare för facklig diskriminering. Två personer som arbetat för rederiet sedan år 1995, Lucien Razafindraibe Harinony och Higel Mitchell Hanitrinony (generalsekreterare och vice generalsekreterare i SYGMMA, som är anslutet till ITF), svartlistades sedan de slutfört framgångsrika förhandlingar om ett kollektivavtal som gav höjda löner åt besättningarna i rederiet SOCATRA/SMOI:s fartyg. De två fackföreningsledarna har inte lyckats få något arbete sedan januari 2003, trots att SMOI fortsatt anställa såväl befäl som besättningsmän.

### **Anställningskontrakt definierar strejker som allvarliga förseelser**

SYGMMA har också anmält att medlemmarna i en av medlemsorganisationerna, SOCAMAD, behandlas kränkande. Sjömännen tvingas underteckna anställningsavtal enligt vilka strejker är allvarliga förseelser som kan leda till avsked. Sjömännen lyder under sjöfartslagen som inte beaktar ILO:s grundläggande konventioner och det lämnar dörrarna öppna för sådana kränkningar. Sjöfartsmyndigheterna har accepterat metoderna genom att godkänna kontrakten när de tecknats.

### **SMOI skapar och kontrollerar en arbetarförening**

För att undergräva SYGMMA:s arbete har SMOI bildat vad man kallar "Collectivité des marins de la SMOI". Den föreningen påstår att den är jämförbar med en fackförening men sjömän som vill ha arbete måste gå med i den. "Kollektivet" fungerar i realiteten som mellanhand mellan sjömän och SMOI, d.v.s. som rekryteringsföretag. Huvudkontoret står i SMOI:s namn och de personer som driver föreningen har valts av SMOI.

## MALAWI

FOLKMÄNGD: 12,6 milj.

HUVUDSTAD: Lilongwe

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Arbetsgivare utnyttjar de fackliga organisationernas svaghet för att behandla arbetare illa och regeringen blundar. Inom hotellnäringen har fackföreningsmedlemmar rapporterat trakasserier och en arbetsgivare på ett bageri överföll en facklig organisatör.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Rättigheter erkänns – i teorin

Löntagarna har rätt att bilda och gå med i fackföreningar. Det gäller också statstjänstemän, med undantag för polis och armépersonal. Fackföreningsledare uppskattar att bara tolv procent av den formella arbetskraften är organiserad. Fackföreningar måste registreras hos Arbetsmarknadsministeriet, men det är till stor del en formalitet. Lagen förbjuder facklig diskriminering och kräver att anställda som sparkats på grund av facklig verksamhet skall återanställas.

#### Besvärliga procedurer för strejk

Registrerade fackföreningar får strejka. Strejk får emellertid bara tillgripas sedan alla försök till konfliktlösning och medling prövats. Arbetsgivaren och Arbetsmarknadsministeriet måste varslas om strejk minst sju dagar i förväg. Anställda i oundgänglig verksamhet har begränsad strejkrätt och lagstiftningen förbjuder inte uttryckligen vedergällning mot strejkande.

Kollektiva förhandlar erkänns i lag under förutsättning att fackföreningen representerar minst 20 procent av de anställda i ett företag. På sektorsnivå måste representationen uppgå till minst 15 procent. När det inte finns kollektivavtal säger lagen att arbetsdomstolar skall fastställa lönerna och lösa konflikter.

Arbetsmarknadslagstiftningen gäller även i frizonerna.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Arbetsgivarmotstånd

Eftersom knappt tio procent av löntagarna har anställning i den formella sektorn utesluter arbetsmarknadslagarna automatiskt majoriteten av dem som finns i den informella sektorn. För den lilla majoriteten i den formella sektorn begränsas de fackliga rättigheterna av arbetsgivarnas och (även regeringens) ovilja att respektera rättigheterna, inklusive föreningsfrihet och rätten att förhandla kollektivt. Centralorganisationen Malawi Congress of Trade Unions har redovisat flera fall där anställda behandlats mycket illa och där arbetsgivarna tycks omedvetna om att personalen har lagstadgade rättigheter.

#### Lagstiftningen ineffektiv

Tvetydigheter i tillämpningen av lagstiftningen, i synnerhet i fråga om strejkrätten, och regeringens fortsatta inblandning i facklig verksamhet minskar det lagstadgade skyddet för de anställda. Lagstiftningen anger inte konkret vilken verksamhet som betraktas som oundgänglig och det gör att myndigheterna kan olagligförklara strejker.

Många företag i frizonerna bekämpar facklig verksamhet och de fackliga organisationerna klagar över att de har svårt att komma i kontakt med de anställda där.

Arbetsmarknadsministeriet upprätthåller inte lagstiftningen på ett effektivt sätt. Dessutom meddelades att det under år 2005 fanns tecken på att regeringen och vissa arbetsgivare var i maskopi mot fackligt aktiva.

### KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

#### Bakgrund

President Mbingu Muntharika lämnade United Democratic Front där oenigheten växte och bildade ett eget parti, Democratic Progressive Party. Misslyckade skördar och torka orsakade svält bland miljoner människor i slutet av året.

#### Organiserad hotellpersonal trakasserad

Enligt Malawi Congress of Trade Unions har det förekommit många fall där hotellanställda fackföreningsmedlemmar trakasserats.

Som exempel nämndes chefen för Kalikuti Hotel som förolämpade en grupp fackliga förhandlare och sade till dem att de var för dumma och okunniga och att han inte ville ha med utbildade arbetare att göra. Han tvingades sedan be om ursäkt när hotellförbundet anmälde honom till Arbetsmarknadsministeriet.



## Facklig organisatör slagen av arbetsgivare

Livsmedelsarbetarförbundets regionala organisatör misshandlades av arbetsgivaren på bageriet Royal Food Industries.

## MAROCKO

FOLKMÄNGD: 31,6 milj.

HUVUDSTAD: Rabat

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Arbetsgivarna är ofta fientligt inställda till bildandet av fackföreningar. Ledningarna för flera företag, bland dem Valeo och STMicroelectronics, har stängt av eller sparkat anställda som tagit sådana initiativ eller fått dem gripna.

Hårda straff har också orättfärdigt utdömts mot strejkande som deltagit i en långvarig konflikt på Imini-gruvorna.

## LAGSTIFTNINGEN

Löntagarna har frihet att bilda och ansluta sig till fackföreningar utan något tillstånd i förväg. Lantarbetare har färre rättigheter än andra och domare är förbjudna att bedriva facklig verksamhet.

### Arbetsmarknadslagstiftningen

Den nya arbetsmarknadslagstiftningen som utarbetades år 2003 för att modernisera relationerna på arbetsmarknaden och göra landets industri attraktivare för utländska investerare har "flexibilitet" som honnörord och har både positiva och negativa drag. Den innehåller bestämmelser som ska sätta stopp för informellt arbete och bringa lagstiftningen i överensstämmelse med ILO:s konventioner, till exempel i fråga om moderskap och minimiålder för arbete. Den inför också tvingande krav på försäkringar mot olycksfall i arbetet och registrering av anställda i socialförsäkringssystemet. De fackliga organisationerna är emellertid inte helt nöjda med den. De klagar på att den institutionaliserar otrygghet i arbetet och gör det lättare för företag att anlita tillfällig arbetskraft. Arbetsgivarna fick heller inte allt de ville ha. Regeringen gick inte med på deras krav på att minst två tredjedelar av de anställda måste rösta för en strejk innan den kan genomföras.

### Förbud mot facklig diskriminering

Den nya lagstiftningen förbjuder uttryckligen arbetsgivare att sparka anställda som deltar i legitimt fackligt organiseringsarbete och domstolarna har makt att återinsätta avskedade löntagare och kan tvinga arbetsgivarna att betala skadestånd och förlorad lön.

### Kollektiva förhandlingar noga kontrollerade

I ett försök att kontrollera kollektivavtalsförhandlingar institutionaliserar regeringen procedurerna för förhandlingar som rör alla anställda som omfattas av någon av de tre olika anställningsformer som förekommer i den nya lagstiftningen (tillsvidareanställning, visstidsanställning och tillfällig anställning).

### Strejkrätt

I februari 2004 presenterade regeringen ett eget lagförslag om strejkrätten. Centralorganisationen Union Marocaine du Travail (UMT) begärde att texten skulle ses över eftersom vissa artiklar i den omöjliggör strejker och bryter mot flera av de internationella konventioner som landet ratificerat. Exempelvis artikel 5, som garanterar "rätten till arbete" för anställda som inte vill strejka. UMT anser att detta är oklart och öppet för många olika tolkningar. Organisationen upprepade också sitt krav på att artikel 288 om "rätten att strejka" i strafflagen ska upphävas, eftersom den ger arbetsgivarna alltför många fördelar. När det gäller artikel 6, som anger att en strejk suspenderar anställningskontrakt men inte upphäver dem såvida inte de anställda begår allvarliga förseelser under strejken (stöld, fylleri på allmän plats, förolämpningar eller användning av våld mot en anställd eller hans/hennes arbetsgivare) anser facken att den definitionen av allvarliga förseelser gör att anställda kan drabbas av avsked eller åtal. Enligt artikeln skulle slogans och strejkvakter, som erkänns och tillåts enligt ILO:s rättsregler, kunna betraktas som våldshandlingar.

### Restriktioner för sittstrejker, strejkvakter och offentliga demonstrationer

Efter ett domstolsbeslut är sittstrejker förbjudna och arbetsgivarna kan stänga av anställda under sju dagar om de hindrar dem som inte strejkar från att komma till arbetet. Om samma förseelse begås ytterligare en gång samma år kan det medföra 15 dagars avstängning.

Enligt arbetsmarknadslagstiftningen har arbetsgivare rätt att stämma anställda som sittstrejkar, skadar egendom eller aktivt deltar i strejkvakt för brott. Regeringen kan skingra demonstrationer utan tillstånd på allmänna platser och stoppa fabriksockupationer.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

I praktiken är det oftast arbetsgivarna som bestämmer lönerna, även om det inom vissa sektorer finns en tradition med kollektiva förhandlingar (också i industrin).

I några fall har det uppstått konflikter därför att arbetsgivarna inte tillämpat kollektivavtal.

I många privata företag och likaså inom offentlig sektor ignoreras ofta arbetsmarknadslagstiftningen.

Multinationella företag är bland de största bovarna och de agerar med myndigheternas tysta medgivande. När en fackförening bildades i november 2000 på ett dotterbolag till den irländska gruppen Fruit of the Loom i staden Salé (en fabrik med över 1 200 anställda) användes en hel arsenal av antifackliga åtgärder. När UMT anmälde ärendet till Salés guvernör, ställde han sig på företagsledningens sida och förklarade utan omsvep att han inte ville veta av några fackföreningar inom sin prefektur. Vissa marockanska företag använder samma metoder. Ett exempel: de 700 anställda på företaget La Clémentine, de flesta kvinnor, exploateras under feodala förhållanden och har inga av de rättigheter som garanteras i arbetsmarknadslagen. När de gick med i UMT år 2004, sparkades tre av fackföreningens styrelsemedlemmar. Det fick de anställda att genomföra en månads lång strejk i november 2004 med krav på att kamraterna skulle återanställas och arbetsmarknadslagen tillämpas. Alla strejkande avskedades omedelbart. I stället för att tvinga direktören att följa lagen spelade de lokala myndigheterna under täcket med honom och lät gripa fem arbetare. Dessa dömdes senare till två månaders fängelse av en domstol i Eljadida.

### Kränkningar i frizonerna

Frizoner börjar växa fram, i synnerhet i hamnarna i Tanger och Casablanca. Sorgligt nog verkar många av företagen i dessa zoner olagligt. Det handlar ofta om små tillverkningsenheter (inom textil- eller livsmedelssektorn) och de anger inte hur många anställda de har och betalar inte minimilönen.

## ■ KRÄNKNINGAR ÅR 2005

### Hårda domar mot strejkande i Iminigruvorna

150 anställda och chefer på mellannivå i Iminigruvorna, som ägs av gruvbolaget "Société anonyme chérifienne d'études minières" (SACEM), hade sittstrejkat i företagets huvudkontor i Ougoug sedan december 2002. De protesterade mot arbetsgivarens beslut att ändra deras anställningskontrakt till deltid och sänka lönerna med 50 procent. Den 15 april 2004 skingrades de sittstrejkande brutalt av ligister som skickats dit av SACEM:s ledning. En av de 120 personer som ingick i arbetsgivarens milis var diabetiker med vissa psykiska problem och hade nyligen släppts ut från sjukhus. När han under angreppet fick en mindre skada i ena handen skjutsades han tillbaka till sjukhuset där han avled under oklara omständigheter. Under tiden greps ett antal fackföreningsmedlemmar och åtalades. Den 4 januari 2005 dömdes sex av dem till tio års fängelse för att de "ouppsåtligen orsakat dödsfall genom slag och skador". Flera fakta visar att rättegången var partisk. Mohamed Khouya, en av de döma fackföreningsmedlemmarna, har hela tiden sagt att han inte var närvarande vid händelserna han anklagas för att ha deltagit i. Domstolen har emellertid inte tagit notis om detta.

### Fackföreningsmedlemmar på Valeo avstängda och gripna

Den 12 april blev Abelghafour Semlali, generalsekreterare på UMT:s fackförening på fabriken Syla Valeo, avstängd av ledningen och hindrades återvända till sitt arbete. När nattskiftet fick reda på det lades arbetet ner klockan 22.00. Ledningen kallade omedelbart i polisen för att få dem att gå tillbaka. Guvernören i Bouznika (provinsen Benslimane, cirka fem mil norr om Rabat), som redan var ökad för sitt motstånd mot fackliga organisationer (se ovan), kom själv beväpnad till platsen för att hjälpa polisen. Den våldsamma attacken orsakade flera skadade och sex UMT-ledare greps. Avstängningen av Abelghafour Semlali, som beslutades utan förvarning och i strid med föreskrifterna, är en uppenbar kränkning av ILO-konventionerna 87 och 98. Ledningens makt demonstration inträffade sedan personalen den 30 mars beslutat gå med i UMT och välja en niomannastyrelse.

Våldsam sammanstötning och gripanden på UMT:s regionkontor för Rabat-Salé-Témara

Den 30 juni klockan 20.30, när fackliga ledare från olika sektorer anslutna till UMT höll ett möte, tvingade sig kravalltrustad polis och underrättelsemän in i UMT:s regionkontor för Rabat-Salé-Témara. Polisen skulle avhysa medlemmar av förbundet för högre tjänstemän (Union des cadres supérieurs). Dessa var arbetslösa och hade sökt skydd i UMT-kontoret efter att ha jagats av polis när de genomförde en sittstrejk till stöd för sin rätt till arbete och värdighet. Förbundsmedlemmarna och andra fackligt aktiva som var där utsattes för svår misshandel av polisen. Omkring tio personer skadades, några mycket allvarligt. Bland dem fanns El Ghandour Naïma, Abdelouahed Kabou, Nidar, El Ouadi, Abdelkader Essarssour och Faïssal Ouchen. Polisen greps också flera aktivister.

### Godtyckliga avskedanden av fackföreningsmedlemmar på STMicroelectronics

Multinationella STMicroelectronics har ett centrum för integrerade kretsar och utveckling i Rabat, där över 170 personer arbetar. Den 13 juli höll de anställda ett allmänt möte i huvudkontoret. De bildade en företagsfackförening och valde en styrelse i enlighet med arbetsmarknadslagen. Dagen därpå kallade ledning in alla förtroendevalda en och en och hotade dem med avsked om de inte avgick från styrelsen eller bytte fackförening före den 25 juli. Den 26 juli satte ledningen hotelserna i verket och sparkade generalsekreteraren Rachid Boukhari och Nabil Chiadmi, en annan styrelsemedlem.

## MAURETANIEN

FOLKMÄNGD: 3,1 milj.

HUVUDSTAD: Nouakchott

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Många arbetsgivare låter bli att respektera överenskommelsen mellan arbetsmarknadens parter från januari 2005.

Många har gjorts övertaliga som straff för arbetare som krävt att avtalet skulle följas eller försökt hålla fria fackliga val.

Dessutom förstärkte arbetsmarknadslagen, som antogs år 2004, begränsningarna av föreningsfriheten och strejkrätten.

### LAGSTIFTNINGEN

Den nya arbetsmarknadslagstiftningen antogs i lag 2004/017 av den 6 juli 2004. Trots att de fackliga organisationerna gjort olika rekommendationer under beredningsarbetet fann de att dessa inte beaktats. Lagen införde några allvarliga brott mot fackliga rättigheter (se nedan). Ändå innehåller den nya texten några få positiva åtgärder för hantering av den pågående utvecklingen av den socioekonomiska situationen och för bekämpning av tvångsarbete.

#### Begränsningar av föreningsfriheten

Alla löntagare, utom militär och polis, har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar. Regeringen har emellertid befogenheter att avgöra om en fackförening skall erkännas eller inte och Allmänna åklagarämbetet måste auktorisera dem för att de ska kunna bli juridiska personer. Artiklarna 275 och 276 strider mot konvention 87 och bryter mot föreningsfriheten och skyddet för fackliga rättigheter.

För närvarande får inga utländska medborgare väljas till förtroendeposter såvida de inte uppfyller kraven i arbetsmarknadslagen, d.v.s. har arbetat i Mauretanien och inom det område som organisationen representerar i minst fem år.

Lagstiftningen innehåller inget uttryckligt skydd för fackliga ledare även om löntagarrepresentanter på företag har det. Arbetsdomstolar kan inte längre upphäva beslut och återinsätta arbetare som blivit avskedade på osakliga grunder. Bestämmelsen gynnar därför arbetsgivarna.

Sanktioner kan fortfarande dömas ut mot en facklig organisation. På den positiva sidan finns att det nu är arbetsdomstolen som svarar för avstängning av en organisation, och inte allmänna åklagaren.

#### Hinder för strejkrätten

Rätten att strejka erkänns. Fackliga organisationer inom statsförvaltningen måste varsla om strejk minst en månad i förväg, medan de i den privata sektorn måste visa upp officiell bekräftelse på att medlingsproceduren brutit samman.

I den tidigare lagen var rätten att utlysa generalstrejk en tolkningsfråga eftersom inget sades om den. Enligt den nya lagen har offentliga myndigheter rätt att avgöra om en strejk är laglig eller inte och de fackliga organisationerna får inte överklaga beslutet.

#### Chefer och arbetsledare har inte strejkrätt.

Arbetsmarknadslagen begränsar också strejker inom verksamheter som ILO inte definierar som "oumbärliga".

#### Kollektiva förhandlingar

Rätten att förhandla kollektivt erkänns.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Arbetsgivare vill inte tillämpa partsavtal

Det historiska avtalet – det första på 20 år – ger främst bättre löner och institutionaliserar den sociala dialogen. Flera större konflikter som utbröt under år 2005 visar emellertid att många arbetsgivare gjort föga för att tillämpa principerna om socialt partnerskap.

#### Förhandstillstånd ges nästan aldrig

Fackliga organisationer har rapporterat att tillstånd för en fackförening att existera och bedriva verksamhet sällan beviljas. Över 100 ansökningar har blockerats på Åklagarämbetets registerenhet sedan 1993 års lag om facklig pluralism trädde i kraft.

#### Antifackliga påtryckningar

Organisationerna meddelar också att de inte fritt kan bedriva normal verksamhet eftersom de hela tiden stöter på hinder och drabbas av regeringens påtryckningar. Organiserade löntagare utsätts dagligen för alla former av påtryckningar och diskriminering, som godtyckliga avskedanden – i synnerhet för att de använt strejkrätten. Löntagare kastas ibland i fängelse, torteras och avskedades sedan enbart på grund av att arbetsgivarna klagat över påstådda fel de ska ha begått på arbetsplatsen.

## Regeringsinblandning

På UTM:s (Union des travailleurs de Mauritanie) kongress den 30 juni och 1 juli 2003 tvingade regeringen delegaterna att välja ny generalsekreterare. Denne meddelade omedelbart att UTM skulle stödja presidenten i de kommande valen.

År 2004 stödde regeringen en rekryteringskampanj som UTM genomförde bland alla anställda i statsförvaltningen och statliga organisationer. Avdelningschefer och företagsdirektörer skickade ut cirkulär och uppmanade anställda att gå med i UTM. Detta visade uppenbar inblandning i löntagarnas rätt att välja sina organisationer och gjorde att anställda som tillhörde andra organisationer kände sig hotade. Regeringsinblandningen till stöd för UTM pågick fram till statskuppen i augusti 2005.

## Rätten till kollektiva förhandlingar åsidosatt

Enligt de fackliga organisationerna förekommer i stort sett ingen social dialog och arbetsgivarna är högst ovilliga att ha med dem att göra. Dialog sker vanligen bara när anställda vidtar stridsåtgärder. I många företag förhindras föreningsfriheten ständigt av arbetsgivarnas ingripanden i fackliga val. Detta sker ofta i den privata sektorn där fackliga representanter är mycket sårbara.

## Arbetsinspektionen ineffektiv

Möjligheterna att hävda rättigheter kompliceras av att arbetsinspektörerna har få resurser till förfogande och korruptionen blomstrar. Vissa måste täcka områden på över sex tusen kvadratkilometer utan telefon och bil. När en konflikt bryter ut kan inspektörerna bara hänvisa till frivillig medling. När en organisation för ärendet till högre nivå är den rättsliga miljön så dålig att domstolsbesluten ofta är motstridiga och ibland ignoreras fullständigt av företagen. Procedurerna för konfliktlösning har dessutom blivit alltmer långdragna och komplicerade. Den nya arbetsmarknadslagstiftningen ger 30 dagar för förlikning, 120 dagar för medling och 90 dagar för skiljedom. I vissa fall kan det betyda att processen tar sju eller åtta månader att fullfölja.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Den 3 augusti genomfördes en statskupp som ledde till att militärrådet för rättvisa och demokrati (Conseil militaire pour la justice et la démocratie, CMJD) tog makten. Den nya ledningen lovade återupprätta civilt styre inom två år sedan man skapat ”de rätta förutsättningarna för en öppen och transparent demokrati”. Befolkningen väntar ivrigt på att man ska börja borra efter olja, men spänningarna som redan råder inom oljeindustrin oroar de fackliga organisationerna. Förhoppningarna som väcktes när oljan hittades ska ses mot bakgrund av den stora fattigdomen och, i vissa områden, de ständiga kränkningarna av mänskliga rättigheter som är kopplade till slaveri.

### Kollektiva avskedanden under organiseringsarbete hos en underleverantör

Den 14 oktober 2005 sparkade ledningen för El Majabaat El Koubra Tours (MKT, ett transport och logistikföretag som arbetar för oljeindustrin) 16 anställda, bland dem tio som just valts till fackliga ombud. Beslutet kom efter spända förhandlingar mellan personal och ledning och förlikning med arbetsinspektionens hjälp. Ett avtal slöts för val av en personalkommitté den 1 november 2005 och kollektiva förhandlingar påbörjades. MKT:s beslut att avskeda dem förefaller ha utlösts av att de tillhörde olje- och energiarbetarförbundet som är anslutet till Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM). MKT visste att beslutet var olagligt och sade till arbetsinspektionen att man var berett att ta konsekvenserna, ”även om det stör samhällsfreden”. I solidaritet med sina sparkade kollegor lade majoriteten av de anställda ner arbetet. Vid slutet av året pågick strejken fortfarande, trots att nya arbetare rekryterats i ett försök att bryta den. Sedan konflikten bröt ut har facket vid upprepade tillfällen klagat på Arbetsministeriets passivitet.

### Massiv övertalighet på SNIM och ett dotterbolag

En halvtimmeslång arbetsnedläggelse den 18 april på Société nationale industrielle et minière (SNIM) slutade med att 22 arbetare sparkades – bland dem flera fackligt aktiva. Stoppet skedde i protest mot ledningens vägran att betala ut den höjda nationella minimilön som tillkännagavs i januari. På COMECA, ett dotterbolag till SNIM som tillverkar reservdelar, bröt en liknande konflikt ut ungefär samtidigt. Den 4 april, när ledningen vägrade förhandla om tillägg för resor och logi, stoppade personalen arbetet i en timme. Den 20 april ledde en tredagars avstängning av en anställd till en strejk som följdes av repressalier från ledningens sida. Under de följande dagarna sparkades 30 anställda. När konflikten förvärrades kritiserade de fackliga organisationerna de administrativa komplikationerna och myndigheternas ovilja att verkställa en dom fattad av arbetsdomstolen.

## MAURITIUS

FOLKMÄNGD: 1,2 milj.

HUVUDSTAD: Port Louis

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En konflikt mellan Air Mauritius och ordföranden för MALPA gäller ett allvarligt brott mot konvention 87 som nyligen ratificerats. Regeringen och centralorganisationen lyckades inte nå någon överenskommelse om ändring av IRA.

### LAGSTIFTNINGEN

Författningen skyddar löntagarnas rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar, och den rätten har förstärkts genom ratificeringen av konvention 87 i februari 2005. Men det finns restriktioner. Enligt centralorganisationen Mauritius Labour Congress (MLC) ger delar av lagstiftningen myndigheterna rätt att dra in en registrering om en facklig organisation inte uppfyller vissa lagstadgade krav.

#### Begränsningar av strejkrätten

Strejkrätten erkänns också i lagen om relationerna på arbetsmarknaden (Industrial Relations Act, IRA), men det finns begränsningar. IRA föreskriver en avkylningsperiod på 21 dagar innan en strejk kan börja, och Arbetsmarknadsministeriet kan besluta att konflikten ska föras till arbetsdomstol för bindande skiljedom. Regeringen har också rätt att olagligförklara strejker som kan orsaka omfattande skada på landets ekonomi. ILO påminde regeringen om att begränsningen av strejkrätten måste åtföljas av ändamålsenliga, opartiska och snabba procedurer för medling och skiljedom. ILO underströk också att avskedanden av arbetare som deltagit i en strejk och vägran att ta tillbaka dem sannolikt var kränkningar som stred mot föreningsfriheten.

#### Lagändring försöker tvinga fram överenskommelse

MLC hävdar att ändringen av IRA, som antogs i juni år 2003, begränsar offentliganställdas rätt att tillgripa stridsåtgärder i lönefrågor. Den ändrade lagen inför ett "optionsformulär" som ska undertecknas av statstjänstemän som därmed samtycker till att rätta sig efter lönestyrelsens (Pay Research Board) rekommendationer. I annat fall kan de behålla sina löner och tidigare arbetsvillkor, men lönerna kommer då alltid att vara lägre. När optionsformuläret undertecknas har de inte längre rätt att vidta stridsåtgärder inom sektorn.

ILO har påmint regeringen om att fackliga organisationer bör kunna lösa sina konflikter direkt med arbetsgivarna.

#### Frizoner

Arbetsmarknadslagstiftningen gäller i frizonerna men det finns också speciella arbetsmarknadslagar som medger längre arbetstid (45 timmar/vecka plus tio timmars obligatorisk övertid i de frizoner när så krävs). Dessa speciella bestämmelser drabbar främst migrantarbetare (se nedan).

#### Föreslagna reformer

Regeringen påbörjade ett projekt för att ändra arbetsmarknadslagstiftningen i samarbete med ILO. En vitbok publicerades i november 2004 och regeringen bad om de fackliga organisationernas kommentarer till den. Det innehåller dock fortfarande några problemområden, särskilt bestämmelserna om obligatorisk skiljedom som kan användas för att begränsa strejkrätten. I januari 2005 anlände en ny ILO-delegation och den förnyade dialogen med arbetsmarknadsparterna var positiv för att goda resultat skulle nås. Regeringen och de fackliga organisationerna kunde dock inte enas på alla punkter som skulle garantera överensstämmelse med konventionerna 87 och 98. När oppositionen återkom till makten i september började samrådet på ny kula.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Frizoner

Det är mycket svårt att komma in i frizonerna för att organisera anställda där. I regel måste organisationerna vänta på de anställda utanför fabriksportarna. Organisationerna känner kanske inte så många av dem och de flesta är kvinnor som har bråttom hem för att ta itu med arbetet där. En delegation från FFI-AFRO som besökte Mauritius i februari 2004 fick veta att de få män de såg i de flesta fall var arbetsledare som sades vara fientligt inställda till fackföreningar.

Resultat är att organisationsgraden i frizonerna är låg (under 12 procent). På grund av att det saknas effektiv facklig närvaro finns det hälsorisker och arbetsrelaterade sjukdomar som inte tagits upp och rättats inom rimlig tid.

Såväl ILO som centralorganisationerna Mauritius Labour Congress och Mauritius Trade Union Congress har begärt att lagstiftningen ska ändras för att rätta till bristen på lagstadgat skydd mot facklig diskriminering, i synnerhet i frizonerna. Regeringen motsatte sig emellertid det eftersom lagändringar skulle kunna skrämja bort investerare och leda till att företag flyttade. Enligt en FFI-utredning år 2004 är kränkningar vanligast i fabriker som ägs av asiater.

## Migrantarbetare

De fackliga organisationerna har också svårt att få kontakt med, och organisera migrantarbetare. Det gäller särskilt invandrare från Sydostasien och Madagaskar, som i regel har lång arbetstid och är isolerade från andra löntagare. Migrantarbetarna är omedvetna om lagarna som skyddar både dem och mauritierna och tjänar ofta mellan 2 000 och 2 500 rupier (USD 70 – 90) mindre i månaden. En del av dem har outhärdliga bostadsförhållanden i sovsalar, med bänkar utan madrasser, eller pyttesmå sovrum som ibland delas av över tio personer.

Det har också kommit rapporter om att fackliga organisationer har svårt att organisera anställda i den växande offshore-verksamheten. Löntagare som deltar i olagliga strejker blir ofta avskedade.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Förtryck av kinesiska arbetares demonstration

Den 8 mars gick 300 kinesiska arbetare från textilfabriken Compagnie mauricienne de textile (CMT) ut på gatorna i Port Louis för att uttrycka sin ilska över att en av deras landsmän, Hu Xiao Bing, dött. Han hade påträffats död några timmar tidigare i en av företagets sovsalar. Demonstrationen blev till en konflikt med polisen som använde tårgas för att hindra demonstranterna från att tåga längs en av huvudgatorna. Flera misshandlades och många skadades. Arbetarna vägrade låta polisen föra bort kamratens kropp och hade först gått till den kinesiska ambassaden där de klagade på de mycket långa och tröttsamma arbetstiderna som fabriken tvingade dem till. De hävdade att kamratens död berodde på utmattnings och förklarade att arbetsgivaren ofta tvingade dem arbeta från 07.30 till 23.00 med bara två halvtimmestraster. Anklagelserna avisades av François Woo, företagets direktör, som sade att arbetstiderna berodde på "exceptionella produktionsförhållanden". Obduktionen av den unge mannen visade att Hu Xiao Bing avlidit av akut lunginflammation orsakad av kroniska andningsbesvär.

### Ordföranden för pilotförbundet avstängd

Den 31 augusti blev Russlan Ramdowar, pilot hos Air Mauritius och ordförande för pilotförbundet Association des pilotes de l'île Maurice (MALPA) avstängd från sitt arbete av arbetsgivaren. Han anklagades för att ha skickat ett e-brev till International Federation of Air Line Pilots' Association den 25 augusti. I brevet uttryckte Russlan Ramdowar sin oro över det hårda tryck som piloterna var utsatta för på grund av förlängning av arbetstiderna i strid med internationella säkerhetsnormer. Det nya sättet att beräkna flygtid på var kopplat till avtalen om piloternas arbetsvillkor (MOU) som skulle förnyas den 31 maj 2005. Eftersom förhandlingarna mellan parterna brutit samman hade förbundet överlämnat ärendet till Arbetsmarknadsministeriet. Den 7 september 2005, och då det visat sig omöjligt att nå en överenskommelse, hade ministeriet samtyckt till att lämna ärendet till den permanenta skiljedomstolen. I ett brev till Air Mauritius den 13 september uttryckte Russlan Ramdowar sin ilska över både den olagliga kontrollen av hans e-post och arbetsgivarens inblandning i hans fackliga arbete. Efter avstängningen av Russlan Ramdowar har MLC, AFRO och FFI skickat protestbrev till arbetsmarknadsminister Vasant Bunware. I flera månader hade arbetsförhållandena för Air Mauritius piloter försämrats. Det har lett till att 55 piloter sagt upp sig sedan november 2004.

## MOÇAMBIQUE

FOLKMÄNGD: 19,5 milj.

HUVUDSTAD: Maputo

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Statstjänstemän har fortfarande inga fackliga rättigheter. Strejkrätten är begränsad, delvis på grund

av att regeringens definition av oumbärlig verksamhet är mycket bredare än ILO:s.

## LAGSTIFTNINGEN

### Offentliganställda nekas föreningsfrihet

Författningen slår fast att alla löntagare utan undantag har rätt att organisera sig fackligt. De delar av arbetsmarknadslagstiftningen som garanterar föreningsfriheten omfattar emellertid inte statstjänstemän eller anställda i statliga företag. Regeringen har vid upprepade tillfällen (även år 2005) lovat ILO att ändra lagarna och ge statstjänstemän fullständig föreningsfrihet och förhandlingsrätt men det har fortfarande inte skett.

### Otillräckligt skydd mot diskriminering

Facklig diskriminering är förbjuden men straffen är inte tillräckligt avskräckande.

### Alltför långtgående definition av oumbärlig verksamhet

Regeringens definition av "umbärlig verksamhet" för vilken den kan föreskriva obligatorisk skiljedom under en konflikt är mycket bredare än ILO:s, som anger att det rör verksamhet "som, om den avbryts, riskerar hela eller delar av befolkningens liv, personliga säkerhet eller hälsa". Regeringen räknar dit arbete med brännbar asbest, av- och pålastning av kreatur och färska livsmedel, post, transport och begravningstjänster. Mozambique Workers' Organization (OTM-CS) har arbetat fram förslag som ska läggas fram för översyn av den lagen.

## Strejkrätt – men inte för alla

Författningen stadfäster strejkrätten men den gäller inte militären, polisen, statstjänstemän eller anställda inom de brett definierade oombärliga verksamheterna. Arbetsgivarna är förbjudna att anlita ersättare för strejkande och tillgripa lockout och strejkande skyddas mot vedergällning.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Arbetsgivare blockerar facklig verksamhet

OTM-CS har rapporterat att arbetsgivarna ofta kränker de fackliga rättigheterna genom att försöka hindra fackliga organisationer från att skydda sina medlemmar. Arbetsgivarna respekterar inte kollektivavtal och bryter mot lagstiftningen som ska skydda löntagarna från att bli sparkade. Fackliga ledare hotas med avsked och medlemmar har avskedats under falska förevändningar. En del arbetsgivare bryter mot artikel 103 i arbetsmarknadslagstiftningen, som säger att fackliga ledare inte får förflyttas från arbetsplatsen utan att ha tillfrågats. Arbetsgivarna bedriver också kampanjer, sprider felaktiga uppgifter om fackliga organisationer och hindrar organisatörer från att komma in på arbetsplatserna för att rekrytera medlemmar. Dessa metoder tycks vara framgångsrika eftersom bara tre procent av arbetskraften är organiserad.

Lagstiftningen förbjuder offentliga möten som inte har skriftliga tillstånd, vilket gör att de fackliga organisationernas inte kan verka fritt.

### Fackföreningsmedlemmar diskrimineras i frizoner

Fackligt aktiva drabbas av diskriminering och osakliga avskedanden och anställda avskedades om de deltar i strejker. Kollektivavtal respekteras inte, liksom inte heller principen om lika lön för lika arbete.

## NAMIBIA

FOLKMÄNGD: 2 milj.

HUVUDSTAD: Windhoek

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER: 29 – 87 – 98 – 105 – 111 – 138 - 182

Arbetsgivarna på textil- och fiskeriföretag ignorerade principer för kollektiva förhandlingar och ansåg att fackföreningarna helt enkelt skulle samtycka till deras förslag, eller så skulle de anställda förlora jobben.

Inom företaget för fritidskläder avskedades 79 personer som strejkat till stöd för sitt arbetsplatsombud.

## LAGSTIFTNINGEN

Löntagarna har frihet att bilda och ansluta sig till fackföreningar och lagen ger rätt till kollektiva förhandlingar. Strejkrätten är likaså erkänd, även i frizonerna, men inte för anställda i oombärlig verksamhet.

### Begränsningar

Strejker får bara tillgripas i konflikter som gäller konkreta löntagarintressen, som lönehöjningar, och måste varslas 48 timmar i förväg. Konflikter om löntagarnas rättigheter, inklusive avskedanden, måste överlämnas till arbetsdomstolen för skiljedom. Nuvarande mekanismer för skiljedom och konfliktlösning är tidsödande vilket gör att mängder av ärenden samlas på hög.

### Ny arbetsmarknadslag

I november 2004 antogs en ny arbetsmarknadslag. Den innehöll omfattande ändringar av maskineriet för konfliktlösning och undanröjde en del av förvirringen som rått genom att otydliga formuleringar togs bort. Vid årets slut hade den ännu inte börjat tillämpas.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Begränsningar av fackligt organiseringsarbete

Trots att lantbruks- och hushållsarbetare utgör en ansenlig andel av landets arbetskraft och omfattas av arbetsmarknadslagstiftningen, hotar arbetsgivarna fortfarande dem när de försöker bilda fackföreningar. Metal and Allied Workers' Union (MANWU) har meddelat att dess medlemmar inte får bedriva organisering på arbetstid.

Fientlighet – i synnerhet i frizoner

Undersökningar visar att arbetsgivarna i allmänhet fortfarande är fientligt inställda till fackföreningar och vägrar erkänna dem. Många accepterar inte deras närvaro och vill inte förhandla om kollektivavtal med dem. Tendensen är särskilt uppenbar i företag i frizonen Walvis Bay.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Hifikepunye Pohamba från det styrande partiet (SWAPO) svor presidenteden i mars. Den politiska situationen var fortsatt stabil.

### Kränkningarna på Ramatex-fabriken fortsätter

Arbetare på Ramatex-fabriken meddelade i början av året att kränkningarna fortsatte. Arbetsgivaren vägrade tala med fackföreningen trots en överenskommelse som undertecknades år 2002 med livsmedelsarbetareförbundet Namibia Food and Allied Workers Union (NAFAU) om att kollektiva förhandlingar skulle hållas varje år.

Textil-, beklädnads- och läderarbetarfederationen (ITGLWF) skickade den 3 februari ut ett internationellt upprop mot kränkningarna, i synnerhet de mycket låga lönerna på fabriken. Den 7 februari och efter samtal mellan facken, företaget och regeringen gick Ramatex med på att förbättra behandlingen av de anställda.

### Förhandlingar i ond tro

Förhållandena försämrades emellertid igen den 20 oktober när Ramatex gav NAFAU order att säga till medlemmarna att inte tala med massmedierna om löner och villkor. Detta skedde sedan Ramatex erbjudit en höjning av timlönen med bara N\$ 0,10 (0,02 USD). De anställda begärde mellan N\$ 3 och N\$ 4 (USD 0,4-0,6) och hade ringt till debattprogram på radio och krävt att regeringen skulle tala sanning om avtalet med Ramatex och om villkoren för de anställda som fanns i det.

Löneförhandlingarna fortsatte i november och arbetsgivaren vägrade ändra sitt lönebud. En del anställda trodde att Ramatex försökte provocera fram en olaglig strejk för att få en ursäkt för att stänga fabriken och flytta till en lönsammare plats. I april avskedades emellertid över 1 600 anställda när Ramatex dotterbolag Rhino lades ner. Det är bara utländska anställda som fått arbete på ett annat dotterbolag medan alla namibiska arbetare förlorade sina arbeten.

### Arbetare sparkade för att de försvarade arbetsplatsombud

Cymot, ett företag som arbetar med järnvaror och fritidsutrustning för utomhusaktiviteter, sparkade den 20 maj 79 arbetare efter en vild strejk.

Arbetarna gick i strejk sedan Albert Cloete, deras arbetsplatsombud, sparkats för påstådd olydnad sedan han deltagit i en utfrågning. De anställda trodde att han sparkades för att han försvarade deras intressen. När MANWU ingrep avbröt de strejken och hade goda förhoppningar om att Cloete skulle få tillbaka arbetet, men så snart strejken avbrutits kallade ledningen istället de anställda till förhör. När de vägrade gå dit eftersom de trodde att förhöret skulle vara partiskt, då det hölls av en företagsanställd, avskedade ledningen alla 79.

I slutet av augusti tog Cymot tillbaka tre av de sparkade, men struntade i ett beslut av en fristående konsult i juni om att alla skulle återtas.

### Inga förhandlingar – acceptera lönen eller bli avskedad

Fiskeriföretaget Cadilu Fishing Company i Walvis Bay friställde 127 av sina anställda den 27 april sedan de vägrat godta en 60-procentig lönesänkning. Deras förbund, Namibian Seamen and Allied Workers' Union, hade ursprungligen lämnat in en brådsökande ansökan till domstolen för att hindra företaget från att ändra anställningsvillkoren den 7 januari. I april fick de emellertid veta att ansökan lämnats utan åtgärd och att företaget tänkte antingen ta tillbaka dem till avsevärt lägre löner eller hyra in tillfällig arbetskraft.

Den 2 maj meddelades att Cadilu hade ersatt de 127 med tillfälliganställd arbetskraft. Det sades att företaget planerade att göra sig av med sammanlagt 351 anställda till slutet av maj.



## NIGERIA

FOLKMÄNGD: 130,2 milj.

HUVUDSTAD: Abuja

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Ändringen av fackföreningslagen år 2005 har begränsat rätten att ha strejkvakt och kringsskär strejkrätten till att gälla "tvister om rättigheter" – vilket hindrar facken från att strejka mot impopulär regeringspolitik som höjda oljepriser – och kan i hög grad försvaga landets fackföreningsrörelse genom att öppna för mångfald av fackföreningar. Inom oljeindustrin sparkades 170 anställda som begärt bättre villkor och ledningen för ett oljeborrningsföretag uppmanade polis att angripa arbetare under en konflikt.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Alltför långtgående krav för fackligt medlemstal

Enligt författningen har löntagarna rätt att bilda och gå med i fackföreningar men trots att några av militärregimens antifackliga dekret upphävts, kvarstår fortfarande restriktioner. Det krävs minst 50 löntagare för att bilda en fackförening, ett krav som är alltför högt enligt internationella normer.

#### Ändringen av fackföreningslagen år 2005

Ändringen antogs i mars 2005. Den ändrade lagen behåller Nigeria Labour Congress (NLC) som centralorganisation men ger andra fackföreningar rätt att skapa federationer och paraplyfackföreningar samtidigt som fackligt medlemskap blir frivilligt. Även om den friheten i princip är välkommen fruktade man allmänt att ett av målen med den var att försvaga sammanhållningen och enigheten i fackföreningsrörelsen och i synnerhet i NLC.

Tidigare var valfriheten begränsad av fackföreningslagen men ingen organisation kunde registreras som representant för anställda där det redan fanns en fackförening.

Föreningsfriheten gäller inte anställda i oundgänglig verksamhet och listan på sådan verksamhet går längre än ILO:s definition. Där finns exempelvis anställda vid tullen, invandrarmyndigheten, Nigerian Security Printing and Minting Company (myntverket), fångvården och Centralbanken.

#### Skydd mot facklig diskriminering

Arbetsmarknadslagen skyddar enbart okvalificerad arbetskraft mot att diskrimineras av arbetsgivarna på grund av facklig verksamhet.

#### Strejkrätten urholkad

2005 års lag ställer hårda villkor som fackföreningar och federationer måste uppfylla innan de kan gå i strejk. Lagen förbjuder uttryckligen fackföreningar och registrerade federationer från att tvinga någon till strejk och anger att organisationerna under strejk inte får blockera flygplatser eller allmänna motorvägar, institutioner eller andra lokaler. Olagliga strejker straffas med böter på 10 000 naira (USD 77) eller sex månaders fängelse. Dessa föreskrifter gör det oerhört svårt att genomföra normala strejkvakter.

Lagen förbjuder och kriminaliserar strejker som anses röra intressekonflikter och ekonomiska frågor (för att hindra strejker som dem facken nyligen organiserade mot regeringens beslut att höja bensinpriset).

Lagen förbjuder även strejk inom oundgängliga sektorer och där ingår allmänna transporter och utbildning som däremot inte finns i ILO:s definition av oundgänglig verksamhet.

Fackliga organisationer måste också varsla 15 dagar före en planerad strejk. Lagen om arbetslivskonflikter begränsar strejkrätten ytterligare genom att föreskriva obligatorisk skiljedom och böter eller sex månaders fängelse för den som inte följer arbetsdomstolens beslut.

#### Rätten till kollektiva förhandlingar begränsad

I den privata sektorn begränsas rätten till kollektiva förhandlingar av kravet på regeringsgodkännande. Alla löneavtal måste registreras hos Arbetsmarknadsministeriet som avgör om avtalet ska vara bindande enligt lagen om lönestyrelsen och företagsråd (Wages Board and Industrial Councils Act). Det är brottsligt för arbetsgivarna att bevilja en allmän och procentuell lönehöjning utan ministeriets godkännande (enligt lagen om arbetslivskonflikter) vilket strider mot friheten att förhandla kollektivt.

#### Frizoner – antifackligt dekret

Artikel 4.e i 1992 års dekret om frizoner anger att konflikter mellan arbetsgivare och anställda inte ska behandlas av fackliga organisationer utan av myndigheterna som driver dessa zoner. Artikel 13.1 i samma dekret gör det mycket svårt för löntagarna att bilda eller gå med i fackföreningar eftersom det är nästan omöjligt för löntagarrepresentanter att få fritt tillträde till frizonerna. Dessutom förbjuder lagen om frizoner strejker och lockout under en tioårsperiod från det att ett företag startar verksamhet i en frizon.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Rätten att organisera urholkad ...

Regeringen har blivit allt mer fientligt inställd till arbetarrörelsen. Arbetsgivare visar också fientlighet genom att skrämja anställda att lämna facket. Andra vågrar erkänna fackföreningar och sparkar löntagarepresentanter för deras fackliga aktiviteters skull. Den ökande användningen av tillfällig arbetskraft, i synnerhet inom oljeindustrin, gör det också svårare för fackliga organisationer att verka och skydda fackliga rättigheter.

### ... liksom strejkrätten

Regeringen accepterar kollektiva förhandlingar men håller i regel inte de avtal som sluts vilket leder till många strejker. Det krävs polistillstånd i förväg, men det beviljas sällan. Användning av säkerhetsstyrkor för att hota, trakassera och gripa strejkande, ofta tillsammans med våld mot fackföreningsmedlemmar före eller under strejker eller protester, urholkar i hög grad strejkrätten.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

NLC:s roll som ledare för folkliga protester mot regeringens ekonomiska politik, i synnerhet mot höjningen av bensinpriset, innebar att organisationen än en gång blev måltavla för regeringens attacker. Polisens förtryck av de folkliga protesterna var oerhört hårt.

### Brottmålsrättegång mot sex höga fackliga ledare pågår fortfarande

Rättegången mot sex fackföreningsledare som greps den 13 oktober 2004 under en strejkvakt vid en bensinstation (se 2005 års rapport) skulle börja den 25 november och pågick fortfarande i Abuja Magistrates Court vid årets slut.

### Polis eskorterar facklig oljearbetarrepresentant från lokalerna

När en representant för Petroleum and National Gas Senior Staff Association of Nigeria (Pengassan) kom till Wasco (ett malaysiskägt oljeborrningsföretag) i Port Harcourt den 21 januari för att medla i en konflikt, nekades han komma in och eskorterades därifrån av polis. Han hade kontaktat ledningen för Wasco för att diskutera ett beslut om att 50 fast anställda arbetare skulle överföras till tillfälliga kontrakt vilket skulle beröva dem deras förmåner.

### Wascos ledning uppmanar beväpnad polis att angripa anställda

Det hävdades också att två malaysiska direktörer uppmanade beväpnade poliser att gå till våldsamt attack mot lokala Wasco-anställda under tvisten om de ändrade kontrakten. Under upprådet skulle direktörerna ha gjort förolämpande och rasistiska kommentarer till arbetarna.

### 170 oljearbetare sparkade för krav på bättre villkor

Outsourcing Services, ett företag med kontrakt med Chevron Texaco i Escravos, nära Warri, sparkade 170 kontraktsanställda arbetare den 7 februari därför att de krävt högre lön och bättre villkor. Enligt National Union of Petroleum and Natural Gas Workers (Nupeng), används kontraktarbetare som förbrukningsvara i Nigeria.

### Lärare på militärakademi gripna för organiserad maskning

Under den första veckan i februari grep militärpolis flera civila lärare på Ojo Military Cantonment i Lagos när dessa försökte komma in i barackerna för att upprätthålla en maskningsaktion. Maskningen arrangerades av civila lärare på flygets, flottans och armens grund- och gymnasieskolor till stöd för krav på förmåner som inte hade betalats ut på 13 månader.

### Säkerhetstjänsten hindrar NLC:s generalsekreterare från att lämna landet

Säkerhetstjänstens (SSS) personal på Abujas internationella flygplats beslagtogs NLC:s generalsekreterare John Odahs pass när han försökte resa ut den 2 juni, eftersom hans namn stod på en datalista över fiender till president Obasanjos regering. NLC:s generalsekreterare skulle gå ombord på ett plan till Schweiz för ILO-konferensen men beslaget gjorde att han missade sitt plan. Han fick till slut resa med ett annat och kom sent till ILO.

### Regeringen drar ut på återinsättande av osakligt avskedade lärare

I juli fann den federala domstolen att 49 lärare som sparkats olagligt i maj 2001 av Llorin-universitet omedelbart skulle få tillbaka sina arbeten. Regeringen drog emellertid ut på detta i över en månad och berövade dem deras löner. Lärarna hade sparkats för att ha deltagit i en strejk utlyst av National Executive Committee Academic Union of Universities för krav på högre anslag till universitetsutbildning.

## Massavskedanden av strejkande sjukhuspersonal

Regeringen sparkade den 14 november hundratals läkare, sjuksköterskor och vårdarbetare från 14 sjukhus i Abuja, vilket innebar att personalkraven för akutvård underskreds. Den medicinska personalen hade strejkat sedan den 18 oktober i protest mot regeringens vägran att tillämpa en lönehöjning som avtalats den 5 september. Personalen sparkades sedan de struntat i ett regeringsföreläggande om att återgå till arbetet den 9 november, men fortsatte trots det sin strejk.

## REPUBLIKEN KONGO

FOLKMÄNGD: 3,9 milj.

HUVUDSTAD: Brazzaville

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

På papperet ligger landets arbetsmarknadslagstiftning i stort sett i linje med internationella normer, men i praktiken blandar sig myndigheterna i fackliga angelägenheter. För att bryta upp lärarnas strejk lät regeringen helt fräckt gripa fackföreningsmedlemmar och anklagade dem för att starta oroligheter på privata skolor.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Löntagarna har rätt att organisera sig

Författningen och arbetsmarknadslagstiftningen erkänner löntagarnas rätt att bilda och ansluta sig till fackliga organisationer. Undantag gäller dock för medlemmar av armén, säkerhetsstyrkorna och polisen. Arbetsgivare är förbjudna att diskriminera fackföreningsmedlemmar. Organisationerna har frihet att ansluta sig till internationella fackliga organisationer.

#### Kollektiva förhandlingar

Fackliga organisationer får bedriva kollektiva förhandlingar.

#### Strejkrätt, på vissa villkor

Löntagare har strejkrätt på villkor som anges i lag. De måste lämna in en avsiktsförklaring till Arbetsmarknadsministeriet och därmed inleds en medlingsprocess under tillsyn från ministeriets regionala arbetsinspektör. Medlingen är inte bindande. Avsiktsförklaringen måste ange datum för strejken och den kan inledas den dagen även om medlingen inte är avslutad. Arbetsgivarna har rätt att avskeda anställda om de inte i förväg varslat om strejk.

Regeringen håller på att ta fram en ny arbetsmarknadslagstiftning och ILO har begärt att ändringarna ska ske i samråd med de fackliga organisationerna. ILO har särskilt begärt en definition av vad som avses med det minimum av verksamhet "som är oundgängligt för att skydda" allmänna intressen.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Oroligheter och störningar som inbördeskriget orsakat har skapat misstänksamhet och gjort att facklig verksamhet under senare år blivit mycket svår. Obetalda löner är ett stort problem som ännu inte lösts. Den 30 december meddelade emellertid president Denis Sassou Nguesso att regeringen beslutat höja arbetarnas löner. Regeringen och de två största centralorganisationerna, Confédération syndicale congolaise (CSC) och Confédération syndicale des travailleurs du Congo (CSTC) slöt avtal om att upphäva dekretet av den 16 juni 1995 som sänkte lönerna med 15 procent. Det nya dekretet skulle öka grundlönen med 15 procent över tre år eller med fem procent 2006, 5 procent 2007 och 5 procent 2008.

#### Facklig diskriminering mot CSTC-medlemmar

CSTC rapporterar många fall då dess representanter degraderats eller avskedats på grund av sin fackliga verksamhet. Organisationen påtalar flera fall av osakliga avskedanden av anställda i kommunerna Brazzaville, N'Kayi och Pointe-Noire, från kreditkassan "Crédit Agricole et Industriel du Congo" och från Afrique Automobiles. Samtliga dessa fall har tagits till domstol.

#### Kollektiva förhandlingar

I praktiken har mycket få kollektivavtalsförhandlingar ägt rum, i huvudsak på grund av den ekonomiska omvälvning som inbördeskriget orsakade. Av 40 sektorer som skulle förnya sina kollektivavtal under år 2003 lyckades bara två, olje- och sockerindustrin, genomföra förhandlingar.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Åtta fackliga representanter gripna

Den 27 oktober greps Paul Médard Bouélé, ordförande för lärarförbundet Syndicat des enseignants du Congo (SEC) och sju andra fackliga ledare som alla tillhörde förbundet för offentliganställda lärare (Collège syndical des enseignants du secteur public) av säkerhetstjänsten och hölls i 24 timmar på den största polisstationen i Brazzaville. Myndigheterna anklagade dem för att orsaka bråk på privata skolor genom att försöka tvinga dessa att ansluta sig till de statliga skolornas strejk den 3 oktober. Så snart de släpptes förnekade alla åtta anklagelserna och framhöll att de i ett uttalande på morgonen den 27 oktober själva fördömt de våldsamma händelserna på privata skolor. Fackföreningsledarna hävdade att myndigheternas agerande främst syftade till att bryta strejken och ge lärarna dåligt rykte inför allmänheten. Lärarna i den offentliga sektorn krävde att viss bonus skulle återinföras eller höjas (i synnerhet för befordran och provrättning) och att volontärlärare skulle integreras i statsförvaltningen. Regeringen har sagt att man samtycker till att höja bonus för examensarbeten och ta in ett antal lärare som saknat statstjänstemannastatus i systemet.

## RWANDA

FOLKMÄNGD: 8,6 milj.

HUVUDSTAD: Kigali

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Fri facklig verksamhet kan inte bedrivas eftersom lagstiftningen är mycket hård. I praktiken är regeringen och många arbetsgivare negativa till löntagarnas krav. Regeringen tycks försöka förbättra relationerna till de fackliga organisationerna men dessa fruktar att strategin bara syftar till att försvaga dem ytterligare.

## ■ LAGSTIFTNINGEN

Löntagarna har rätt att bilda fackföreningar. Medlemskapet är frivilligt och öppet för alla, även offentliganställda. Det finns emellertid inga föreskrifter som garanterar statstjänstemän den rätten. De fackliga organisationerna använder den författningsenliga förenings- och yttrandefriheten och ILO:s grundläggande konventioner som Rwanda ratificerat. Den nya arbetsmarknadslagstiftningen utformades med tekniskt stöd från ILO och trädde i kraft år 2002. Enligt den har lantarbetare nu rätt att organisera sig. Den tillåter också att utländska löntagare väljs till fackliga förtroendeuppdrag om de bott i landet i minst fem år och om de sammanlagt inte utgör mer än en tredjedel av de förtroendevalda.

Fackliga organisationer måste registreras hos Justitieministeriet för att bli officiellt erkända, men det är en ren formalitet.

Rätten till kollektiva förhandlingar är erkänd, men det finns inga instrument, som ett nationellt arbetsmarknadsråd, för att främja utnyttjandet av den.

### Statstjänstemän

2002 års arbetsmarknadslagstiftning utesluter uttryckligen statstjänstemän från fackliga rättigheter. Lag 22 från samma år om allmänna villkor för statstjänare innehåller emellertid inga konkreta föreskrifter om detta vilket innebär att den rättsliga situationen är oklar.

### Strejkrätten

Arbetsmarknadslagstiftningen begränsar strejkrätten. Strejktillstånd förutsätter alltid att en medlingskommitté deltagit i försöken att lösa konflikten. Föreskrifter för hur en sådan kommitté ska bildas har emellertid fortfarande inte utfärdats. Sedan år 2002 råder således ett rättsligt vakuum som hindrat löntagarna från att utöva den rätten.

Listan över "oumbärlig verksamhet" där strejker är bannlysta, är alldeles för lång. Strejkrätten blandas ibland ihop med "störande av den allmänna ordningen", ett brott som lagstiftningen bestraffar hårt. Detta hindrar i hög grad de fackliga organisationerna från att strejka.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Rwanda håller fortfarande på att återhämta sig från 1994 års folkmord. Hittills har de fackliga rättigheterna respekterats dåligt. Myndigheterna har ingripit i fackliga angelägenheter och arbetsgivarna har bekämpat facken utan att drabbas av några egentliga sanktioner. Regeringen tycks försöka förbättra relationerna med de fackliga organisationerna och tillåter exempelvis att val genomförs för att fastställa organisationernas representativitet, men facken misstänker att regeringen fortfarande försöker manipulera dem.

Statligt anställda är inte längre i lag förbjudna att yttra sig om politiska, filosofiska och fackliga frågor men de fackliga organisationerna uppger att de i det fördolda utsätts för påtryckningar för att inte göra det.

Det saknas fortfarande arbetsdomstolar men de ordinarie domstolarna ska ha särskilda enheter som är specialiserade på sociala frågor och består av en domare och två "rådgivare" (av vilka en ska komma från en facklig organisation). De har inrättats och skulle starta verksamheten i början av år 2005. Rättssystemet ska ses över på nytt under år 2006. Det är fortfarande oklart om den nuvarande ordningen ska

fotsätta eller ersättas av riktiga arbetsdomstolar.

### Ständiga trakasserier mot facket

Arbetsgivarna trakasserar ofta fackföreningsmedlemmar som de tycker är för militanta, exempelvis genom att förflytta, degradera eller avskeda dem. Det statliga varuhuset Magerwa (Magasins Généraux du Rwanda) är ett exempel på det. Josué Munyeragwe, ordförande för fackföreningen där, avskedades i juni 2002 när han vågrade acceptera den post han flyttats till, eftersom förflyttningen tydligt syftade till att avlägsna honom från de löntagare han representerade. Hans biträdande ordförande, Leonidas Ruhumuliza, anklagades för att ha deltagit i en försingring och sattes i skyddshäkte i åtta månader. Trots att han befanns oskyldig fick han inte tillbaka arbetet eftersom han varit frånvarande i sex månader. I slutet av år 2004 hade förhandlingarna om de två männen inte nått resultat och fackföreningen misstänkte starkt att det var deras fackliga arbete som låg bakom avskedandena. Enligt centralorganisationen Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda (CESTRAR) inträffade många liknande fall. Josué Munieragwe vann till slut målet i arbetsdomstolen i Kigali men hans forna arbetsgivare har överklagat.

Ett annat ärende som förtjänar uppmärksamhet rör telekomföretaget RWANDATEL som sparkade Anathalie Mukayih, styrelsemedlem i förbundet SYATEL, anslutet till CESTRAR. Hon är kassör och sparkades i januari 2005 när hon klagade på en lönesänkning som arbetsgivaren fastställt och försökte organisera anställda som drabbats. Hennes agerande betraktades som "omstörtande verksamhet". Företaget har sedan dess köpts upp av ett multinationellt företag som just sparkat 130 anställda. Fackliga representanter på företaget fick inget skydd under den här processen.

## SENEGAL

FOLKMÄNGD: 10,6 milj.

HUVUDSTAD: Dakar

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Regeringen har makt att avregistrera och upplösa fackliga organisationer. De mest uppenbara kränkningarna av fackliga rättigheter skedde på landets två cementfabriker.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Regeringsgodkännande nödvändigt

Arbetsmarknadslagstiftningen erkänner löntagarnas rätt att bilda och ansluta sig till fackliga organisationer, och grupper som arbetar inom samma eller liknande branscher eller yrken får organisera i en gemensam organisation. Trots det finns det begränsningar. En fackförening kan inte verka legalt utan Inrikesministeriets godkännande och de offentliga myndigheterna har vida befogenheter att upplösa organisationer genom förvaltningsbeslut.

#### Begränsningar för strejk

På samma sätt är strejkrätten erkänd men kraftigt begränsad, i synnerhet genom en bestämmelse i författningen från år 2001. Den anger att strejker inte får påverka rätten att arbeta och inte heller utsätta företaget för fara. Fackföreningar i privat sektor måste varsla om strejk tre dagar och statstjänstemannaorganisationer minst en månad i förväg. Myndigheterna har också stora befogenheter att kalla in anställda från privata företag, offentliga organ och inrättningar för att skydda personers och varors säkerhet, upprätthålla den allmänna ordningen och offentliga tjänster och för att tillgodose landets viktigaste behov. Denna definition är omfattande och öppnar för missbruk. Lagstiftningen säger också att arbetsplatser och deras närmaste omgivning inte får ockuperas under en strejk.

#### Rätten till kollektiva förhandlingar är erkänd

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Arbetsmarknadslagstiftningen utesluter majoriteten av löntagarna

Majoriteten av löntagarna är uteslutna från arbetsmarknadslagstiftningen eftersom den inte gäller för anställda i jordbruket eller den informella sektorn.

### KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

#### Sococim:s avskedade fackföreningsombud har fortfarande inte sett rättvisa skipad

Fackliga ombud från gruvarbetarfacket "Syndicat national des industries extractives et minières du Sénégal" avskedades i början av år 2004 för att de organiserat en strejk. De anställda på cementfabriken Sococim hade genomfört en partiell strejk och flera demonstrationer under november 2003 i protest mot att ledningen lade ut arbete på tillfällig arbetskraft. När de anställda kom till jobbet på morgonen den 13

november stod ledningen vid fabriksgrindarna för att plocka ut dem som organiserat protesterna. De hotades sedan med sparken. I början av år 2004 gick arbetsinspektören med på att alla fackliga ombud på fabriken avskedades. Det överklagades till arbetsmarknadsministern som bekräftade det beslutet. I slutet av år 2005 avslog Riksrådet överklagandet.

### Facklig ledare på Les Ciments du Sahel sparkad

På en annan cementfabrik, Les Ciments du Sahel, sparkade ledningen Alioune Dieng, generalsekreterare för cementarbetarförbundet Syndicat national des travailleurs des industries du ciment (SYNTIC) och vägrade erkänna organisationen. SYNTIC är medlem av den fria centralorganisationen Confédération des syndicats autonomes (CSA). I slutet av år 2005 startade flera SYNTIC-medlemmar en rad åtgärder för att skapa uppmärksamhet kring de dåliga arbetsvillkoren och de antifackliga krav som tvingades på dem. Det främsta klagomålet gäller "arbetstider som för tvångsarbete" och SYNTIC säger att det kan röra sig om 60-84 timmar/vecka. Enligt arbetsmarknadslagstiftningen ska 40 timmars arbetsvecka gälla såvida det inte finns ett trepartsavtal om annat. Ministeriet tillät ledningen för Ciments du Sahel att ändra arbetstiden utan samråd med de anställda.

## SUDAN

FOLKMÄNGD: 34,3 milj.

HUVUDSTAD: Khartoum

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Sudan saknar fackliga rättigheter eftersom regeringen kontrollerar all facklig verksamhet och det bara får finnas en nationell federation – den regeringskontrollerade SWTUF. Löntagarna fruktar de hårda straff – till och med dödsstraff – som regeringen ibland mäter ut för brott mot de restriktiva arbetsmarknadsdekreten. SWTUF hjälper till att hålla arbetarna i de oljeproducerande regionerna i schack.

### LAGSTIFTNINGEN

#### En enda centralorganisation; strejker förbjudna

1992 års fackföreningslag införde ett fackligt monopol som kontrolleras av regeringen och det är bara den regeringskontrollerade Sudan Workers' Trade Union Federation (SWTUF) som kan verka lagligt. Alla andra organisationer är förbjudna.

Arbetslivskonflikter lyder under arbetsdomstolarna, men arbetsmarknadsministern kan också hänvisa dem till obligatorisk skiljedom. Strejker kräver regeringsgodkännande men det ges aldrig. Löntagarna kan avskedas om de deltar i olagliga strejker.

Kollektiva förhandlingar sker i praktiken aldrig. Lönerna bestäms av ett trepartsorgan som regeringen tillsatt och både arbetsgivarna och SWTUF ingår i det.

Den nuvarande arbetsmarknadslagstiftningen, som trädde i kraft i december 2000 ger fortfarande inga fackliga friheter och förstärker regeringskontrollen över fackliga organisationer.

#### Hård regeringskontroll

Regeringen bestämmer fackliga organisationers verksamhet, inklusive mandatperioder, val, organisationsstruktur och kontakter med andra organisationer, vilket strider mot internationella arbetslivsnormer. Fackliga medel kontrolleras av riksrevisionen.

Arbetsmarknadslagstiftningen anger att ett av de fackliga organisationernas syfte är att samarbeta med regeringsorgan och grupper i samhället för att främja nationellt oberoende, landets säkerhet och regeringens internationella kontakter. Organisationer som inte respekterar detta registreras inte.

Den allmänna registratören har omfattande befogenheter. Lagen anger att "Allmänna registratören kan upphäva fackliga val om han är övertygad om att de inte genomförts på rätt sätt. I sådana fall har han befogenhet att besluta om nya val".

Straffen för brott mot fackföreningslagen är ospecificerade och kan tolkas så att sex månaders fängelse och/eller böter är tillämpliga i alla fall. Regeringen har också enligt uppgift föreskrivit hårda straff, inklusive dödsstraff, för brott mot arbetsmarknadsdekret.

### LAGSTIFTNINGEN I PRAKTIKEN

#### Inga rättigheter

Situationen för mänskliga och fackliga rättigheter i Sudan väcker allvarlig oro. Människor som kämpar för mänskliga rättigheter, inklusive fackligt aktiva och i synnerhet journalister, har trakasserats, hotats, utsatts för godtyckliga gripanden och torterats. Säkerhetspolisen agerar i regel ostraffat. När den utreder fall har den rätt att gripa och kvarhålla misstänkta och att tortera dem. Fackligt aktiva som arbetar vid sidan om de regeringsvänliga organisationerna lever i ständig fruktan och vågar inte anmäla omänskliga arbetsvillkor.

Enligt rapporter satt fackligt aktiva fortfarande i fängelse under år 2005, men det är svårt att få konkret information om hur många det rör sig om. Man vet inte heller var de finns.

Sudan har också anklagats för brott mot internationella konventioner, särskilt i fråga om slaveri. År 2001 kom det rapport om frigivning

av 14 500 slavar, de flesta svarta från landets södra del. Det sadades att mängder av barn från fattiga familjer kidnappades och såldes till rika sudaneser.

### SWTUF i maskopi med regeringen för bevakning av oljearbetare

I de oljeproducerande regionerna håller polis och säkerhetstjänst strikt kontroll på löntagarnas aktiviteter och är i maskopi med oljebolagen. Regionerna betecknas som "högsäkerhetsområden" där människors fria rörlighet effektivt begränsas. SWTUF har inrangerats i regeringsstrategin för effektiv kontroll av arbetarna för att garantera ett stabilt oljeflöde. En del av inkomsterna från oljan plöjs ner i kriget i Darfur-regionen. SWTUF har konsekvent stött regeringen som förnekar att det någonsin förekommit massmord i Darfur där arbetare inte ens tös vända sig till SWTUF för beskydd.

### Frizoner

Det finns en frizon i Port Sudan och den är undantagen från arbetsmarknadslagarna.

## SWAZILAND

FOLKMÄNGD: 1 milj.

HUVUDSTAD: Mbabane

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Förtrycket av fackliga organisationer fortsätter och lagarna som gör det oerhört svårt att organisera och förhandla fackligt finns kvar trots regeringens löften om att de skulle revideras. Monarkin fortsatte sitt förtryck av prodemokratiska krafter som kräver att ett demokratiskt, parlamentariskt system ska införas.

En ny författning som röstades igenom under året innebar att all makt ligger kvar i kungens händer.

## LAGSTIFTNINGEN

### Fortfarande undantagstillstånd

Undantagstillståndet som infördes år 1973 gällde fortfarande. Politiska partier är förbjudna och de författningensliga friheterna suspenderade.

### Många begränsningar i lagstiftning

Den nuvarande Arbetsmarknadslagen (Industrial Relations Act, IRA) ger löntagarna rätt att bilda fackföreningar, bestämma om deras stadgar och förhandla om sina anställningsvillkor.

### Många avvikelser från ILO-konventionerna

Fängelsepersonal får inte bilda eller gå med i fackliga organisationer.

Fackföreningar måste representera minst 50 procent av de anställda på arbetsplatsen för att erkännas. I annat fall är erkännandet beroende av arbetsgivarens goda vilja.

Processen för att utlysa en strejk är lång och komplicerad. Det måste gå 74 dagar mellan den dag då den blir utlyst och första strejkdagen vilket gör lagliga strejker praktiskt taget omöjliga.

Proceduren för röstning om en strejk är mycket lång och komplicerad.

En fackförening kan åtalas i civil domstol för skador som uppstår under en strejk.

Fackföreningar saknar effektivt skydd mot arbetsgivarinblandning.

IRA förbjuder strejker inom oumbärlig verksamhet och dit hör polis, säkerhetsstyrkor, fängvården, brandbekämpning, hälsovård och många statliga tjänster.

### Regeringen sviker löftet om förbättrad arbetsmarknadslagstiftning

Regeringen har försäkrat ILO att man håller på att ändra lagstiftningen för att ta bort en del av avvikelserna ovan och bringa den i överensstämmelse med konventionerna. Den nya lagstiftningen ska ge anställda i fängvården rätt att bilda och gå med i fackföreningar, sänka kravet på 74 dagars varsel före strejk, halvera tröskeln för fackligt erkännande och ta bort den paragraf i Lagen om inre säkerhet som gör att en fackförening kan stämmas för på skadestånd under en strejk. Regeringen har givit liknande löften tidigare som den inte uppfyllt.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Försök att misskreditera facklig ledare

De fackliga organisationerna, och särskilt centralorganisationen Swaziland Federation of Trade Unions (SFTU), utsätts för våldsamma angrepp från regeringen. SFTU:s generalsekreterare, Jan Sithole, har blivit regeringens speciella hatobjekt. Myndigheterna har organiserat

förtalskampanjer mot honom och han har flera gånger under senare år kastats i fängelse. Han och hans familj har hotats till livet. År 2001 åtalades han och fem andra fackliga ledare för ohörsamhet mot domstol. Fallet avskrevs men han trakasseras fortfarande.

### **Regeringspolitik**

Regeringen har blundat när arbetsgivare bedriver en politik med korttidsanställningar och avregleringar som lett till att många kvalificerade anställda (till stor del fackföreningsmedlemmar) förlorat sina arbeten. Inom sockerindustrin och hotellnäringen har följden blivit att de fackliga organisationerna försvagas.

Regeringen tillåter arbetsgivarna att strunta i minimikraven för anställningar och arbetsdomstolen har försvagats genom regeringsingripanden som gjort det svårt för den att fungera effektivt.

### **Många kränkningar på kinesiska textilfabriker**

SFTU rapporterade under år 2004 otaliga och fortlöpande kränkningar av grundläggande fackliga rättigheter på textilfabriker. Arbetsgivare vägrar erkänna fackföreningar, bevakar aktiva både på arbetet och utanför med hjälp av inhyrd säkerhetspersonal och hotar aktiva och kända fackföreningsmedlemmar. Det förekommer också att arbetsgivare förbjuder anställda att samlas i grupper under raster och att vaktpersonal utsätter dem för fysiska angrepp.

Dessa kränkningar har pågått i minst fem år. Löntagare har klagat på kinesiska företag, i synnerhet Brand Knitting och First Garments, som är de som begår de värsta kränkningarna.

### **Myndigheter spelar under täcket om kränkningar av fackliga rättigheter**

Myndigheterna tycks spela under täcket med kinesiska fabriksägare. Vid flera tillfällen har polis misshandlat arbetare när de vänt sig till arbetsgivaren med sina krav, eller skjutit mot de anställda med gummikulor och tårgas. Polismän på fabriken Zheng Yong fick mutor eller belöningar för att de misshandlat anställda. Vid ett tillfälle besökte Swazilands myndighet för främjande av investeringar (Investment Promotion Authority, SIPA) Zheng Yong och sade till chefer på mellannivå att de inte skulle tillåta strejker eftersom dessa kunde avskräcka nuvarande och framtida investerare. Vid ett annat tillfälle avled en anställd sedan polisen med våld ingripit mot en konflikt på fabriken där hon arbetade.

### **SMAWU erkänt**

Trots den höga gränsen för fackligt erkännande lyckades Swaziland Manufacturing and Allied Workers' Union (SMAWU) med stöd av den internationella fackföreningsrörelsen år 2004 bevisa att man representerade över 50 procent av de anställda på nästan alla de större textilfabrikerna med export. Ett anmärkningsvärt undantag var Matsapha Knitwear (se nedan).

## **■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005**

### **Bakgrund**

I början av året organiserade SFTU en rad demonstrationer för att skapa uppmärksamhet kring bristerna i förslaget till ny författning. Trots detta godkändes en mycket bakåtsträvande författning den 15 juni. Den legitimerar den nuvarande situationen med en absolut monark vid makten och förbud för politiska partier. Kung Mswati III har kvar rätten att upplösa parlamentet och regeringen, tillsätta och avsätta domare och agera som polis- och arméchef. Författningens innehåll gör att man måste tvivla på regeringens löften om förbättrade fackliga rättigheter (se ovan).

### **Fackligt erkännande nekas**

Ledningen på fabriken Matsapha Knitwear har fortsatt vägra erkänna SMAWU. Det finns också tecken på att fabriken har skurit ner och friställt personal sedan ATC-avtalet (Agreement on Textiles and Clothing, ATC) löpte ut.



## SYDAFRIKA

FOLKMÄNGD: 43,5 milj.

HUVUDSTAD: Pretoria

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Allvarliga kränkningar rapporterades under året. Två arbetare dödades av arbetsgivaren under en lönekonflikt och en strejkande lantarbetare dödades av säkerhetsvakter. Proteststrejker och demonstrationer förtycktes med kraftigt våld och gummikulor och strejkande lastbilschaufförer sårades.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfrihet

Enligt lagstiftningen råder föreningsfrihet. Alla löntagare utom medlemmar av den nationella underrättelsetjänsten (National Intelligence Agency, NTA) och hemliga polisen får organisera sig och är skyddade mot osakliga avskedanden. Arbetsgivarna kan emellertid friställa arbetskraft om det motiveras av "operativa krav".

#### Kollektiva förhandlingar

Lagstiftningen ger rätt till kollektiva förhandlingar och organisering bl.a. genom rätt till fackligt tillträde till arbetsplatser och betalning av medlemsavgifter genom löneavdrag. Vidare finns bestämmelser som ska främja kollektivavtalsförhandlingar för anställda i småföretag, hushåll och den informella ekonomin. Fackliga organisationer kan i domstol begära skadestånd för osakliga avskedanden.

#### Strejkrätten

Alla löntagare har lagstadgad strejkrätt även i den offentliga sektorn, under förutsättning att de inte arbetar med oumbärlig verksamhet eller i säkerhetstjänsten. Strejkrätten urholkas emellertid av en bestämmelse i lagen som tillåter arbetsgivarna att anlita annan arbetskraft under en strejk.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Organisering i jordbruket hindras

Fackliga rättigheter respekteras inte alltid i praktiken. Särskilt inom jordbruket är arbetsgivarna fientligt inställda mot fackföreningar. Organiseringsarbetet är svårt eftersom organisatörer anses göra intrång på privat egendom. Löntagare som försöker bilda eller gå med i fackföreningar drabbas av hotelser, våld och avskedanden.

#### Lagarna upprätthålls dåligt

Arbetslivsmyndigheten i Östra Kapprovinsen har anklagat de flesta fabriksägarna där för att strunta i lagen om grundläggande arbetsvillkor (Basic Conditions of Employment Act) och sade att i synnerhet småföretag åsidosatte arbetsmarknadslagarna och diskriminerade fackföreningsmedlemmar. Antifackliga arbetsgivare hotade anställda så att de inte skulle låta facket försvara deras rättigheter.

#### Allt starkare antifackliga attityder

Det antifackliga förtrycket ökar. Både arbetsgivarna och regeringen har förhindrat strejker genom att driva igenom domstolsbeslut som olagligförklarar dem. På så sätt tvingas strejkande tillbaka till arbetet. Vid några tillfällen har strejkande beskjutits med gummikulor och skarpa skott av både regerings- och arbetsgivarstyrkor.

Trots detta negativa klimat och de ogynnsamma ekonomiska villkoren som gör att många företag drar ner på personalen, har de fackliga organisationernas medlemskår varit stabil under året.

### KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

#### Bakgrund

Över två miljoner löntagare deltog i en generalstrejk den 27 juni. Den hade utlysts av Congress of South African Trade Unions (COSATU) i protest mot den växande arbetslösheten. En fjärdedel av landets tillverkningskapacitet har lagts ner. Strejken hölls inom gruvindustrin och inom beklädnads-, textil-, bil- och verkstadssektorerna.

#### Gummikulor mot strejkande lastbilschaufförer

15 lastbilschaufförer sårades i benen av gummikulor och nio av dem tvingades till sjukhusvård när polisen öppnade eld mot en demonstration som 3 000 lastbilschaufförer höll i Johannesburgs centrum den 1 mars. Tusentals deltog i den landsomfattande strejken och i demonstrationerna mellan den 27 februari och 8 mars för krav på 8-10 procents lönehöjningar. Arbetsgivarna erbjöd 6-7 procent.

## Överdrivna anklagelser för att skrämja strejkande

Förutom att bli beskjutna med gummikulor blev 29 av chaufförerna gripna under demonstrationen den 1 mars. De åtalades för brott som mordförsök vilket var grundlöst i förhållande till vad de höll på med.

## Fler chaufförer skadade

Ytterligare fyra skadades den 4 mars när säkerhetsvakter besköt 150 chaufförer som försökte storma grindarna till Cargo Carriers i Vaal Rand-området, utanför Johannesburg.

Myndigheterna förklarade strejken olaglig eftersom den drabbade detaljhandeln och tillverkningsindustri, stoppade leveranser till stormarknader och skapade en rusch efter bensin. Det sades också att Road Freight Employers' Association (åkeriägares arbetsgivarförening) övervägde rättsliga åtgärder mot de strejkande.

## Två arbetare dödade i lönekonflikt

Två arbetare dödades och en blev allvarligt sårad den 18 april när deras arbetsgivare, Tony Jones på MCE Engineering sköt mot 15 anställda under en lönekonflikt.

Skottlossningen inträffade när de anställda begärde att få ut hela sin lön på 650 rand (USD 107) i stället för de 16,50 USD de fått. Jones sade till dem att vänta utanför medan han gick in på sitt kontor. När han kom tillbaka hade han en revolver och sköt mot arbetarna. En av dem, Hendrick Mahaloane, dog omedelbart och en annan avled på sjukhuset. Den tredje tillfrisknade. Det förefaller som om Tony Jones sedan samma dag begick självmord, eftersom han påträffades död på sitt kontor med ett skottsår i huvudet.

Enligt en talesman för National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA), var Jones rasist och hotfull. Förra året hade han bussat hundar på arbetarna och släppt hundarna lösa i fabriken.

## Strejkande bilarbetare sparkade

Över 700 NUMSA-medlemmar på fabriken Kromberg-Schubert i Brits sparkades den 26 maj efter en strejk som börjat den 23:e. Företaget anlät omedelbart därefter kontraktarbetare för att ersätta de sparkade. Enligt uppgift har företaget gjort mer än 100 osakliga avskedanden sedan år 1998.

Arbetarna krävde höjning av timlönen med mellan en och fem rand (USD 0,15-0,74) för skiftarbetare, bättre transporter och stopp för rasistiska och orättvisa metoder. Enligt Elizabeth Khuma, en av representanterna för de strejkande, "måste vi gå ut genom fyra grindar innan vi kommer till toaletterna. Även om det finns toaletter inne i fabriken, är de bara för de vita. De behöver inte stämpla ut och lämna fabriken".

## Anställda vid vägtull gripna under strejk

18 strejkande vid vägtullen Mtunzini Tollgate på KwaZulu-Natals nordkust greps den 13 juni under en strejk till stöd för krav på 12 procent lönehöjning. Företaget hade svarat med att erbjuda 6 procent. De anställda anklagades för offentligt våld och skadegörelse på egen-dom då de påstods ha öppnat tullgrindarna och låtit väntande fordon åka igenom utan betalning.

KwaZulu-Natals trafikmyndighet hade anlät ersättningspersonal innan strejken började, för att ersätta strejkande. Eftersom ersättarna saknade erfarenhet uppstod långa trafikköer.

## Stormarknadsanställda utsatta för tågasattack

Den 23 juli blev strejkande på Sea Point-filialen till stormarknadskedjan Pick'n Pay utsatta för en tågasattack när de protesterade mot ett domstolsbeslut som hindrade dem från att komma in på Sea Points stormarknad i Kapstaden. De deltog i en landsomfattande strejk bland Pick'n Pay-anställda den 22 juli till stöd för krav på tolv procent högre lön.

## Polis bryter upp strejkvakter över hela landet

Det kom rapporter om att polisen skingrat strejkvakter vid andra Pick'n Pay-marknader över hela landet. 90 anställda från filialen i East London tvingades tillbringa natten på Cambridges polisstation innan de ställdes inför skranket morgonen därpå.

## Polis skingrar kommunalanställda med elpistoler och gummikulor

Polis använde elpistoler och gummikulor för att skingra kommunalanställda som demonstrerade i Benoni, Johannesburg, den 8 augusti. Polisen påstod att demonstrationen stoppade trafiken. Strejken började sedan kommunalarbetsförbundet (South African Municipal Workers Union, SAMWU) sagt nej till en lönehöjning på 6 procent, och 7,5 procent för dem med lägre lön än 4 792 rand (USD 774). SAMWU hade krävt en höjning med 8 procent för alla.

## Över 150 strejkande kommunalanställda anfallna och gripna

Den 11 augusti hade polisen gripit totalt över 150 kommunalanställda som strejkade fredligt på olika håll i landet. Strejkande greps i Belville, Delft, en stadsdel i norra Kapstaden, och anklagades för hotelser och kränkningar av privat egendom, samt i kuststaden Knysna (Kapprovinsen) för att de förstört kommunal egendom och offentliga fordon. I samtliga fall anfördes de brutalt av polisen.

### Säkerhetsvakter anfaller kromarbetare

250 anställda på företaget Xtrata Chrome, alla anslutna till NUMSA, överfölls den 5 augusti av säkerhetsvakter på Rustenburgfabriken. Sju strejkande skadades och en blev inlagd på sjukhus med brutna revben sedan säkerhetsvakterna med bil kört in i folksamlingen och skjutit tårgas mot dem.

Runt 1 000 anställda hade gått ut i strejk sedan Xtrata efter två månaders förhandlingar drog tillbaka sitt erbjudande om 8,75 procents lönehöjning. Förbundet hade begärt 10 procent.

### Representanter för Lärarförbundet gripna

Medlemmar av South African Democratic Teachers' Union (SADTU) greps under en demonstration i Östra Kap den 6 september. Förre regionsekreteraren Siphon Miggels och arbetsplatsombudet Nontsikelilo Songwiqi greps och åtalades för att ha angripit polisen och använt våld på offentlig plats. De hölls kvar på polisstationen i nästan tre dagar innan de släpptes mot borgen. Demonstrationen hade genomförts i protest mot att byggnader på Muir College bytt namn till Enoch Mankayi Sontonga som komponerat nationalsången.

SADTU startade en maskningsaktion den 13 september för krav på att alla anklagelser mot de två fackliga representanterna skulle dras tillbaka.

### Lantarbetare gripna på väg till strejkvakt

Den 14 september greps 120 lantarbetare från Kenhym Estates i Middleburg, Mpumalanga, när de var på väg till strejkvakt på företagsområdet. De skulle stödja sina krav på 10 procents lönehöjning, 20 dagars betald semester per år och ett lönetillägg på 10 rand (USD 1,55) för nattskift. Företaget hade bra erbjudit dem 6 procents lönehöjning. De släpptes först sedan de betalat borgen på 500 rand (USD 77,50) per person.

### Säkerhetsvakter överfaller och dödar strejkande lantarbetare

Den 21 september öppnade säkerhetsvakter eld mot strejkande lantarbetare från Kenhym Estates. Ezekiel Raselemane dödades och fyra andra sårades. Det skedde när 500 lantarbetare hade börjat hålla strejkvakt utanför företagets huvudkontor till stöd för sina krav.

## TANZANIA

FOLKMÄNGD: 38,4 milj.

HUVUDSTAD: Dodoma

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

De fackliga rättigheterna utsätts för avsevärda kränkningar i synnerhet från regeringens registrator som kontrollerar alla delar av den fackliga verksamheten. Hårda restriktioner av fackliga rättigheter på ön Zanzibar är fortfarande i kraft. Hundratals anställda i sjukvården sparkades under året för att de strejkade.

## LAGSTIFTNINGEN

### Registratorn har för stor makt

Fackföreningslagen (Trade Unions Act) ger löntagare rätt att bilda fackföreningar men de fackliga rättigheterna kringgärdas av stränga restriktioner. Fackliga organisationer måste ha minst 20 medlemmar för att bli registrerade och de som inte blir det kan drabbas av höga böter, fängelse eller bådadera.

Registratorn har för stor makt, inklusive makt att avregistrera den mindre av två organisationer som finns på samma arbetsplats. En fackförening måste varje år ge registratorn en medlemsförteckning och revisionsrapporter. Registratorn kan också stänga av en fackförening om han/hon anser att den brutit mot lagen eller sina egna stadgar, eller hotar den allmänna säkerheten och ordningen. Registratorn kan också upphäva medlemskap i internationella fackliga organ om det tecknats utan regeringens godkännande, eller om regeringen anser att organisationen i fråga ansluter sig till något organ som sysslar med mer än enbart relationerna mellan arbetsgivare och anställda.

Regeringen anger också mandatperioder för förtroendevalda. De som inte uppfyller regeringens krav kan dömas till böter och/eller fängelse. I varje facklig organisation får bara en ledare arbeta heltid med de fackliga uppgifterna. Alla övriga måste arbeta heltid i företaget eller inom verksamhetsområdet som de valts att representera.

### Strejkrätt och kollektiva förhandlingar urholkade

Löntagare får bara strejka efter att ha följt komplicerade och tidsödande medlings- och förlikningsprocedurer som kan förlänga en konflikt i flera månader utan någon lösning. Lagstiftningen skyddar inte dem som deltar i en laglig strejk från vedergällning.

Kollektiva förhandlingar erkänns i lag. Kollektivavtal måste lämnas in till arbetsdomstolen för godkännande och registrering kan nekas om avtalen inte ligger i linje med regeringens ekonomiska politik. I offentlig sektor förekommer inga kollektivavtalsförhandlingar. Representanter från fack och regering lämnar in sina respektive förslag och myndigheterna gör rekommendationer utifrån dem. Avtalen måste antas av parlamentet.

### Nya lagförslag kan upphäva några restriktioner

År 2005 konstaterade ILO att formuleringarna i lagen om anställning och arbetslivsförhållanden (Employment and Labour Relations Bill) hade ändrats så att några av de alltför långtgående kraven för registrering av fackliga federationer sänkts och vissa restriktioner för strejkrätten upphävts.

### Lag avskaffar kollektiva förhandlingar inom offentlig verksamhet

2002 års lag om förhandlingar i offentlig verksamhet (Public Service Negotiating Machinery Bill) anger att anställda i offentlig tjänst inte har rätt att förhandla kollektivt. Dessutom sätter regeringen lönerna för anställda i statsförvaltningen och statliga organisationer. Det finns vidare ett minimikrav på 30 medlemmar för att en fackförening ska registreras, vilket är för högt enligt internationella normer. Lagen hindrar "staff grade officers" (högre tjänstemän, inklusive rektorer för statliga skolor) från att strejka. Den lägger också fast ett system för obligatorisk skiljedom efter myndighetsbeslut för att avgöra villkoren för anställda i offentliga tjänster. Detta är i realiteten detsamma som strejkförbud.

### Zanzibar och Pemba

Regeringen på Zanzibar tillämpar särskild lagstiftning för de båda öarna. Den gäller uteslutande privat sektor och skyddar inte löntagare mot facklig diskriminering.

### Hårdare restriktioner på Zanzibar

Restriktionerna för fackliga rättigheter är ännu hårdare på Zanzibar än i landet i övrigt och de infördes genom 2001 års fackföreningslag. Registrering av en fackförening förutsätter minst 50 medlemmar och registratören har vida befogenheter att vägra registrering om han/hon inte accepterar fackföreningens stadgar. Lagen säger också att fackligt förtroendevalda måste ha tillräckligt hög läs- och skrivkunnet. Civildomstol kan ingripa i fackliga angelägenheter genom att utse registratören till likvidator av en fackförening.

### Lagen förbjuder strejk i frizoner

Det finns tre frizoner på fastlandet och arbetsvillkoren där är jämförbara med vad som gäller utanför zonerna. På Zanzibar finns det två frizoner där fackliga rättigheter enligt obekräftade uppgifter kränks.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Privatisering – löntagarnas rättigheter ignoreras

Löntagare i privatiserade företag nekas föreningsfrihet och rätt att förhandla kollektivt, har långa arbetsdagar, obligatoriska nattskift, otrygga anställningar, låga löner och obligatorisk övertid. Det finns rapporter om att vissa arbetsgivare gör löneavdrag för fackföreningsavgifter men skickar pengarna mycket sent, eller inte alls, till fackföreningen.

### Svårt att organisera lagliga strejker

Löntagare har en tendens att genomföra vilda strejker och olagliga arbetsnedläggelser på grund av de omfattande, tidskrävande procedurerna för lagliga strejker.

### Omfattande kränkningar av rättigheter

Kränkningar av fackliga rättigheter förekom enligt rapporter inom flera ekonomiska sektorer såväl på fastlandet som på Zanzibar, och var särskilt vanliga inom gruvindustrin, jordbruket, handeln och beklädnadssektorn. Nya investeringar sägs också vara fientligt inställda till fackföreningar.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Tanzanias fastland har blivit stabilt medan förhållandena på Zanzibar, som är halvt självständigt, har varit oroliga. Parlamentsvalen på Zanzibar i november kännetecknades av våld mellan det styrande partiet, Chama Cha Mapinduzi och oppositionspartiet Civic United Front. Valen sågs som en test på Tanzanias demokratiska utveckling efter de bristfälliga valen på Zanzibar åren 1995 och 2001. De allmänna valen på fastlandet ägde rum i december 2005 och vanns av det styrande CCM-partiet, vars kandidat Jakaya Kikwete också vann presidentvalet.

### Mängder av strejkande vårdpersonal sparkad

Regeringen sparkade den 22 juni 148 AT-läkare och andra från Tanzanias största sjukhus, Muhimbili National Hospital i Dar es Salaam sedan de strejkat drygt en vecka för krav på högre ersättningar. De fick också order om att lämna sina sovsalar.

Totalt 111 läkare, 24 apotekare och 13 sjuksköterskor hade lagt ner arbetet och krävde en höjning av månadsarvodena, som bara motsvarade 80 procent av en nyanställd läkares lön, eftersom de hävdade att de tog större ansvar på sjukhuset än kollegorna med ordinarie anställning.

De avskedade fick tillbaka sina arbeten den 24 juni, sedan Tanzanias läkarförbund ställt regeringen inför ultimatum. Den fick en dag på

sig att utan villkor återta praktikanterna. I annat fall skulle den drabbas av en landsomfattande läkarstrejk.

### Läkare sparkade efter höststrejk

52 läkare från Muhimbili Hospital sparkades den 23 november. De gick i strejk den 16 november och krävde en grundlön per månad på 511 US-dollar för yngre läkare och 1 021 US-dollar för specialistläkare. De sparkades sedan de struntat i regeringens ultimatum att anta det senaste lönebudet som var lägre än vad läkarförbundet rekommenderat regeringen i juni.

### Vårdpersonals demonstration förbjuden

Polisen förbjöd ett demonstrationståg som sjuksköterskor, biträdande personal och minst 100 AT-läkare tänkte göra till statshuset i november för att lägga fram sina klagomål för premiärminister Benjamin Mkapa. De hade anslutit sig till strejken under dess andra vecka för att stödja läkarna.

### Regeringen kallar in militärläkare för att ersätta sparkade

Regeringen vägrade fortsätta förhandla och den 25 november kallade den in 30 militärläkare och 35 läkare från Hälsovårdsministeriet för att bemanna sjukhuset.

## TCHAD

FOLKMÄNGD: 9,1 milj.

HUVUDSTAD: N'Djamena

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 -182

Runt 30 fackligt aktiva greps under en sittstrejk framför Subsahara TCC-fabriken för krav på utbetalning av sina löner och förmåner.

## LAGSTIFTNINGEN

### Omfattande makt att ingripa

Rätten att bilda och ansluta sig till fackliga organisationer är inskriven i författningen. Alla löntagare utom medlemmar av de väpnade styrkorna har frihet att göra det, men enbart efter tillstånd från Inrikesministeriet. Enligt en förordning från år 1962 har ministeriet också stora befogenheter att ingripa i fackliga angelägenheter. De fackliga organisationernas bokföring och underlag till ekonomiska transaktioner måste lämnas in till arbetsinspektionen när så krävs.

### Begränsning för strejker i offentlig sektor

Författningen erkänner strejkrätten, men en förordning från år 1994 begränsar den inom offentlig sektor genom krav på att ett minimum av verksamhet ska upprätthållas.

### Ingripanden tillåtna

Arbetsmarknadslagstiftningen erkänner uttryckligen rätten att förhandla kollektivt, men tillåter även viss regeringsinblandning. Lagen innehåller skydd mot diskriminering men det saknas formella mekanismer för att lösa konflikter.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Restriktiv lagstiftning tillämpas inte i praktiken

Regeringen uppger att 1962 års förordning inte längre tillämpas på fackliga organisationer och det bekräftas av dessa. Regeringen säger också att 1994 års förordning, som begränsar strejker i offentlig sektor, aldrig tillämpats i praktiken men tar ändå god tid på sig att upphäva dessa lagar.

Det har förekommit motstånd mot facklig organisering, i synnerhet från marknadsmyndigheter och regeringen har inte alltid respekterade ingångna avtal, som det om lönehöjningar för offentliganställda år 2002.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2004

### Ca 30 personer gripna vid en sittstrejk på Subsahara TCC

Den 18 september gav guvernören i östra Logone order till polisenheter som skickats ut från huvudstaden N'Djamena om att de skulle bryta upp en sittstrejk och straffa tidigare anställda vid Subsahara Tchad-Cameroon Constructors (Subsahara TCC). Alla tillhörde UST (Union des syndicats du Tchad) som är anslutet till FFI. Arbetarna hade organiserat sittstrejken för att tvinga sin tidigare arbetsgivare att tillämpa ett skiljedomsbeslut som sade att deras rättigheter inte hade respekterats. Enligt FFI:s källor hade Subsahara TCC (en underleverantör till

ESSO som tillhör oljekonsortiet som leds av EXXONMOBIL) olagligen tvingat sina anställda att arbeta övertid för att slutföra bygget av en oljeledning mellan Komé och hamnen i Kribi, i Kamerun, ett år tidigare än planerat. Sedan arbetet utförts vägrade Subsahara TCC betala övertiden som de 4 000 arbetarna på platsen haft. Den 23 maj 2005 fick företaget order om att betala de anställda de sex miljoner CFA-francs (ca 9 milj. euro) som man vägrade betala ut. Med hjälp av korrupta metoder hade företaget utverkat ett uppskov i verkställigheten av föreläggandet. Bland de gripna fanns Robert Nangoyon, Tonbo Nantoloum, Ladar Adamou, Gabriel Mbaindoul, Abdelkerim Abakar, Wassi Todjidingar, Kebegue Alifa, Angele Djantam, Denis Darh, Paul Nerambaye, Bouila Alkarim och Michael Abdelkerim. Flera andra arbetare som tillhörde fackföreningen förföljdes uppenbarligen också aktivt. Alla gripna släpptes mellan den 24 och 27 september.

## TOGO

FOLKMÄNGD: 5,1 milj.

HUVUDSTAD: Lomé

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

President Eyademas död ledde inte till en demokratisk regim. Ur facklig synpunkt är förhållandena oförändrade.

Allvarliga svagheter finns kvar i Togos arbetsmarknadslagstiftning och i tillämpningen av den.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Svag lagstiftning

Löntagare har rätt att gå med i fackföreningar och strejkrätt. Undantag gäller anställda i säkerhetstjänsten, brandmän och polis. Anställda i den offentliga vården får bilda fackföreningar men saknar strejkrätt. Strejkande saknar lagstadgat skydd mot vedergällning. 1974 års arbetsmarknadslagstiftning förbjuder utländska anställda att inneha förtroendeposter i fackliga organisationer.

Rätten till kollektiva förhandlingar finns på papperet men är begränsad till ett enda, landsomfattande avtal som måste förhandlas fram och ha stöd av både regeringsrepresentanter, fackliga organisationer och arbetsgivare. Avtalet fastställer lönenivåer för alla anställda i den formella sektorn.

Facklig diskriminering är förbjuden.

#### Frizoner

Företag som klassats som frizoner är undantagna från vissa föreskrifter i arbetsmarknadslagstiftningen. Det gäller särskilt föreskrifterna om anställning och avskedanden. Anställda i sådana företag har inte samma skydd mot diskriminering som andra löntagare.

### RÄTTIGHETENA I PRAKTIKEN

Kollektiva förhandlingar urholkas av den ekonomiska situationen. Vissa statstjänstemän har inte fått ut sina löner och pensioner på flera månader.

Arbetsmarknadsministeriet upprätthåller inte förbudet mot facklig diskriminering. Förhållandena förvärras av den politiska situationen eftersom myndigheterna knappast tolererar oliktankande.

Antifackliga attityder råder också i frizonerna. I praktiken kan fackliga organisationer inte bildas där och de anställda hindras därför från att utnyttja sin föreningsfrihet.

## TUNISIEN

FOLKMÄNGD: 10 milj.

HUVUDSTAD: Tunis

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Strax innan världens första toppmöte om informationssamhället, som hölls i Tunis i november, ökade myndigheternas kränkningar av föreningsfriheten och organisering kraftigt och särskilt i fråga om domare och journalister.

### LAGSTIFTNINGEN

Enligt arbetsmarknadslagstiftningen får löntagarna bilda och gå med i fackföreningar. Till skillnad från vad som gäller andra föreningar krävs inget förhandstillstånd för att bilda fackföreningar. En facklig organisation kan bara upplösas genom domstolsbeslut.

## Strejkrätt

Strejkrätten är erkänd och en lista över oumbärlig verksamhet finns i arbetsmarknadslagen. De områden som anses oumbärliga är ”verksamhet som om den avbryts skulle hota hela eller delar av befolkningens liv, säkerhet eller hälsa”. Dessa skulle specificeras i ett särskilt dekret som ännu år 2005 inte lagts fram. Även om bestämmelsen ger utrymme för missbruk, meddelar centralorganisationen Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) att strejkrätten i stort sett respekterats i offentliga företag och verksamheter och att regeln om att upprätthålla ”en miniminivå av verksamhet” under en strejk är en fråga för förhandlingar mellan fack och arbetsgivare. Fackliga organisationer, och i synnerhet sådana som företräder statstjänstemän, har strejkrätt om de varslar UGTT tio dagar i förväg och får godkännande därifrån. År 2005 påpekade ILO:s expertkommitté för tillämpning av konventioner och rekommendationer än en gång att kravet på den största centralorganisationens godkännande av en strejk begränsade fackföreningarnas rätt att fritt organisera sin verksamhet och försvara medlemmarnas intressen. Kommittén ansåg också att det straff som kunde mätas ut mot den som deltagit i en olaglig strejk inte stod i proportion till förseelsen. Enligt arbetsmarknadslagen kan sådana sanktioner vara fängelse i mellan tre och sex månader. Kommittén begärde därför att regeringen skulle ändra lagen så att den stämmer överens med artikel 3 i konvention 87.

## Kollektiva förhandlingar

Kollektivavtalsförhandlingar är tillåtna i lag. Löner och arbetsvillkor fastställs i förhandlingar mellan UGTT:s medlemsförbund och arbetsgivarna vart tredje år sedan riktlinjer utformats av nationellt trepartssamråd.

Lagen förbjuder facklig diskriminering.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Antifacklig inställning i privat sektor

UGTT har uttryckt oro över vissa privata arbetsgivares antifackliga åtgärder, i synnerhet när fackligt aktiva avskedats på osakliga grunder eller trakasserats, och när tillfälliganställda har tagits in för att undvika fackföreningar. Inom en del

branscher, som textil-, byggnads- och hotellindustrin, är en stor majoritet av arbetskraften tillfällig och anställd av underleverantörer. Dessa anställda nekas i regel grundläggande rättigheter som följer av fackligt och socialt skydd, anställningstrygghet och respekt för löneutbetalningsdagar.

Trots upprepade krav från UGTT har regeringen fortsatt vägra ratificera ILO:s konvention 135 om skydd för fackliga representanter.

## Strejkrätt

UGTT ha konstaterat att procedurerna för strejk tillämpas på samma sätt inom oumbärlig offentlig verksamhet och statliga företag som i privat sektor. Under senare år har strejker genomförts inom utbildningsväsendet och vården, på banker, posten, i jordbruket och på många offentliga företag och förvaltningar.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Kvinnliga arbetare sparkade sedan de gått med i facket

Den 18 och 19 januari 2005 genomförde kvinnor som arbetade på textilföretaget Sofotex i Tunis en tvådagars strejk till försvar för sin rätt att organisera sig och för krav på förbättrade arbetsvillkor. Sofotex ledning svarade med att sparka cirka 20 av kvinnorna och kräva att de lämnade fackföreningen de just gått med i. Kvinnorna vägrade och företaget tog inte tillbaka dem. De strejkande krävde också reglering av anställningsvillkoren för alla dem som haft mycket otrygga anställningsvillkor i nästan tio år, och hade stöd från UGTT:s regionala organ.

### Facklig ledare på Sotudef sparkad

Den 22 och 23 februari genomförde personalen på Sotudef, ett väg- och vattenbyggnadsföretag i Tunis, en tvådagars strejk till försvar för sina fackliga rättigheter och krav på utbetalning av bonus. Bara en månad efter det att företaget privatiserats hade den nya ledningen utan vidare avskedat generalsekreteraren för fackföreningen. Ledningen vägrade också – i strid med en gällande överenskommelse, betala bonus som de anställda väntat på i mer än ett år. UGTT stödde strejken.

### Chef organiserar överfall på personalen när en strejk startar

Chefen för B.E. Medical textile firm i Radès, söder om huvudstaden, angrep sina anställda sedan de genomfört en laglig strejk den 24 och 25 februari 2005 med stöd av UGTT:s regionalorganisation. De 300 anställda på företaget klagade över det försämrade arbetsmiljöet och krävde utbetalning av löner och avgifter till socialförsäkringen. Direktören vägrade förhandla och anlät ett gäng ligister för misshandel av de strejkande, inklusive det fackliga ombudet som väntade barn. Regionalorganisationen Union régionale de travail de Ben Arous, reagerade kraftigt på angreppet och krävde att lokala myndigheter skulle ingripa och sätta stopp för dessa uppenbara kränkningar av arbetsmarknadslagstiftningen och strejkrätten.

### Universitetspersonal strejkar för att få facket erkänt

Den 1 mars genomförde tunisiska universitetslärare en strejk och krävde respekt för sina fackliga rättigheter och en översyn av forsknings- och lärarpersonalens ställning på det statliga universitetet. Detta var den tredje generalstrejken som SGRPS-UGTT:s medlemmar genomfört

sedan början av år 2004. Ministeriet vägrar fortfarande erkänna organisationen och förhandla med ledningen samtidigt som det väntar på ett domstolsbeslut om den fackliga styrelsens legitimitet. Enligt UGTT fördröjer domstolen hela tiden beslutet, vilket paralyserat den sociala dialogen inom universitetssektorn. Det finns 6 500 lärare på det nationella universitetet och de är organiserade i två fackföreningar som båda tillhör UGTT; en för "maitres-assistants" (biträdande lärare) och en för övriga.

### **Trakasserier av domare och stängning av AMT:s kontor**

Den 29 augusti kallades ordföranden för domarnas förening (Association of Tunisian magistrates, AMT) till domstol i Tunis. Han ombads överlämna nycklarna till föreningens kontor och lämna lokalerna på order av Ministeriet för rättvisa och mänskliga rättigheter. Eftersom det inte fanns något legalt beslut vägrade AMT:s ordförande att lämna tillbaka nycklarna. Den 31 augusti byttes låset i kontorets dörr och därmed berövades föreningen lokaler för möten och sin dagliga verksamhet. Åtgärden mot AMT (som organiserar 1 700 domare) var en av flera som myndigheterna använder sig av för att skrämja domare och begränsa deras arbete och yttrandefrihet.

Efter flera krav på ökad självständighet för domstolsväsendet hade AMT ställts under närgången polisbevakning. Dessutom hade deras telefon, fax- och Internetanslutning regelbundet brutits. Det förefaller som om många domare också godtyckligt flyttats till avlägsna delar av landet, långt bort från sina familjer.

### **Journalistförbundet, Syndicat des Journalistes tunisiens (SJT), förbjuds**

Den 25 augusti förbjöds SJT som då höll på att planera sin första kongress den 7 december, med en debatt på temat "fackliga organisationer och journalistik i Maghreb". Ordföranden för den grundande kommittén, Lotfi Hajji, korrespondent för det arabiska mediaföretaget al-Jazira, utsattes för ett långt förhör hos polis från säkerhetsavdelningen. Myndigheterna insinuerade att SJT inte följt de rätta procedurerna för bildandet av fackliga organisationer. Lotfi Hajji nekade till anklagelserna och betonade att han offentligt, den 4 maj 2004, tillkännagivit att SJT skulle skapas. Detta var helt enligt arbetsmarknadslagen som inte kräver förhandstillstånd. Under det fem timmar långa förhöret försökte polisen också tvinga Lotfi Hajji att underteckna ett uttalande som sade att organisationen var olaglig men misslyckades med det.

Redan innan förbundet förbjöds hade Lotfi Hajji upprepade gånger trakasserats av tunisiska myndigheter. Kring den 3 maj, den internationella pressfrihetsdagen och den 4 maj 2005 kallades han flera gånger till polisen, hölls kvar där under kortare perioder och varnades för att han var ledare för en "olaglig" facklig organisation. Han fick också flera handlingar konfiskerade på flygplatsen i Tunis och hotades med åtal om han publicerade någon rapport om förtrycket av massmedier i Tunisien. Den 9 maj, när han gripits på nytt, pressade myndigheterna honom för att han skulle ge dem en lista på SJT:s 160 medlemmar.

### **Våldsamt förtryck av fredligt möte till stöd för hungerstrejkande**

Den 18 oktober påbörjade SJT:s ordförande Lotfi Hajji och sju andra politiska ledare och föreningsledare en hungerstrejk för att påtala den försämrade friheten i Tunisien och kräva respekt för mötes- och föreningsfriheten, erkännande av alla politiska partier, respekt för yttrande-, informations- och kommunikationsfriheten, samt frisläppande av alla politiska fångar. Den 8 november slogs ett fredligt möte till stöd för de åtta hungerstrejkande ner med brutalt våld. Tre aktivister, Mounir Fallah, Chawki Larrif och Salah Belhouichet från studenternas fackförbund (Union générale des étudiants de Tunisie, UGET), angreps, greps och kvarhölls en kort tid. Mokhtar Trifi, ordförande för landet förening för mänskliga rättigheter (LTDH), Mohamed Mjour, medlem av advokatsamfundet (Conseil national de l'Ordre des avocats) och Khémaïs Chammari, tidigare viceordförande för Fédération internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH, internationellt förbund för mänskliga rättigheter), misshandlades och släpades längs marken. Den 11 november, bara några dagar innan Världstoppmötet om informationssamhället skulle öppnas, kastades tårgas mot den franska journalisten Christophe Boltanski som också misshandlades och knivhöggs i ryggen av fyra okända män på Tunis gator sedan han skrivit en artikel om pressfriheten i Tunisia i tidskriften 'Liberation' (Paris). Händelsens art och platsen där den inträffade, passiviteten hos poliser som patrullerade området och polismyndighetens invecklade uttalanden tyder enligt många observatörer på att attacken beordrats av myndigheterna. Dessutom skedde liknande anfall på utländska journalister under de följande dagarna. Dessa förnyade attacker anmäldes från estraden på toppmötet, i synnerhet av internationella journalistförbundet (IFJ) och många regeringsföreträdare som deltog i mötet.

Hungerstrejken pågick i 32 dagar, till den 18 november. De strejkande avbröt den några timmar innan toppmötet skulle avslutas, efter ett besök av en stor VIP-delegation med tunisiska och utländska deltagare under ledning av den iranska advokaten och Nobelprisvinnaren Shirin Ebadi. Många observatörer betonade att hungerstrejken noga bevakats av organisationer i det civila samhället i Tunisien, och i synnerhet av fackliga organisationer.

### **Regeringskritik mot SJT**

Hungerstrejken ledde till ett nytt angrepp på SJT från regeringens sida. I ett samtal som sändes via al-Jaziras TV-station i Qatar hävdade Abdelwaheb J'mel, biträdande generalsekreterare i det styrande partiet RCD i Tunisien, att hungerstrejken var en "exhibitionistisk handling i syfte att föra den internationella allmänna opinionen och utländska media som var i Tunis för Världstoppmötet om informationssamhället bakom ljuset". Han påstod att SJT var "en okänd organisation i Tunisien", "skapad av en enda journalist" som dessutom var en av de strejkande (Lotfi Hajji). Uttalandet väckte stor indignation hos SJT som den 9 november svarade i ett uttalande undertecknat av generalsekreteraren Mahmoud Dhaouadi.

Ytterligare åtgärder har emellertid vidtagits mot SJT-medlemmar och aktiva, inklusive vägran att förnya journalistkort, konfiskation den internationella sekreteraren Amel Bejaouis pass den 18 oktober och avskedandet av Chahrazed Akacha, journalist på Ech-chourouk, den arabiska upplagan av dagstidningen "Le Quotidien".



UGTT har också inlett överläggningar med SJT-medlemmar som skulle kunna leda till att UGTT:s egen federationen inom sektorn omorganiseras. Den samlar för närvarande anställda inom både kultur- och informationssektorn.

## UGANDA

FOLKMÄNGD: 27,6 milj.

HUVUDSTAD: Kampala

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 - 98 – 100 - 105 – 111 - 138 - 182

Trots upprepade krav från ILO dröjer regeringen med översynen av den restriktiva arbetsmarknadslagstiftningen som gör det svårt att organisera fackliga organisationer och strejka. Presidenten ingriper personligen i arbetslivskonflikter. Många privata företag vägrar erkänna fackföreningar men efter internationella påtryckningar gick Tristar Apparel till slut med på en fackförening.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Höga hinder för fackligt erkännande

Författningen garanterar föreningsfrihet och enligt lagstiftningen är arbetsgivarna skyldiga att erkänna fackföreningar. För att få bilda en fackförening måste arbetsplatsen ha minst 1 000 anställda och organisationen måste representera minst 51 procent av dem. År 2005 meddelade regeringen ILO att man höll på att se över dekretet och ta bort kravet på antal medlemmar. Regeringens utlovade översyn av hela arbetsmarknadslagstiftningen, nu på sitt åttonde år, hade vid årets slut fortfarande inte givit några resultat.

#### Listan på oumbärlig verksamhet alltför omfattande

Listan på oumbärlig verksamhet där löntagarna varken får bilda eller gå med i fackföreningar, omfattar statliga chefstjänstemän och fångvårdsanställda. Ingen av dessa grupper ingår i ILO:s definition av sådan verksamhet.

Lagen förbjuder inte facklig diskriminering från arbetsgivarnas sida.

#### Långdragna procedurer före strejk

Även om strejkrätten skyddas i lag för majoriteten av de anställda, säger föreskrifterna att "alla möjliga åtgärder" för förlikning först måste ha vidtagits. Processen är tidsödande och besvärlig och kräver att båda parter enas om att ärendet kan tas till arbetsdomstol. Följden är att de flesta strejker anses vara olagliga.

#### Översyn av arbetsmarknadslagstiftningen

Flera förslag till arbetsmarknadslagar har utarbetats för ändring av förordningen för fackliga organisationer för att förbättra fackliga rättigheter. Enligt centralorganisationen NOTU (National Organisation of Trade Unions) innebär den onormalt långa tid som gått utan att de lagts fram för parlamentet att möjligheten till förbättrade relationerna mellan parterna blir allt mindre.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Fientligt inställda arbetsgivare

Många företag inom hotell-, textil-, byggnads- och transportsektorn fortsätter att vara fientliga till fackföreningar och vägrar erkänna dem och förhandla med dem. De anställda som organiserat sig eller deltog i facklig verksamhet inom flera branscher förlorade sina jobb under år 2005.

#### Lagstiftningen tillämpas dåligt

Arbetsmarknadslagstiftningen tillämpas dåligt. Arbetsgivare struntar ofta i kravet på att erkänna fackföreningar och regeringen försvarar sällan löntagarnas rätt att bilda dem. Arbetsdomstolen ger föga skydd eftersom den har alldeles för små anslag och sällan sammanträder. När den någon gång avgör ett ärende struntar arbetsgivarna i stort sett i dess beslut, med regeringens tysta medgivande. Dessutom innebär kravet på minst 1 000 anställda att många löntagare nekas rätten att bilda fackförening. På större arbetsplatser där det finns mer än en fackförening begränsas möjligheterna till erkännande av kravet på 51 procents representativitet.

#### Fackligt erkännande ges sällan

I sin promemoria om relationerna i arbetslivet till Museveni den 23 mars, pekade NOTU ut flera företag där löntagarnas rättigheter förnekas och/eller kränks grovt. Bland företagen fanns Southern Range, TILDA RICE company Kibimba, Tuffoam Ltd., Kimkoa, Gomba Fishing Industries, Ngenge Ltd., Uganda Fish Packers, Mukwana Industries, Steel Rolling Mills, Hotels Industry, ROKO Construction och alla gruvbolag, Tri-Star Apparel och Bugolobi.

Inom textil- och beklädnadsindustrin har det funnits många problem med organisering av fackföreningar och erkännande, särskilt i

klädfabriken Tristar. Trots att Uganda Textile, Garment, Leather and Allied Workers' Union har över 2 000 medlemmar i 16 fabriker har förbundet bara erkänts i en av dem.

Det kom rapporter om att flera privata företag uppmanade sina anställda att inte bry sig om fackliga organiseringskampanjer. Det gällde i synnerhet byggnadsföretag, medan fyra hotell sade till sina anställda att de skulle få sparken om de gick med i facket.

I promemorian konstaterade NOTU att de flesta arbetare saknar formella kontrakt och anställs som tillfällig personal.

### Presidenten personligen inblandad i "lösning" av arbetslivskonflikter

President Museveni har ingripit i arbetslivskonflikter, bl.a. i tvister med medicinsk personal och lärare. År 2004 citerades ett uttalande där han sagt att han var ansvarig för avskedandet av 263 arbetare på klädfabriken Tristar (2003): "Jag sparkade de där flickorna därför att deras åtgärd skulle skrämja bort investerare."

## KRÄNKNINGAR ÅR 2005

### Bakgrund

President Museveni, som kom till makten år 1986, har blivit alltmer auktoritär. År 2005 ändrades författningen (som han ursprungligen varit ansvarig för) så att han skulle kunna ställa upp för en tredje mandatperiod. Hans främsta politiska motståndare, Kizza Besigye, greps för anklagelser om förräderi och våldtäkt; brott som han kan få dödsstraff för. Val ska hållas under år 2006.

### Tristar – försökte fortfarande vägra erkänna facket

Tristar-konflikten fortsatte. I början av år 2005 vägrade företaget fortfarande att erkänna facket och inleda förhandlingar om högre löner och bättre arbetsvillkor. Lönenivåerna på fabriken var mindre än en tredjedel av vad som förekom på andra håll inom beklädnadsindustrin.

### Tristar erkänner slutligen facket, tack vare internationella påtryckningar

År 2005 lämnade ITGLWF (textil-, beklädnads- och läderarbetarinternationalen) in sitt andra klagomål mot Tristar till ILO. Den 16 december erkändes äntligen UTGLAWU och man enades också om att förbundet inom ett år skulle sluta kollektivavtal med tillverkarnas förening.

## ZAMBIA

FOLKMÄNGD: 11 milj.

HUVUDSTAD: Lusaka

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Det repressiva fackföreningsklimatet fortsätter inom såväl offentlig som privat sektor. Det statliga elbolaget meddelade att man drog tillbaka sitt erkännande av facket och försökte dra fackliga ledare inför domstol. Polisen sköt tårgas mot strejkande gruvarbetare och genomförde mängder av gripanden.

## LAGSTIFTNINGEN

### Begränsad rätt att bilda och gå med i fackföreningar

Löntagare har rätt att bilda och gå med i fackföreningar men under år 2005 tillkännagav inrikesministern att polismän inte längre skulle få organisera sig.

För att bli registrerade måste alla fackliga organisationer ha minst 100 medlemmar och det kan i princip bara finnas en organisation per företag.

Facklig diskriminering är förbjuden i lag och anställda som avskedas för facklig verksamhet har rätt till gottgörelse, inklusive återanställning.

### Begränsningar av strejkrätten

Löntagare har strejkrätt, med undantag för dem som arbetar i oumbärlig verksamhet. Definitionen av sådan verksamhet är mer omfattande än ILO:s och räknar in brandkåren, avloppsreningsverk och viss gruvbrytning.

Löntagarna har visst rättsligt skydd mot arbetsgivare som straffar anställda som strejkat. Strejkrätten kringgärdas emellertid av så många procedurkrav att det är nästan omöjligt att genomföra lagliga strejker. Följden har blivit att inga lagliga strejker genomförts i Zambia sedan år 1994.

Lagen om relationerna på arbetsmarknaden (Industrial and Labour Relations Act) ger polisen rätt att gripa människor utan häktningsorder, om de antas vara i strejk inom oumbärlig verksamhet eller tros kunna skada egendom. Polisen kan döma ut böter och upp till sex månaders fängelse. ILO har förklarat att straffet är alldeles för högt och begärt att regeringen ska ändra det.

Kollektiva förhandlingar erkänns och i privat sektor förs de i gemensamma råd. Statstjänstemän förhandlar direkt med regeringen.

## Översyn av arbetsmarknadslagstiftning

Regeringen funderar på att ändra arbetsmarknadslagarna. I juni 2004 sade arbetsmarknadsministern Patrick Kafumukache till facken att regeringen tänkte föra in en skiljedoms klausul i de nya lagarna för att ersätta den nuvarande, tidsödande processen med konfliktlösning i domstol. Han uppmanade också arbetsgivarna att skapa interna konfliktlösningssystem.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Facklig diskriminering vanlig

Facklig diskriminering förekommer fortfarande, i synnerhet mot offentliganställda, och procedurerna för att få lagstadgad gottgörelse är sällan effektiva på grund av brist på resurser. Många förtroendevalda i kommunalanställdas organisationer har avskedats för att de bedrivit facklig verksamhet och regeringen betraktar strejkande kommunalanställda som motståndare till det allmänna intresset.

Arbetsgivare i privat sektor delar upp arbetsplatserna i konstgjorda enheter för att kunna hålla antalet anställda under minimigränsen så att de inte ska vara tvungna att erkänna en fackförening.

Zambia Congress of Trade Unions (ZCTU) har meddelat att de grundläggande rättigheterna för löntagare i privat sektor stadigt försämrats, även i de multinationella företagen i landet. Nyanställda i vissa privata företag, i synnerhet multinationella, måste underteckna ett intyg om att de väljer arbete framför fackförening. De som vägrar avstå från sina fackliga rättigheter anställs inte.

### Allt större motvilja mot förhandlingar

Även om kollektiva förhandlingar förekommer relativt allmänt har statliga och kommunala myndigheter blivit allt mer ovilliga att förhandla med sina anställda eller deras fackförening. Konflikter kan pågå i månader, med ständiga anklagelser om att myndigheterna inte visar god förhandlingsvilja. Resultatet blir att de anställda går ut i långvariga strejker som betecknas som olagliga på grund av de restriktiva kraven i lagstiftningen.

### Polismän fortfarande organiserade

Inga åtgärder vidtogs under året för att tillämpa domstolsbeslutet om att polismän inte kunde organisera sig.

### Men vissa transportarbetarfack fortfarande förbjudna

United Transport and Taxis Association, Bus Driver and Motor Taxis Association och Passengers' Transport Association, som avregistrerades år 2003 med anledning av att de främjat anarki, är fortfarande förbjudna.

### Tillfällig arbetskraft försvårar organisering

Under senare år har det kommit rapporter om att företag allt oftare anställer tillfällig arbetskraft och betalar anställda som om de vore på prov trots att de arbetat i företagen i flera år. Butikskedjan Shoprite har varit en av de värsta syndarna. En undersökning som genomförts av Zambia Congress of Trade Unions (ZCTU) visade att företaget i växande utsträckning använder tillfällig arbetskraft och att varje fast anställd som sparkas ersätts med tillfälliganställda som saknar alla förmåner.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Strejkande lärare hotade med "hårda straff"

Året började med att regeringen den 26 januari hotade med att en planerad lärarstrejk skulle vara "illegal" och att deltagarna skulle straffas hårt.

Lärarna, de flesta medlemmar av Zambia National Teachers' Union (ZNTU) krävde att de skulle få tillbaka bostadsersättning och andra förmåner som dragits av från deras löner. Många skolelever i Copperbelt-provinsen organiserade demonstrationer till stöd för dem.

Strejken slutade i början av februari när utbildningsminister Andrew Mulenga försäkrade lärarna om att felaktigheterna i lönetabellerna berodde på tekniska problem som uppstått när systemet för löneutbetalningar flyttades från huvudkontoret till distrikten. Han lovade att förmånerna skulle återinföras.

### Nio kommunalanställda gripna

Nio arbetare greps den 8 februari sedan de blockerat en väg under första dagen av en landsomfattande kommunalarbetsstrejk. Den hade utlysts i protest mot de låga anslagen till kommunala myndigheter under år 2005 och mot att kommunalanställdas löner inte betalats ut, i vissa fall på över fyra år. De nio släpptes villkorligt, sedan de anklagats för att ha stört freden.

### Beväpnad polis skingrar kommunalanställda

I en annan incident under strejken skingrade väpnad polis en demonstration ordnad av kommunalanställda i Kapiri Mposhi för krav på att få ut löner som inte betalats på sex månader. Regeringen hade försökt övertala dem att inte strejka och sagt till Zambia United Local Authorities Workers' Union (ZULAWU) att det skulle strida mot landets intressen. Strejken fick stor anslutning i Lusaka, i Kopparbältet och i Ndola, Kitwe, Kalulushi, Cingola, Luanshya och Chililabombwe.

### Regeringen hotar kommunalanställda med massavskedanden

De kommunalanställdas konflikt blossade upp på nytt den 25 april, när ZULAWU utlyste en ny strejk. Biträdande kommunministern, John Mwaimba, varnade för att strejken var olaglig och att regeringen skulle vidta "lämpliga åtgärder". Hotet om massavskedanden ignorerades och strejken genomfördes.

### ZESCO drar tillbaka fackligt erkännande ...

Den 29 april meddelade ZESCO (det statliga elbolaget) National Energy Sector and Allied Workers' Union (NESAWU) att man tänkte dra tillbaka godkännandet av facket.

### ... och drar fackliga ledare inför domstol

Förutom att dra tillbaka överenskommelsen, försökte ledningen starta brottmål mot den fackliga ledningen och blockera organisationens bankkonto.

### Polis använder tårgas mot strejkande gruvarbetare

Den 15 juli använde polisen tårgas mot hundratal strejkande koppargruvarbetare och deras familjer i Chililabombwe, en liten ort där Konkola Copper Mines (KCM) har gruvbrytning. Arbetarna, som tillhörde gruvarbetareförbundet MUZ, krävde en hundraprocentig lönehöjning. Strejken spred sig sedan till KCM:s Nchanga-gruva i Chingola och till Chambishi-gruvan som ägs av kineser.

Gruvarbetarna svarar för största delen av landets kopparproduktion och strejkerna beräknades drabba landets mål för kopparproduktion som för år 2005 ligger på 500 000 ton.

### Polis griper 31 och "jagar fler"

Efter tårgasattacken grep polisen 31 gruvarbetare som demonstrerat i Chililabombe. Polisen sade också till massmedierna att man organiserat jakt på fler strejkande.

## ZIMBABWE

FOLKMÄNGD: 12,9 milj.

HUVUDSTAD: Harare

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Situationen var fortsatt usel för fackligt aktiva och ny lagstiftning hotar strejkande offentliganställda med fängelse.

Under året använde regeringen sig av provokatörer för att undergräva ZCTU. ZCTU organiserade många aktioner där arbetare uteblev från arbetet och flera protester. Hundratal medlemmar greps och trakasserades och några torterades.

## LAGSTIFTNINGEN

### Drakonisk lagstiftning

Den ändrade lagen om relationerna på arbetsmarknaden (Labour Relations Amendment Act, LRAA) trädde i kraft den 7 mars 2003. Även om den på papperet erkänner fackliga organisationers existens, gör den det allmänt svårt för dem att utnyttja sina rättigheter och lagen har beskrivits som drakonisk.

Tekniskt sett ger LRAA anställda i privat sektor föreningsfrihet, rätt att välja sina egna representanter och att gå med i facket utan tillstånd i förväg. Den tillåter också flera olika organisationer per bransch under förutsättning att alla registrerats hos Ministeriet för offentlig verksamhet, arbetsmarknad och socialförsäkringar (Ministry of Public Service, Labour and Social Welfare, MPSLSW).

### Ny lag upphäver statstjänstemäns strejkrätt

Offentliganställda och statstjänare (med undantag för de väpnade styrkorna) får bilda och gå med i fackföreningar. En ny arbetsmarknadslag som parlamentet godkände under år 2005, berövar statstjänstemän deras strejkrätt. ZCTU tror att den kommer att användas för att förbjuda kollektiva åtgärder och tillgång till alternativa och effektiva mekanismer för konfliktlösning. Lagen trädde i kraft den 30 december 2005.

Organisationer är också tillåtna i frizonerna och arbetsgivarna är i lag förbjudna att diskriminera fackföreningsmedlemmar. Det finns emellertid en rad problem.

### Kryphål

Chefer är förbjudna att organisera sig fackligt och att strejka och i vissa företag begränsar regeringen facklig verksamhet genom att definiera de flesta anställda som chefer.

## Kollektiva förhandlingar – avtal måste godkännas av regeringen

LRAA erkänner rätten till kollektiva förhandlingar men den rätten är inte förbehållen de fackliga organisationerna utan kan också utnyttjas av löntagarkommittéer. Lagen uppmanar bildandet av sådana kommittéer på företag där mindre än 50 procent av de anställda tillhör facket. Kommittéerna existerar parallellt med fackföreningar och ger därmed arbetsgivarna möjlighet att undergräva facken genom att gynna löntagarkommittéerna. Kommittéernas uppgift är att förhandla om konflikter på "verkstadsgolvet" medan de fackliga organisationerna ska koncentrera sig på branschfrågor, särskilt löner, och förhandla via nationella sysselsättningsråd (National Employment Councils) där sådana finns. Löntagarkommittéerna sammanträder med företagsledningen och diskuterar arbetsplatsfrågor i ett företagsråd.

Företagsråden måste godkännas av Arbetsmarknadsministeriet. De nationella sysselsättningsråden måste överlämna sina kollektivavtal till registratorn för godkännande och avtalen kan underkännas om de anses skada ekonomin.

Om 50 procent eller fler av de anställda är fackligt organiserade finns det ingen parallellkommitté, eftersom den då blir fackföreningskommitté.

Alla arbetslivskonflikter behandlas av arbetsdomstolen.

## Hinder för strejkrätten

Även om LRAA erkänner strejkrätten innehåller lagen många procedurhinder, exempelvis kravet på att över 50 procent av de anställda måste rösta för strejken och sedan iakttä en 30 dagars förlikningsperiod och eventuell hänvisning till bindande medling. Efter det följer en 14 dagars varselperiod. Summan av alla dessa fördröjningar är att det är närmast omöjligt att genomföra en laglig strejk.

Strejker inom oumbärlig verksamhet är förbjudna. Definitionen av "oumbärlig" är mycket vidare än vad ILO någonsin föreställt sig, och omfattar lokförare, elektriker, transport- och kommunikationsanställda, veterinärer och apotekare. Ministern kan bestämma vad som är oumbärlig verksamhet och därmed fastställa att alla tjänster och företag är oumbärliga och på så sätt utfärda strejkförbud. De som deltar i en illegal strejk kan dömas till fängelse i upp till fem år.

## Repressiv lagstiftning

I januari 2002 införde regeringen lagen om den allmänna ordningen och säkerheten (Public Order and Security Act, POSA) som bl.a. förbjuder alla offentliga möten som inte har polistillstånd. Detta har använts för att hindra facklig verksamhet och trakassera fackligt aktiva. Enligt POSA kan personer som befinner sig skyldiga till att ha stört friden, säkerheten eller den allmänna ordningen, eller till att ha kränkt andra människors rättigheter, dömas till böter på högst 100 000 Zimbabwe-dollar och/eller fängelse i högst tio år. Dessutom måste de som organiserar offentliga möten ansöka om tillstånd minst fyra dagar i förväg.

Lagen om mindre förseelser (Miscellaneous Offence Act) föreskriver mindre stränga straff. Den åberopas ofta när anklagelser av annat slag inte håller i domstol. Att blockera en allmän genomfartsväg, till exempel, är en förseelse enligt denna lag.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Hotelser

I praktiken drabbas medlemmar av oberoende fackliga organisationer av trakasserier och hotelser från regeringsstyckorna och det är utomordentligt svårt för dem att bedriva någon facklig verksamhet. Trots att civildomstolen i april 2002 fann att ZCTU inte behöver polistillstånd för att hålla privata möten, har polisen fortsatt att ingripa mot dem. Gripandet av fackligt aktiva fortsätter att vara vanliga och år 2005 kom det tecken som tyder på att regeringen använde provokatörer för att infiltrera ZCTU i ett försök att få styrelsen avsatt.

### "Illegala" strejker

De oerhört komplicerade procedurerna för organisering av lagliga strejker gör att många fackliga organisationer inte ens försöker utan genomför "illegala" arbetsnedläggelser eller "arbetsfrånvaro".

### Ny förtryckande lagstiftning för offentliganställda

Det fanns redan under år 2005 tecken på att den nya lagstiftning som regeringen tagit fram för att göra strejker i offentlig sektor olagliga hade börjat få effekt. I oktober 2005 meddelades att Zimbabwes lärarförbund var rädda att vidta strejkåtgärder eftersom de fruktade att hamna i fängelse.

### Organisationer för splittring

Zimbabwe Federation of Trade Unions (ZFTU) är en regeringskontrollerad organisation som bildats för att undergräva och försvaga ZCTU. ZFTU har ett nära samarbete med regeringspartiet ZANU PF och har bildat utbrytarorganisationer inom alla områden av ekonomin. I vissa fall har ZFTU-organisationer tvingat löntagare att gå med för att de ska få behålla jobben. ZCTU meddelar att en del av deras medlemmar blivit överfallna när de burit T-shirts med ZCTU:s emblem.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Robert Mugabes parti ZANU-PF vann de allmänna valen med över två tredjedelar av rösterna, vilket oppositionen sade berodde på valfusk. Förhållandena för mänskliga och fackliga rättigheter visade inga tecken på att förändras till det bättre när landet genomgick en humanitär och ekonomisk kris. Den arbetande befolkningen drabbades speciellt hårt av krav på förbättringar av ekonomin och regeringen fortsatte betrakta all ZCTU:s verksamhet, i synnerhet kampanjer för bättre levnadsstandard, som försök att undergräva dess makt. Relationerna mellan regeringen och ZCTU var fortsatt frostiga.

### ZCTU:s styrelse kallad för att bemöta anklagelser

Året började illa för fackföreningsfolk när sex ZCTU-medlemmar den 25 januari kallades till domstol för att bemöta anklagelser från den 8 oktober 2003, när de gripits under demonstrationer mot höjda skatter. Från början hade 21 fackliga medlemmar gripits och ålagts att betala böter, men alla vägrade. Den här gången kunde myndigheterna bara kalla sex av de 21 och eftersom åklagaren inte förberett målet uppsköt rättegången.

### ZCTU:s styrelse ständigt hotad

De 21 ZCTU-ledarna kallades slutligen till domstol den 13 oktober men rättegången blev uppskjuten på nytt. På grund av de ändlösa förseningarna i målet tror ZCTU att regeringen använder den långdragna processen som ett sätt att skrämja ledningen genom att hela tiden hota dem med ett eventuellt fängelsestraff.

### ZCTU:s ordförande fortfarande inte återinsatt på sin post

ZCTU:s ordförande, Lovemore Matombo, och tre andra fackliga ledare (C. Nkala, C.M. Chizura och D.C. Munandi) som sparkades av Zimpost den 12 januari 2004, fick inte gå tillbaka till arbetet under år 2005. ZCTU fruktade att regeringen avsiktligt fördröjde behandlingen av ZCTU:s anmälningar av avskedandena, som ett led i kampanjen för att försvaga ZCTU:s ledning.

### COSATU-delegation på besök för undersökning deporterad

ZCTU hade bjudit in en liten COSATU-delegation till landet för att undersöka förhållandena i början av februari, men när delegationen anlände till flygplatsen den 2 februari blev den omedelbart avvisad. Syftet med besöket var att ZCTU och COSATU skulle diskutera arbetarnas problem i Zimbabwe och i regionen i allmänhet.

### Sydafrikanska fackliga utbildare utvisade

Veckan därpå, den 9 februari, blev två Sydafrikabaserade fackliga utbildare, Bibby Marie och Vihemina Prout, utvisade ur landet av immigrationstjänstemän. De hade gått igenom kontrollerna och var på väg att lämna flygplatsen när immigrationstjänstemän kom efter dem och krävde att få se deras "säkerhetskontrollintyg" eftersom alla fackligt aktiva måste godkännas av Arbetsmarknadsministeriet. Då de inte hade några intyg skickades de tillbaka med samma flyg. Marie och Prout besökte Zimbabwe på uppdrag av den sydafrikanska samordningskommittén (SATUCC) för att diskutera planerna på att öppna en facklig skola i maj 2005.

### ZCTU trakasserat av regeringen

Under år 2005 blev ZCTU och dess ledning ständigt trakasserad av regeringen, såväl öppet som genom provokatörer som försökte avsätta ledningen. Pressen rapporterade också att underrättelsetjänsten CIO planerade att destabilisera ZCTU och byta ut ledningen genom att betala ledare från ZCTU-förbund för att de skulle kräva ny styrelse. Följande hände:

### ZCTU:s generalsekreterare trakasserad

Wellington Chibebe, ZCTU:s generalsekreterare, kallades till domstol den 1 mars, sedan han gripits år 2004 för att ha hållit tal på ett ZCTU-seminarium utan polistillstånd. Målet avvisades när de polismän som gjort gripandet inte kunde hålla reda på fakta.

Artiklar i pressen anklagar ZCTU för korruption, bedrägeri och auktoritärt beslutsfattande

I början av mars började en rad artiklar förekomma i pressen med citat från missnöjda ledare för organisationer som tillhörde ZCTU. De anklagade ZCTU:s ledning för korruption och bedrägeri och för att fatta beslut utan att tillfråga medlemmarna. Den 19 mars avbröts ett styrelsemöte i ZCTU i Harare av 40 demonstranter som organiserats av tre anslutna fackliga ledare. Dessa anklagade ZCTU-ledningen för att vansköta verksamheten och krävde att den skulle avgå.

### ZCTU:s möte inför 1 maj avbrutet

Ett rådsmöte i ZCTU den 6 april för diskussioner om förberedelser för 1 maj avbröts av medlemmar från några medlemsorganisationer – Langton Mugeji, Nicholas Mazurura och Farai Makanda. De försökte utan framgång tvinga mötet att diskutera en motion som krävde att ZCTU:s ledning skulle avgå med anledning av anklagelser om korruption och bedrägeri. Mötet måste upplösas när de två männen började misshandla rådsmedlemmar.

### Provokatorer angriper rådsmedlemmar i Bulawayo

ZCTU:s ordförande, Lovemore Matombo, hans biträdande ordförande, Lucia Matibenga, generalsekreteraren Wellington Chibebe och sekreteraren i kvinnorrådet, Tabitha Khumalo utsattes för fysiska angrepp den 23 april av provokatorer från två ZCTU-organisationer – byggnadsarbetareförbundet och läderarbetareförbundet. Förbunden hade hyrt huliganer och skjutsat dem till mötet där de överföll ZCTU-medlemmar och anklagade dem för korruption och vanskötsel och krävde att generalsekreteraren skulle avgå.

### ZCTU:s ledning hotad till livet

ZCTU:s ordförande, Lovemore Matombo, generalsekreteraren Wellington Chibebhe och sekreteraren i kvinnorrådet, Tabitha Khumalo, hotades till livet sedan Zanu PF vunnit de allmänna valen i slutet av mars. Det sades att myndigheter i Harare planerade att "eliminera" de fackliga ledarna. Hotelsen förstärktes av nyheten om att den tidigare chefen för säkerhetstjänsten utsetts till arbetsmarknadsminister.

### Polis stormar möte för förberedelser för 1 maj och griper sex

Polisen stormade ett förberedande ZCTU-möte för 1 maj den 27 april och grep sex fackliga ledare – fem medlemmar av det regionala rådet och en från det nationella. De gripna var den regionala ordföranden Eliah Mwandipe, Tambaoga Nyazika (regional ledamot), Hilarios Ruyi (ledamot nationella rådet) och tre aktivister, Steven Chankapata, Medicine Muringisi och Superior Boka. De släpptes efter tre timmar.

Polisen påstod att mötet stred mot POSA eftersom de inte sökt tillstånd i förväg, trots att lagen undantar fackliga organisationer från att söka tillstånd för 1 maj-firande.

Six fackliga ledare gripna för deltagande i demonstration på arbetarskyddsdagen

Ytterligare sex ZCTU-aktivister greps dagen därpå, den 28 april, för att ha deltagit i ett demonstrationståg för arbetarskydd som arrangerats av National Social Security Authority (NSSA, socialförsäkringsmyndigheten) med anledning av den internationella dagen till minne av döda och skadade arbetare. De sex var ZCTU:s samordnare av arbetarskydd, Nathan Banda, Elijah Mutemere, Vmbai Mushongera, Nyikadzino Madzonga och två arbetarskyddsombud från nickelgruvan Bindura.

### ZCTU:s samordnare för den informella ekonomin förd till polisstation för förhör

Inom ramen för kampanjen med trakasserier mot ZCTU tvingades Elijah Mutemeri, organisatör av projektet om den informella ekonomin, till polisstationen den 6 maj för utredning av anklagelser om korruption, eftersom projektet påstods ha lagt beslag på stora belopp. Han förhördes i tre timmar trots att utredarna varken hade bevis eller någon som lämnat upplysningar. Sedan han släpptes skuggades han enligt uppgift av okända personer.

### Säkerhetsmän trakasserar medlemmar av Commercial Workers' Union

Projektkommittén i CWUZ (Zimbabwes handelsanställdas förbund) hindrades från att hålla möte den 12 maj, sedan säkerhetsvakter från Chinotimba Security Company omringat byggnaden och hindrat personal från att lämna den eller komma in. Vakterna påstod att mötet var olagligt och tvingade deltagarna att lämna det. Dagen därpå kom säkerhetsvakterna tillbaka; den här gången sade de att CWUZ:s nationella styrelsemöte också skulle ställas in.

### Civillklädd polis gör razzia på ZCTU:s kontor i Harare

På morgonen den 13 maj gjorde polisen razzia mot ZCTU:s huvudkontor i Harare. Man påstod sig söka efter bevis för transaktioner i utländsk valuta och för att centralorganisationen bedragit ZCTU-medlemmar. Polisen snokade igenom checkböcker och kontoutdrag från banker och ZCTU:s bokföring och tog med sig handlingar, datadisketter och en del av organisationens konanter.

### ZCTU-aktivister gripna anklagade för att ha organiserat två dagars arbetsfrånvaro

Percy Mcijo, David Shambare och Ambrose Manenji hämtades från sina hem i Bulawayo klockan fem på morgonen den 9 juni och fördes till polisstationen. De anklagades för att ha organiserat två dagars arbetsfrånvaro den 9-10 juni. Frånvaron var en del av den nationella generalstrejk som organiserats av oppositionspartierna. Polisen grep 30 000 människor under strejken och raserade tusentals hem och företag. Polisen sade att de skulle ta i med hårdhandskarna mot alla gatuprotester.

### Fortsatta försök att misskreditera ZCTU:s generalsekreterare

Ytterligare två försök gjordes att misskreditera ZCTU:s generalsekreterare. Den 5 juli kom över 20 personer in på ZCTU:s kontor och letade efter Wellington Chibibe som de tänkte ge stryk. När de inte hittade honom gick de ut och började sjunga oförskämda sånger om honom. Detta filmades av ZBC, den statliga TV-stationen och alltihop verkade finnas utformat i ett manus. Den 6 juli arrangerades en demonstration utanför ACTU:s huvudkontor och Chibibe anklagades för att gå längre än hans mandat medgav. Han uppgavs ha varit med i en grupp på ILO som krävde allmänt förbud mot asbest. Asbestfrågan stod inte på ILO-konferensens dagordning och diskuterades inte i ZCTU.

### Ledare för ZCTU:s kvinnorråd anfallna

Thabitha Khumalo och Phoebe Vharetta från ZCTU:s kvinnorråd anfalls under ett rådsmöte den 9 juli av samma personer som avbrutit tidigare möten. Den här gången kallade de sig "Aggrieved Affiliates Workers' Union" (AAWU, kränkta medlemmars förbund) och förklarade att de skulle fortsätta att störa alla ZCTU-aktiviteter tills ledningen avgick. Thabitha Khumalo blev så svårt skadad att hon tvingades till en klinik för röntgen.

### ZCTU:s seminarium om pensioner avbrutet

Den 15 juli avbröts ett seminarium för ZCTU:s ledning på Bronte Hotel, Harare. Mötet skulle godkänna utkastet till pensionsplan när en okänd person stormade in och började kasta mänsklig avföring på deltagarna. Mötet avbröts i en timme och polisen förde bort inkräktaren som senare släpptes.

### Facklig journalist gripen

Bright Chibvuri, journalist på ZCTU:s tidning The Worker, greps den 4 augusti av kravallpolis för att ha organiserat en demonstration för krav på en ny författning. Bright Chibvuri greps tillsammans med Lovemore Madhuku, ordförande för en frivilliggrupp kallad National constitutional Assembly, och båda anklagades under artikel 19 i POSA för att ha deltagit i möten som bidrog till upplopp, oordning eller intolerans. Om de befinns skyldiga kan de dömas till böter på upp till 50 000 zimbabwedollar eller tio års fängelse. De båda männen släpptes dagen därpå mot borgen på 250 000 zimbabwedollar men väntar fortfarande på rättegångsdatum.

### Minister hotar gripa strejkande läkare

Den 7 augusti beordrade regeringen läkare på låg- och mellannivå som börjat strejka första veckan i augusti att återgå till arbetet eller bli gripna. Under strejkens andra vecka fick läkarna besök av personer de misstänkte var statliga säkerhetsagenter som sade till dem att de för sitt eget bästa borde gå tillbaka till arbetet. Annars skulle de gripas för brott mot lagen om oumbärliga tjänster. Läkarna har en grundlön på 5,7 miljoner zimbabwedollar i månaden (cirka 57 US-dollar) och krävde en höjning till 47 miljoner (ungefär 474 US-dollar) och bättre arbetsvillkor.

I tillägg till säkerhetstjänstens besök sade biträdande hälsovårdsminister Edwin Muguti också till läkarna att de skulle gripas om de inte återgick till arbetet. De avbröt strejken eftersom patienterna led och hundratal patienter avvisades från poliklinikerna på sjukhusen.

### Lärare från Mambo High School torterad

Harry Taruva, lärare på Mambo High School i Gweru och medlem av Progressive Teachers' Union of Zimbabwe (PTUZ) fördes bort med våld för förhör den 20 september och torterades av två personer som sade att de kom från underrättelsetjänsten (CIO).

Inför ögonen på lärare och studenter kastades han upp på en lastbil och fördes till Agritex kontor där han torterades i över två timmar för att han tillhörde PTUZ, lärde ut oppositionens politik till studenterna och umgicks med PTUZ:s generalsekreterare Raymond Majonge. Han släpptes därefter men blev tillsagd att inställa sig den 23 september för att rapportera om oppositionens verksamhet på skolan.

70 tidigare TelOne-arbetare misshandlade av polis

Cirka 70 före detta TelOne-anställda misshandlades av polisen på Harares centrala polisstation den 30 oktober efter en fredlig demonstration. De hade protesterat mot att de den 6 oktober 2004 avskedats på osakliga grunder under en strejk i en lönekonflikt.

Arbetarna hade fått ett domstolsbeslut den 26 oktober 2005 om att avskedandena var oegentliga och illegala. Den 30 oktober gick de 300 arbetarna till sina gamla arbetsplatser för att återuppta arbetet. Ledningen vägrade emellertid möta dem för att diskutera och respekterade inte domstolsbeslutet. 72 tidigare anställda började då en fredlig nattvaka på arbetsplatsen. Omkring klockan 10 på kvällen kom en polisinspektör och en av TelOnes säkerhetschefer dit och övertalade dem att gå till polisstationen för att diskutera frågan.

### Arbetare slagna med klubbor

Tidigt på morgonen den 31 oktober, när de var på polisstationen, kom kravallpolisen dit, släckte ljuset och började slå vilt mot arbetarna med klubbor och sparka dem med sina kängor. Omkring 16 arbetare skadades – en behövde läkarvård för huvudskador.

Gripen arbetarledare belagd med handbojor och förd till polisstation på allmän buss

Lucia Matibenga, generalsekreterare för Commercial Workers' Union of Zimbabwe (CWUZ) och ledare för MDC:s kvinnoråd, belades den 19 oktober med handbojor och fördes i en vanlig buss till Harare, eskorterad av två polismän. Det hände sedan hon fått order om att inställa sig till polisstationen i Gweru, där hon bor, och därefter gripits. Polisen sade att de måste åka buss eftersom de i varken hade bensin eller fordon för att ta henne till polisens centrala station i Harare.

Lucia Matibenga sade till massmedia att hon trodde att gripandet hörde ihop med hennes ställning i CWUZ, eftersom deras kontor i maj hade invaderats av människor som försökte avsätta styrelsen. CWUZ hade med framgång försvarat sig i domstol och organisationen fungerade normalt igen.

### Danska fackföreningsmedlemmar hotade under besök på ZCTU:s kontor

Två representanter för det danska Faglige Felles Forbund (3F) fick den 29 oktober veta att en grupp skickats ut för att spöa upp dem under besöket hos Federation of United Clothing, Textiles and Leather Workers of Zimbabwe (FUCLWZ). De två 3F-funktionärerna, Arne Skov Andersen och Silva Mulambo från 3F:s regionalkontor i Maputo, Mozambique, anlände den 26 oktober för att planera en ny fas i samarbetet med FUCLWZ. När de hörde att en grupp från Zimbabwes underrättelsetjänst skickats ut för att ta itu med dem, skyndade de sig att lämna landet.

### Ledande ZCTU-aktiviteter gripna kvällen före en demonstration

Två av ZCTU:s funktionärer i Bulawayo greps natten den 7 november och en tredje tidigt på morgonen 8 november för att de deltagit i planeringen av en demonstration under den nationella aktionen mot fattigdom den 8 november. De hade som lagen föreskrifter underrättat polisen om den planerade demonstrationen.



### Massarresteringar av ZCTU-medlemmar

Under den landsomfattande demonstrationen den 8 mars genomförde polisen massarresteringar av ZCTU-medlemmar. 118 greps i Harare, bland dem ordföranden Lovemore Matombo och generalsekreteraren Wellington Chibebe och över 50 greps på andra håll i landet, i Mutare, Gweru och Bulawayo.

Demonstrationen i Harare pågick bara i tio minuter innan kravallpolis utrustade med batonger och hundar ingrep och arresterade 118 deltagare som fördes till Harares centrala polisstation. De flyttades sedan till Chitunwiza, 2,5 mil utanför Harare.

### ZCTU:s pressfunktionärer släpades ut ur minibuss

Samma dag (8 november) släpades minst fyra ZCTU-funktionärer, bland dem Mlamlei Sibanda, Last Tarabuku, Tabita Khumalo och Leonard Ngwenzi av armén ut ur ZCTU:s minibuss för att fotograferas på en armélastbil. De släpptes senare samma dag sedan deras foton raderats från deras kameror.

### Misshandel i häktet i Harare

Det kom rapporter om att ZCTU:s generalsekreterare Wellington Chibebe torterades i häktet och att det bland de fängslade där fanns 20 personer med hiv/aids som nekades livsavgörande medicin. Totalt 120 personer hölls under fyra dagar under fruktansvärda förhållanden – inget vatten och oerhörd överbeläggning. De släpptes till sist den 11 november efter intensiva förhandlingar med åklagarämbetet.

### Aktivister häktade i Mutare

40 aktivister som greps i Mutare den 8 november hölls häktade i två dagar och släpptes sedan mot borgen på mellan 500 000 och 1,5 miljon zimbabwedollar. De greps enligt POSA.

### Fortsatta trakasserier av ZCTU

Trakasserier av ZCTU fortsatte när polis blockerade ZCTU:s lokaler i Chinoyi och Masvingo den 11 november och sedan kallade 35 medlemmar av det nationella ZCTU-rådet till möte med arbetsmarknadsministern på grund av påstådda ekonomiska oegentligheter.

### Läraryrskretsens generalsekreterares pass konfiskerat

När Raymond Majongwe, generalsekreterare för Progressive Teachers' Union (PTUZ) och medlem av ZCTU:s nationella råd återvände till Harares internationella flygplats den 13 december beslagtogs polisen hans pass. Majongwe hade deltagit i ett ILO-seminarium om hiv/aids i Nigeria.

Majongwe påstods stå på listan över zimbabwier som regeringen ansåg vara förrädare och som skulle få sina pass konfiskerade för att hindra dem resa utomlands. Hans pass återlämnades sedan Zimbabwe Lawyers for Human Rights ingripit.

### Staten tillsätter utredare för att granska ZCTU

Den 28 december 2005 meddelade arbetsmarknadsminister Cde Goche att han tillsatt en utredare, Tendai Chatsuka (professionell revisor) för att granska ZCTU:s affärer efter anklagelser om grov förskingring, korruption och brott mot organisationens stadgar.

Enligt arbetsmarknadslagen kan ministern beordra utredning om han tror att organisationens pengar förskingrats, att organisationen drivs på ett sätt som skadar medlemmarna eller om organisationen ägnar sig åt politisk verksamhet. Utredningen kom också sedan ZCTU-medlemmar klagat över att de avsatts från sina uppdrag.

Utredningen följer på flera försök att byta ut ZCTU:s ledning mot grupper som är regeringsvänliga, som regeringen gjort under sommarens.

# MELLANÖSTERN

Året började med en tragedi: mordet på irakiern Hadi Salih, internationell sekreterare för Iraqi Federation of Trade Unions (IFTU), som överfölls i sin bostad natten den 4 januari och utsattes för svår tortyr innan han dödades. Samma månad överfölls och kidnappades två andra IFTU-ledare, Talib Khadim och Saady Edan (från IFTU:s avdelning i Mosul). Två misslyckade mordförsök gjordes på ordföranden för IFTU:s avdelning i Kirkuk. Ali Hassan Abd, från olje- och gasarbetarförbundet hade inte samma tur – han sköts till döds inför ögonen på sina barn när han kom hem den 18 februari. Sex dagar senare, den 24 februari, sköts Ahmed Adris Abas från transport- och kommunikationsarbetarförbundet till döds på Martyrernas torg i Bagdad. Hoten mot IFTU-ledare pågick under hela året och Mekaniker-, tryckeri och metallarbetarförbundet meddelade att minst tio av dess medlemmar dödats.

I Iran var förtrycket av fackliga rättigheter brutalt och våldsamt. En arbetare på iranska Khodro Automobile Construction Company, där Renault är majoritetsägare, greps sedan han uttryckt sympati för tillfälliganställda som strejkade. Han förhördes under brutala former och kastades sedan i Evinfängelset, ett ökänt tortyrcentrum. Det förekom flera fall av anställda som drabbades av hårt förtryck i samband med strejker, bl.a. på fabriken Kurdistan Textiles. En strejkande greps av Informationsministeriets tjänstemän och blev svårt misshandlad under tiden i häktet. På textilfabriken Fumanat blev 500 strejkande arbetare angripna och misshandlade med påkar av säkerhetsstyrkor. Liknande händelser förekom flera gånger under året.

På bussbolaget som driver trafik i Teheran och förorterna (Sherkat och Vahed) ledde försök att bilda en ny fackförening till brutalt förtryck. Aktivisterna utsattes för hotelser, förflyttningar och avskedanden. Ett möte i maj, då fackföreningen skulle bildas formellt, upplöstes med våld och en av ledarna blev knivskuren. Två senare möten skingrades likaså med våld och flera arresterades senare. Under tiden hölls rättegångar i irreguljära domstolar mot sju fackligt aktiva som greps i maj 2004 och de dömdes till fängelse från två till fem år.

Migrantarbetarnas utsatta situation fortsatte att oro. I flera länder, som Kuwait, Libanon, Oman, Qatar och Saudiarabien, utgör de majoriteten av arbetskraften men är svaga, sårbara och illa behandlade och har få eller inga rättigheter. I Jordanien får utländska arbetare inte tillhöra facket, inte förhandla och inte strejka. I Kuwait greps och deporterades 60 indier som genomförde en protest mot urusla villkor och eftersläpande löneutbetalningar. I Förenade Arabemiraten genomförde migrantarbetare många strejker med anledning av dålig behandling och uteblivna löner. Runt 130 arbetare från tre byggföretag, som strejkade i protest mot att de inte fått ut lön, misshandlades av ligister som påstods vara hyrda av ledningarna. Tre arbetare greps och åtalades för att ha anstiftat strejken.

Det kom också några goda nyheter. Qatar följde Bahrains goda exempel och antog en ny arbetsmarknadslag i januari. Den tillåter bildandet av fria fackföreningar även om den ännu inte når upp till internationella normer. I Förenade Arabemiraten kom ett lagförslag som ska tillåta fackföreningar ett steg närmare godkännande. Regeringen hävdar att lagen uppfyller internationella normer men en närmare granskning visar att den tycks innehålla många potentiella begränsningar. Utveckling i Bahrain bjöd också på besvikelser. En ny lag förefaller sikta till att begränsa möjligheterna till lagliga strejker och ordföranden för den nya fackföreningen på Gulf Air sparkades kort efter det att han valts.

I Israel och Palestina gjorde den fortsatt mycket osäkra situationen det svårt för palestinska fackföreningar att bedriva någon normal verksamhet och generalsekreteraren för Palestinian General Federation of Trade Unions, Shaher Sae'd, trakasserades.

I Oman och Saudiarabien finns inga fackliga rättigheter. Lagarna erkänner inte föreningsrätten, rätten till kollektiva förhandlingar eller strejkrätten.

Jordanien har kvar systemet med en enda organisation och löntagarna måste ansluta sig till General Federation of Jordanian Trade Unions, vars verksamhet bekostas av regeringen. System med en enda organisation finns också i Kuwait och Syrien, där centralorganisationen helt kontrolleras av det styrande Bath-partiet. I Jemen kommer förslaget till ny arbetsmarknadslag, om det antas, att avskaffa monopolet för General Federation of Workers' Trade Unions of Yemen.

## BAHRAIN

FOLKMÄNGD: 754 000

HUVUDSTAD: Manama

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 105 – 111 - 182

En ny lag som snart kommer att antas ser ut att begränsa de fackliga organisationernas frihet att strejka legalt.

Avsaknaden av ordentligt skydd för migrantarbetare, som utgör 60 procent av arbetskraften, har varit ett stort bekymmer. Ordföranden för fackföreningen på Gulf Air sparkades kort efter det att han valts.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Rätt att bilda fackföreningar

Fackföreningslagen från september 2002 införde rätten att organisera sig i Bahrain. Den skapade centralorganisationen General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU) men inte fullständig föreningsfrihet eftersom alla fackföreningar måste tillhöra den. Anställda i privat och offentlig sektor får ansluta sig till fackföreningar och det gäller även utländska medborgare som utgör majoriteten av arbetskraften i landet.

På varje arbetsplats får det bara finnas en fackförening, men det krävs inga förhandstillstånd för bildandet. Det enda kravet är att organisationens stadgar ska lämnas till Arbets- och socialministeriet tillsammans med namnen på grundarna.

En ändrad fackföreningslag som skulle tillåta statstjänstemän att bilda fackföreningar men avskaffa skyddet för vissa fackliga rättigheter, presenterades för parlamentet i oktober 2004. Den diskuterades fortfarande vid slutet av år 2005.

Fackföreningar kan inte upplösas genom förvaltningsbeslut. De får inte bedriva politisk verksamhet.

#### Utländska arbetare behandlas hårt

Det finns mängder av utländska arbetare och även om de i teorin får organisera sig och kandidera till förtroendeposter föredrar de att hålla sig utanför facklig verksamhet eftersom de saknar skydd mot avsked. Enligt lagförslaget kan utländsk arbetskraft som stannar längre än vad deras arbetstillstånd tillåter drabbas av höga böter, fängelse för ospecificerad tid och därefter utvisning. Regeringen medgav att den nya lagen inte skulle ge hushållsanställda några rättigheter som löntagare, men påpekade att den innehåller åtgärder som ska skydda dem mot arbetsgivarnas kränkningar.

#### Strejkrätten erkänd ... med begränsningar

Lagen ger också strejkrätt, vilket är ett annat framsteg. Det finns emellertid betydande restriktioner.

De anställda och arbetsgivarna måste först söka nå en vänskaplig lösning av konflikten genom förlikning. Om det misslyckas, överlämnas tvisten till en medlingskommitté för fortsatt förlikning och skiljedom. Om parterna inte går med på förlikningen, eller om den misslyckas, avgörs tvisten genom skiljedom inom högst en vecka.

De anställda får gå i strejk bara om den stöds av tre fjärdedelar av rösterna i ett allmänt fackföreningsmöte. Omröstningen måste vara sluten. Arbetsgivaren måste underrättas om strejken minst två veckor i förväg och även Arbetsmarknadsministeriet ska meddelas.

Strejker är förbjudna inom "livsviktiga och betydelsefulla verksamheter" och listan över dessa omfattar säkerhet, civilförsvaret, flygplatser, hamnar och transporter. Definitionen är därmed mer omfattande än ILO:s.

#### Kollektiva förhandlingar

Nuvarande lagstiftning innehåller inga specifika föreskrifter om kollektiva förhandlingar. Förslaget till ändrad fackföreningslag som presenterades för parlamentet år 2004 innehåller en fullständig text om förhandlingar och kollektiva anställningskontrakt.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Fackföreningar får spela verklig roll

Sedan GFBTU:s strukturer konsoliderats höll en första kongress för att anta stadgar och välja ledning i januari 2004. Organisationen hade deltagit aktivt i trepartsförhandlingar även om den nya arbetsmarknadslagen. I december 2004 blev GFBTU FFI:s första medlemsorganisation i Gulfstaterna.

I slutet av år 2003 fanns det 37 fackföreningar, av vilka fyra på ministerier, men fortfarande bara en federation, GFBTU. Fackföreningar förefaller kunna mötas fritt för att diskutera facklig strategi, förordningar och framtida projekt och har också kunnat spela en effektiv roll till försvar för löntagarnas rättigheter.

#### Förenings- och strejkrätt bibehålls – om den är laglig

Sedan fackföreningarna varit oroliga över att den nya arbetsmarknadslagen skulle göra det olagligt att organisera sig fackligt eller strejka, har regeringen sagt att strejkrätten ska behållas – under förutsättning att det överensstämmer med det kungliga dekretet från år 2002. Regeringen sade också att såväl landets egna medborgare som utlänningar skulle garanteras skydd under lagen om strejkrätt.

### Offentliganställda nekas föreningsfrihet

Trots tal om en ny lag som skulle ge statsanställda rätt att organisera sig, har ingen sådan lag införts. GFBTU lämnade in en anmälan mot Civil Service Bureau (Byrån för statliga tjänster) och krävde att anställda i den statliga sektorn skulle få rätt att organisera sig och bilda egna fackföreningar. I mars 2005 fick man veta att begäran avslagits. Offentligställda saknar fortfarande strejkrätt.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Ordföranden för fackföreningen på Gulf Air sparkad

Mohamad Salem sparkades den 13 juli sedan han i juni valts till ordförande för fackföreningen på Gulf Air. "Ledningen sade till mig att jag måste avgå från min post i fackföreningen om jag ville behålla jobbet", sade han. Gulf Air sade att han skrivit på ett avtal där han gått med på att inte kandidera till ordförandeposten och inte heller tala med massmedierna. När han ändå gjorde detta, fick han sparken.

## FÖRENADE ARABEMIRATEN

FOLKMÄNGD: 3,1 milj.

HUVUDSTAD: Abu Dhabi

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Lagförslaget som ska tillåta bildandet av fackföreningar närmar sig godkännande. Det tillåter migrantarbetare att gå med i facket sedan de vistats i landet i tre år, men med vissa restriktioner. Under året förekom många strejker bland utländska arbetare som protesterade mot dålig behandling och upp till 16 månaders eftersläpning i utbetalningen av löner. Vissa strejker slogs brutalt ner av arbetsgivare och anställda avskedades för att ha deltagit i protester.

## ■ LAGSTIFTNINGEN

### Fackföreningar och kollektiva förhandlingar förbjudna

Den nuvarande arbetsmarknadslagen tillåter inga fackföreningar, även om löntagarna får gå samman för att främja gemensamma mål och intressen.

Lagen erkänner inte kollektiva förhandlingar. Löner fastställs i enskilda anställningskontrakt som granskas av Ministeriet för arbetsmarknad och sociala frågor, eller av Immigrationsministeriet när det gäller anställda i hushållsarbete som i de flesta fall är utländska medborgare.

Löntagarrepresentanter kan i viss utsträckning påverka lösningen av konflikter genom klagomål till Arbetsmarknadsministeriet eller, om ministeriet inte kan nå en lösning genom medling inom tio dagar, genom ett system för gemensamma förlikningskommittéer under ministeriets ordförandeskap.

Löntagarna har inte rätt att lägga ner arbetet medan en konflikt håller på att lösas.

### Lagförslag för att tillåta fackföreningar

Lagförslaget som tillåter fackföreningar i privat sektor godkändes i oktober 2004 av Justitieministeriets lagstiftande kommitté men hade vid slutet av år 2005 ännu inte blivit lag. Ramlagen utformades enligt myndigheterna i överensstämmelse med internationella arbetslivsnormer. En särskild promemoria ger ytterligare detaljer. Emiratens medborgare och utländska löntagare som arbetat i landet i minst tre år och har giltigt arbetstillstånd ska få bilda fackliga kommittéer i företag där minst 20 emiratiska medborgare är anställda. Samtidigt som detta skulle vara ett viktigt framsteg, betyder det att många utländska löntagare fortfarande kan utestängas från fackligt medlemskap. Promemorian tycks också vara onödigt styrande i beskrivningarna av federationers och fackföreningars roll och struktur, vilket strider mot principen om att organisationerna själva ska få bestämma i sådana frågor.

Höga statstjänstemän som viceministrar och biträdande viceministrar, direktörer och verkställande direktörer inom den offentliga sektorn skulle inte få bilda fackföreningar.

### Strejker förbjudna i offentlig sektor

Anställda i offentlig sektor och statliga säkerhetsvakter får inte strejka.

Lagen föreskriver inte strejkrätt för andra löntagare, men innehåller heller inget förbud. Arbetsmarknadsministeriet uppges ha sagt att om löntagarnas rättigheter kränks, får de lägga ner arbetet och om de återvänder sedan de nått en uppgörelse med arbetsgivaren ska de ha rätt till full ersättning och alla förmåner. Om arbetsgivaren sparkar dem ska de ha rätt till tre månadslöner i kompensation. Arbetsmarknadsministeriet har rätt att ingripa för att avbryta en strejk och skicka tillbaka de anställda till arbetet.

### Vissa sektorer omfattas inte

Arbetsmarknadslagstiftningen omfattar inte anställda i offentliga tjänster, hushållsarbete eller lantarbete. Anställda inom de två sistnämnda områdena har mycket svårt att förhandla om anställningskontrakt och är särskilt utsatt om de hamnar i konflikt med arbetsgivarna.

## Frizoner

Även om frizoner förutsätts respektera arbetsmarknadslagen är det inte Arbetsmarknadsministeriet som reglerar dem. Varje zon har sin egen arbetsmarknadsavdelning för behandling av löntagarfrågor.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Strejker tolereras

Strejker förekommer relativt ofta i den privata sektorn. Vanligen är det migrantarbetare som protesterar mot att de inte får ut sina löner och mot farlig arbetsmiljö. Arbetsmarknadsministern tycks inte ingripa för att lösa konflikterna på ett rättvist sätt.

Migrantarbetare exploateras

Invandrare, i de flesta fall från södra Asien, utgör enligt Arbetsmarknadsministeriet 85 procent av arbetskraften. De är bundna av sponsorsystemet som utlämnar dem åt arbetsgivarnas godtycke.

Hittills har de riskerat utvisning om de försökt bilda fackföreningar eller strejka. De anställs i regel för tre till fem år och har ofta mycket svåra arbetsvillkor. Problemet med obetalda löner fanns kvar.

Hushållsanställda, i synnerhet kvinnor, blir ofta illa behandlade. I teorin kan de vända sig till domstolarna men för det mesta hindrar de höga kostnaderna och rädslan för repressalier eller till och med utvisning dem från att vidta rättsliga åtgärder.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Det förekom flera strejker bland utländska arbetare som inte fått ut sina löner, ibland på 16 månader. I september demonstrerade hundratals anställda på Al Hamed Company for Development and Projects och krävde att få ut lönerna, eftersom över 600 inte fått det.

Strejken väckte också medvetenhet om de förskräckliga villkor som de flesta migrantarbetare har. De bor vanligen i särskilt byggda läger med tolv personer i varje rum.

### Avskedade för att ha representerat sina kamrater

De anställda på Al Hamed hade också protesterat mot sina arbetsvillkor redan i april. De hade då skickat en delegation till Arbetsmarknadsministeriet för att lägga fram sina problem. Arbetsgivaren svarade inte på deras krav utan sparkade medlemmarna av arbetarnas delegation.

### Ligister misshandlar arbetare som protesterar mot obetalda löner

Runt 130 anställda på tre byggnadsföretag gick i strejk och blev den 17 oktober misshandlade av ligister som påstods vara inhyrda av företagsledningen. De strejkande kom från Arab Light Electro Mechanical Company, Al Shamooah Electro Mechanical Company och Deira Falcon Building Maintenance Company som samtliga ägs av Kannan Ravi. Han betalade ligisterna för att ta sig in i arbetarnas läger och flera blev blåslagna under misshandeln.

Arbetarna hade strejkat i 15 dagar på grund av att de inte fått ut sina löner och hade anmält det till indiska ambassaden. Sedan strejken brutalt slagits ner, lovade regeringstjänstemän dem att de skulle få ut hela lönen och biljetter för resan hem.

### Utländska arbetare gripna av polis för att ha manat till strejk

En pakistansk och två indiska arbetare från Road and General Contracting Projects Company (RAPCO) greps av polis den 24 november och anklagades för att ha manat till strejk. Polisen grep dem i deras bostadsområde för att de försökt bilda en fackförening och tog dem sedan till polisstationen där de hölls kvar i tre dagar innan de ställdes inför en arbetsdomstol.

Männen organiserade strejken därför att RAPCO var skyldigt de 1300 anställda upp till 16 månaders lön.

## IRAK

FOLKMÄNGD: 26,5 milj.

HUVUDSTAD: Bagdad

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERAS: 29 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Lagförslaget som väckte förhoppningar om att fackliga rättigheter skulle återinföras hade inte trätt i kraft vid slutet av år 2005. I stället antogs ett regeringsdekret som kontrollerar alla fackliga organisationers finanser. Under året mördades tre fackföreningsmedlemmar och flera andra drabbades av mordförsök. Många kidnappades.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Ny arbetsmarknadslagstiftning

En ny arbetsmarknadslagstiftning var under beredning med hjälp av ILO. I slutet av år 2005 hade den emellertid fortfarande inte blivit lag. Utkastet till ”lag med övergångsbestämmelser för förvaltningen” innehöll föreskrifter om föreningsfrihet och strejkrätt.

#### Gamla lagar gäller än

Så länge ingen ny arbetsmarknadslag införts gäller, tekniskt sett, arbetsmarknadslagarna från Saddamtiden. Det fanns därför fortfarande många hinder för löntagarnas rättigheter, inklusive strejkförbud för offentlig sektor.

#### Regeringen vidtar åtgärder för att kontrollera fackens ekonomi

I augusti 2005 antog Ministerrådet dekret 875. Det överlämnade ansvaret för sociala och arbetsmarknadsrättigheter till en ny kommitté bestående av ministrarna. Enligt dekret 875 ska ministrarna ”ta kontroll över alla pengar som tillhör fackliga organisationer och hindra dem från att avhända sig dessa medel”. Det ger regeringen fullständig kontroll över fackliga finanser, vilket strider mot föreningsfriheten.

Dekret 875 nämner också regeringens planer på nya planer för hur fackliga organisationer ska ”fungera, verka och organisera”. Som svar på kritiken sade regeringen att man enbart ville att irakiska fackföreningar skulle kunna verka utan korruption och kontroll, under full insyn och i demokratiska former.

### LAGSTIFTNINGEN I PRAKTIKEN

#### Fackföreningsrörelsen föds på nytt

Mindre än sex månader efter det att Saddamregimen fallit bildades tolv nationella demokratiska organisationer, bland dem olje- och gasarbetarförbundet och järnvägsarbetarnas förbund, tillsammans med fackliga råd i 11 av landets städer. Många irakiska fackföreningsledare återvände från exil. Organiseringsarbete skedde på arbetsplatser där fackföreningar var förbjudna enligt Saddams lagar och några har till och med gjort vissa framsteg i försvaret av medlemmarnas rättigheter och har exempelvis förhandlat fram högre löner.

Den första kvinnliga fackföreningsledaren i Iraks historia valdes i augusti 2004 till ledare för el- och energiarbetarnas förbund i Basra.

#### Officiellt erkännande – av en enda organisation

Det finns bara en erkänd centralorganisation, Iraqi Federation of Workers' Trade Unions (IFTU). Den föddes ur Democratic Trade Union Movement (WDTUM), en tidigare underjordisk facklig organisation. Vid slutet av året hade IFTU över 300 000 medlemmar.

#### Fullständig föreningsfrihet ännu inte återupprättad

Även om det bara finns en erkänd centralorganisation har flera andra (icke erkända) förbund bildats på nationell nivå. Federation of Workers' Councils and Unions in Iraq (FWCUI), till exempel, hävdar att man har 300 000 medlemmar över hela landet, men har vägrat erkännande som representativ löntagarorganisation.

Det faktum att bara en organisation på nationell nivå erkänts innebär en kraftig begränsning av föreningsfriheten. Arbetsgivare rapporterar ha utnyttjat detta för att vägra erkänna andra fackföreningar på arbetsplatserna så länge de inte går med i IFTU. Arbetsgivarna har också vägrat erkänna dem eftersom de inte är registrerade, trots att det inte finns några registreringsmyndigheter att vända sig till.

#### Hot mot anställda som försöker strejka

Många arbetsgivare uppges ha utnyttjat de gamla lagarna för att hota alla som försökt strejka på statliga företag.

### KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

#### Bakgrund

Den kurdiska ledaren Jalai Talabani valdes till landets första president i april 2005 och bildade en demokratiskt vald regering. Den utövade tillsyn över arbetet med den nya författningen som antogs i oktober samma år och banade väg för allmänna val i december. Dessa vanns av United Iraqi Alliance, som leds av shiamuslimer. Eftersom den inte fick majoritet överallt, styrs landet av en koalition med Ibrahim Jaafari

från Dawaapartiet (en shiaislamistisk rörelse) som premiärminister.

Trots dessa positiva händelser ökade våldet i landet, med terror- och självmordsattacker. Landet tycks vara på väg mot inbördeskrig.

### **Fackföreningsledare mördad**

Den 4 januari blev Hadi Salih, IFTU:s internationella sekreterare, brutalt torterad och sedan dödad av mördare som bröt sig in i hans bostad om natten. Man tror att våldsdådet utfördes av resterna av Saddam Husseins hemliga polis (Mukharabat). Hadi Salih återvände till Irak år 2003 och var en av IFTU:s grundare.

### **IFTU-ledare kidnappad**

Den 27 januari blev Talib Khadim, en av ledarna för IFTU och ordförande för Iraqi Mechanics, Metalworkers' and Printworkers' Union (IMM&PU) överfallen och kidnappad när han var på en kartongfabrik i Al Zafarania-distriktet i Bagdad för fackliga angelägenheter. Sex pistolbeväpnade män bröt sig in på fabriksområdet och misshandlade Talib Khadim med sina gevärskolvar. Sedan band de honom och kastade in honom i en bil.

Talib Khadim hölls på hemlig plats i sex dagar och släpptes den 2 februari.

### **Två mordförsök på ordföranden för IFTU:s avdelning i Kirkuk**

I januari 2005 begicks två mordförsök på ordföranden för IFTU:s avdelning i Kirkuk. Under resten av året fick han flera dödshot.

### **Ledare för IFTU:s avdelning i Mosul kidnappade**

Överfallen mot IFTU fortsatte. Den 26 januari kidnappades ordföranden för IFTU:s avdelning i Mosul, Saady Edan, och hölls fången i sju dagar på okänd plats. Han blev svårt torterad men släpptes den 1 februari. Samtidigt fick han besked om att han skulle dödas om han inte slutade arbeta och organisera för IFTU.

Den 11 februari kidnappades Moaid Hamed, generalsekreterare för IFTU:s Mosulavdelning. Han var på väg hemifrån för fackliga ärenden när pistolmän överföll och kidnappade honom och förde honom till okänd plats.

Under året fick Mosulavdelningen många hotelser och utsattes regelbundet för hot från Saddamtrogna krafter och den gula organisationen GFTU.

### **Ledare för olje- och gasarbetare mördad**

Ali Hassan Abd, en av grundarna av olje- och gasarbetarförbundet år 2003, mördades den 18 februari. Han var i Darah-distriktet, på hemväg med sina barn, när han sköts och dödades inför barnens ögon.

### **Medlem av transport- och kommunikationsförbundet mördad**

Den 24 februari sköts Ahmed Adris Abass från transport- och kommunikationsarbetareförbundet till döds på Martyrernas torg i Bagdad.

### **Polisrazzia mot GFITU-kontor; ordföranden greps**

Polismän gjorde razzia mot GFITU:s (General Federation of Trade Unions of Iraq) kontor och greps ordföranden Jabbar Taresh inför hela personalen. Han anklagades för mordet på Hadi Saleh.

### **Mekaniker-, tryckeri- och metallarbetareförbundet rapporterar tio mord**

Enligt Adnan Rashed, en av ledarna för IMM&PU rapporterar att minst tio medlemmar dödades och torterades av rebeller under året. Andra blev hela tiden trakasserade och hotade för att de försökte mobilisera arbetarna. Dessutom utsattes förbundets kontor för polisrazzior och stängdes.

## IRAN

FOLKMÄNGD: 70,7 milj.

HUVUDSTAD: Teheran

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 100 - 105 - 111 - 182

Föreningsfriheten respekteras inte i Iran. Försök att bilda fristående fackliga organisationer möts med hårt förtryck. När chaufförerna på Teherans bussbolag försökte organisera sig, anfördes mötet av hundratals beväpnade civilpersoner och en hög tjänsteman från arbetsmarknadsmyndigheten angrep ordföranden med kniv. En arbetare som stödde en strejk i Mellanösterns största bilfabrik blev kidnappad. Han "försvann" sedan och dök upp igen en månad senare, i ett av världens mest ökända tortyrcentra. Sju fackliga aktivister som suttit i fängelse sedan den 1 maj 2004, ställdes inför irreguljära domstolar, trakasserades, häktades och drabbades av hårda fängelsestraff.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Inga fristående fackföreningar

Regeringen tillåter inte några fristående fackliga organisationer. Bara en "arbetarorganisation" är godkänd – Workers' House. Den är i realiteten regeringens redskap för kontroll över arbetare.

År 2003 slöts ett avtal mellan regeringsföreträdare, arbetsgivare och Workers' House om att man skulle utarbeta förslag till ändringar av arbetsmarknadslagstiftningen så att löntagarna skulle kunna bilda "fackföreningar".

#### Islamiska föreningar

Avsnittet om löntagar- och arbetsgivarorganisationer i 1990 års arbetsmarknadslag anger att "arbetarna ... får bilda Islamiska föreningar" för att sprida islamisk kultur och försvara den islamiska revolutionens landvinningar. Om det redan finns en islamisk förening (Shoraya Eslami) får inga andra löntagarorganisationer bildas på en arbetsplats.

Lagen ger också rätt att bilda Islamiska löntagarråd som består av representanter för de anställda och en företrädare för ledningen i jordbruks- och serviceföretag med över 35 anställda. Dessa råd står under Workers' House tillsyn.

De islamiska löntagarrådens verksamhet, stadgar och val utformas av Inrikesministeriet, Ministeriet för arbetsmarknaden och sociala frågor samt den islamiska informationsorganisationen. Ministerrådet måste sedan godkänna föreskrifterna. Råden företräder nu löntagarna i trepartsmöten.

#### Regeringskontroll

Ett kollektivavtal måste lämnas in till Arbetsmarknadsministeriet för granskning och godkännande. Regeringen hävdar att detta sker för att hindra att avtalen urholkar de minimirättigheter som fastställts i lag. Regeringen anger lönenivåerna i de flesta företag och är landets största arbetsgivare, med 40 procent av arbetskraften.

#### Inga strejker tillåtna

Lagen medger inte strejkrätt men anställda kan lägga ner arbetet så länge de stannar kvar på arbetsplatsen, eller maska. 1993 års lag förbjuder strejker i offentlig sektor.

#### Frizoner

Arbetsmarknadslagstiftningen gäller inte i frizonerna.

#### Få löntagare skyddas av arbetsmarknadslagen

En lag som antogs i februari 2000 fritog företag med mindre än fem anställda från skyldigheten att respektera arbetsmarknadslagen under en sexårsperiod. Lagen påverkade cirka tre miljoner löntagare och gjorde det lättare att anställa och avskeda arbetskraft.

I januari 2003 godkände Irans högsta arbetsmarknadsråd, som består av representanter för islamiska löntagarråd, arbetsgivare och regeringen, att arbetsplatser med högst tio anställda skulle undantas från arbetsmarknadslagstiftningen. Det påverkar runt 402 000 av totalt 450 000 arbetsplatser. Anställda i exempelvis mattväverier berövades skyddet som finns i den existerande arbetsmarknadslagstiftningen och likaså rätten att organisera sig.

Lagförslag som undantar tillfälligt anställda från arbetsmarknadslagstiftningen lades fram för parlamentet i november 2004 men hade fortfarande inte blivit lag i slutet av år 2005. Enligt vissa rapporter utfärdade regeringen emellertid interimistisk lagstiftning som gäller för tre år och som berövade tillfälliganställda arbetsmarknadslagens skydd i företag med färre än tio anställda. Om lagen till slut antas, skulle 90 procent av arbetskraften i Iran falla utanför arbetsmarknadslagen. De skulle därmed inte ha rätt att organisera sig eller rätt till semester varje år, högre löner, ledigt på allmänna helgdagar och inte heller rätt till sjukvård och sociala förmåner. Anställda på tidsbegränsade kontrakt har redan undantagits från rätten till arbetslöshetsunderstöd genom tidigare införd lagstiftning.



## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Protester

Trots strejkförbudet är protester och arbetsnedläggelser vardagliga händelser i iranska företag och de slås ofta ner med våld. De flesta protester gäller låga löner, obetalda löner, friställanden eller fabriksnedläggningar. Minimilönen som regeringen fastställt ligger på 140 US-dollar per månad, medan fattigdomsgränsen dras vid 300 US-dollar. Nästan två miljoner löntagare har inte fått ut sina löner – vissa har väntat i över två år. På iranska arbetsplatser håller det på att bli regel att ersätta fast anställda med anställda på två- eller tremånaderskontrakt. Fast anställda sparkas och sedan tas de, eller andra arbetslösa, in som kontraktsanställda för samma uppgifter men med lägsta möjliga löner och förmåner.

### Hinder för organisering

Organisering hindras av bl.a. säkerhetsstyrkornas och underrättelsetjänstens närvaro på arbetsplatserna och den ökande användningen av tillfälliga anställningskontrakt. Det är vanligt att anställda sparkas dagen innan tremånadersperioden löper ut, för att sedan återanställas med kontrakt för en ny provanställning på tre månader och detta upprepas sedan i det oändliga. Anställda på sådana kontrakt har inte rätt till några förmåner eller till avgångsvederlag. Enligt statistik som sägs komma från regeringen arbetar mer än 1,5 miljoner på sådana villkor.

### Fria fackföreningar förbjudna där det finns Islamiska föreningar

Förbudet mot organisering av en fristående fackförening på företag som redan har en islamisk förening tillämpades senast för att hindra bildandet av en fackförening på bussbolaget Sherkat e Vahed i Teheran. De anställda försökte i början av år 2005 flera gånger hålla ett medlemsmöte för att skapa en ny fackförening men varje gång avbröts mötet av säkerhetsstyrkor.

### Antifackliga arbetsgivare

Löntagare har inte frihet att organisera sig på företag som bilföretaget Iran Khodro. Fabriken är den största i sitt slag i Mellanöstern, med över 34 000 anställda, och tillverkar Renaults "Logan"-modell. Sedan juli 2001 har de utan framgång försökt hävda sina fackliga rättigheter, men ledningen och Arbetsmarknadsministeriets tjänstemän hindrade till och med bildandet av ett islamiskt löntagarråd.

Anställda i företaget, liksom hos dess underleverantörer (som Ehya-Gostar Sabz), har regelbundet sparkats efter protester som bland annat gällt obetalda löner. Andra välkända fall gäller oljearbetare som inte får organisera sig.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Mahmoud Ahmadinejad valdes till president i juni 2005 efter en valkampanj där han framställde sig som försvarare av Irans arbetande män och kvinnor och lovade skapa rättvisa i landet. Efter tillträdet har hans regering aktivt bedrivit samma ekonomiska högerpolitik och nyliberala dagordning som infördes under hans föregångare, president Hatami. Privatiseringen av statliga företag har fortsatt i stor skala och förutsättningarna för fackliga rättigheter har försämrats ytterligare. Iran måste skaffa fram hundratusentals nya arbetstillfällen för den unga befolkningen, men regeringens egen statistik visar att 10 miljoner av de 16 miljoner arbetslösa är ungdomar.

### Fallet med "de sju från Saqhez" till domstol

Målet mot Borhan Divangar, Mahmoud Salehi, Mohsen Hakimi, Mohammad Abdipour, Esmail Khodkam, Hadi Tanoumand och Jalal Hosseini fick stor plats i förra årets upplaga av denna översikt. Rättegångarna mot dem var en drift med rättsvisan. De sju fackliga ledarna hade ställts inför rätta för att ha hållit ett 1 maj-möte år 2004 (som myndigheterna ansåg var olagligt), samarbetat med Komala (ett förbjudet politiskt parti) och för att ha träffat en FFI-delegation i Iran i slutet av april samma år. Rättegångarna, som först skulle ha hållits under år 2004, sköts hela tiden upp och den första ägde rum den 25 december 2004.

Vid sin rättegång den 25 december 2004 fick Borhan Divangar inte göra någon slutplädering. I rättegången den 16 januari mot en annan åtalad, Mohsen Hakimi, gav domaren order om stängda dörrar. Endast revolutionsgardet skulle få vara närvarande men de tvingades också lämna rättssalen efter protester från försvarsadvokaten.

### Åtalare kopplar kontakter med FFI till brottslighet

När en tredje åtalad, Mahmoud Salehi, ställdes inför domstol den 1 februari lade åklagaren fram ytterligare "bevis", inklusive en artikel med rubriken "Sammanställning av levnadskostnadsindex för en fempersonsfamilj i Iran" och ett uttalande som fördömde säkerhetsstyrkornas dödande av strejkande arbetare i januari 2004. Som fällande bevis återopade myndigheterna också hans kontakter med FFI och tidigare gripanden och häktningar med anledning av facklig verksamhet.

### Andra rättegångsförhandlingar i målet mot Saqhez ... den 1 maj!

Den 4 och 5 april ställdes Mohsen Hakimi, Mahmoud Salehi och Borhan Divangar inför en andra förhandlingen i domstolen. Åtalet för sympatier med Komala godkändes och M. Salehi straffades än en gång för att han kontaktat och träffat en FFI-delegation i april året dessförinnan. Rättegången mot de fyra andra sköts upp eftersom handlingarna som rörde dem inte var kompletta. Senare meddelades att rättegångarna mot Mohammad Abdipour och Jalal Hosseini skulle hållas den 1 maj, vilket betraktades som ett avsiktligt provocerande datum.

### **Fortsatta trakasserier mot aktivisterna Salehi och Divangar från Saqhez**

Mahmoud Salehi greps den 4 augusti av hemliga polisen för att ha deltagit i en demonstration i Kurdistan mot den iranska regeringen. Han släpptes kort efteråt, men varnades först för att delta i demonstrationer och strejker i Saqhez.

På natten den 7 augusti trängde regeringsagenter in i Borhan Divangars hem och grep honom inför ögonen på hans familj. De tog också hans dator och personliga tillhörigheter. Han ställdes omedelbart inför domstol och anklagades för att tillhöra "Kommittén för en fri löntagarorganisation" och för att hålla på att skapa en organisation för arbetslösa och en webbsida för arbetare. När han besöktes i fängelset visade han tecken på misshandel. Han var så allvarligt skadad att han inte kunde tala.

Senare meddelades att gripandet av honom också motiverades av en massdemonstration i Kurdistan tidigare samma månad. Han hölls häktad i 38 dagar. Sedan han släppts fick han kallelse till domstol i början av januari 2006, för att stå till svars för anklagelserna.

### **Saqhez-aktivister dömda till oerhört hårda fängelsestraff**

I november fick så de gripna för 1:a maj-firandet år 2004 sina domar. Den 9 november dömdes Mahmoud Salehi till fem års fängelse, plus tre års exil i staden Ghorveh. Jalal Hosseini dömdes till tre år. Mohsen Hakimi, Borhan Divangar och Mohammad Abdipour dömdes alla till två års fängelse. Samtliga frikändes från anklagelserna om kontakter med "Komala", men anklagelserna om att ha "samlats för att begå brott mot statens säkerhet" godkändes.

Hadi Tanoumand och Esmail Khodkam frikändes.

### **Vid årets slut planerade de dömdas advokater att överklaga domarna.**

Förtryck av löntagarrepresentanter på en textilfabrik i Kurdistan

I början av januari organiserade sig medlemmar av arbetarrådet till stöd för 350 strejkande på textilfabriken Sananda i Kurdistan som trakasserades av säkerhetsstyrkor. De strejkande protesterade mot att fast anställda sparkades och ersattes med personal på korttidskontrakt. Shis Amani, rådets ordförande, förhördes och hotades flera gånger och detsamma hände arbetarrepresentanterna Hadi Zarei, Iqbal Moradi, Hassan Shariati, Farshid Beheshti Zad och Admad Fatehi. Alla sex sparkades senare.

### **Ledningen försöker muta anställda till strejkbryteri**

Trots att strejken avbröts den 6 januari efter en förhandlingslösning och de sparkade arbetarna fick gottgörelse, sadet det att fabriksledningen den 16 januari försökte muta 25 Basseji-arbetare (regimens paramilitära styrka för mobilisering) på fabriken för att få dem att agera strejkbrytare.

### **Strejkledare intagen för förhör**

Den 19 januari kallades Shis Amani, Hadi Zarei och Farshid Beheshti Zad, som alla representerade arbetare på Sananda i Kurdistan, till förhör. De hotades av tjänstemän från Informationsministeriet (en annan benämning på landets hemliga polis). De anklagades för samarbete med politiska oppositionspartier vilket skulle kunna leda till dödsstraff.

### **Ledningen hotar anställda för att bryta ny strejk ...**

När ytterligare en strejk utbröt på fabriken den 24 september utsatte ledningen och säkerhetsstyrkorna de anställda för påtryckningar och hotelser för att få dem att gå tillbaka till arbetet. De hade krävt att omedelbart få ut obetalda löner och att tillfälliga kontrakt skulle stoppas, att sparkade arbetare skulle tas tillbaka och att anställdas besparingar i företagets kooperativa fond skulle återställas.

### **... och en representant grips och torteras innan strejken når framgångsrikt resultat**

Farshid Beheshti Zad, en av arbetarrepresentanterna som hotats i januari, greps av Informationsministeriets tjänstemän den 31 oktober och blev svårt misshandlad i häktet. Han släpptes den 1 november, men greps på nytt dagen därpå. Det sadet sedan att han torterats så att han fått skador i nacken och ansiktet.

Strejken på fabriken slutade med framgång den 19 november. De sparkade fick tillbaka arbetet och ledningen gick också med på de anställdas övriga krav.

### **Strejkande sjuksköterskor hotade i Teheran**

Den 17 januari genomförde sjuksköterskor från universitets- och statliga sjukhus i Teheran protester och sittstrejker i protest mot farliga arbetsvillkor och privatisering och för bättre löner. De hotades av säkerhetsstyrkor som kom in på universitetet och arbetsgivaren hotade sparka dem om de gick i strejk. Sjuksköterskorna hade utan framgång försökt få tillstånd till protesterna.

### **Strejkande lärare hotade**

Det kom obekräftade rapporter om att lärare som gick strejkvakt utanför skolor den 23 januari och krävde högre löner, bostadstillägg och ett stopp för diskriminerande föreskrifter, omringades och hotades av säkerhetsstyrkor.

### **Säkerhetsstyrkor angriper strejkande på textilfabriken Fumanat**

När 500 arbetare från textilfabriken Fumanat i provinsen Gilan höll ett möte den 23 januari angreps de av säkerhetsstyrkor med påkar. Fem arbetare skadades och tre så svårt att de behövde sjukhusvård.

De strejkande i protest mot att de inte fått någon lön på elva månader och mot vanskötseln som inträtt när företaget privatiserades.

### Arbetare gripen och "försvunnen" under strejk på Iran Khodro Automobile

Parviz Salarvand, anställd på Iran Khodro Automobile Construction Company, greps den 12 april och "försvann" sedan han uttryckt sympati för tillfälliganställda som strejkade i fabriken. Han greps av företagets säkerhetsavdelning, blev förhörd under brutala former i avdelningens källare och "försvann" sedan. Företaget bekräftade senare att han var häktad och han sades befinna sig i Teherans ökända Evinfängelse.

### Efter en internationell kampanj släpptes Parviz Salarvand den 1 juni.

De anställda på bilfabriken hade i flera månader protesterat mot sina allt sämre arbetsvillkor och mot att ledningen pressade dem att höja produktionstakten. De fick inte bilda någon egen fackförening och många var anställda på tillfälliga kontrakt, vilket gjorde att de inte hade några anställningsförmåner. Ledningen hade också vägrat betala deras nyårsbonus.

### Händelser på Teherans bussbolag Vahed

Händelserna kring de anställdas utprepade försök att bilda en fristående fackförening ("sandika", på farsi) på bussbolaget "Sherkat e Vahed" med trafik i Teheran och förstäderna följdes noga, både i Iran och utomlands. Deras outröttliga försök att bilda fackföreningen bemöttes med bestämt – och ofta mycket brutalt – förtryck från arbetsgivarna, säkerhetsstyrkorna och officiella arbetarorganisationer. Två omständigheter bidrog till att fallet blev berömt bland iranska och internationella fackligt aktiva: det stora antalet medverkande (vid ett tillfälle deltog mer än hälften av de 16 000 anställda i aktiviteterna för organiseringen) och det politiska och rättsliga etablissemangets skoningslösa motreaktion. Företagsledningen var också absolut emot organiseringsförsöken. Direktör Mostafa Nourani och hans biträdande chef Terimouri, sades vara särskilt engagerade i förtrycket av löntagarnas organiseringsaktiviteter.

### Inledande trakasserier av aktiva på Vahed

Förtrycket av de Vahed-anställdas organiseringsförsök startade i början av år 2005, när många började drabbas av trakasserier på grund av sina fackliga aktiviteter. Ali Rafii drabbades av många förflyttningar och Parviz Faminbar blev inte bara tvångsförflyttad utan kallades också till förhör. Han fick dessutom hotfulla telefonsamtal till sin bostad. Moosa Paykyar blev tvångsförflyttad, fick sin övertid upphävd och kallades ofta till förhör om irrelevanta frågor av företagets säkerhetsvakter.

Mellan mars och juni blev sju medlemmar av "sandika" trakasserade och därefter sparkade. Innan de definitivt förlorade arbetet blev de tvångsförflyttade eller degraderade, fick övertiden upphävd och befordringar och/eller löner annullerade. Flera av dem kallades och förhöordes av företagets säkerhetstjänst, ibland utanför företagsområdet och alltid utan någon officiell order. Detta drabbade Abdollah Haji Romanan, Abdolreza Tarazi, Ahmad Farshi, Ali Zadeh Hosseini, Ayat Jadidi, Ebrahim Madadi och Mansour Osanloo (den sistnämnda var en av grundarna av fackföreningskommittén och blev sedan fackföreningens styrelseordförande).

Ytterligare nio personer sparkades för att de tillhörde "sandika": Abbas Najand Kodaki, Aliakbar Pir Hadi, Amir Takhiri, Atta Babakhani, Hassan Karimi, Hassan Mohammad, Mahmoud Hojabti, Naser Gholani, Reza Nematipour och Seyed Behrooz Hosseini.

### Våldsamt anfall mot Vahed-facket's första möte

Den 9 maj hölls ett möte för att bilda en självständig fackförening på bussbolaget Vahed. Mötet hölls i föreningen för bageriarbetare, en fristående arbetarorganisation som lånat ut sina lokaler till Vahedarbetarna. Mötet avbröts med våld av en mängd män från den officiella arbetarorganisationen (Workers' House) och från det islamiska rådet på Vahed.

Anfallet började omkring kl. 14, då cirka 300 män kom till bageriarbetarnas lokal och började slå sönder dörrar och fönster, riva sönder handlingar och bibliotekets böcker. De anföll också tio medlemmar av kommittén som förberett bildandet av fackföreningen.

Under överfallet blev Mansour Osanloo knivskuren. Vissa källor hävdar att det var Jalal Saidmanesh, från företagets islamiska råd, som gjorde det. Han hade sagt att han skulle skära tungan och huvudet av Osanloo. Osanloo skulle ha bakbundits av Hassan Sadeghi, ordförande för centralstyrelsen för samordning av de islamiska råden. Efter attacken tvingades Mansour Osanloo till sjukhus för att få sårerna på halsen och tungan sydda. Ebrahim Madadi, en tekniker som redan tidigare drabbats av disciplinära åtgärder (se ovan) och flera andra fackligt aktiva misshandlades under överfallet.

Säkerhetsstyrkorna som fanns på plats ingrep aldrig, utan filmade händelserna. De lade också beslag på kameror och bandspelare som tillhörde nationella nyhetsbyråer och dagstidningsjournalister.

### Vahed-fackföreningens möte avbrutet med våld vid ytterligare två tillfällen

Den 13 maj, när arbetarna på Vahed försökte hålla sitt allmänna möte, stormade säkerhetsstyrkor och medlemmar av Workers' House än en gång mötet.

Den 1 juni, under de anställdas tredje försök till möte i bageriarbetarföreningens lokaler, anfölls de med Molotovcocktails (eller liknande brandbomber) som skadade byggnaden. Mötet kunde till slut genomföras den 3 juni. Enligt rapporter deltog nästan 8 000 av de 16 000 anställda och beslutade sig för att gå med i facket.

### En första våg av gripanden av fackligt aktiva och medlemmar på Vahed

Den 7 september greps säkerhetsstyrkorna flera medlemmar av fackföreningen på Vahed under en protest mot obetalda löner. Bland de gripna fanns Mansour Osanloo (se ovan) och Ebrahim Madadi (vice styrelseordförande), Abbas Najand Kodaki, Naser Gholami, Davood

Norouzi, Hassan Haj Alivand och Nemat Amirkhani.

De fördes till domstol dagen därpå (8 september) och anklagades för "störande av den allmänna ordningen". De släpptes villkorligt några dagar efteråt.

### En andra våg av gripanden

Den 22 december greps 14 fackliga ledare från Vahed av den militära underrättelsetjänsten och fördes till Evinfängelset i Teheran, som i år-tionden varit ökänt som tortyrcentrum för politiska fångar. Anklagelserna mot dem gällde bl.a. "olaglig facklig verksamhet". De gripna var Mansour Osanloo, Ebrahim Madadi, Mansour Hayat-Qeybi, Abbas Najand Kodaki, Abdolreza Tarazi, Ali Zadeh Hosseini, Qlamreza Mirza'1, Akbar Ya'qoubi, Reza Bour Bour, Hamid Reza Reza'i Far, Javad Kefayati, Seyyed Javad Seyyedvand och Morteza Kamsari.

Ytterligare 17 medlemmar av fackföreningen greps vid den här tiden. De var styrelsemedlemmarna Naser Golami, Dawood Razavi, Saeed Torabian och Yagoub Salim och medlemmarna Reza Shahabi, Amir Takhiri, Sadeg Ghandan, Ali Ebrahimi, Sadeg Mohammadi, Hamid Zandi, Ali Gorbanian, Arsalan Zarbarnia, Hossein Mehdikhani, Hossein Gavadi, Majid Talai och Akbari.

Efter en transportstrejk bland bussförarna i Teheran den 25 december släpptes alla gripna utom Mansour Osanloo.

Vid årets slut kallades sju av de ursprungligen gripna (Mansour Hayat Gheibi, Ebrahim Madadi, Abdolreza Tarazi, Qlamreza Mirza'1, Abbas Najand Kodaki och Ali Zadeh Hosseini) till rättegångar med början i januari 2006, anklagade för "störande av den allmänna ordningen".

### Mansour Osanloo anklagad för att ha anstiftat väpnat uppror

Vid årets slut hade Mansour Osanloo fortfarande inte fått tillgång till advokat och det sades att han anklagades bl.a. för kontakt med iranska oppositionsgrupper utomlands och för att ha anstiftat väpnat uppror mot myndigheterna.

### Andra fall av förtryck mot fristående fackföreningsaktivister

Under året rapporterades flera fall av förtryck från olika delar av landet och inom skilda företag. Det handlade bl.a. om att arbetare försökte agera kollektivt till försvar för föreningsfriheten eller i protest mot obetalda löner eller farliga arbetsvillkor. Nedan följer några exempel:

#### Aktivist gripen och satt i isolering

Sadegh Amiri, arbetaraktivist som hade ett nära samarbete med "Kommittén för uppföljning av bildandet av fria löntagarorganisationer", greps den 5 maj på sin arbetsplats av tre personer från Informationsministeriet.

Han släpptes den 16 maj mot borgen på \$56 000 men det sades att regeringen ville ställa honom inför rätta med påhittade anklagelser om "åtgärder mot landets säkerhet" och "utgivning av olagliga broschyrer" – anklagelser som kan leda till hårda straff.

#### Textilarbetare brutalt angripna

Den 27 juli angreps runt 100 textilarbetare, de flesta kvinnor, våldsamt av säkerhetsstyrkor. En gravid kvinna släpades enligt uppgift längs gatan och sparkades i ryggen. En annan arbetare skadades i benet när hon blev överkörd av en bil.

Arbetarna hade blockerat huvudvägen utanför fabriken i protest mot att deras löner och förmåner inte betalats ut på länge. Var och en av dem hade fordringar på \$3 500.

#### Arbetardemonstration på mattfabrik angripna

Cirka 400 anställda på mattfabriken Alborz överfölls brutalt under ett möte den 1 november i Babolsar. De protesterade mot att de inte fått lön på åtta månader.

## ISRAEL

FOLKMÄNGD: 6,7 milj.

HUVUDSTAD: Tel Aviv

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Den palestinska fackliga federationens generalsekreterare och generalsekreteraren för ett centrum för löntagarnas rättigheter blev trakasserade och hindrade från att bedriva sin verksamhet. Strejkande banktjänstemäns advokat hotades och pressades och en stormarknadskedja försökte smita ifrån sina åtaganden i kollektivavtal.

## LAGSTIFTNINGEN

Israeliska löntagare är fria att bilda och gå med i fackföreningar och har rätt att förhandla kollektivt. Facklig diskriminering är uttryckligen förbjuden i lag.

### Diskriminering av palestinska arbetare

Palestinier från Västbanken och Gazaremsan som arbetar i Israel får inte bilda egna fackföreningar där, men de kan gå med i israeliska organisationer. På samma sätt får palestinska fackföreningar på Västbanken och Gazaremsan inte bedriva facklig verksamhet inne i Israel. De palestinier som tillhör Histadrut får inte rösta eller väljas till förtroendeposter.

Palestinska arbetare har rätt till skydd under israeliska kollektivavtal som förhandlats fram av den israeliska centralorganisationen Histadrut, i utbyte mot en avgift till Histadrut på 0,7 procent av lönen. Hälften av de pengarna skickas till vidare till den palestinska centralorganisationen PGFTU:s (Palestinian General Federation of Trade Unions) bankkonto. Efter Intifadan har det emellertid blivit praktiskt taget omöjligt att upprätthålla kontakterna mellan Histadrut och PGFTU. Under året gjordes ändå ett stort framsteg då organisationerna träffades och utarbetade ett samarbetsavtal.

De som inte är bosatta i området får bilda löntagarorganisationer som erkänns av regionala eller nationella arbetsdomstolar enligt kollektivavtalslagen. Bara erkända löntagarorganisationer får förhandla kollektivt.

### Begränsningar av strejkrätten

Strejker är tillåtna, men organisationerna måste varsla dem 15 dagar i förväg om inte kollektivavtalet säger annat. Strejkledare har lagstadgat skydd.

Regeringen och behöriga ministrar får vidta krisåtgärder för att "försvara landet" och garantera allmänhetens säkerhet och "oumbärlig verksamhet". Sådana åtgärder, som kan gälla i upp till tre månader, ger regeringen möjlighet att utdöma hårda straff för dem som inte respekterar dem. Regeringen eller den offentliga arbetsgivaren kan begära att arbetsdomstolarna beordrar strejkande att återgå i arbete.

### Inga ytterligare begränsningar av strejkrätten

Lagförslaget som presenterades av den före finansministern, Binyamin Netanyahu, den tidigare industri- och arbetsmarknadsminister och senare tillförordnade premiärministern Ehud Olmert samt biträdande inrikesministern Ruthama Avraham, som skulle ha inneburit drastiska begränsningar av strejkrätten underkändes av Knesset (det israeliska parlamentet) och kommer inte att bli lag.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Israeliska löntagare kan i hög grad utnyttja sina fackliga rättigheter även om den nuvarande regeringen visar allt mindre tolerans för facklig verksamhet.

Arbetsdomstolen ingrep vid flera tillfällen år 2003 för att stoppa generalstrejker och ålägga anställda inom olika sektorer att återgå i arbete. Civildomstolen tillät emellertid Histadrut att genomföra en generalstrejk mot lagstiftning som skulle kränka löntagarnas rättigheter (till pension och föreningsfrihet).

Det finns en växande tendens till privata anställningskontrakt vilket både speglar och förvärrar fackföreningsrörelsens och den främsta centralorganisationen Histadruts försvagade ställning. Hög arbetslöshet har också minskat de fackliga organisationernas förhandlingsstyrka. Inom den högteknologiska sektorn, som börjar bli allt viktigare i Israel, finns få fackliga organisationer.

### Palestinska arbetares problem

Palestinska arbetare i Israel befinner sig i en mycket svår situation. Gränsövergångarna mellan Västbanken och Gazaremsan är oerhört besvärliga. Förutom av restiden drabbas de också ibland, av säkerhetsskäl, av gränsvakternas trakasserier och förödmjukande behandling. Efter det att Intifadan sköt ny fart har de israeliska myndigheterna vid otaliga tillfällen stängt av de ockuperade områdena under långa perioder. Det har blivit utomordentligt svårt och ofta omöjligt för palestinska arbetare att ta sig till sina arbeten inne i Israel, i synnerhet på grund av de många säkerhetslarmen mot terrorattacker.

Politiken att begränsa antalet inreseplatser till Israel har tvingat mängder av löntagare till överbelastade övergångar och orsakat skador och till och med dödsfall.

Den 10 juni 2005 påträffades Ali Abu Rub, en palestinsk arbetare utan tillstånd, död på den israeliska polisstationen i Rosh Pina (övre Galiléen) där han hölls häktad på grund av illegal inresa. Över 400 palestinska arbetare sitter i fängelse för att de arbetat illegalt i landet.

### Israel minskar antalet palestinska arbetare kraftigt till år 2008

Under året kom rapporter om att Israel planerade drastiska minskningar av antalet palestinska arbetare till år 2008. Det sägs att processen ska ske gradvis. Industriområdet Erez, som sysselsätter 4 500 arbetare från Gaza, har stängts och de anställda friställdes utan kompensation. Framför allt tänker man försöka göra sig av med palestinska arbetare genom att upprätthålla lagstiftningen om minimilön och dessutom införa en särskild skatt, se till att lagen mot illegal arbetskraft upprätthålls strikt och övertala företag att flytta sina fabriker i Palestina.

### Migrantarbetare

Många arbetsgivare blir illa behandlade och deras arbetsgivare använder hot om utvisning för att neka dem deras grundläggande rättigheter. Fackliga ledare deporteras systematiskt och tiotusentals migrantarbetare deporterades under år 2005. Utländsk arbetskraft utgör omkring 8,5 procent av arbetskraften. Histadrut har uppmanat israeliska arbetsgivare att bevilja migrantarbetare samma sociala och fackliga rättigheter som israeliska anställda har. Den israeliska arbetsdomstolen har hållit med om att den principen bör gälla.

## Mekanismer för upprätthållande av lagstiftning

Polisen ägnar avsevärt större uppmärksamhet åt arbetsgivarnas anklagelser än åt löntagarnas, i synnerhet om de sistnämnda är migrantarbetare.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

I januari 2005 valdes Mahmoud Abbas till palestinsk premiärminister. Detta förebådade en lugnare period med en informell vapenvila mellan Israel och den Palestinska myndigheten. I september 2005 tvingades israeliska bosättare lämna Gazaremsan. Arbetslösheten i Israel är mycket hög; över 10 procent för män och runt 13 procent för kvinnor. Över 25 procent av israelerna lever nu under fattigdomsstrecket. De sårbaraste är arabiska israeler, ortodoxa judar, de äldre och ensamstående med familj. År 2005 införde regeringen en plan mot arbetslösheten som innebär att sociala bidrag till arbetslösa skärs ner och nya arbeten skapas. Det är ett hårdhänt försök att tvinga arbetslösa till arbete. Flera strejker genomfördes under året.

### Banker utnyttjar juridiska knep för att bryta strejk:

Ledningen på United Mizrahi Bank gav rättshjälp till strejkbrytare och Asher Helled, löntagarnas advokat, polisannämldes för att han uppmanat bankanställda att frysa ut strejkbrytare. Detta skedde den 25 januari under en lång strejk som bankanställda genomförde i protest mot bankens sammanslagning med dotterbolaget Tefahot och de efterföljande personalnedskärningarna.

I fråga om anmälan sade Asher Helled: "Misrahi-ledningen har inte lyckats nå en överenskommelse om löntagarnas rättigheter efter sammanslagningen så nu försöker man skrämja mig, precis som den skrämmer kommittén".

### Stormarknaden Clubmarket bryter mot kollektivavtalet

I juli anklagade löntagarkommittén på stormarknadskedjan Clubmarket företaget för brott mot kollektivavtalet då vissa avdelningar lades ut på franchiseföretagare så att de anställda i avdelningarna skulle bli anställda hos dem. Inom ramen för nedskärningarna planerade Clubmarket att stänga tio varuhus, sparka 60 anställda och sänka lönerna för ytterligare 110. Slutligen såldes kedjan till en konkurrent. Tack vare Histadruts medverkan blev all personal anställd av den nya arbetsgivaren.

### Trakasserier av direktör på IFWEA/AC

Den israeliska underrättelsetjänsten fortsatte hindra att Hasan Barghouthi, generaldirektör för Centrum för demokrati och löntagarnas rättigheter i Palestina och generalsekreterare för den internationella federationen för arbetarbildningsföreningar i arabländerna (IFWEA/AC), från att bedriva facklig verksamhet. Den 23 mars greps han vid en övergång på gränsen till Jordanien när han var på väg till Marocko för att delta i ett seminarium och IFWEA/AC:s styrelsemöte. Han greps på nytt på hemvägen, den 8 april, och tvingades ägna lång tid åt att inställa sig hos olika kontrollstationer vars enda syfte tycktes vara att trakassera honom.

### PGFTU:s generalsekreterare hindrad från att delta i internationellt delegationsbesök

De israeliska myndigheterna fortsatte trakassera Saher Sae'd, PGFTU:s generalsekreterare, och hindra honom från att bedriva verksamhet med facklig anknytning. Den 8 november höll israeliska myndigheter kvar honom på en kontrollstation på vägen till Jeriko när han försökte ansluta sig till en internationell facklig delegation som skulle besöka Kuwait. Han släpptes efter tio timmar, men på grund av förseningen missade han sitt plan så han kunde aldrig delta i besöket.

## JORDANIEN

FOLKMÄNGD: 5,7 milj.

HUVUDSTAD: Amman

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Det fackliga "enorganisationssystemet" gäller fortfarande och migrantarbetare saknar fackliga rättigheter. Polis kallade fackliga organisatörer till förhör under en strejk och ledaren för banktjänstemannaförbundet sparkades för sin fackliga verksamhet.

## LAGSTIFTNINGEN

### Hinder för föreningsfriheten

Anställda i privata och på vissa statliga företag har rätt att bilda fackföreningar. Föreningsfriheten är emellertid omgiven av många hinder. Fackliga organisationer måste godkännas av Arbetsmarknadsministeriet för att kunna registreras officiellt. Registreringen är direkt knuten till 17 yrken och sektorer inom vilka det redan finns fackföreningar, vilket omöjliggör facklig pluralism.

Fackliga organisationer måste tillhöra General Federation of Jordanian Trade Unions (GFJTU), som är den enda federationen och sub-

ventioneras av regeringen.

Statstjänstemän, hushållsanställda, trädgårdsmästare, kokkar/kokerskor och lantbruksarbetare omfattas inte av arbetsmarknadslagstiftningen. Dessutom är utländsk arbetskraft utestängd från fackligt medlemskap, kollektiva förhandlingar och strejker.

Arbetsmarknadslagstiftningen ger inget skydd mot facklig diskriminering. Löntagare får klaga hos Arbetsmarknadsministeriet som har rätt att återinsätta löntagare i tjänst om de avskedats för facklig verksamhet.

### **Strejkrätten kraftigt begränsad**

Strejkrätten är mycket begränsad eftersom regeringstillstånd krävs innan en strejk kan hållas. Arbetsmarknadsministeriet kan föreskriva omständlig medling och kan överlämna ärendet till arbetsdomstol om medlingen misslyckas. Arbetsdomstolen består av domare som ministeriet utser och dess beslut är bindande. Båda parter måste samtycka till att ärendet går till domstol.

Under medlings- och skiljedomsprocessen är strejker förbjudna. Lagen förbjuder också arbetsgivare att avskeda anställda under en konflikt.

### **Fackföreningar har rätt att förhandla kollektivt**

De vanliga förhandlingsfrågorna gäller löner, arbetarskydd, arbetstid och sjukförsäkringar.

### **Frizoner**

I Jordanien finns en kombination av frizoner och "kvalificerade industrizoner" och de lyder under arbetsmarknadslagstiftningen.

## **RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN**

I praktiken begär fackföreningar inte tillstånd från ministeriet för strejker, och strejker har tolererats.

Vissa fackliga organisationer försöker representera löntagares intressen även när de inte får rekrytera dem som medlemmar. I textilindustrin försöker General Trade Union of Workers in the Textile, Garment and Clothing Industries (GTUWTGCI) informera migrantarbetare i frizonerna om deras rättigheter.

Jordaniens arbetsinspektion förbättras och antalet inspektörer har ökat, men lagstiftningen upprätthålls inte alltid.

### **Migrantarbetare illa behandlade**

Under år 2005 har det kommit rapporter om dålig behandling av migrantarbetare som inte har fackliga rättigheter. I ett fall ska över 100 arbetare från Bangladesh ha tvingats arbeta 48 timmar i sträck på klädfabriken Al Shaded och fick sedan bara två brödbitar att äta. Om de krävde att få lön blev de misshandlade. Det sades att 120 av dem hänvisades till fyra små rum där de skulle bo och att de blev inlåsta både där och i fabriken.

### **Svårt att organisera i frizonerna**

Många av löntagarna i frizonerna är invandrare och har därmed inte rätt att organisera sig. I vissa frizoner är 58 procent av de anställda invandrare. Villkoren är ofta dåliga; en del fabriker har ingen värme, ingen luftkonditionering och ingen ordentlig skyddsutrustning. De anställda, majoriteten unga kvinnor, betalas minimilön om de är jordanier och migrantarbetare får ännu mindre, samtidigt som de måste arbeta tio timmar om dagen.

GTUWTGCI ser detta som en taktik för att söndra och härska. Jordanier avskräcks från kollektiva åtgärder eftersom de fruktar att förlora jobben till invandrare. De i sin tur tvingas ibland skriva under individuella avtal som strider mot lagen. Arbetsgivarnas antifackliga inställning gör det svårt att bedriva fackligt arbete.

## **KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005**

### **Bakgrund**

Så många som 1 000 syriska arbetare utvisades under årets första veckor. De kallades till domstol och tvingades lämna landet omedelbart. Man tror att detta skedde därför att regeringen ville ge deras arbeten till jordanier. Explosioner på tre internationella hotell dödade 56 personer, de flesta jordanier. Dåden antas ha utförts av självmordsbombare och Al-Qaeda tog på sig ansvaret.

### **Polis kallar fackliga organisatörer**

Den 30 juli blev 17 arbetare, av vilka sex tillhörde den fackliga kommittén på det statliga företaget som tillverkar kablar och elledningar, till guvernörens kontor i staden Zarka. Alla ingick i en grupp på 250 arbetare som gick i strejk den 28 juli för att få förhandla om förbättringar av arbetsvillkoren på fabriken.

Den fackliga organisationen hade följt lagstadgade procedurer och underrättat ledningen om strejken, men när den började anklagade direktören de 17 strejkande för att ha uppiviglat andra till att fortsätta strejka. De släpptes sedan de redogjort för ärendet inför guvernören och arbetsgivaren tvingades till sist gå med på deras krav.

## Arab Bank sparkar facklig ledare

Den 27 september sparkade Arab Bank Ibrahim Al-Ayyat, ordförande för bankens valda kommitté och medlem av förbundet för anställda på banker, försäkringsbolag och revisionsbyråer. Man anser att avskedandet berodde på att han stödde fackföreningsmedlemmar i banken, i synnerhet under år 2004 då ett kollektivavtal slöts och efter det att 11 anställda (inklusive I. Al-Ayyat) sparkats den 29 juni det året. Efter internationella påtryckningar fick alla tillbaka sina arbeten i slutet av år 2004.

## KUWAIT

FOLKMÄNGD: 2,7 milj.

HUVUDSTAD: Kuwait

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 105 – 111 – 138 – 182

Det tolv år gamla förslaget till ny arbetsmarknadslag har fortfarande inte trätt i kraft, trots regeringens löften och ratificeringen av ILO-konvention 98 vid årets slut. "Enorganisationssystemet" gäller fortfarande, liksom många restriktioner av fackliga rättigheter. Migrantarbetarnas situation väckte oro och 60 invandrare som strejkade för bättre arbetsvillkor och för att få ut inestående löner greps och deporterades.

## LAGSTIFTNINGEN

### Framsteg med arbetsmarknadslagstiftningen?

Regeringen har i över tolv år lovat införa en ny arbetsmarknadslagstiftning i linje med internationella normer, men har fortfarande inte infriat löftet. Det har dock gjorts några framsteg. År 2003 bildade regeringen en trepartskommitté med uppgift att se över utkastet och vidta åtgärder för promulgering, och den har bett om teknisk rådgivning från ILO för att försäkra sig om att den nya lagen överensstämmer med internationella normer. I slutet av år 2005 ratificerade Kuwait konvention 98 om rätten att organisera fackföreningar och förhandla kollektivt. Följande hårda begränsningar av de fackliga rättigheterna gäller dock fortfarande.

### En enda facklig federation

Lagen föreskriver ett system med en enda organisation och det är Kuwait Trade Union Federation (KTUF). Begränsningen finns kvar i utkastet till ny lagstiftning. För närvarande får det bara finnas en fackförening per företag, inrättning eller verksamhetsområde, men det kommer att ändras om den nya lagen antas.

### Hinder för organisering

För närvarande krävs minst 100 löntagare för att bilda en fackförening. Av grundarna måste minst 15 vara kuwaitiska medborgare. Det hindrar i själva verket bildandet av fackföreningar i privat sektor, eftersom majoriteten av dem som arbetar där är invandrare. För att en fackförening ska bli officiellt erkänd måste Inrikesministeriet lämna ett intyg på att det godkänner listan över grundare. Alla dessa föreskrifter har tagits bort i utkastet till ny lagstiftning.

### Regeringstillsyn

Statliga myndigheter har vida befogenheter att utöva tillsyn över de fackliga organisationernas ekonomi och handlingar, och detta skulle finnas kvar i den nya lagstiftningen. Vidare subventionerar regeringen upp till 90 procent av de flesta fackföreningars budgetar. Om en fackförening blir upplöst övergår tillgångarna till Ministeriet för arbetsmarknads- och sociala frågor, även om den bestämmelsen också skulle försvinna om den nya lagen införs. Fackföreningar får inte ägna sig åt politisk verksamhet och domstolarna kan upplösa dem om de bryter mot arbetsmarknadslagstiftningen eller hotar den allmänna ordningen och moralen. Restriktionerna i fråga om politisk verksamhet finns kvar i det nya förslaget.

### Uteslutna ur arbetsmarknadslagstiftningen

Hushållsarbetare och sjömän är undantagna från tillämpningen av lagstiftningen och får därför varken bilda eller gå med i fackföreningar. Detta ändras inte i det nya förslaget.

Utländska löntagare, som utgör nästan 80 procent av arbetskraften, måste ha varit bosatta i Kuwait i minst fem år och skaffa ett intyg om god moral och gott uppförande innan de får gå med i fackföreningar som medlemmar utan rösträtt. De får inte kandidera till förtroendeposter. Begränsningarna för migrantarbetare har tagits bort i det nya förslaget.

Migrantarbetare i Kuwait är bundna av sponsorsystemet, en föreskrift som begränsar deras rörelsefrihet och gör att de är utlämnade åt sin arbetsgivare. Under år 2005 sade regeringen dock att den tänkte ändra lagen och ge garantier för migrantarbetare så att arbetsgivarna inte längre ska kunna utnyttja deras sårbara situation.



### Restriktioner för strejker

Strejker får bara genomföras i privat sektor, där sex procent av arbetskraften finns. Obligatorisk skiljedom föreskrivs om parterna inte kan lösa en konflikt. I det nya förslaget finns de föreskriften kvar, trots att obligatorisk skiljedom enligt internationella normer endast bör förekomma för oundgänglig verksamhet. Det finns inget skydd för löntagarna mot vedergällning från staten sida.

### Kollektiva förhandlingar tillåtna i privat sektor

Kollektiva förhandlingar erkänns i lag, men med vissa restriktioner, och de kan hänskjutas till Ministeriet för arbetsmarknads- och sociala frågor. Direkta förhandlingar mellan arbetsgivare och anställda eller löntagarrepresentanter kan förekomma i privat sektor. Det finns inga föreskrifter om kollektiva förhandlingar mellan offentliganställda och deras statliga arbetsgivare.

### Lag till stöd för infödd arbetskraft

År 2003 införde regeringen en ny lag för att öka antalet kuwaitier som är anställda i den privata sektorn. Lagen föreskriver höga böter för privata företag som inte anställer det specificerade antalet kuwaitier. Betydande oro över lagen fick i slutet av år 2003 regeringen att se över vilka sektorer som ska omfattas av den.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Trots det lagstadgade fackliga monopolet finns det några fackföreningar utanför KTUF, som banktjänstemannaförbundet och Kuwait Airworkers' Union.

Rapporter tyder på att utländska löntagare i praktiken anslutit sig till fackföreningar innan de bott i landet i fem år, men mindre än fem procent av de organiserade är utländska medborgare.

Strejker är sällsynta, inte minst därför att de bara tillåts i den privata sektorn som är liten och i de flesta fall ägs av utlänningar som inte vill riskera sin vistelse i landet.

### Migrantarbetare exploateras

Regeringens politik för att minska beroendet av migrantarbetare har inte fungerat; de utgör fortfarande över 80 procent av arbetskraften. De exploateras ännu, även om regeringen försökt stärka deras rättsliga skydd. Hushållsarbetare, i regel kvinnor, är speciellt sårbara. De kan åtalas om de lämnar sina arbetsgivare som ofta lägger beslag på deras pass. De utsätts regelbundet för fysiska och sexuella övergrepp.

I augusti 2004 bad regeringen KTUF att undersöka möjligheterna att skapa formell representation för utländska arbetare i Kuwait.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Det förekom mängder av strejker bland migrantarbetare från den indiska subkontinenten, som protesterade mot att deras löner inte betalades ut. I april övermannade arbetare från Bangladesh vakter och plundrade Bangladesh ambassad i protest mot obetalda löner. I november genomförde indiska arbetare en sittstrejk på den indiska ambassaden och krävde att få resa hem därför att deras arbetsgivare inte betalade dem och tvingade på dem urusla bostäder. Som svar gav arbetsgivaren dem två veckor för att lämna landet eller betala böter.

### Strejkande arbetare som krävde att få ut sina löner gripna och deporterade

I september grep och deporterade polisen över 60 indiska invandrare som genomförde en sittstrejk i protest mot urusla bostäder och obetalda löner på ett företag i Kuwait City.

### Statlig hamnmyndighet vägrar förhandla med facket i god tro

Enligt Abdulla Al-Ajmi, ordförande för fackföreningen på den statliga hamnmyndigheten hade arbetsgivaren gjort sig skyldig till otaliga brott mot, och kränkningar av de anställda. Han anklagade myndigheten för att inte förhandla i god tro eftersom den kallats till ett möte med fackföreningen men vägrat komma dit.

## LIBANON

FOLKMÄNGD: 3,8 milj.

HUVUDSTAD: BEIRUT

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Arbetsmarknadsministeriet har fortfarande stora befogenheter att ingripa i fackliga organisationers verksamhet. Utkastet till ny lagstiftning som skulle stärka kollektiva förhandlingar hade vid årets slut ännu inte trätt i kraft. Migrantarbetarnas förhållanden sägs gränsa till slaveri.

### LAGSTIFTNINGEN

Löntagarna har enligt lag rätt att bilda fackföreningar och federationer.

#### Stora befogenheter att ingripa

Lagstiftningen ger Arbetsmarknadsministeriet stora befogenheter och ministeriets tillstånd krävs innan en fackförening får bildas. Dessutom kontrollerar ministern alla fackliga val och bestämmer valdag, vilken procedur som ska tillämpas och ska sedan godkänna resultaten.

Lagstiftningen tillåter upplösning av fackföreningar genom förvaltningsbeslut. Organisationerna får inte bedriva någon politisk verksamhet.

#### Föreningsfrihet – men inte för alla

150 000 statstjänstemän är förbjudna att bilda eller gå med i fackföreningar. Dessutom gäller arbetsmarknadslagstiftningen inte hushållsanställda, daglönare och tillfällig arbetskraft inom offentliga tjänster och inte heller vissa kategorier lantarbetare.

#### Höga hinder för kollektiva förhandlingar

Kollektiva förhandlingar tillåts enligt lag, men minst 60 procent av löntagarna måste enas innan fackföreningen får inleda förhandlingar och kollektivavtal måste godkännas av två tredjedelar av medlemskåren i ett allmänt medlemsmöte. Ett utkast till ny arbetsmarknadslagstiftning sänker tröskeln till 51 procent och ger statstjänstemän förhandlingsrätt. Vid slutet av året hade förslaget emellertid inte blivit lag.

#### Ytterligare begränsningar

Strejkrätten är begränsad och lagen ger inte tillräckligt skydd mot facklig diskriminering, även om böterna för brott mot den är relativt höga. Ett utkast till ändring av lagstiftningen förbjuder diskriminering på grund av fackligt medlemskap men det har fortfarande inte blivit lag.

Fackliga organisationers möjligheter att organisera demonstrationer begränsas av att de måste ange antalet deltagare i förväg och avdela fem procent av fackföreningens medlemmar som ordningsvakter. Organisatörerna måste underteckna ett dokument där de tar fullt ansvar för alla skador som kan uppstå under demonstrationen.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Regeringsinblandning

Regeringen har ofta lagt sig i fackliga angelägenheter och drivit fram eller förvärrat interna konflikter inom fackföreningsrörelsen. Höga politiker har lyckats få sina favoriter invalda i styrelsen för General Confederation of Labour (CGTL), vilket orsakat splittring när organisationen protesterar mot regeringens politik.

#### Migrantarbetare

Liksom i så många andra länder i Mellanöstern är andelen migrantarbetare hög. Många arbetar under förhållanden som gränsar till slaveri. Den största gruppen migrantarbetare i Libanon kommer från Syrien. Majoriteten av dem lämnade Libanon och reste hem efter mordet på före premiärministern Al-Hariri i februari 2005.

#### Invandrade hushållsarbetare lider

Hushållsanställda, i synnerhet etiopiska invandrarkvinnor, drabbas hårt av bristen på lagstadgat skydd. Många hålls i förhållanden som närmar sig slaveri och en del har till och med dödats.

#### Palestinier nekas många rättigheter

De omkring 400 000 palestinska flyktingarna i Libanon, som utgör 11 procent av befolkningen, får inte bilda fackföreningar eftersom det måste finnas ett ömsesidigt avtal med hemlandet. Palestinier i Libanon betraktas som statslösa. De utestängs också från många yrken som förbehålls libanesiska medborgare även om vissa förbättringar nyligen skett då fler yrkesområden öppnats för dem.

## OMAN

FOLKMÄNGD: 3 milj.

HUVUDSTAD: Muscat

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 105 – 138 - 182

Lagstiftningen erkänner fortfarande inte rätten att bilda fackföreningar och förhandla kollektivt och inte heller strejkrätten. Representationskommittéer enligt 2004 års lag har bildats, men utrymmet för kollektiva åtgärder är litet. Landet befinner sig i en ”omaniseringsprocess” och vissa arbetsområden är stängda för utländsk arbetskraft.

### FACKLIGA RÄTTIGHETER

År 2002 bildade regeringen ett Ministerium för samhällsutveckling och ett Arbetskraftsministerium.

#### Representativa kommittéer men inga fackföreningar

Arbetsmarknadslagen från år 2004 tillåter inte löntagarna att bilda fackföreningar. Dock gjordes ett slags framsteg eftersom löntagarna på alla arbetsplatser nu får bilda en representationskommitté för att lägga fram och försvara sina intressen och lagstadgade rättigheter. Arbetskraftsministern ansvarar för utformningen av regler för bildandet av kommittéerna och deras funktion.

Lagen gäller inte medlemmar av de väpnade styrkorna, säkerhetspersonal och statställda och inte heller hushållsarbetande.

#### Inställningen till strejker är oklar

2004 års arbetsmarknadslag upphävde 1973 års dekret med strejkförbud men tillåter inte strejker uttryckligen. I den delen av lagen sägs emellertid heller inget om straff för den händelse löntagare skulle strejka.

#### Mekanismer för att lösa arbetslivskonflikter

Företag med över 50 anställda måste införa procedurer för konfliktlösning. Arbetsmarknadens välfärdsstyrelse agerar som medlare i fall där procedurerna inte leder till att enskilda problem som omanska och utländska anställda har blir lösta. Om medlingen misslyckas skickas en rapport till direktören för Arbetsmarknadsstyrelsen som beslutar om bindande skiljedom. Det finns procedurer för att snabbt behandla osakliga avskedanden och de innefattar möjlighet till återgång i arbete och kompensation.

#### Inga kollektiva förhandlingar

Rätten till kollektiva förhandlingar erkänns fortfarande inte i den nya lagen. Löner och arbetsvillkor fastställs därför i lag eller individuella anställningskontrakt, i överensstämmelse med förordningar utfärdade av Arbetskraftsministeriet. Företag med över 50 anställda måste bilda en tvåpartskommitté (anställda/företagsledning) som samtalsforum. Dessa kommittéer får inte diskutera löner, arbetstid och arbetsvillkor.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Införandet av tvåpartskommittéerna, som ska fungera som samtalsforum, är ojämnt och de tycks inte fungera särskilt väl.

#### Migrantarbetare

Hälften av arbetarna i Oman är utlänningar som har låga löner och är sårbara. De flesta kommer från Asien (Bangladesh, Indien, Pakistan och Sri Lanka) och de finns särskilt inom byggnadssektorn. Som de flesta Gulfstater vill Oman skapa fler arbetstillfällen för sina egna medborgare, särskilt i den privata sektorn. Andelen utländsk arbetskraft har minskat inom jordbruket, fisket och handeln samt på bilverkstäder och till och med i hushållen. Landet genomgår för närvarande en ”omanisering” och många sektorer är stängda för utlänningar. I flera regioner får dessa varken sälja eller transportera frukt och grönsaker och i vissa städer får de inte sälja vissa varor, exempelvis mobiltelefoner.

## PALESTINSKA MYNDIGHETEN

FOLKMÄNGD: 3,8 milj.

HUVUDSTAD: (Östra Jerusalem)

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: Myndigheten är inte medlem av ILO

Den kritiska ekonomiska situationen fortsätter och många arbetare hindras av israeliska myndigheter från att komma till sina arbetsplatser. Under året trakasserades två fackföreningsledare av israeliska myndigheter.

En ny arbetsmarknadslag som håller på att arbetas fram uppfyller inte kraven i internationella konventioner. Säkerhetsstyrkor slog med stor brutalitet ner en sittstrejk som genomfördes av arbetslösa.

### LAGSTIFTNINGEN

Den palestinska arbetsmarknadslagstiftningen trädde i kraft i januari 2002. Löntagarna har frihet att bilda fackföreningar utan tillstånd från regeringen, och det gäller även offentliganställda. Rätten till kollektiva förhandlingar är erkänd.

Arbetsmarknadslagarna ger rätt till strejk efter två veckors varsel, eller fyra veckor i allmännyttig verksamhet. Arbetsmarknadsministeriet kan emellertid ålägga parterna skiljedom och fackliga organisationer kan straffas om de inte godtar resultatet av den.

#### Israeliska arbetsmarknadslagar gäller palestinier som arbetar i Jerusalem.

Palestinier från Västbanken och Gazaremsan får bilda egna organisationer i Israel eller gå med i israeliska fackföreningar. Palestinska fackföreningar på Västbanken och Gazaremsan får dock inte bedriva facklig verksamhet inne i Israel. Histadruts palestinska medlemmar får inte rösta eller kandidera när fackliga förtroendemän ska väljas.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

En ny fackföreningslag är under beredning och innehåller de institutionella ramarna för relationerna på arbetsmarknaden. Även om fackliga organisationer behandlas, har PGFTU (Palestinian General Federation of Trade Unions) avvisat utkastet eftersom de anser att flera delar strider mot ILO:s konventioner 87 och 98.

Avsaknaden av rättsliga och institutionella ramar för relationerna i arbetslivet innebär att social dialog och trepartsverksamhet sker sporadiskt. Mot bakgrund av territoriernas dramatiska situation är det närmast omöjligt att bedriva någon reell facklig verksamhet. Arbetslösheten uppskattas till 70 procent. Majoriteten av de anställda arbetar antingen för egen räkning eller som oavlönade i familjeföretag. De fackliga organisationerna har därför tvingats koncentrera sig på sociala frågor snarare än på organisering på arbetsplatserna.

Problemen för palestinier som arbetar eller söker arbete i Israel är oförändrat allvarliga, med restriktioner för gränsövergångar och förödmande kontroller. En del har skadats och andra har till och med dött i de fullpackade kontrollstationerna, som framgått i avsnittet om Israel. För närvarande är 75 procent av arbetskraften arbetslös eller oförmögen att ta sig till sina arbetsplatser på grund av säkerhetsåtgärderna. Om dessa fullföljts enligt de första planerna, skulle hundratusentals palestinier ha blivit isolerade. Israel ändrade dragningen av muren så att den följer 1967 års "gröna linje" men den orsakade ändå stora problem. Den internationella domstolen fann år 2004 att muren bör rivas.

### KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

#### Bakgrund

Under året gjorde det israeliska försvaret otaliga intrång på palestinska områden med många civila dödsoffer som följd. Ekonomin var fortsatt urusel. Efter Yasser Arafats död valdes Mahmoud Abbas till ledare i januari 2005 och han och premiärministern Ariel Sharon ingick vapenvila. Hundratals civila släpptes och Sharon genomförde uttåget från Gazaremsan. Samtidigt fortsatte emellertid byggandet av säkerhetsmuren, de oändliga kontrollstationerna fanns kvar, och de militära inträngen på palestinska områden fortsatte med mängder av civila dödsoffer som följd.

#### Israeliska myndigheters trakasserier av palestinska fackföreningsledare fortsätter

Under året trakasserades palestinska fackföreningsledare av israeliska myndigheter vid två tillfällen. Båda behandlas också i avsnittet om Israel.

#### Trakasserier mot IFWEA/AC:s direktör

Den israeliska säkerhetstjänsten fortsatte hindra Hasan Barghouthi, generaldirektören för Centrum för demokrati och arbetarnas rättigheter i Palestina och generalsekreterare för den internationella federationen för arbetarbildningsföreningar (IFWEA/AC) i arabländerna, från att bedriva facklig verksamhet. Den 23 mars kvarhölls han i fyra timmar på en postering vid gränsen till Jordanien när han var på väg till Marocko för att delta i ett seminarium och styrelsemöte i IFWEA/AC. Han kvarhölls senare, den 8 april, i tre timmar när han var på hemväg igen och tvingades efter det ägna mycken tid åt att inställa sig hos olika kontrollposter för att visa sina papper. Det enda syftet föreföll

vara att trakassera honom.

### **PGFTU:s generalsekreterare hindrad från att delta i internationell delegation**

De israeliska myndigheterna fortsatte trakassera Saher Sae'd, PGFTU:s generalsekreterare, och hindrade honom från att bedriva verksamhet med facklig anknytning. Den 8 november höll de kvar honom i tio timmar på en kontrollstation på vägen till Jeriko, när han försökte resa ut från Palestina till Kuwait för att delta i en internationell facklig delegation. Han släpptes till slut, men på grund av förseningen missade han sitt plan och kunde aldrig delta i besöket.

### **Säkerhetsstyrkor skingrar sittstreckande med våld**

Den 4 september använde medlemmar av den palestinska säkerhetsstyrkan och polisen övervåld för att skingra en sittstrejk som arbetslösa genomförde. Den hade organiserats av den fristående organisationen Labour Committees' Union. Polisen och säkerhetsstyrkorna rev arbetarnas tält, sköt på arbetarna och misshandlade dem. 14 personer sårades. Tre strejkdeltagare tvingades söka sjukhusvård för svåra blödningar och skullskador.

De arbetslösa hade organiserat sin sittstrejk i Khan Younis på Gazarensan för att kräva befrielse från barnens skolvigter och protestera mot den orättvisa fördelningen av arbetstillfällen i det palestinska programmet mot arbetslöshet.

## **QATAR**

FOLKMÄNGD: 628 000

HUVUDSTAD: Doha

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 111 - 182

Den nya arbetsmarknadslagen trädde i kraft och medförde en liten öppning för löntagares rättigheter och det är nu tillåtet att bilda fackföreningar. Många restriktioner finns ändå kvar och lagen motsvarar inte internationella normer.

### **LAGSTIFTNINGEN**

#### **Ny arbetsmarknadslag ger begränsade fackliga rättigheter**

En ny arbetsmarknadslag trädde i kraft i januari 2005. Den tillåter bildandet av fria fackföreningar, men bara för landets egna medborgare. Den innehåller också många begränsningar. En fackförening måste till exempel ha minst 100 medlemmar och anställda inom den statliga sektorn får inte organisera sig. Lagen förbjuder barn under 16 år att arbeta, fastslår åttatimmarsdag och inför lika rättigheter för kvinnor.

Den nya författning som trädde i kraft i januari 2005 lägger den avgörande makten i händerna på emiren men införde ett rådgivande organ som väljs till två tredjedelar. Den garanterar yttrande och mötesfrihet – två viktiga rättigheter för att fackliga organisationer ska kunna verka fritt.

Ett dekret som också kom år 2004 fastställer reglerna för bildandet av en allmän arbetarfederation för qatariska arbetare.

#### **Kollektiva förhandlingar**

Den nya lagen tillåter också att fackföreningar förhandlar kollektivt men rätten begränsas kraftigt av regeringens kontroll över förhandlingsregler och procedurer. Den gamla lagen tillät att kommittéer som var gemensamma för anställda och arbetsgivare bildades för diskussion om arbetsvillkor men håller gradvis på att fasas ut.

#### **Snäva gränser för strejkrätten**

Även om den nya lagen erkänner strejkrätten, innehåller den så många hinder att det är oerhört svårt att utnyttja rätten lagligt. Statstjänstemän och anställda i hushåll får inte strejka. Anställda i allmännyttig verksamhet, vård och säkerhetstjänst får strejka om det inte drabbar allmänheten och orsakar skador på egendom. I privat sektor har de flesta anställda strejkrätt men kan bara utnyttja den om avdelningen för arbetsmarknaden på Statstjänsteministeriet uttalat sig om konflikten, vilket effektivt neutraliserar syftet med strejk. Utländsk arbetskraft undvek att dra uppmärksamheten till problem med arbetsgivarna eftersom de är rädda för att bli hemskickade.

Arbetsgivare har på samma villkor rätt att lockouta eller sparka anställda.

### **RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN**

Trots lagstadgade begränsningar förekom sittstrejker och strejker, i de flesta fall på grund av att löner inte betalats ut. Den 29 augusti 2005 gick 600 arbetare (de flesta från den indiska subkontinenten) ut i strejk i protest mot att de inte fått lön på sex månader, och mot de urusla arbetsvillkoren.

## Migrantarbetare

Migrantarbetare utgör upp till tre fjärdedelar av arbetskraften. De flesta arbetar i privat eller halvprivat sektor där arbetsgivarna ofta utsätter dem för kränkningar. Invandrad arbetskraft är bunden av sponsorsystemet, en förordning som begränsar deras rörelsefrihet och utsätter dem för arbetsgivarnas godtycke.

## Lönesänkningar för småföretag på arbetet

Inom ramen för landets nya arbetsmarknadslag kan privata företag sänka anställdas löner på grund av småföretag som skvaller, intag av måltider utanför angivna områden och privata telefonsamtal från arbetet.

## SAUDIARABIEN

FOLKMÄNGD: 25,6 milj.

HUVUDSTAD: Riyad

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 100 - 105 - 111 - 182

Fackliga rättigheter lyser fortfarande med sin frånvaro även om regeringen tillåter löntagarkommittéer.

2005 års arbetsmarknadslag ger fortfarande inte de anställda förenings-, förhandlings- eller strejkrätt rätt. Andelen utländsk arbetskraft begränsas och fler kvinnor tillåts arbeta.

## LAGSTIFTNINGEN

### Ny arbetsmarknadslag – men inga fackliga rättigheter

I september 2005 antogs en ny arbetsmarknadslag, dock utan någon medverkan från löntagarrepresentanter. Den ger ingen förenings-, förhandlings- eller strejkrätt. Även om den förbättrar kvinnors möjligheter till arbete genom att öppna fler områden för dem, syns det utlovade skyddet för kvinnliga hushållsanställda inte till.

Lagstiftningen tillåter enbart löntagarkommittéer och fackföreningar är förbjudna. Den som försöker bilda en fackförening kan avskedas, kastas i fängelse eller (när det gäller de många migrantarbetarna) utvisas. Proteståtgärder försvåras av de hårda begränsningarna av föreningsrätten. Offentliga demonstrationer av politisk art är förbjudna, liksom kollektiva förhandlingar. Det finns ingen fastställd minimilön.

### Löntagarkommittéer

Sedan år 2002 har saudiska arbetare haft rätt att bilda löntagarkommittéer på arbetsplatser med över 100 anställda. Kommittéerna syftar till att skapa ”former för dialog mellan arbetsgivare och anställda för att förbättra arbetsprestationerna och undanröja tekniska och materiella hinder för dem”.

Tillkomsten av varje form av löntagarorganisation är ett betydande framsteg men föreskrifterna för dessa kommittéer överensstämmer inte på långa vägar med internationella arbetslivsnormer.

### Kraftigt begränsad verksamhet

På varje tillräckligt stor arbetsplats får det bara finnas en löntagarkommitté och den måste ha mellan tre och nio ledamöter. Regeringen godkänner kommittéernas stadgar. Kommittéernas huvuduppgifter är begränsade till att lämna rekommendationer om förbättringar av arbetsvillkoren, hälsofrågor, arbetarskydd och utbildning och öka produktiviteten. Ministern för arbetslivet och sociala frågor och ledningen på arbetsplatserna har rätt att ha en representant närvarande vid kommittéernas möten. Mötesprotokollen ska överlämnas till ledningen som sedan skickar dem vidare till ministern.

Kommittéernas ledamöter väljs av de anställda i företaget och ska sedan godkännas av arbetslivsministern. Utländska arbetare får inte sitta i kommittéerna men de senare kan presentera deras åsikter. Ministeriet kan upplösa kommittéer som bryter mot föreskrifterna eller hotar den allmänna säkerheten. Under år 2004 bildades fyra löntagarkommittéer och år 2005 valdes den första kvinnan till en sådan. Hon representerar ingenjörer.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Föreningar

Det har i flera år funnits ett regionalt kollektiv av taxiförare liksom yrkesföreningar för datorexpert, ekonomer och ingenjörer. Deras handlingsutrymme är emellertid mycket begränsat.

### Arbetsnedläggelser

Trots strejkrörelsen har det under senare år förekommit arbetsnedläggelser, vanligen i protest mot utebliven betalning av löner.

## Planer på att minska den utländska arbetskraften

Över 60 procent av arbetskraften är utländsk och den finns främst i privat sektor. I den nya arbetsmarknadslagen har regeringen höjt minimikravet på saudisk personal i företagen till 75 procent, men den siffran kan vara lägre om det råder brist på kvalificerade saudier till tjänsterna. Regeringen har också reserverat 22 verksamhetsområden för saudier, exempelvis PR, kontorsarbete, affärsinnehav, posttjänster, bilförsäljning och turistguidning.

Ett företag med fler än 20 anställda måste öka antalet saudier med fem per år. I praktiken är detta mycket svårt att uppnå för företagen.

Bland andra åtgärder som studerades fanns införandet av en minimilön i privat sektor, som skulle avskräcka arbetsgivare från att rekrytera lågavlönade invandrare, och en ny skatt på invandrade arbetares löner.

## Diskriminering på grund av nationalitet

Lönerna fastställs fortfarande av arbetsgivarna och är beroende av arbetets art och den anställdes nationalitet. Också i stora multinationella företag tjänar saudier och västerländska anställda minst 30-50 procent mer än anställda från andra delar av världen.

## Migrantarbetare kränks

Kränkningar av migrantarbetare, och i synnerhet de kvinnliga, är mycket vanliga. De handlar om begränsningar av deras rörelsefrihet, inspärning, brist på mat och om fysiska och sexuella övergrepp. Det är inte ovanligt att arbetsgivare vägrar betala lönerna och andra förmåner de är skyldiga sina anställda. Under senare år fortsatte det att komma många rapporter om allvarliga övergrepp på invandrare i hushållsarbete. En del har till och med döts av banala anledningar. Regeringen har lovat utrota övergreppen men vid årets slut förekom det fortfarande redogörelser i massmedierna om oerhörd exploatering. Vissa länder har förbjudit sina medborgare att ta arbete i Saudiarabien.

## Regeringsåtgärder mot övergrepp

I juli 2004, och efter kraftig internationell kritik av migrantarbetarnas svåra situation, förbjöd regeringen slutligen många former av människohandel, försäljning av arbetstillstånd och uttag av olagliga avgifter för in- och utresevisum. Den förbjöd också omänsklig och omoralisk behandling av arbetare och införde lagstiftning för att skynda på handläggningen av arbetslivstvister. Regeringen förbjöd till och med fyra saudiska arbetsgivare att under en femårsperiod sponsra invandrare, sedan de vägrat uppfylla arbetsmarknadsstyrelsens krav på att tvisterna skulle lösas. Åtgärder vidtogs också mot sex privata institutioner. Tyvärr sägs inget om ifall invandrarna fick ut hela sin lön och beviljades kompensation. Icke desto mindre förblir många ostraffade och sponsorsystemet för invandrare finns kvar, vilket gör att de saudiska sponsorerna kan utsätta invandrare för orimligt stora påtryckningar. Många ärenden kommer aldrig till de officiella instanserna för klagomål.

## SYRIEN

FOLKMÄNGD: 18,6 milj.

HUVUDSTAD: Damaskus

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Inga förändringar inträffade i Syrien, trots påtryckningar från ILO om att de hårda straffen, bl.a.

tvångsarbete, för strejker ska sänkas. Utländska anställda kan gå med i fackföreningar men inte kandidera till förtroendeposter. Enligt lag har GFTU (General Federation of Trade Unions) monopol på fackföreningar.

## LAGSTIFTNINGEN

### Fackligt monopol

Lagen förbjuder oberoende fackföreningar. Alla löntagarorganisationer måste tillhöra landets enda officiella federation, General Federation of Trade Unions (GFTU), som är hårt kontrollerat av det styrande Bath-partiet. GFTU styr de flesta aspekterna av den fackliga verksamheten och avgör vilka sektorer och verksamhetsområden som får ha fackföreningar. Federationen fungerar också som informationskanal mellan de politiska beslutsfattarna och löntagarna, och förmedlar information om löntagarnas behov till beslutsfattarna. Den har makt att upplösa alla fackföreningsstyrelser.

### "Enorganisationssystemet" gäller också hantverkarföreningar och småbondekooperativ.

Utländska arbetare får ansluta sig till en fackförening inom sitt arbetsområde, men de får inte kandidera till förtroendeposter. Fackliga val sker i slutna omröstningar.

Lagstiftningen ger Arbetsmarknadsministeriet befogenhet att avgöra sammansättningen av GFTU:s kongresser och ange villkor och former för användning av organisationens medel.

### Hårda begränsningar för strejk

Även om lagstiftningen inte förbjuder strejker, är strejkrätten snävt kringskuren av hot om straff och böter. Strejker med mer än 20 deltagare i vissa sektorer och alla strejker som sker på offentliga vägar och platser och som inbegriper ockupation av lokaler, kan straffas med böter och till och med fängelse. Statstjänstemän som stör verksamheten i offentliga tjänster riskerar att förlora sina medborgerliga rättigheter. Den som "skadar de allmänna produktionsplanerna" kan dömas till straffarbete.

### Kollektiva förhandlingar

Lagstiftningen medger rätt till kollektiva förhandlingar.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Rätten till kollektiva förhandlingar har hittills inte utnyttjas på något meningsfullt sätt.

Löntagare vågar inte utnyttja strejkrätten på grund av de hårda straff som stadgats och på grund av minnet av tidigare förtryck

### GFTU:s inställning

GFTU avvisar uppfattningen att den politiska ledningen kontrollerar organisationen, och hävdar att löntagare på alla nivåer fritt väljer sina ledare och röstar bort dem som inte företräder deras intressen på ett tillfredsställande sätt. Federationen hävdar också att skälet till monopolet är att arbetarna själva inte vill ha pluralism, eftersom den skulle skada deras sammanhållning och intressen. Regeringen har använt precis samma argument i sina rapporter till ILO.

Det finns sju frizoner där de anställda har rätt att gå med i vilken fackförening de vill men det finns inga fackföreningar i frizonerna.

## YEMEN

FOLKMÄNGD: 21,5 milj.

HUVUDSTAD: Sana'a

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

"Enorganisationssystemet" finns fortfarande krav men om förslaget till ändring av arbetsmarknadslagen antas komma att ändra på det. Det finns restriktioner för kollektiva förhandlingar och strejkrätten och skydd mot arbetsgivarnas antifackliga diskriminering saknas. Regeringen vägrar förhandla med GFYWTU om nya anställningsvillkor.

## LAGSTIFTNINGEN

### Arbetsmarknadslag

2002 års arbetsmarknadslag överensstämmer med några av bestämmelserna i ILO:s grundläggande konventioner, men innehåller fortfarande stränga restriktioner för de fackliga rättigheterna. Ett utkast till arbetsmarknadslag innehåller väsentliga förändringar, särskilt förslaget om att utländska löntagare ska få gå med i fackföreningar, men de kommer inte att kunna väljas till förtroendeuppdrag.

### Restriktioner för fackligt medlemskap och val till förtroendeposter

Lagförslaget innehåller fortfarande vissa restriktioner, som att hushållsanställda, statstjänstemän, domare och diplomater inte får gå med i fackföreningar. Dessutom får ungdomar mellan 16 och 18 år bara gå med i facket om deras vårdnadshavare tillåter det. Fackliga organisationer måste vara officiellt registrerad och det råder fortfarande förbud mot anslutning till internationella fackliga organ. Det finns inga krav på minsta antal medlemmar i fackföreningar och löntagare får organisera sig efter yrke eller bransch.

### En enda centralorganisation

Lagen erkänner föreningsrätten, men alla fackföreningar måste tillhöra General Federation of Workers Trade Unions of Yemen (GFWTUY), som är den enda fackliga paraplyorganisationen. Det är bara GFWTUY:s allmänna representantskap som kan upplösa fackföreningar.

Lagförslaget erkänner föreningsrätten och kommer att upphäva föreskriften om GFUWTU:s monopol.

### Strikta villkor för strejkrätten

Lagen erkänner strejkrätten, men på strikta villkor. Strejker får bara utlysas sedan procedurerna för konfliktlösning fullföljts. Tvister kan överlämnas till obligatorisk medling på begäran av en av parterna och i så fall uppskjuts strejken i 85 dagar. Förslaget om strejk måste läggas fram för minst 60 procent av alla berörda löntagare och 25 procent av dem måste rösta för det. En strejk måste röra mer än två tredjedelar av arbetsgivarens anställda och ha tillstånd från GFWTUY. Strejk måste varslas tre veckor i förväg.

Inom vissa sektorer, som hamnar, flygbolag och sjukhus, är strejker förbjudna och inga strejker får genomföras för politiska ändamål.



### Lagförslag – inget skydd mot facklig diskriminering

Lagförslaget innehåller inga bestämmelser eller straff som skyddar anställda från chefernas antifackliga diskriminering eller fackföreningar från arbetsgivares ingripanden.

### Veto mot kollektivavtal

Löntagarna får förhandla kollektivt, men Arbetsmarknadsministeriet kan inlägga veto mot alla avtal. Kollektivavtal som ”kan medföra skada för landets säkerhet eller ekonomiska intressen” kan upphävas. ILO har begärt att regeringen ändrar förslaget så att den bara ska kunna vägra registrera ett kollektivavtal om det är bristfälligt ur procedursynpunkt eller inte respekterar miniminormer i arbetsmarknadslagen.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

GFWTUY hävdar att man inte har någon koppling till regeringen och det finns några fackföreningar utanför GFWTUY.

Strejker förekommer, utan repressalier, och kan leda till att löntagarnas krav tillgodoses.

### Facklig diskriminering

Bristen på lagstadgat skydd för fackligt aktiva speglas i diskrimineringen av dem, som omplaceringar, degraderingar och avskedanden, i synnerhet inom den privata sektorn.

### Arbetsgivare bekämpar organisering och förhandlingar

Många privata arbetsgivare tillåter inte sina anställda att organisera sig, och i både offentlig och privat sektor förbjuder arbetsgivarna ofta fackföreningarna att förhandla om kollektivavtal.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

GFYWTU och Yemeni Labour Union klagade under året på att utländsk arbetskraft fortfarande tas in, ofta illegalt, för att fylla lediga arbeten trots en arbetslöshet på 45 procent.

### Regeringen vägrar förhandla med GFYWTU

I början av september klagade GFYWTU på att regeringen vägrade förhandla med organisationen om Världsbanksreformer. Man var oroade av att regeringen, trots att arbetslösheten och fattigdomen ökade, inte tagit med de sociala parterna i diskussioner om större industrireformer och vägrade upprätthålla nationella lagar för arbetslivet i överensstämmelse med ILO:s konventioner som man offentligt anslutit sig till.

# ASIEN OCH STILLA HAVET

## Inledning

Våldet mot fackligt aktiva låg på en skrämmande hög nivå, ofta som följd av polisförtryck mot strejker och protester. Speciellt våldsamma händelser rapporterades i Bangladesh, Kambodja, Kina, Indien, Sydkorea och Filippinerna. I många av regionens länder var strejkerna tekniskt sett olagliga, vanligen på grund av att lagstiftningen är så krånglig att lagliga strejker blir praktiskt taget omöjliga.

Några av de allvarligaste händelserna ägde rum i Bangladesh. Hundratals strejkande arbetare skadades, en del allvarligt, när polis brutalt angrep strejkande arbetare vid tre tillfällen. I samtliga fall riktade protesterna sig mot ledningarnas dåliga behandling av, och fysiska våld mot de anställda. I Indien skadades mer än 300 protesterande fackföreningsmedlemmar mycket svårt under polisingripande. I Kambodja slogs en fredlig protest mot obetalda löner ner av polis som använde batonger, gevärskolvar och tårgas och i Sydkorea användes polisivåld ofta för att slå ner arbetarprotester och demonstrationer. Även i Filippinerna användes grovt våld ostraffat mot fackföreningsledare och aktiva.

Fackföreningsmedlemmar dog för sin verksamhets skull vanligen i samband med polisivåld, som i Bangladesh, Sydkorea och Filippinerna. I Bangladesh dödades tre personer och hundratals skadades när polis i november ingrep mot en protest på Sinha Textile Mills. I Sydkorea dödades Kim Tae-hwan från Federation of Korean Trade Unions när han blev överkörd av en cementbil under strejkvakt. På Filippinerna mördades minst fyra fackliga ledare i olika händelser. Diosdado Fortuna, ledare för facket på livsmedels- och farmaceutiska företag sköts till döds av två okända män. Victoria Ramonte från Andres Soriano College Employees' Union knivhöggs till döds. Ricardo Ramos, ordförande för sockerarbetarförbundet sköts och dödades och en lokal fackföreningsordförande för en grupp inom transport dödades också av pistolbeväpnade män.

Fientligheten mot fackliga organisationer blomstrade i frizonerna. Problem rapporterades i Bangladesh, Indien, Pakistan, Filippinerna och – naturligtvis – Sri Lanka, där WorkWear Lanka fortsatte att driva sin kampanj mot facket.

Kvinnor är ofta det främsta målet för fientligheten mot fackföreningar eftersom de industrier som är aktuella (textil- och elektronikföretag särskilt i frizonerna) framför allt har kvinnlig arbetskraft. I den offentliga sektorn är många kvinnor anställda inom skolväsendet och andra sektorer.

Många av de problem som rapporterades förra året finns kvar även i år. Centralorganisationen Free Trade Union of Workers of the Kingdom of Cambodia (FTUWKC) har fortfarande svårigheter. Chea Mony, FTUWKC:s ordförande och bror till den mördade fackföreningsledaren Chea Vichea, utsattes för fem timmars polisförhör. Vid slutet av året levde han i exil eftersom han fruktade för sitt liv. Ordföranden för Kambodjas lärarorganisation, Rong Chhun, satt i fängelse anklagad för förtal. I Nepal upphävdes alla fackliga rättigheter under undantagstillståndet som kung Gyanendra utlyste efter sin statskupp den 1 februari. Många fackliga ledare greps och sattes i häkte medan andra tvingades gå under jorden.

I Burma råder fortfarande totalt förtryck av fackliga rättigheter. Tio organisationer från den oberoende centralorganisationen FTUB dömdes till fängelsestraff från tre till 25 år, och en av dem dog i fängelset efter fem månader. Mängder av oberoende fackföreningsaktiva som under tidigare år kastats i fängelse i Kina satt fortfarande kvar där. Polisen slog ner arbetarprotester med kraftigt våld och det finns obekräftade rapporter om att två kvinnliga demonstranter dödades. Det finns fortfarande inga fackliga rättigheter i Nordkorea, Laos och på Maldiverna, medan kommunistpartiet i Vietnam fortfarande håller den enda centralorganisationen i strama tyglar.

Migrantarbetare råkar ofta illa ut. I Sydkorea vägrade regeringen erkänna den nybildade fackföreningen för migrantarbetare. Dess ordförande greps och misshandlades svårt av polis. I Thailand hotades och svartlistades migrantarbetare för deras fackliga verksamhet.

Regionens nyaste, självständiga land, Östtimor, ingår i denna översikt på grund av att lagarna som skyddar löntagarnas rättigheter upprätthålls dåligt, i synnerhet i utländska företag.

Slutligen de industrialiserade länderna: Starka lagstadgade restriktioner av fackliga rättigheter i Japans offentliga sektor fanns fortfarande kvar och i december beslutade regeringen ensidigt att dra ner på sysselsättningen. Australiens regering bevisade än en gång att den är en av de mest fackföreningsfientliga i den industrialiserade världen. Ny lagstiftning infördes, som kraftigt begränsade möjligheterna till facklig organisering och rätten att förhandla kollektivt. De nya lagarna gav arbetsgivarna större makt att tvinga anställda att teckna individuella kontrakt och avskaffade skyddet mot osakliga avskedanden för de flesta löntagare.

## AUSTRALIEN

FOLKMÄNGD: 20,3 milj.

HUVUDSTAD: Canberra

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS : 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111

2005 var ett besvärligt år för landets fackliga organisationer. Ny lagstiftning som antogs vid slutet av året införde hårda restriktioner för organisering och rätten till kollektiva förhandlingar. Arbetsgivarna fick makt att tvinga anställda till individuella kontrakt, skyddet mot osakliga avskedanden avskaffades för de flesta löntagarna och mekanismerna för fastställande av minimilöner försvagades.

### LAGSTIFTNINGEN

Enligt lag har löntagarna föreningsfrihet och rätt att förhandla kollektivt, även i offentlig sektor, men allt fler restriktioner har införts. Även om lagen ger skydd mot facklig diskriminering, har den urvattnats. Det är nu förbjudet för en arbetsgivare att diskriminera en fackföreningsmedlem bara om medlemskapet är "det enda och främsta skälet" till mindre förmånlig behandling.

Den 2 december 2005 antogs en rad ändringar av lagen om relationerna på arbetsplatserna. De urholkar många av löntagarnas grundläggande rättigheter, i synnerhet i fråga om kollektiva förhandlingar. Redan den ursprungliga lagen från 1996 (Workplace Relations Act, WRA) innehöll begränsningar av fackliga organisationer och strejker och förändrade radikalt kollektiva förhandlingars natur.

#### Kollektiva förhandlingar undergrävs

När WRA antogs flyttades förhandlingarna om anställningskontrakt som omfattade löner och arbetsvillkor från centrala till företagsvisa kollektivavtal och, efter de senaste ändringarna, individuella avtal.

Lagen jämställer fackliga och ickefackliga kollektivavtal och ger förhandlingar på arbetsplats- eller företagsnivå företräde framför andra nivåer. Avtal med fler än en arbetsgivare kan bara förhandlas fram om de anställda först får tillstånd från Employment Advocate. Fackliga organisationer kan inte söka godkännande för förhandlingar med flera arbetsgivare och kan dömas till böter och skadestånd om de försöker få fram modellavtal för två eller fler arbetsgivare.

Samtidigt begränsar lagen fackliga representanternas tillträde till arbetsplatserna.

Kollektivavtal måste godkännas av en majoritet av alla anställda.

#### Australiska arbetsplatsavtal

Australiska arbetsplatsavtal (AWA-avtal) kan hävdas med lagens hjälp och är enskilda avtal som förhandlas fram mellan en anställd eller dennes ombud och företagsledningen. AWA-avtal omges av långt färre regeringsföreskrifter än kollektivavtal på företagsnivå. Enligt den tidigare lagstiftningen antogs att AWA-avtal skulle ge bättre anställningsvillkor än de som finns i jämförbara skiljedomar och avtal inom samma sektor. Enligt den nya lagstiftningen behöver de emellertid bara uppfylla fem grundläggande krav. De kan fullt lagligt avskaffa en rad rättigheter för de anställda, som avgångsvederlag, matraster och lönetillägg för långa och oregelbundna arbetstider. Det faktiska innehållet i AWA-avtal är hemligt och det går därför inte att kontrollera om de bryter mot lagstadgade minimilöner och anställningsvillor. AWA-avtal har företräde framför federala eller statliga skiljedomar och avtal. När ett AWA-avtal trätt i kraft kan det inte ersättas av ett kollektivavtal, men kollektivavtal kan när som helst ersättas av AWA-avtal.

#### Begränsningar av strejkrätten

WRA innehåller också betydande begränsningar av strejkrätten och föreskriver relativt hårda straff för överträdelser. Strejkande som förhandlar om kollektivavtal för flera verksamhetsområden har inget skydd mot avskedanden eller andra sanktioner. Restriktionerna av strejkrätten innehåller exempelvis höga böter för stridsåtgärder under ett kollektivavtals giltighetstid och strikta regler för sympatistrejker. WRA säger att strejker endast får genomföras under förhandlingar om ett nytt avtal på företagsnivå och att strejken måste gälla de frågor som man förhandlar om; strejken kallas då "skyddad åtgärd". Skyddade åtgärder ger arbetsgivare, anställda och de fackliga organisationerna rättslig immunitet i fråga om skadeståndskrav som kan uppstå på grund av stridsåtgärden.

Strejklön och en rad andra frågor som betraktas som "inte ingående i anställningsförhållandet" (exempelvis begränsning av antalet entreprenörer som kan anlitas) får inte tas upp i förhandlingar. All strejklön är olaglig och såväl arbetsgivare som anställda kan dömas till böter om de betalar eller tar emot strejklön.

Anställda kan inte vidta skyddade åtgärder till stöd för modellavtal och alla stridsåtgärder måste beslutas av de anställda i slutna omröstning.

Lagen tillåter också förbud mot stridsåtgärder om de stör landets ekonomi eller affärsverksamhet. Detta strider helt klart mot internationella normer om strejkrätt som anger att strejker bara kan begränsas eller förbjudas i vissa fall, till exempel under akuta nationella kriser och i oundgänglig verksamhet. Oundgänglig anses den verksamhet vara som, om den stoppas, orsakar fara för en del av eller hela befolkningens liv eller säkerhet. Hot mot handeln ingår inte bland de fall då strejker kan förbjudas, men den australiska regeringen har struntat i ILO:s rekommendationer om att upphäva förbudet.

Den nya lagstiftningen gör det också olagligt för fackliga organisationer att begära betald ledighet för fackföreningsmöten, facklig ut-

bildning och en rad andra aktiviteter och arbetsgivare får inte gå med på att betala sådan ledighet. Fackliga organisationer som bryter mot lagen riskerar höga böter.

### Avskedanden

Lagen anger ett system för osakliga avskedanden som begränsar drabbade löntagares möjligheter till gottgörelse och ersättning ytterligare. De nya bestämmelserna innebär också att det är olagligt för en facklig organisation att begära, och för en arbetsgivare att bevilja gottgörelse för osakliga avskedanden i kollektivavtal.

### 2005 års WorkChoice-lag skär hårt i grundläggande rättigheter

Mer makt till arbetsgivarna för att driva igenom individuella kontrakt

Enligt de reviderade lagarna från 2005 kan alla anställda när som helst överföras till ett individuellt AWA-kontrakt. Villkoren i kollektivavtal skyddas inte när en anställd överförs till AWA. Det innebär att nettolönen kan sänkas och bestämmelser om övertid, matraster, extra ersättning för arbete på allmänna helgdager och veckoslut samt avgångsvederlag kan försvinna. Erfarenheten visar att så sker och kommer att ske också fortsättningsvis. Arbetsgivare är inte skyldiga att förhandla om kollektivavtal med de anställda ens om 100 procent av dem är fackföreningsmedlemmar och vill ha kollektivavtal.

De nya lagarna avskaffade också Industrial Relations Commissions årliga översyn av minimilönerna. Premiärministern vägrade garantera att minimilönernas realvärde skulle upprätthållas.

### Mer makt till arbetsgivarna för att hindra stridsåtgärder

Arbetsgivare och utomstående som inte ens berörs av en tvist kommer nu att kunna hindra anställda från att vidta stridsåtgärder.

De nya lagarna föreskriver en avkylningsperiod under konflikter och upphäver förhandlingsperioder då stridsåtgärder hotar att orsaka tredje man avsevärd skada. De tillåter också tredje man att ansöka om att en stridsåtgärd ska stoppas.

### Begränsning av fackets tillträde till arbetsplatser

De nya lagarna begränsar i hög grad fackets möjligheter att besöka arbetsplatser och gör det därmed svårare för dem att försäkra sig om att anställda har trygga arbetsvillkor, ge anställda information om dessa rättigheter och rekrytera medlemmar. Lagen innehåller en rad stränga krav på fackliga organisationer som vill komma in på arbetsplatserna. De måste lämna mycket detaljerad skriftligt information och får bara göra besök för att rekrytera nya medlemmar två gånger per år. Paragrafer om "rätt till tillträde" får inte ingå i kollektivavtal. Fackliga funktionärer som bryter mot lagarna kan för all framtid förbjudas göra arbetsplatsbesök.

99 procent av privata arbetsgivare undantagna från lag mot osakligt avskedande

De som arbetar i företag med färre än 100 anställda har inte längre något skydd mot osakliga avskedanden.

Regeringens argument var att ett sådant skydd skulle minska sysselsättningen, trots att den federala domstolen fann att det inte fanns något samband mellan lagarna om osakligt avskedande och sysselsättningen. En tidigare utredning i senaten fann att det borttagna skyddet skulle påverka sysselsättningen negativt.

På arbetsplatser med över 100 anställda har ett nytt försvar för osakliga avskedanden införts. Det innebär att arbetsgivarna kan förhindra skadeståndskrav om de kan visa att avskedandet motiverats av verksamheten, inklusive ekonomiska, tekniska och strukturella skäl. En vecka efter det att lagen godkändes avskedades 29 köttarbetare och erbjöds få jobben tillbaka till sämre löner, uppenbarligen med hänvisning till denna lag. Efter många kommentarer i massmedierna drogs avskedandena tillbaka och tolkningen av föreskrifterna förblir oprövd.

### Ny lag för byggnadsindustrin begränsar fackliga rättigheter

Den konservativa regeringen återkom, som utlovat, med sin kontroversiella Building and Construction Industry Improvement Bill som senaten avlog år 2004. Lagen antogs den 12 september 2005. Det första förslaget av år 2003 hade blivit hårt kritiserat, även av ILO:s kommitté för föreningsfrihet, för att den begränsade möjligheterna till kollektiva förhandlingar och stridsåtgärder. Den nya versionen saknar några av restriktionerna i den första, men överensstämmer fortfarande inte med internationella arbetslivsnormer. Den inför exempelvis ännu strängare begränsningar av strejkrätten än WRA, med förbud mot oskyddade åtgärder (strejker som inte uttryckligen skyddas av WRA) och inför begreppet "lagstridig stridsåtgärd" som straffas med höga böter och hårda sanktioner (upp till 110 000 australiska dollar för organisationer och 22 000 för enskilda). Lagen ingriper också i kollektiva förhandlingar genom en lista på föreskrifter som gör att "projektavtal" (branschavtal med flera företag) inte kan hävdas i domstol och genom att begränsa frågor som förhandlingarna får gälla. Vidare ger lagen betydande befogenheter till den australiska kommissionären för byggnadsarbeten (Australian Building and Construction Commissioner, ABCC) att utreda om lagen följs. Myndigheten har rätt att komma in i lokaler och beslagta handlingar. Det saknas tillräckliga regler som skyddar mot ingrepp i fackliga aktiviteter.

### Västra Australien – fler rättigheter än på federal nivå

I augusti 2002 införde regeringen i västra Australien en ändring av lagen om relationerna i arbetslivet (Labour Relations Reform Act). Den upphävde lagar som tillät enskilda avtal att gälla framför kollektivavtal, vände på många av de diskriminerande åtgärderna mot fackliga organisationer som fanns i 1997 års lag och tog bort kravet på att fackliga organisationer skulle genomföra komplicerade omröstningar före en strejk.

## Queensland – protester kan straffas

I Queensland säger 1999 års lag om relationerna i arbetslivet att en organisation kan få sin registrering upphävd om medlemmarna deltar i protestaktioner som förhindrar eller stör ekonomisk eller kommersiell verksamhet eller tillhandahållandet av offentliga tjänster.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### AWA-avtal används för att undergräva fackföreningar

Arbetsgivarna använder lagstiftningen om arbetsplatsavtal för att undergräva kollektiva förhandlingar och främja individuella avtal. Siffror från Australiens statistikmyndighet (ABS) visar att de flesta som arbetar med AWA-avtal tjänar mellan 100 och 193 australiska dollar mindre i veckan än de som utför liknande arbete under fackliga kollektivavtal.

Det har skett en markant ökning av antalet individuella arbetsplatsavtal och det håller på att förändra relationerna mellan arbetsgivare och anställda. Antalet AWA-avtal ökade kraftigt, från 290 029 mellan åren 1997 och 2002, till 570 000 fram till oktober 2004.

Ansträngningarna för att få över fler löntagare till AWA-avtal var särskilt ihärdiga i Victoria, där småföretag år 2004 försökte få tusentals anställda att acceptera individuella avtal före år 2005, då modellen "common rule" trädde i kraft. Enligt den ska anställda som inte omfattas av federala, fackliga kollektivavtal ha samma förmåner som motsvarande grupper med sådana avtal. När detta skrivs var det ändå bara tre procent av alla anställda som hade AWA-avtal. De nya lagarna väntas leda till att siffran ökar kraftigt.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

I januari rasade de värsta skogsbränderna på 20 år. I södra Australien omkom nio personer. I november började parlamentet debattera nya, kontroversiella lagar mot terrorism och i december skakades Sydney av rasupplopp som tusentals ungdomar deltog i. Enorma offentliga demonstrationer i protest mot regeringens förslag till arbetsmarknadslagstiftning ägde rum i maj och på nytt i november och ansågs vara de största någonsin, med runt 500 000 deltagare över hela landet.

### Sparkade för vägran att skriva på individuellt kontrakt

Merbein Mushroom Investments sparkade sex kvinnliga anställda i februari därför att de vägrat underteckna AWA-avtal som skulle ha sänkt deras nettoveckelön med över 25 procent. Det nya kontrakt som företaget tvingade på de anställda ersatte timlönen med ett ackord per kilo som i praktiken skulle ge dem i genomsnitt 150 australiska dollar mindre per vecka. De återstående 39 anställda gick med på kontrakten och deras löner sänktes.

I ett liknande fall sparkades en snickare som arbetat för byggnadsföretaget Masterton Homes när han vägrade underteckna ett individuellt kontrakt. Man bad honom skriva under ett AWA-avtal som skulle ha berövat honom många av rättigheterna han hade enligt det fackliga kollektivavtalet, bland annat övertids- och extraersättning. Han var tveksam till att underteckna och bad att få ta med sig en representant från Construction, Forestry, Mining and Energy Union (CFMEU) till nästa möte med företaget. Dagen därpå förklarades han övertalig.

### Osakligt avskedande av arbetarskyddsombud

Den 10 oktober avskedade byggnadsföretaget John Holland arbetarskyddsombudet från CFMEU, Rick Kavanagh. CFMEU var övertygat om att han avskedats på grund av hans aktiva arbete för att upprätthålla säkerheten på byggarbetsplatsen. Fyra dagar senare gav västra Australiens kommission för arbetslivet order om att uppsägningen skulle upphävas. Företaget hade tidigare utan framgång försökt avskeda ett arbetsplatsombud och dra sig ut kollektivavtalet man tecknat med CFMEU.

### Hardie försöker dela upp och försvaga kollektivavtal

När de anställda på James Hardies byggnadsföretag ville förhandla om ett nytt kollektivavtal med högre löner och bättre villkor, svarade företaget med att försöka dela upp avtalet i två delar och därmed försvaga deras förhandlingsposition. Anställda vid företagen Meeandah och Carole Park i Brisbane, Queensland, hade dittills omfattats av ett och samma kollektivavtal mellan James Hardie och Australian Manufacturing Workers' Union (AMWU). Konflikten ledde till protester, strejker och lockout i oktober. Ledningarna på båda fabriker straffade de anställda genom att hålla inne produktionsbonus på 1 200 australiska dollar per anställd. Företaget hamnade på tidningarnas förstasidor när det i december 2004 efter en lång strid tvingades betala ut 4,5 miljarder australiska dollar i ersättning till arbetare som drabbats av dödliga, asbestrelaterade sjukdomar på grund av arbetet med Hardies produkter.

### Vägran att förhandla om kollektivavtal

Boeing vägrade envetet att förhandla om kollektivavtal med 25 AWU-medlemmar som arbetar på stridsflygets bas i Williamstown i New South Wales och det ledde till en långvarig strejk. Arbetslivskommissionen medgav att den inte hade makt att bistå de anställda när arbetsgivare helt enkelt vägrar att förhandla. De anställda återgick till arbetet sedan regeringen i New South Wales ingripit.

### Antifacklig lagstiftning antagen

När WorkChoices-lagen infördes den 2 december innebar detta en radikal omvandling av relationerna i arbetslivet och en kraftig urholkning av grundläggande fackliga rättigheter (se ovan). Regeringens iver att tvinga anställda till individuella anställningskontrakt bekräftades.

”Vi måste försöka få ett system för arbetslivet där individuella kontrakt är det dominerande verktyget” sade den federala regeringens finansminister Peter Costello. Demokraternas politiker var oroade över att lagstiftningen verkade ha tvingats igenom parlamentet, utan tid till ordentlig debatt, och över de höga kostnaderna för att ta fram lagstiftningen. Bara annonskampanjen sades ha kostat över 40 miljoner.

## BANGLADESH

FOLKMÄNGD: 152,6 milj.

HUVUDSTAD: Dhaka

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 182

Den konsekventa antifackliga diskrimineringen från arbetsgivarsidan gjorde att Bangladesh behöll sitt dåliga rykte som ett av de värsta länderna i regionen när det gäller kränkningar av fackliga rättigheter. Kollektiva protester från textilarbetare i bl.a. juli och oktober ledde till våldsam vedergällning från polis och hundratals sårades.

Lagstadgade begränsningar av erkännande av fackföreningar, strejkrätten och kollektiva förhandlingar finns kvar.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Många begränsningar

Enligt författningen har löntagare rätt att bilda eller gå med i fackföreningar, men det finns många restriktioner. Innan en organisation kan registreras måste 30 procent av de anställda på företaget vara medlemmar och organisationen kan upplösas om medlemstalet faller under den nivån. ILO har meddelat regeringen att detta är ett uppenbart hinder för föreningsfriheten och rekommenderat lagändring, men den uppmaningen har klingat för döva öron (se fallet med Immaculate Pvt. Ltd. nedan).

För att kunna registreras måste fackföreningarna vara godkända av regeringen och inga fackliga åtgärder får vidtas innan registrering skett.

Kandidater i fackliga val måste vara, eller ha varit anställda på ett företag eller hos en företagsgrupp. Den fackliga registratören har vida befogenheter att blanda sig i interna fackliga angelägenheter. Han kan exempelvis komma till fackets lokaler och granska alla handlingar. Registratören kan också upphäva registreringen av en fackförening om arbetsdomstolen godkänner det.

ILO har också rekommenderat regeringen att avskaffa föreskrifterna som tvingar fackföreningar att vara ”företagsfackföreningar” eftersom lagen hindrar registrering av organisationer för anställda på olika arbetsplatser som har olika ägare.

#### Uteslutna från fackligt medlemskap

Enligt arbetsmarknadslagen (Industrial Relations Ordinance) får anställda i offentlig sektor och statliga företag inte organisera sig. Undantag gäller emellertid för anställda på järnvägen, posten och i telekommunikationssektorn. Inte heller säkerhetsstyrkornas medlemmar får organisera sig. Lärare får inte bilda fackföreningar varken i offentlig- eller privat sektor. Lednings- och administrativ personal får bilda ”välfärdsföreningar” men inte fackliga organisationer.

#### Strejkrätt inte erkänd

Rätten att strejka är inte uttryckligen erkänd i lag. Tre fjärdedelar av en organisations medlemmar måste rösta för en strejk innan den kan hållas. Regeringen kan förbjuda en strejk om den pågår längre än 30 dagar (i så fall går tvisten till arbetsdomstol och avgörs där), om den berör en offentlig verksamhet som omfattas av förordningen om oundgänglig verksamhet eller om den anses hota nationens intressen. I det sistnämnda fallet kan en lag om särskilda befogenheter från 1974 användas för att utan åtal häkta fackligt aktiva. Regeringen kan förbjuda strejker under tre månader och den perioden kan förlängas.

Brott som ”hindrande av transporter” kan medföra upp till 14 års straffarbete.

#### Rätten till kollektivavtalsförhandlingar begränsad

Det är bara registrerade fackföreningar som kan förhandla om kollektivavtal och varje organisation måste utse representanter till en kommitté under myndigheten för kollektiva förhandlingar (Collective Bargaining Authority, CBA) som ska godkännas av den facklige registratören. Löner och andra förmåner för offentliganställda fastställs av den nationella lönekommissionen och dess rekommendationer är bindande.

#### Frizonerna – betydande restriktioner kvarstår

Lagen om fackliga organisationer och arbetslivet i frizonerna (the EPZ Trade Union and Industrial Relations Bill) av år 2004 ger rätt att från och med den 1 november 2006 bilda fackföreningar i frizonerna. ILO:s kommitté för föreningsfrihet rekommenderade många ändringar av lagen för att den skulle överensstämma med konventionerna 87 och 98, som Bangladesh ratificerat. Regeringen vidtog under året inga som helst synliga mått och steg för att efterleva ILO:s kommittés beslut.

Enligt lagen ska föreningsfrihet införas stegvis, med olika typer av löntagarorganisationer i varje steg. Den går inte så långt som att säga att fackföreningar med fullständiga rättigheter ska tillåtas i frizonerna efter det sista steget, d.v.s. efter den 1 november 2008.

## Steg ett

År 2005 befann löntagarna sig på den nya lagens första steg. De fick bara bilda representations- och välfärdskommittéer (Worker Representation and Welfare Committees, WRWC) efter slutna omröstningar. Lagen kräver att det ska finnas WRWC på alla företag i frizoner. Valda WRWC-företrädare har rätt att förhandla och underteckna kollektivavtal men får inte strejka och arrangera demonstrationer.

Enligt lagen upphör alla WRWC den 31 oktober 2006. De kan bara fortleva om arbetsgivaren uttryckligen samtycker till det. Det är oklart om en arbetsgivares beslut att behålla WRWC kräver val av nya ledamöter i kommittén. Många observatorer tror att arbetsgivarna i frizonerna kommer att tolka lagen på det sättet och använda tillfället för att manipulera nya WRWC-val och försäkra sig om att ledare som är lyhörda för arbetsgivarens intressen blir valda.

## Steg två – arbetarföreningar

Det andra steget startar den 1 november 2006. En facklig organisation som i lagen kallas Workers' Association (WA) kan organiseras om över 30 procent av de anställda vill det.

Bangladesh Export Processing Zone Authority (BEPZA) kommer att ordna en omröstning där över 50 procent av de anställda på en fabrik måste rösta för att WA ska bildas.

På nya företag som börjar verka efter den 1 november 2006 får anställda inte bilda någon förening under de första tre månaderna efter starten.

I frizonerna får det bara bildas en federation. För det krävs att över 50 procent av de registrerade WA-föreningarna röstar för den.

BEPZA:s verkställande direktör har nästan obegränsade befogenheter att avregistrera en WA om han anser att den vidtagit en "orättvis åtgärd", brutit mot någon del av föreningens stadgar, kränkt någon del av lagen om frizoner eller låtit bli att lämna in en rapport till honom. Lagen har i realiteten gjort det olagligt för löntagarna att tala om fackföreningar på arbetsplatserna eller ägna sig åt påtryckningar för att övertala motvilliga arbetsgivare att skriva på kollektivavtal.

Slutligen förbjuder lagen uttryckligen alla strejker i frizonerna fram till den 31 oktober 2008.

## Mötesförbud vanliga

Lagen tillåter att regeringen förbjuder alla offentliga möten med fler än fyra deltagare om mötena riskerar "den allmänna ordningen" eller "den allmänna hälsan". Regeringen utnyttjade i praktiken denna befogenhet ytterst godtyckligt och förbjöd 73 olika offentliga möten under de första åtta månaderna 2005.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Fackföreningsrörelsen i Bangladesh är ganska svag och det beror delvis på att den är så splittrad. Det finns 5 450 fackföreningar som tillhör 25 officiellt registrerade landsomfattande förbund. En annan orsak är det omfattande förtrycket; i synnerhet löntagarnas rädsla att förlora sina jobb om de skulle visa några tecken på att vara fackligt engagerade. Föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar på arbetsplatserna respekteras inte inom textilsektorn och på teplantagarna.

## Strejkförbud

Regeringen använder sig ofta av förordningen om oumbärlig verksamhet för att förbjuda strejker. Regeringen har under de senaste tre åren fortsatt att tillämpa förordningen på energimyndigheten (Power Development Board), Dhakas myndighet för elförsörjning (Dhaka Electric Supply Authority), hamnmyndigheten i Chittagong, Biman Airlines och oljebolaget Bangladesh Petroleum Corporation.

## Begränsningar för förhandlingar och fackliga möten

Efter år 2003 har regeringen förbjudit alla kollektiva förhandlingar på jutebruken under produktionsperioderna. Förut har regeringen också tillämpat det temporära förhandlingsförbudet (som förnyas vart tredje år) på andra löntagargrupper, bland dem sjöfartsanställda, piloter på det statliga flygbolaget och anställda på vattenverken.

Möten på arbetstid är tillåtna bara för regeringsvänliga anhängare. Fackliga organisationer som inte tillhör den regeringstroga löntagarorganisationen får inte ens genomföra protestmöten på lediga dagar.

## Arbetsgivare utnyttjar kryphål i lagen

Privatanställda avskräcks från att bedriva facklig verksamhet. Förordningen om arbetslivsrelationer (Industrial Relations Ordinance) ger arbetsgivarna stort utrymme för diskriminering av fackföreningsmedlemmar och organisatörer.

Löntagare som försöker bilda en fackförening har inget skydd under tiden före registrering och blir därför ofta förföljda av sina arbetsgivare, ibland med våldsamma medel eller med polisens hjälp. Namnen på löntagare som ansöker om facklig registrering överlämnas ofta till arbetsgivarna som omgående förflyttar eller avskedar dem, i synnerhet inom textilsektorn. Även sedan en fackförening blivit registrerad trakasseras regelbundet anställda som misstänks bedriva facklig verksamhet. En populär metod är att avskeda en anställd för tjänstefel, eftersom de då inte längre kan bli fackliga förtroendemän. En anmälan till arbetsdomstolen tjänar inte mycket till med tanke på korruptionen och den stora mängden ärenden som ligger där, ibland sedan flera år tillbaka.

## Frizonerna – antifackliga arbetsgivare

Arbetsgivarna i frizonerna har hela tiden varit fientligt inställda till fackföreningar och hävdar att företagen skulle bli ruinerade och arbetstillfällena gå förlorade om de måste ha fackföreningar. Vissa arbetsgivare i frizonerna utnyttjar frånvaron av fackföreningar för att kränka internationella arbetslivsnormer genom sexuella trakasserier, fysiskt våld, obetald övertid, barnarbete, brott mot föreskrifter om minimilön och uruselt arbetarskydd.

Vid val till arbetarkommittéer under BEPZA:s överinseende lämnade anställda mängder av rapporter om arbetsgivarblandning eller felaktigheter i valproceduren. Diskriminering av ledare för aktiva WRWC rapporterades och ett obestämt men betydelsefullt antal ledare och aktiva medlemmar avskedades med BEPZA:s tillstånd i processer som de anställda hävdade var partiska och orättvisa. Eftersom det inte finns några mekanismer eller domstolar som de anställda kan vända sig till för att få en konflikt löst (med undantag för överklagande hos BEPZA) har de få andra alternativ än protester.

## Antifacklig beklädnadsindustri

Textilarbetarna utanför frizonerna har det inte bättre. I Bangladesh tillverkar uppskattningsvis två miljoner kvinnor kläder för export åt 3 300 arbetsgivare. Anställda får ofta sparken, misshandlas eller utsätts av polisen för falska anklagelser om de är fackligt aktiva. Ordföranden för United Federation of Garment Workers (UGFW) has gripits tolv gånger. Landets beklädnadsarbetare är bland de sämst betalda i hela världen. De arbetar långa dagar med få raster och drabbas av fysiska, muntliga och sexuella kränkningar.

## Arbetsgivarnas underlåtenhet och regeringens likgiltighet dödar hundratals arbetare

Följande exempel visar följderna av arbetsgivarnas och myndigheternas underlåtenhet; följer som en aktiv, vaksam fackförening skulle kunna hjälpa till att undvika. Utifrån sin analys av offentliga källor upptäckte det välrenommerade institutet för arbetslivsstudier (Bangladesh Institute for Labour Studies) att 480 arbetare hade dödats och 950 skadats i olyckor eller våld på arbetsplatserna under år 2005. Beklädnadssektorn svarade för de flesta händelserna med 130 dödade och 480 skadade eller lemlästade. Den 22 januari 2005 dödades till exempel 22 kvinnliga arbetare och över 50 skadades när brand bröt ut under nattskitet på Shan Knitting and Processing Mill. Fabriksgrindarna var låsta. Den 11 april 2005 dödades 64 arbetare och 84 skadades när den nio våningar höga klädfabriken Spectrum rasade samman. Byggnaden var bara tre år gammal men hade uppförts utan hänsyn till alla byggnadsföreskrifter.

Efter flera hemska fabriksbränder under årets första nio månader, sade handelsministern i september att regeringen planerade att ändra fabrikslagen från år 1965 för att ge löntagarna bättre skydd. Han tillade att särskilda grupper för arbetarskydd och välfärd hade skapats för att göra detta. I slutet av året hade det dock inte blivit mer än munväder – inga konkreta åtgärder hade vidtagits.

## Industrin för fartygsåtervinning förbjuder fackföreningar

Bangladeshs industri för fartygsåtervinning ligger i hamnen i Chittagong. De anställda är behovsanställda, har inga anställningskontrakt och undertecknar heller inga andra handlingar som kunde knyta dem till ett visst varv. Om en tvist skulle uppstå har de därmed inte heller några rättigheter enligt lag. Eftersom arbetarna skrämms av våldet och de osäkra anställningsförhållandena kan de inte försvara sina rättigheter eller ens kräva att få ut lön. Alla krav skulle omedelbart leda till avsked. Fackliga organisationer är i realiteten förbjudna på varvsområdena och det är mycket svårt för fackliga organisationer att komma in på dem.

## Inga framsteg i fråga om lagstiftning

Trots löften för några år sedan om att man skulle "undersöka saken" har regeringen inte ändrat lagstiftningen i enlighet med ILO:s konventioner. Inga framsteg har skett sedan man ratificerade konventionerna 87 och 98 år 1972.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Regeringskoalitionen med fyra partier under ledning av det konservativa Bangladesh National Party, satt kvar vid makten och oppositionen, ledd av Awami League, fortsatte att bojkotta parlamentet. Landets beklädnadsindustri drabbades hårt när kvotsystemet i multifiberavtalet löpte ut. USA:s centralorganisation AFL/CIO ansökte om att Bangladesh handelsförmåner enligt det allmänna preferenssystemet skulle dras in eftersom regeringen aldrig inför riktigt föreningsfrihet för anställda i frizonerna.

Trakasserier av fackföreningar och stöd för regeringsvänliga organisationer

I juli rapporterade Bangladesh Independent Garment Workers' Union (BIGUF) att de drabbades av allvarliga trakasserier från säkerhetsmyndigheterna på grund av sina försök att stödja anställda i frizonerna och Russel Athletic Companys beslut att inte lägga några beställningar i Bangladesh.

Centralorganisationen AFL/CIO:s solidaritetscentrum fortsatte att utsättas för mängder av "besök" och ad hoc-utredningar som innebar trakasserier från säkerhetstjänsten, (Rapid Action Battalion Forces) och andra statliga myndigheter trots att centrumet är lagligen registrerat för verksamhet i landet. Myndigheterna föreföll särskilt oroade av arbetet som bedrevs för att bistå anställda i frizonerna och centrumets samarbete med lokala fackliga organisationer för att få regeringen att upprätthålla arbetsmarknadslagstiftningen. Solidaritetscentrumets arbete för att hjälpa anställda att komma i kontakt med internationella organisationer för fackliga rättigheter och klädföretag/märken utomlands, för att rätta till problem i företagen, är uppenbarligen inte välkommet.

Efter ett besök av generalsekreteraren för textil-, beklädnads- och läderarbetarinternationalen (ITGLWF) i november, då samtal hölls med



regeringstjänstemän om fackliga organisationer och frizoner och krav ställdes på att regeringen skulle upprätthålla arbetslagstiftningen bättre, klagade utländska investerare formellt hos myndigheterna både på ITGLWF:s och på solidaritetscentrumets verksamhet. Investerarna begärde att regeringen skulle tillämpa arbetsmarknadslagarna i frizonerna, i synnerhet föreskrifterna om böter och fängelse för löntagare och representanter för ”utomstående organisationer” som bryter mot lagen.

### Polisvåld och facklig diskriminering på Ringshine Textiles

Anställda på Ringshine Textile, som ägs av taiwaneser och verkar i Dhakas frizon, lämnade fabriken den 13 juni sedan en chef där bränt en kvinna på ryggen med ett ångstrykjärn och kastat en metallspole på en annan. Arbetarna stannade hemma den 14 juli, sedan förhandlingar mellan ledningen och Ringshines WRWC brutit samman.

Polisen svarade med att gripa två anställda den 17 juli. Ledningen stämde arbetarna och hävdade att de angripit en arbetsledare som förolämpat dem. WRWC-representanterna förnekade anklagelsen. Arbetsgivarens åtgärd ledde emellertid omedelbart till att polisen grep över 69 arbetare i deras hem på natten den 19 juli. WRWC-ledare säger att många av de gripna inte hade något att göra med ärendet, men att polisens agerande fick många Ringshine-arbetare att lämna sina hem och gömma sig för att undvika ytterligare polisåtgärder.

Den 20 juli hölls en protest mot polisens gripanden natten innan. Över 150 arbetare skadades när polisen gick till anfall med batonger och sköt gummikulor mot anställda i Dhakas frizon. Enligt uppgift blev minst fem arbetare allvarligt skadade.

Efter omfattande internationella påtryckningar nåddes en uppgörelse i september mellan ledningen, ITGLWF och fabriken europeiska kunder. De sparkade WRWC-medlemmarna och alla som avskedats under juliprotesterna fick tillbaka sina jobb. Ringshines ledning gick också med på att dra tillbaka stämningarna mot arbetarna. Avtalspaketet innehöll överenskommelser om utformning av personallednings-system som erkände WRWC och ömsesidigt godtagbara procedurer för klagomål och tvistlösning samt en disciplinär process i flera steg.

Polisvåld mot protesterande arbetare på Sinha Textile Mills i Kanchipur

Den 19 oktober misshandlade säkerhetsvakter på Sinha Textile Mills två arbetare svårt vid fabriksgrinden. Fabriken ägs av BGMEA:s tidigare ordförande. En av arbetarna, Ratan Ali, greps där att han som nyanställd ännu inte fått fabriken ID-kort. Trots att han sade att han arbetade på fabriken, fördes han till ett rum där han med ett rep runt halsen hängdes upp i en takfläkt. En annan arbetare, Sajal Saha, ingrep för att försöka hjälpa honom och blev också svårt misshandlad. Deras kamrater reagerade mot detta våld genom att lämna arbetet och samlades utanför fabriken där de blockerade lokala vägar. Polis kallades in och under det efterföljande tumultet blev över 150 personer (de flesta arbetare) skadade när polisen slog dem med batonger och besköt dem med tårgas och skarpa skott. Minst sju svårt skadade arbetare hamnade på sjukhus. Arbetarna besvarade polisvåldet med stenar och andra projektiler och skadade flera poliser. Minst 14 arbetare greps och stämdes för att ha orsakat våld. Fabriken öppnade igen den 20 oktober.

Den 16 november misshandlades en annan fabriksarbetare på Sinha Textiles av säkerhetsvakter och anklagades för stöld från fabriken. När de anställda demonstrerade för rättvisa, angreps de än en gång vildsint av polisen som uppgavs ha dödat tre och skadat hundratals andra arbetare. Arbetare blockerade motorvägen mellan Dhaka och Chittagong och skapade långa köer. I stället för att granska hur fabriken privata säkerhetsvakter agerade skyllde BGMEA på de fackliga organisationerna som, sade man, fick stöd av utländska organisationer. BGMEA hävdade att dessa utlänningar manipulerade situationen för att försöka slå sönder Bangladesh beklädnadsindustri.

### A-One Factory sparkar WRWC-ledningen

På den koreanska fabriken A-One Factory organiserades en WRWC och styrelse valdes i februari 2005. Kommittén ansökte och blev registrerad av BEPZA den 4 april 2005. Under juli och augusti fördes förhandlingar mellan WRWC och fabriksledningen om de anställdas krav. I september stoppade ledningen emellertid förhandlingarna och sparkade 255 anställda; band dem WRWC-ledarna.

### Textilarbetarfackförening krossad

Trots ILO:s rekommendationer vägrade myndigheterna erkänna Immaculate (Pvt.) Ltd. Sramik Union, ansluten till Bangladesh Independent Garment Workers' Union (BIFUG). Företaget avskedade de mest aktiva medlemmarna och det ledde till slut till att fackföreningen försvann under år 2005.

Segev på Square Fashion – anställda som avskedats för organisering åter på jobben

I mars 2005 kom 32 beklädnadsarbetare på Square Fashion Company i Dhaka äntligen tillbaka i arbete. Det skedde efter en lång kampanj ledd av BIFUG med stöd från globala fackliga federationer och några internationella märken som tar leveranser från fabriken. I december 2004 hade de 32 avskedats, kastats ut från sina sovsalar, misshandlats och rånats därför att de gått med i en fackförening.

## BRUNEI DARUSSALAM

FOLKMÄNGD: 366 000

HUVUDSTAD: Bandar Seri Begawan

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: --

Det förekom ingen facklig verksamhet i Brunei och lagstiftning om kollektiva förhandlingar och strejker saknas. Utländska medborgare är undantagna från de flesta arbetsmarknadslagar.

### LAGSTIFTNINGEN

Begränsade rättigheter, inga föreskrifter om kollektiva förhandlingar, migrantarbetare omfattas inte 1962 års lag om fackliga organisationer tillåter att de bildas och de måste vara registrerade hos regeringen. Lagen förbjuder arbetsgivarna att diskriminera anställda som bedriver facklig verksamhet och fackliga organisationer får bilda federationer. Lagen förbjuder såväl fackföreningar som federationer att ansluta sig till internationella fackliga organ.

Statstjänstemän får bilda och gå med i fackföreningar, med undantag för dem som arbetar inom armén, polisen och fängsvården. Ingen har emellertid gjort det.

Lagstiftning om kollektiva förhandlingar saknas. Anställningsavtal måste tecknas mellan arbetsgivaren och varje anställd och legal facklig verksamhet får inte bryta mot dessa enskilda anställningskontrakt.

Lagstiftningen erkänner inte uttryckligen strejkrätten.

Majoriteten av arbetsmarknadslagarna gäller bara medborgare i Brunei. Det betyder att yrkesutbildade och okvalificerade migrantarbetare ställs utanför dem trots att de utgör 30-40 procent av arbetskraften.

Det finns en frizon i Muara och arbetsmarknadslagstiftningen gäller också i den.

Brunei är ett av få länder i världen som inte gått med i ILO.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Upphävande av demokratiska rättigheter hindrar facklig verksamhet

Författningens föreskrifter om grundläggande rättigheter som yttrandefrihet, föreningsrätt, press- och mötesfrihet är upphävda enligt undantagstillståndet som infördes år 1962 och förnyas av regeringen vartannat år. Regeringen använder lagen om inre säkerhet (Internal Security Act, ISA) för att hålla oppositionella fängslade i upp till två år, utan anklagelser eller advokat. Sultanen och hans familj kontrollerar största delen av regeringsposterna och domare fungerar efter sultanens behag.

Det finns bara tre registrerade fackliga organisationer, samtliga inom oljeindustrin, och de företräder sammanlagt 1 500 anställda. Två som företräder kontorsanställda uppges vara inaktiva och en som består av kroppsarbetare på oljefälten har begränsad verksamhet. Frånvaron av mänskliga rättigheter och den hårda politiska kontroll som råder innebär att organisationer har föga självständighet från myndigheterna. Följden är att det knappast förekom någon facklig verksamhet under året.

#### Migrantarbetare

Det finns över 100 000 migrantarbetare och ingen av dem är organiserad. Många har klagat över dåliga arbetsförhållanden och på att anställningsvillkoren inte respekteras. Några strejker i protest mot detta rapporteras ha skett. Invandrade kvinnor i hushållsarbete har klagat över misshandel, långa arbetstider och på att lönerna inte betalas ut.

Enskilda organisationer som arbetar för att migrantarbetare ska få större rättigheter, exempelvis Bruneis konsumentförening, har trakasserats av polisen och hotats med att deras verksamhet ska förbjudas.

## BURMA

FOLKMÄNGD: 50,7 milj.

HUVUDSTAD: Pyinmana

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87

Det totala förtrycket av fackliga och mänskliga rättigheter i Burma fortsatte. Fackliga organisationer är förbjudna och oberoende fackligt aktiva måste verka underjordiskt. Tio organisationer från den oberoende federationen FTUB greps och dömdes till fängelsestraff från tre till 25 år. En av dem dog i fängelset efter fem månader trots att hans hälsa var god då han greps. En by som förberedde firande av första maj blev granatbeskjuten och tio människor fördes bort för att arbeta som tvångsarbetare (bärare) åt armén. Strejkleddare på en beklädnadsfabrik greps och en lantarbetarledare sköts till döds.

## LAGSTIFTNINGEN

### Otydlig lagstiftning

Det är svårt att få en tydlig bild av det rättssystem som gäller. Burmas lagstiftning är en kombination av gammal brittisk lag från kolonialtiden, andra lagar från tiden innan den nuvarande militärjuntan tog makten och nyare lagstiftning i form av militärdekret och order som militärjuntan utfärdar. Alla rättsliga institutioner som fortfarande finns i Burma kan åsidosättas av militärdekret eller av vilken makthavare som helst.

Burmas enpartiförfattning från år 1974, som upphävdes år 1988, föreskriver i teorin föreningsfrihet. I ett meddelande till ILO den 23 september 2004 hävdar SPDC (State Peace and Development Committee, som juntan kallar sig) att eftersom författningen upphävdes, är det omöjligt att bilda en fackförening i Burma som överensstämmer med ILO:s konvention 87. SPDC har emellertid inga svårigheter att upprätthålla kolonial- och nyare lagstiftning eller militärdekret och beslut (som gäller framför alla andra rättsliga föreskrifter) som innebär snäva rättsliga begränsningar av föreningsfriheten.

En stor del av lagstiftningen från den brittiska tiden gäller fortfarande utan ändringar; t.ex. 1926 års fackföreningslag (Trade Union Act) som ILO kommenterat i många år. Ett av problemen med den lagen är den alltför höga tröskeln för bildande av fackföreningar (50 procent av de anställda måste vara medlemmar för att organisationen ska kunna erkännas). År 1964 antogs lagen med definitioner av grundläggande rättigheter och skyldigheter för folkets anställda (Fundamental Rights and Responsibilities of the People's Workers). 1926 års fackföreningslag förblev gällande i den utsträckning den var förenlig med 1964 års lag. ILO har i många år utan framgång försökt få klargöranden från regeringen om i vilken grad 1964 års lag upphävde fackföreningslagen.

### En enda facklig organisation

1964 års lag anger dessutom ett tvingande system för löntagarnas organisering och representation, vilket strider mot ILO:s normer. 1964 års lag ändrades år 1976. I sina kommentarer år 1977 påpekar ILO att lagen, trots ändringen, "... fortfarande föreskriver ett system med en enda organisation, vilket strider mot artikel 2 i konventionen (nr 87) som säger att löntagarna har rätt att själva välja vilken organisation de vill ha". Detta förhållande kvarstår oförändrat.

1929 års lag om arbetslivskonflikter (Trade Disputes Act) innehåller andra begränsningar. Den ändrades år 1966 och antas definiera formerna för lösning av arbetslivskonflikter, men flera av föreskrifterna i den överensstämmer inte med föreningsfrihet. Det gäller exempelvis befogenheterna som presidenten för Unionen Burma (som landet tidigare hette; namnet ändrades sedan av juntan till "Myanmar") har att lämna arbetslivskonflikter till undersökningsdomstolar eller arbetsdomstolar. Andra frågetecken gäller definitionen av allmännyttig verksamhet, definitionen av arbetslivskonflikt och strejk liksom omständigheterna under vilka strejker kan genomföras samt straffen för löntagare som bryter mot föreskrifterna. Å andra sidan är det svårt att avgöra om denna lag fortfarande gäller och ILO har hittills inte lyckats få några definitiva besked från regeringen på den punkten.

### Militärorder och dekret begränsar föreningsfriheten ytterligare

Ett sådant exempel är Order 2/88, utfärdad den 18 september 1988 om "organisering för att skapa lag och ordning i landet" av State Law and Order Restoration Committee (juntans tidigare namn). Den förbjuder all verksamhet med fem eller fler deltagare, som "möten, promenader eller marsch i procession ... oavsett om verksamheten syftar till att skapa störningar, begå brottsliga handlingar eller inte." Vidare förbjuds öppnandet av "strejkcentra oavsett om de har som mål att skapa störningar eller begå brottsliga handlingar eller inte". Dessutom står det att "Ingen får blockera vägar eller ordna massdemonstrationer" eller "påverka eller hindra människor som fullgör säkerhetstjänst". Order 2/88 förstärks ytterligare av 1908 års lag om olagliga föreningar. Artikel 17.1 i den anger att "den som tillhör en illegal förening eller deltar i en sådan förenings möten, eller får eller ber om bidrag till en sådan förening ... ska straffas med fängelse i minst två och högst tre år.

Den 30 september 1988 utfärdade militärregimen också Order 6/88, känd som "lagen om bildande av föreningar och organisationer". Den säger att "alla organisationer måste söka tillstånd för bildandet från Ministeriet för inrikes- och religiösa ärenden", samt att "organisationer som inte är tillåtna får inte bildas, bestå och bedriva verksamhet". Orderns definition av "organisation" är ytterst detaljerad och omfattar "förening, sällskap, union, parti, kommitté, federation, grupp av föreningar, front, klubb och liknande organisationer som bildas av en grupp människor för ett mål eller ett projekt med eller utan särskilt namn". Det råder inga tvivel om att Order 6/88 gäller löntagares och arbetsgivares organisationer och betyder att alla måste begära tillstånd från militären för att bildas eller bedriva verksamhet. Detta är en uppenbar kränkning av ILO:s konvention 87. De straff som föreskrivs för dem som bryter mot bestämmelserna är mycket hårda och kan vara upp till fem års fängelse.

I rekommendationer till SPDC har ILO:s kommitté för föreningsfrihet under de senaste åren sammanfattat situationen genom att konstatera att "... det för närvarande saknas lagstiftning som skapar en rättslig grund för respekt för, och användning av föreningsfrihet i Myanmar..." och begärt att SPDC ska ta fram sådan lagstiftning och samtidigt omedelbart upphäva order 2/88 och 6/88.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Oavsett vad den skrivna lagstiftningen säger, drabbas löntagare som kämpar mot ofta ohyggliga villkor många gånger av hotelser, våld och mord. Myndigheterna sätter likhetstecken mellan fackligt arbete och förräderi.

### **Inga fackföreningar tillåtna**

Alla fackföreningar som fanns innan militärjuntan tog över makten har upplösts. Det finns inga som helst lagligen registrerade löntagarorganisationer i Burma. Alla löntagarorganisationer måste arbeta underjordiskt och medlemmarna riskerar ständigt att drabbas av förtryck och vedergällning, inklusive häktning, tortyr och åtal för brott.

### **Regeringskontrollerade organisationer**

Militären har bildat en organisation som heter Union Solidarity and Development Association (USDA). Löntagarna är tvingade att gå med i den, men den är en konstgjord skapelse som är tänkt att ersätta löntagar- och andra organisationer i det civila samhället. Den bildades av militärjuntan i september 1993 och uppges officiellt ha omkring 13 miljoner medlemmar. Nobelpristagaren Aung San Suu Kyi sade i en intervju sedan hennes bilkonvoj angripits av påstådda USDA-medlemmar i november 1996 att händelsen var "ett avsiktligt försök att skada eller till och med döda oss" och jämförde USDA med nazismens brunskjortor. På offentliga möten över hela landet under år 2005 lovprisade USDA-ledare ständigt den burmesiska arméns (Tatmandaw) arbete och talade om USDA som "nationens hjälpstyrka". USDA är bara ett av regimens redskap för politisk mobilisering.

SPDC har också övervakat bildandet av Myanmar Overseas Seafarers' Association (MOSA) med vars hjälp man vill ta kontroll över burmesiska sjömän. MOSA startades år 2002 med invigning av premiärministern, general Khin Nyunt, som varnade delegaterna för "element" som "motarbetar statens intressen" och ägnar sig åt "verksamhet mot Myanmar". Han sade också att "alla sjömän som arbetar i denna organisation måste vara enade och i ord och handling avstå från att skada staten..." SPDC uppgav felaktigt till ILO att MOSA tillhörde internationella transportarbetarefederationen (ITF) som är knuten till FFI.

Allmänt sett försöker juntans omfattande militär- och säkerhetsapparat se till att inga nya ledare eller oberoende institutioner växer fram som kan ifrågasätta juntan och använder gripanden och tortyr som arbetsredskap.

### **"Löntagarkommittéer" organiserade av myndigheterna**

I juli 2004 tillkännagav regeringen att alla fabriker med över 100 anställda skulle bilda "löntagarkommittéer" (Workers' Supervision Committee, WSC). De innehåller fyra representanter som väljs av arbetarna men det är fabriksägaren som sitter ordförande. Varje kommitté fick i uppdrag att sammanträda en gång i månaden och en uppsättning regler för hur löntagarnas krav skulle behandlas delades ut. Klagomål diskuteras i WSC på arbetsplatsen innan de går till fabriksägaren. Om ingen överenskommelse nås på företagsnivå förs ärendet till kvarterets WSC.

Så länge förhandlingar pågår under kvarterets WSC:s ordförandeskap "ska de anställda fortsätta arbeta så att produktionen inte drabbas". Inga demonstrationer tillåts, vare sig inne i eller utanför fabriken och "stränga åtgärder" ska vidtas mot alla som förstör ägarens egendom.

### **FTUB – oberoende löntagarorganisation som tvingas verka underjordiskt**

Den oberoende Federation of Trade Unions-Burma (FTUB) har tvingats verka i hemlighet ända sedan den bildades år 1991. Den har strukturer både inne i landet och utanför. Den är talesman för över 1,5 miljoner utvandrade burmesiska arbetare i Thailand, men har också underjordiska fackföreningar i viktiga branscher inne i Burma och verkar i landets alla större städer. Den samlar in bevis för kränkningar av löntagarnas rättigheter och rätten att förhandla om kollektivavtal inom industrin liksom för tvångsarbete och skickar dessa till ILO och den internationella fackföreningsrörelsen. FTUB-medlemmar som ertappas under den verksamheten anklagas för förräderi och andra brott och har dömts till livstids fängelse och i några fall till döden. Regeringens propagandaapparat och diplomater går regelbundet till våldsamma angrepp på FTUB och kallar den ett landsförvisat terroristgäng. FFI har också anklagats för att hjälpa och uppmuntra FTUB att begå terrorhandlingar.

Den 28 augusti 2005 utfärdade SPDC:s inrikesminister kungörelse 3/2005 som officiellt förklarade "FTUB, dess medlemmar och andra närstående grupper och individer" som hot mot Burma och klassade de som olaglig enligt artikel 15.2 i lagen om olagliga föreningar.

### **FTUB anklagad för terrorism**

FTUB:s generalsekreterare Maung Maung tvingades lämna landet år 1988 när militären slog till, på grund av sin inblandning i den demokratiska fackföreningsrörelsen. Han står under ständig attack från SPDC som anklagar honom för att leda en terroristorganisation och vara inblandad i bombdåd, planerade mord och andra våldsaktiviteter. Under året nämndes han på framträdande plats i praktiskt taget alla SPDC:s PR-attacker på burmesiska demokratikämpar i exil. Representanter för arbetsmarknadsministeriet anklagade honom också för att lura ILO att vidta åtgärder mot Burma och svartmålad honom på möten som regeringskontrollerade organisationer genomförde över hela landet. Bland dem finns USDA, Myanmar Womens' Affairs Federation och krigsveteranernas organisation.

### **Sjömän förtrycks, även utomlands**

Sjömansförbundet Seafarers' Union of Burma (SUB), som bildats av och tillhör FTUB och nu även ITF, är likaså illegalt i Burma. SUB försöker skydda burmesiska sjömän som seglar i utländska fartyg, i regel under bekvämlighetsflagg (FOC). Sjömännen måste vanligen betala tre månadslöner i förskott till statskontrollerade eller privata agenter i Rangoon innan de får börja arbeta i utländska fartyg. Deras kontrakt måste också godkännas av den regimkontrollerade Seaman's Employment Control Division (SECD). För att få arbete måste de också åhöra föreläsningar där SECD-tjänstemän (inklusive direktören, Thauung Kyai) muntligen säger åt dem att hålla sig borta från SUB och ITF och kallar SUB en underjordisk organisation som bedriver illegal politisk verksamhet. När de väl är ombord är de förbjudna att klaga på sina

arbets- och bostadsvillkor som är ökänt dåliga i FOC-fartyg. SPDC och SECD har vidtagit åtgärder mot sjömän som begärt och fått stöd från SUB eller ITF. Bland åtgärderna finns fängelse, beslag av hemskickade löner, avstängning från tillstånd och svartlistning så att sjömännen inte kan få nytt arbete till sjöss. SPDC och SECD använder också MOSA-lagen för att avskräcka sjömän från att delta i SUB:s och ITF:s verksamhet.

### Fackliga ledare greps

Ledare för oberoende fackliga organisationer straffas med hårda fängelsestraff. FTUB:s styrelsemedlemmar U Myo Aung Thant och U Khin Kyaw greps i juni 1997 i huvudstaden Rangoon. Myo Aung Thant var medlem av All Burma Petro-Chemical Corporation Union som bildats år 1988. Han anklagades för högförräderi därför att han hade kontakter med FTUB och dömdes i en hemlig rättegång där han nekades advokat. Regeringens tidningar meddelade att han dömts till livstids fängelse. Hans hustru greps samtidigt och dömdes till tio års fängelse som medbrottsling. Hon släpptes i juli 2002 och har sedan lämnat landet.

I ett meddelande till ILO:s kommitté för föreningsfrihet den 28 januari 2005, hävdar emellertid SPDC nu att Myo Aung Thant fick tio års fängelse för högförräderi enligt artikel 122.1 i strafflagen, plus sju år för brott mot lagen om undantagstillstånd och ytterligare tre år för brott mot lagen om olagliga organisationer.

Myo Aung Thant sitter i Myitkyinafängelset i Kachin State, en avlägsen del av landet. Enligt hans familj hölls han under år 2005 i isolerad i en liten, fönsterlös cell.

Khin Kyaw tillhör Seafarers' Union of Burma. Han greps också år 1997 tillsammans med sin fru. Han hade gripits för facklig verksamhet redan år 1993 och torterats i häktet. Myndigheterna har aldrig talat om vad han anklagas för. FTUB fick tidigare information om att han dömts till 17 års fängelse och hölls i Thayarwaddy-fängelset i divisionen Pegu. SPDC har emellertid i brev daterat den 28 januari 2005 meddelat att "... det inte finns några uppgifter om att Khin Kyaw fängslats." Vid årets slut upptäcktes till sist att Khin Kyaw släpptes fri den 5 januari 2005. Omständigheterna kring detta har inte avslöjats men man tror att han bor i en stad strax utanför Rangoon.

Thet Naing, en annan underjordisk facklig ledare, släpptes ur Myitkyina-fängelset i november 2004 efter att ha avtjänat ett sjuårigt fängelsestraff. Ursprungligen greps han för politisk verksamhet år 1990 och släpptes år 1994. Han greps på nytt år 1998 för sin roll som ledare för en arbetarprotest på klädfabriken Yan Ze Kyang och torterades svårt av den militära underrättelsetjänsten och polisen under förhör i Pegu MI 3-lägre. Han lider fortfarande av nervskador från tortyren och senare misshandel i fängelset. Han har nu lämnat landet och anslutit sig till FTUB utomlands.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Under året konsoliderade den hårdföre generalen Than Shwe sin makt och omorganiserade regimen efter utrensningarna ur den militära underrättelsetjänsten som leddes av tidigare premiärministern general Khin Nyunt. En ILO-delegation på hög nivå besökte Burma i februari men fick inte träffa toppledarna i SPDC för att få ett klart löfte om att tvångsarbete skulle avskaffas. Av den anledningen avkortades besöket. USDA och andra juntakontrollerade massorganisationer smådade varje dag ILO muntligen och krävde att Burma skulle lämna organisationen. Under augusti och september fick ILO:s kontaktman i Rangoon 21 skriftliga dödshot. I början av november överraskade regimen grannländerna och det internationella samfundet när man meddelade att regeringen skulle flytta till en ny huvudstad, Pyinmana, som höll på att byggas i djungeln flera tiotals mil norr om Rangoon. I slutet av året övervägde SPDC att lämna ILO.

### Militärt ingripande i arbetslivskonflikt –strejken avbröts och ledare greps

En konflikt om bonus på det buddistiska nyåret och semesterlön på Myanmar Guston Molinel Co., en helt franskägd klädfabrik i industriområdet Hlaingthayar, utlöste en vild strejk bland 450 arbetare den 9 april. Lokala myndigheter kunde med stöd av representanter från Arbetsmarknadsministeriet bidra till en kompromisslösning samma dag. Den 17 april, när arbetarna återvände efter det buddistiska nyårsfirandet greps fyra av dem (Hlae Hlae Khaing, Zin Min Khing, Moe Thi och Mar Mar) av polis och fördes till Inseinfängelset i Rangoon.

Den högsta lokala tjänstemannen (ordföranden för Township Peace and Development Council) hävdade att de fyra hade brutit mot lagen genom sina åtgärder i samband med fabriken. Arbetarna vägrade acceptera myndigheternas förklaring och gick i strejk inne i fabriken den 18 april och krävde att deras fyra kamrater skulle släppas. Den 19 april kom polis och militär under ledning av major Tin San till fabriken som de förklarade stängd tills vidare. Arbetarna hotades med att de skulle gripas om de inte avbröt strejken. Till slut, klockan 18.30 på kvällen, anlände generalmajor Myint Swe, befälhavare över armén i Rangoon, till platsen med nio fängesetransportfordon och ställde ultimatum: antingen skulle alla arbetare lämna området omedelbart eller så skulle armén gripa dem. Arbetarna slutade genast strejken och lämnade fabriken. Den 2 maj släpptes de fyra gripna från fängelset.

### Ledare för Karen Agricultural Workers Union (KAWU) dödad

Saw Thoo Di, också känd som Saw Ther Paw, medlem av styrelsen för byn Kya-Inn i staten Karen, greps utanför sin by den 28 april av armésoldater från infanteribataljon 83. Soldaterna släpade honom tillbaka till hans hus och inför hans familj blev han förhörd och torterad med käppar och knivar för att avslöja sina kontakter med organisationer i Karen. Saw Thoo Di sade att han inte hade kontakt med sådana organisationer.

När förhöret var slut förde soldaterna bort honom och sköt honom.

### Granatkastare på 1 maj – armén skjuter granater mot högtidligheter

Den 30 april höll FTUB och Federation of Trade Unions – Kawthoolei (FTUK) på att förbereda firandet av 1 maj och arbetarnas rättigheter i byn Pha Pya, Kya Insek Kyi-området i staten Karen. Ceremonier hade arrangerats där de tre föregående åren. Deltagare bjöds in från staterna Karen och Mon. SPDC-militär fick kännedom om planerna och skickade dit den lätta infanteribataljonen nr 308 som urskilningslöst besköt byn med större och mindre raketdrivna granater i ett försök att döda organisatörerna och stoppa förberedelserna. Ingen dödades under beskjutningen men bataljonen invaderade sedan byn, grep 24 invånare och förde dem till sitt läger för förhör. De flesta släpptes inom några dagar, men tio män fick stanna kvar för att tvångsarbete som bärare åt armén. 1 maj-firandet flyttades till en näraliggande by och genomfördes som planerat.

### Nätverk av FTUB-organisatörer i Pegu greps och fängslades

I början av juni 2005 upptäckte SPDC ett underjordiskt nätverk av tio FTUB-organisatörer i Pegu-området (8 mil från Rangoon), som gav stöd och utbildning till arbetare och fungerade som informationskanal till FTUB-strukturer utomlands. Sju män och tre kvinnor greps; Win Myint (även känd som Kyaw Aung) som äger en tebutik, Hia Myint Than, advokat, Wai Lin, tillsynsman över en industrizon, major Win Myint, en 77-årig pensionerad militärofficer, Ye Myint, läderarbetare, Thein Lwin Oo, advokat, Aung Myint Thein, industriarbetare, Ma Aye Thin Khine, banktjänsteman och lärarna Aye Chan och Yin Kyi. Vid en presskonferens den 28 augusti hävdade SPDC-ledarna att organisatörerna hade använt satellittelefoner för att förmedla information inifrån Burma till FTUB som sedan skickade uppgifterna vidare till ILO och den internationella fackföreningsrörelsen.

FTUB-medlemmarna togs till det ökända förhørscentret Aung Tha Pay i Mayangone-distriktet i Rangoon där de utreddes och torterades av polis från specialenheten och byrån för speciella operationer (militär underrättelsetjänst) under juni och juli 2005. Den 29 juli flyttades de till Inseinfängelset och deras fall skickades till en specialdomstol som håller rättegång inne i fängelset. Under den hemliga rättegången vägrades de hjälp av advokat och vittnen utifrån och förhandlingarna uppfyllde inte internationella rättsliga normer. Alla befanns skyldiga och dömdes den 10 oktober. Wai Lin och Win Myint dömdes som ledare för nätverket till 25 respektive 18 års fängelse. De övriga fem männen och två av kvinnorna fick sju års fängelse var. Banktjänstemannen Ma Aye Thin Khine, slutligen, fick tre års fängelse.

### FTUB-organisatör Aung Myint Thein dör i fängelset

Den 3 november avled Aung Myint Thein i sin cell i Inseinfängelset under märkliga omständigheter. När han greps den 2 juli tillsammans med andra medlemmar av FTUB:s nätverk i Pegu var han vid god vigör och hälsa. Myndigheterna sade till familjen att han dog av dysenteri men vägrade överlämna kroppen till släktingarna för begravning, vilket gjorde det omöjligt att fastställa om han dog av dålig behandling, sjukdom eller annat. Fängelsepersonalen kremerade själva kroppen.

### Tre FTUB-aktivister som åtalats för högförräderi släppta ur fängelse

Tre FTUB-aktivister, Nai Min Ki, Aye Myint och Shwe Mahn, som dömdes till döden för högförräderi i november 2003 (se 2004 års rapport) släpptes fria år 2005. De ingick bland de många fångar som släpptes vid utrensningen av general Khin Nyuant och den militära underrättelseapparaten. Nai Min Kyi och Shwe Mahn bor fortfarande i Rangoon och bevakas av militärens byrå för specialoperationer. Aye Myint har skickats tillbaka till fängelset (se nedan).

Klagande blir brottslingar – SPDC och ILO:s övervakningsprocess av tvångsarbete I takt med att SPDC:s kontakter med ILO försämrats har medborgare och advokater som informerar ILO om myndigheternas användning av tvångsarbete och beslag av mark och egendom blivit måltavlor. Aye Myint, en advokat och FTUB-medlem som släpptes från fängelset under år 2005 (se högförräderifallet ovan) informerade ILO om klagomål från boende i byn Phanungdawthi om att deras mark beslagtogs av militären. Myndigheterna påstod att han lämnat felaktig information och ljugit i klagomålet och grep honom den 27 augusti. Han åtalades för brott mot artikel 5.e i den övergripande lagen om undantagsbestämmelser. Rättegången uppfyllde inte internationella normer och domen var bestämd på förhand. Den 31 oktober fann domstolen i området Daik-U i Pegu-divisionen honom skyldig och dömdes honom till sju års fängelse.

Ma Su Su Mwe, den samhällsaktivist som tog klagomålet om tvångsarbete till ILO (vilket sedan ledde till den första framgångsrika domen mot fyra lokala burmesiska tjänstemän för att de tillhandahållit tvångsarbetare) kastades också i fängelse; ett klart fall av vedergällning från de lokala myndigheterna. Tjänstemännen påstod att hon förolämpat och hotat dem när det var Su Su Nwe och andra bybor som hotats med våld och rivning av deras hus under rättegången mot de fyra tjänstemännen. Den 13 oktober sattes hon i fängelse på 20 månader, anklagad för att ha skadat lokala tjänstemäns rykte och uppfört sig kränkande.

## FIJI

FOLKMÄNGD: 854 000

HUVUDSTAD: Suva

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

I juli förklarades en större strejk bland hotellanställda olaglig av arbetsmarknadsministern och ledde till vedergällning från arbetsgivarna. I den privata sektorn struntade arbetsgivare regelbundet i order om att erkänna fackföreningarna och gick straffria. FTUC och dess medlemmar fortsatte att kräva reformer av arbetsmarknadslagstiftningen, men trots regeringens löften hade behandlingen vid årets slut fastnat i parlamentet.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfrihet

Enligt Fijis författning och fackföreningslagen har löntagarna rätt att bilda och ansluta sig till fackliga organisationer och förhandla kollektivt. Enligt fackföreningslagen krävs minst sju personer för att bilda en fackförening och alla fackföreningar måste registreras hos regeringen. Lagen gäller inte flottan, militären eller flygvapnet, polisen eller personal på fängelser. För statstjänstemän kan restriktioner införas för att skydda landets säkerhet, den allmänna säkerheten, ordningen, moralen och hälsan.

Arbetsgivare måste erkänna en facklig organisation som part i kollektiva förhandlingar om mer än hälften av de anställda tillhör den och bör även erkänna minoritetsorganisationer, men gör vanligen ingendera. Registrerade fackföreningar kan inte hävda några rättigheter. Deras enda utväg är att försöka få 50 procentigt medlemskap och sedan gå till Arbetsmarknadsministeriet eller, i sista hand, till domstolarna för att få ändring på detta.

Den permanenta arbetslivssekreteraren har befogenhet att besluta om registrering, suspendering eller upphävande av fackföreningar efter samråd med den rådgivande kommitté som tillsätts av Arbetsmarknadsministeriet. Den rådgivande kommittén har fyra medlemmar; en från en arbetsgivarorganisation, en från en facklig organisation och två "oberoende". Fackliga utgifter kontrolleras noga och deras registrering kan suspenderas eller dras in om de inte lämnar in årsredovisningar till ministeriet.

Regeringen bibehöll också restriktioner för val av fackliga generalsekreterare som innebär att personer som sitter på de posterna måste arbeta (eller ha arbetat) inom den bransch eller sektor som organisationen är direkt knuten till.

#### Strejkrätt

Strejkrätt gäller för alla frågor utom sådana som rör fackligt erkännande. Enligt fackföreningslagen måste fackliga organisationer 21 dagar i förväg underrätta den fackliga registratören (som lyder under arbetsmarknadsministern) om att en omröstning om strejk ska genomföras. Strejken tillåts om mer än 50 procent av de betalande medlemmarna röstar för den. Detta gäller alla fackliga organisationer, också dem som organiserar anställda i oundgänglig verksamhet. När det gäller sådan verksamhet föreskriver emellertid lagen om arbetslivskonflikter ytterligare 28 dagars varsel och organisationerna måste lämna uppgifter om datum, tid och plats för strejken samt en förteckning över deltagarna till Arbetsmarknadsministeriet. Listan på oundgänglig verksamhet är fortfarande mycket mer omfattande än vad som tillåts i ILO:s konvention 87, trots ILO:s rekommendationer till regeringen om att ändra den.

#### Ministermakt

Arbetsmarknadsministern kan olagligförklara en pågående eller planerad strejk. Om han/hon gör det, överlämnas konflikten till en ständigt skiljedomare och de anställda måste återuppta arbetet. Fackligt aktiva kan dömas för brott om de fortsätter strejken.

#### Inget skydd i lagstiftningen

Det finns inga regler som säger att anställda som sparkats för att de bedrivit facklig verksamhet har rätt att få tillbaka jobben och heller inga som förbjuder arbetsgivarna att anlita strejkbrytare.

#### Ändring av arbetsmarknadslagstiftningen – lagförslag under behandling

Regeringen håller för närvarande på att se över alla arbetsmarknadslagstiftning. Centralorganisationen Fiji Trades Union Congress (FTUC) har med ILO:s hjälp lämnat in omfattande förslag till ändringar och följt upp dem med vittnesmål i offentliga utfrågningar även i parlamentet och andra forum. Enligt FTUC uppfyller lagförslaget som regeringen lagt fram inte de viktigaste föreskrifterna i ILO:s åtta grundläggande konventioner, i synnerhet inte i fråga om strejkrätten. Andra viktiga frågor som väckts av FTUC rör vilka som omfattas av arbetsmarknadslagen, definitionen av oundgänglig verksamhet, avkriminalisering av löntagares kränkningar enligt arbetsmarknadslagen och regeringstjänstemäns onödiga ingripanden i fackliga organisationers interna angelägenheter. Vid årets slut granskades det reviderade förslaget fortfarande av parlamentets kommitté för ekonomiska tjänster och regeringen lovade att det skulle behandlas formellt under år 2006.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Trots att Fijis författning ger föreningsrätt, rätt till kollektiva förhandlingar, rättvisa metoder i arbetslivet och human behandling, gör ministern inte mycket för att upprätthålla dessa rättigheter.

Långsam och överdrivet byråkratisk registrering av organisationer på Arbetsmarknadsministeriet FTUC klagade över att eftersom lagen inte anger någon tidsgräns för registratörens handläggning av ansökningar om registrering eller sammanslagningar av fackliga organisationer på Arbetsmarknadsministeriet blir registreringsprocessen mycket långdragen. FTUC tillägger att registreringen i vissa fall har tagit över ett år.

### Antifackliga arbetsgivare

Många arbetsgivare har vägrat erkänna fackföreningar. Polisen hjälper ibland arbetsgivarna att bekämpa fackföreningar, exempelvis genom att hindra fackliga representanter från att komma in på företagens områden. Polisen har också använts mycket effektivt för att skrämja arbetare under strejker och allvarliga konflikter. Arbetsmarknadsministern och direktören för allmänna åklagarämbetet kallar ofta in polisen för att snabbt slå till mot strejkande men gör föga för att hjälpa dem när arbetsgivarna olagligen tillgriper lockout.

Varje år rapporteras mängder av övergrepp mot arbetare som vill gå med i en fackförening. Sysselsättningslagens paragraf 59 slår fast att arbetsgivare som kränker en anställd eller kräver att någon inte ska tillhöra en fackförening för att anställda honom/henne agerar brottsligt. Hittills har inte en enda arbetsgivare åtalats.

### Inga åtgärder vidtas för att förhindra facklig diskriminering

Arbetsmarknadsministeriet ger inget effektivt skydd för arbetare mot facklig diskriminering. Dessutom kan arbetsgivarna sparka dem, och gör det, eftersom det inte finns några lagar som skyddar dem som organiserar fackföreningar på arbetsplatserna.

Skiljedomstolen och andra domstolar anser vanligen att återanställning inte är aktuell som gottgörelse när arbetsgivare lägger sig i facklig verksamhet utan framhåller i stället att arbetsgivarna förlorar förtroendet och tilliten till den anställda.

Arbetsmarknadsministeriets svaga reaktion på facklig diskriminering och kränkningar av anställdas rättigheter blev än en gång uppenbar med anledning av det oproportionellt höga antalet arbetslivsrelaterade ärenden som lämnades in till Fijis kommission för mänskliga rättigheter. Under de första sex månaderna år 2005 gällde 19 av alla anmälda ärenden (i realiteten vart femte) kränkningar av artikel 33 i författningen, som rör rättigheter i arbetslivet. År 2004 var sådana fall den andra största gruppen av klagomål som kommissionen tog emot.

### Ingen opartisk medling

Den permanenta skiljedomarens opartiskhet har ifrågasatts. Han/hon utses av Fijis president efter samråd med arbetsmarknadsministern. Även om skiljedomaren inte är statstjänsteman ligger kontoret i ministeriet, personalen är anställd av ministeriet och skiljedomaren har ingen egen budget.

### Strejkrätt urholkad

Regeringen olagligförklarar konsekvent alla strejker även om arbetarna följt föreskrifterna om varsel och får stöd i slutna omröstningar. Flera sådana fall rapporterades under år 2005 (se nedan). Året dessförinnan hade fackföreningsmedlemmar åtalats i brottmålsdomstolar för att ha deltagit i strejker som förklarats olagliga.

### Inget samråd med fackliga organisationer om representation

År 1992 erkände regeringen FTUC som den mest representativa löntagarorganisationen. Som en följd av det hämtade arbetsmarknadsministern ledamöter till styrelserna för de olika nationella institutionerna bland fackliga ledare som nominerats av FTUC. Sedan 2001 har ministern dock på egen hand avgjort vilka som utses som fackliga representanter i olika styrelser och kommittéer. Samma procedur används dock inte när det gäller representanter från arbetsgivarorganisationen.

### Fackföreningar förtrycks i frizonerna

Även om frizonerna borde falla under samma lagstiftning som landet i övrigt, utsätts anställda där i verkligheten för olagliga metoder och trakasserier och hotas med att de ska förlora sina arbeten om de försöker organisera sig. FTUC hade utomordentligt stora svårigheter att slutföra kollektivavtalsförhandlingar i frizonerna.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

I juni presenterade regeringen ett lagförslag med den vilseledande rubriken "försoningslagen" för amnesti åt fängslade kuppmakare som tog premiärministern fången år 2000. Detta skedde trots att många på Fiji, bland dem FTUC, protesterade.

### Nationell hotellarbetarstrejk olagligförklarad av regeringen

I juli förklarade arbetsmarknadsministern att strejken som utlysts av det nationella förbundet National Union of Hospitality, Catering and Tourism Industries' Employees (NUHCTIE) var olaglig. Strejken bröt ut då Fiji Hotel and Tourism Association inte förhandlat i god tro



sedan år 2004. Arbetsgivarna utfärdade både varningar och brev om avstängning till fackföreningsmedlemmar som deltog i strejken. Ministern drog också på egen hand in förbundets rätt att ta in medlemsavgifter via löneavdrag. En kallelse från förbundet till en andra strejk i december ledde till en överenskommelse med arbetsgivarföreningen som löste alla aktuella frågor och återinförde rätten till löneavdrag för medlemsavgifterna.

### Fler strejker olagligförklarade och lönerna sänks för strejkande sjuksköterskor

I januari 2005 olagligförklarades strejken bland anställda på Holiday Inn. I augusti hotades strejkande sjuksköterskor från sköterskeförbundet Fiji Nurse Association med böter och fängelse av Arbetsmarknadsministern. Sedan de vunnit strejken och fått ett avtal utsattes de av regeringen för polisutredning och lönesänkningar för sina åtgärder. Redan innan Fiji Electricity Workers Association gått i strejk i september drabbades organisationen av ministerns order som olagligförklarade strejken.

Förnyad facklig diskriminering på Pacific Fishing Company (PAFCO)

PAFCO:s ledning och fackföreningen på företaget slöt ett avtal om anställningskontrakten och villkor i september 2003 efter en åtta veckor strejk och de anställda firade sin seger. Fackföreningen meddelar emellertid nu att ledningen inte tillämpat de viktigaste delarna av avtalet och har degraderat medlemmar som var arbetsledare och deltog i 2003 års strejk. År 2005 bedrevs en facklig diskrimineringskampanj som också omfattade hotelser, avstängningar och ytterligare degraderingar samt fortsatt vägran att ta tillbaka 64 fackföreningsmedlemmar som sparkades under strejken. Flera klagomål har lämnats in till Arbetsmarknadsministeriet och Fijis kommission för mänskliga rättigheter, men utan resultat.

### Fortsatta kränkningar av rättigheter på Turtle Island

Tvisten på lyxiga Turtle Island är fortfarande inte löst, eftersom ägaren av fritidsanläggningen vägrar att erkänna NUHCTIE trots bindande beslut om erkännande. I juni 2004 fattade ILO beslut om ett klagomål som lämnats in av NUHCTIE och IUL och krävde att regeringen skulle se till att beslutet om verkställande skulle respekteras och garantera skydd mot inblandning. ILO uppmanade också regeringen att vidta alla nödvändiga åtgärder för att "utreda och stoppa alla antifackliga åtgärder och ingripanden".

## FILIPPINERNA

FOLKMÄNGD: 82,8 milj.

HUVUDSTAD: Manila

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Fackliga ledare och medlemmar drabbades av våld som inte bestraffades och flera framstående ledare mördades av okända angripare under året. Regeringen gjorde föga för att få till stånd grundliga och opartiska utredningar av våldet mot fackföreningsfolk och polis som var inblandad i beskjutningen av arbetarna på Luisita Hacienda åtalades inte.

### LAGSTIFTNINGEN

Enligt lag har filippinska löntagare, även offentliganställda (utom militär och polis) rätt att bilda och ansluta sig till fackliga organisationer.

#### Hinder för facklig verksamhet

En fackförening måste representera minst 20 procent av de anställda i en given kollektivavtalsenhet för att bli registrerad. Lagen kräver också att organisationerna ska lämna in handlingar för registrering vilket facken anser är onödiga och tidsödande. Vidare säger organisationerna att de då riskerar att utsätta sina ledare för arbetsgivares vedergällning i ett kritiskt skede i organisationsbildningen. År 2003 lyckades facken få bort restriktionerna, men år 2004 återinförde regeringen dem i tillämpningsföreskrifterna för arbetsmarknadslagstiftningen. Facken har upprepade gånger överklagat hos myndigheterna för att restriktionerna ska dras tillbaka eller upphävas.

Innan en federation eller en centralorganisation kan bildas måste medlemsorganisationerna ha registrerat minst tio kollektivavtal. Fackliga ledare måste vara anställda på samma företag som löntagarna de representerar. Utländska medborgare får varken bilda eller ansluta sig till en fackförening såvida det inte finns ett ömsesidigt avtal mellan deras hemländer och den filippinska regeringen.

#### Besvärliga förseningar i registreringen av nya fackföreningar och kollektivavtal ska avskaffas

I september 2005 ändrade Arbetsmarknads- och sysselsättningsministeriet (DOLE) tillämpningsföreskrifterna för arbetsmarknadslagarna. Tiden för regeringsåtgärder av exempelvis registrering av kollektivavtal, handläggning av ansökningar om fackföreningsregistrering eller en ansökan från en befintlig organisation om ändring av namn, medlemskap eller sammanslagning kortades till en dag.

#### Strejkrätt

Lagstiftningen i landet erkänner strejkrätten. För att få tillstånd till en strejk måste en organisation varsla den i förväg, iaktta en obligatorisk nedkylningsperiod och få stöd av minst hälften plus en av medlemmarna. Alla möjligheter till förlikning måste ha prövats. Om arbetsmark-

nads- och sysselsättningsministern anser att det företag som strejken gäller är "oumbärligt för landets intressen" kan han/hon föreskriva obligatorisk medling och tvinga de anställda tillbaka till arbetet. Enligt en särskild förordning har ministern också makt att ge polis och militär i uppdrag att verkställa en order om återgång i arbete. De fackliga organisationer har konsekvent hävdade att makten att utnyttja jurisdiktion måste begränsas till oumbärlig verksamhet enligt ILO:s definition och säger att ministeriet borde utfärda en förordning som tydligt anger vilka företag som är viktiga och oundgängliga för landets intressen.

### Höga böter kan utdömas för strejk

Lagen föreskriver höga böter för medverkan i en illegal strejk. Fackliga ledare kan dömas till fängelse i upp till tre år. Alla som organiserar eller leder ett "möte för att sprida propaganda mot regeringen" kan dömas till livstids fängelse eller dödsstraff. Strejkvakt under en strejk klassas som "möte".

### Arbetsinspektion ställs åt sidan till förmån för frivillig tillämpning

En förordning som promulgerades år 2004 (Labour Standards Enforcement Framework) innebär i grund och botten att principen om statlig inspektion av arbetsplatser med över 200 anställda överges. I stället för en formell arbetsinspektion kräver förordningen självreglering av arbetslivsnormerna i stora företag och där det finns fackföreningar som har registrerat ett kollektivavtal. Den inspektionen ska ske minst en gång om året, och genomförs enligt en checklista regeringen utfärdade av kommittéer sammansatta på oklara grunder av arbetsgivarrepresentanter och anställda. Efter inspektionen måste den ifyllda checklistan postas till DOLE för bedömning av tjänstemän på det regionala DOLE-kontoret. Stickprovskontroller av fabriker kan tillåtas, men krävs inte. För arbetsplatser med 10-199 anställda kommer normal inspektion att fortsätta. Förordningen anger att arbetsplatser med färre än tio anställda och sådana som registrerats som mikroföretag, eller som BMBE-företag på bynivå ska få tillgång till rådgivning. De fackliga organisationerna har hävdade att kontroller måste göras på stora företag för att motverka kränkningar av grundläggande fackliga föreskrifter eftersom stora företag är lika skyldiga till sådana som de mindre.

### Offentliganställda

Trots att det finns många fackliga organisationer i offentlig sektor, är föreningsrätten fortfarande begränsad och strejker förbjudna. Offentliganställda har också begränsad förhandlingsrätt. Regeringens rationaliseringsprogram som sägs syfta till att strömlinjeforma överflödiga kontor och poster och omstrukturera bemanningen är ett ytterligare problem för offentliganställda.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Även om Filippinerna på en del håll betraktas som Asiens mest demokratiska land respekteras de mänskliga rättigheterna dåligt. Det har kommit rapporter om att försvarare av mänskliga rättigheter, journalister, ledare för ursprungsbefolkning och till och med barn har avrättats. Respekten för fackliga rättigheter är lika dålig.

### Arbetsgivarna tillämpar begränsningar

Arbetsgivare kan överklaga en fackförenings rätt till registrering och gör det också. Det är ett stort hinder för facklig organisering eftersom överklagandeprocessen kan ta mycket lång tid.

Under år 2005 var det vanligt att arbetsgivare stämde fackliga ledare och aktiva i såväl civil- som brottmål. Det innebar exempelvis anklagelser för stöld av företagstillgångar, förfalskning av fackliga registreringshandlingar, förfalskade fackliga dokument och förtal när anställda reste krav på företagen. Vanliga metoder för att hindra bildande av fackföreningar var till exempel fysisk isolering av ledare och aktiva, fysiska hinder för omröstning om fackföreningar trots att det fanns lagliga beslut och tjänstemän från DOLE närvarande, samt omedelbara av domstol utfärdade tillfälliga förbud (temporary restraining orders, TRO) enligt vilka företaget skulle skadas om anställda fick avgöra frågan om fackförening genom omröstning. Arbetsgivarna utnyttjade arbetsmarknadslagstiftningens föreskrifter om att arbetarägda kooperativ inte får bilda eller gå med i fackliga organisationer och främjade partsgemensamma råd och fiktiva arbetarkooperativ som alternativ till fackföreningar. Arbetsgivarna använde sig också av intern e-post och kommunikationssystem, flygblad och t-shirts för att uppmana anställda att inte stödja facket.

Ingripanden av högre instanser (Högsta domstolen och appellationsdomstol) i arbetsmarknadsmål (t.ex. i ärenden om utfärdande av TRO mot val om fackförening, val av fackliga funktionärer och annat) var ytterligare hinder som användes för att hindra arbetare från att använda föreningsfrihet och konfliktlösning.

### Strejkrätten undergrävs

Såväl arbetsgivare som regeringen utnyttjar lagstiftningens begränsningar för att hindra anställda från att strejka. Kravet på varsel till Arbetsmarknadsministeriet ger arbetsgivarna många tillfällen att splittra de anställda inbördes och, i de flesta fall, vidta motåtgärder. Om löntågarna ändå fortsätter mana till strejk, kan arbetsgivaren begära att den nationella arbetslivskommissionen (National Commission on Labour Relations) utfärdar ett föreläggande mot strejken. I stället för att vara opartisk brukar regeringen ingripa i konflikter på arbetsgiversidan.

Arbetsmarknadsministern har tagit jurisdiktion över en rad ärenden som helt klart inte omfattas av kriteriet "företag som är oumbärliga för landets intressen". Detta strider mot ILO:s definition som tillåter regeringsingripande när det är "viktigt och oundgängligt för landets intressen".

## Frizoner

År 2005 fanns det 109 frizoner och cirka 1 094 företag bedrev verksamhet i dem. Zonerna är ökända för låga löner, extremt långa arbetstider, halsbrytande produktionstakt och hårt förtryck. Övertid är regel och fabriksgrindarna hålls ofta låsta för att hindra anställda från att lämna fabriken innan de uppfyllt sina kvoter.

Den fackliga verksamheten motarbetas kraftigt i frizonerna. Tjänstemännen som styr zonerna försöka hindra organisering genom en politik för "frihet från fackföreningar och strejker" och hävdar att de har rätt att genomföra egna arbetsinspektioner. Det har förekommit många fall där anställda som bildat eller anslutit sig till en fackförening, eller deltagit i facklig verksamhet, har blivit avskedade. Arbetsgivarna har vägrat att erkänna fackföreningar och förhandla, eller så har de bildat sina egna "favoritfackföreningar". DOLE har inte kunnat eller velat upprätthålla arbetsmarknadslagarna i frizonerna.

Åren 2004 och 2005 förekom många fall där företagen lades ner så snart fackföreningar bildats eller när fackföreningen presenterade krav för kollektiva förhandlingar för företaget. Nedläggningarna var utan tvivel ett försök att hindra facklig organisering och kollektiva förhandlingar eftersom samma företag i många fall sedan öppnades under ett nytt namn, men med samma ägare.

Trots begränsningarna har centralorganisationen Trade Union Congress of the Philippines (TUCP) intensifierat försöken att organisera anställda i frizonerna och har rapporterat avsevärda framsteg med nya fackföreningar i flera fall.

## Arbetslöshet och underentreprenader

Arbetslösheten, som år 2005 uppskattades till 7,4 procent (enligt en ny definition) och den utbredda användningen av kontraktanställningar hindrar facklig organisering. Även om regeringen lovat skapa 10 miljoner arbetstillfällen, har de flesta nya jobben hittills varit lågt betalda och deltid eller tillfälligt arbete. Undersysselsättningen är ett allvarligt problem. Andelen undersysselsatta ligger på 19,9 procent – nära tre gånger arbetslöshetsciffran. Det visar tydligt de låga lönerna och den låga kvaliteten på de arbetstillfällen som skapas.

Regeringens mål och sysselsättningspolitik, så som den definieras i landets utvecklingsplan för medellång sikt (MTDP), erkänner flexibla arbetsförhållanden (utläggning på underleverantörer, "flexijobb" och "flexilöner") som central strategi vilket leder till att företagen i hög utsträckning använder sig av underleverantörer. Detta påverkar de fackliga organisationernas förmåga att förhandla fram goda avtal.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Politisk oro och rädsla plågade landet och ökade i juli. Stora protester riktade sig mot president Gloria Macapagal-Arroyo och hennes regering på grund av starka anklagelser om att hon personligen deltagit i manipuleringen av 2004 års val då hon än en gång fick makten. Kongressutredningar gjordes, men ett försök att ställa henne inför riksrett misslyckades i september. Presidenten skyllde sina svårigheter på en blandning av politiska motståndare, kommunister och militära kuppmakare och följden blev ett nedslag mot dem som ifrågasatte status quo på gräsrotsnivå.

### Fyra fackföreningsledare mördade

Den 22 september 2005 sköts Diosdado Fortuna, ordförande för förbundet Filipino Employees' in the Drug Food and Allied Industries (UFE-DFA-KMU) till döds av två oidentifierade män (som sedan snabbt körde därifrån på motorcykel) när han var på väg hem från en strejkvakt. Han hade lett strejkande arbetare på Nestle Philippines, ett schweiziskt företag för livsmedel och drycker. Efter mordet sade den fackliga federationen Kilusang Mayo Union (KMU) att man trodde att mordet på Fortuna hade politiska motiv. KMU hävdade att Fortuna hade bevakats och upprepade gånger trakasserats båda av ligister som uppgavs vara hyrda av den lokala Nestle-ledningen och militären ända sedan strejken som startade på Nestles fabrik i Cabuyao. När mordet skedde var Fortuna också ordförande för KMU:s Solidarity of Workers i södra Luzon och för den lokala Tagalog-avdelningen i Anak-Pawis (arbetande massor, KMU:s lagligen registrerade partilisteorganisation). Han var dessutom styrelseledamot för södra Tagalog i Bagaong Alyansang Makabayan (Bayan eller Nya patriotiska alliansen).

Den 30 september knivhöggs Victoria Ramonte till döds av en man som delade hennes rickshaw när hon lämnade sin skola och skulle åka till ett lokalt bostadsprojekt. Hon var ordförande för Andres Soriano College Employees' Union och regional viceordförande för KMU:s Caraga-avdelning i Mindanao.

Den 25 oktober 2005 blev Ricardo Ramos, ordförande för sockerarbetarförbundet CATLU (Central Azucarera de Tarlac Labour Union) skjuten till döds av två oidentifierade män vid sin bostad i Tarlac, centrala Luzon. CATLU hade firat ett avtal med sockerbruksledningen från Hacienda Luisita Inc., där de anställda fick utbetalning av eftersläpande löner. Organisationen skyllde mordet på brukets ledning som är i händerna på Aquino-Cojuangco-klanen och hävdade att lokala soldater tryckte av. Polisen utredde mordet och anklagade två soldater för det i mitten av november. En lokal fackföreningsordförande för en transportgrupp med nära band till KMU och Bayan Muna sköts till döds den 26 oktober.

### Rapporter om kraftig ökning av antifackligt våld

Center for Trade Union and Human Rights (CTUHR), en religiös frivilligorganisation som ägnar sig åt arbetslivsfrågor, upptäckte i sina fältstudier att 31 "fackliga ledare, fackliga och partilisteorganisatörer och anhängare" dödades under år 2005. CTUHR identifierade National Federation of Sugar Workers (NFSW) och PISTON-transportgrupp som de som drabbats hårdast. CTUHR meddelade också en kraftig ökning av antifackligt våld – 226 fall under år 2005, en ökning med 86 procent jämfört med år 2004. Där ingick mord och mordförsök, överfall på och utanför strejkvakter, hotelser och trakasserier och stämningar i brottmål mot fackligt aktiva och advokater.

KMU och allierade politiska organisationer (Bayan Muna och Anak-Pawis) genomförde en rad protestaktioner för att påtala morderna på sina ledare och aktiva. Under tiden har president Arroyo givit order om en utredning av morderna på de fackliga ledarna Fortuna och Ramos och andra vänsterledare i centrala Luzon och på andra håll i landet.

Trots såväl nationella som internationella krav från fackföreningar, MR-grupper och ledande organisationer som Amnesty International har regeringen i de flesta fall fortfarande inte genomfört några ”omedelbara, grundliga, opartiska och effektiva utredningar”.

### **Hacienda Luisita – inga gripna för arbetares död, fackliga ledare avskedade**

En undersökning av morderna på sju demonstranter på plantagen och sockerbruket Hacienda Luisita i november 2004, utförd av den statliga utredningsbyrån, rekommenderade åtal mot officerare i Filippinernas rikspolis (PNP). Två polischefer avskedades kort efter händelsen men i slutet av år 2005 hade ingen gripits. Arbetarna dödades när polisen och armén ingrep med tårgas och vattenkanoner för att bryta upp en proteststrejk. Offren dog av skottsår. PNP:s egen utredning, som släpptes i december, var en skönmålning. PNP fann inga skyldiga polismän, sade att polisen visat maximal tolerans och skylldet på oidentifierade kommunistiska provokatörer.

I januari 2005 gav DOLE ledningen order att betala de anställda eftersläpande löner och justera lönerna för det fjärde och femte året i kollektivavtalet. Företaget, Central Azucarera de Tarlac (CAT), beordrades också att omedelbart betala varje anställd som omfattades av beslutet en engångssumma på 12,500 pesos (240 US-dollar). Ministern fann att strejken som CATLU genomfört var olaglig. Följden blev att alla förtroendevalda som deltagit i strejken utom en (som gått tillbaka till arbetet den 14 november) förlorade sin anställning. CATLU-medlemmar som deltog i strejken och fortfarande gick strejkvakt beordrades återgå i arbete och företaget beordrades ta tillbaka dem utan vedergällning. DOLE fann att strejken var olaglig därför att CATLU visserligen aviserat den men inte uppfyllde de andra kraven. Ingen medlemsmötning hölls och DOLE underrättades inte om resultat av en sådan minst sju dagar innan strejken skulle starta.

Dole ansåg att fackföreningsmedlemmar som deltog i strejken och inte åtydde den tidigare ordern om att gå tillbaka till arbetet ändå inte ha förlorat sin status som anställda därför att ”det tycks som om medlemmarna ... lurades tro att deras strejkrätt var obegränsad och att deras vägran att gå tillbaka till arbetet inte var olaglig, eller åtminstone inte skulle få några allvarliga följder”. DOLE-beslutet i CATLU-konflikten bekräftades av appellationsdomstolen i augusti 2005. Fallet med ULWU (United Luisita Workers' Union) var fortfarande inte avgjort vid årets slut. NLRC fortsätter att behandla ärendet. I oktober mördades CATLU:s ordförande (se ovan).

### **Små förändringar 2005 – Toyota vägrar fortfarande erkänna fackförening**

Toyota Motor Philippines Corporation (TMPC) fortsatte att strunta i ett beslut från Högsta domstolen om att erkänna och börja förhandla med TMPC Workers' Association (TMPCWA). Företaget framhärjade också i sin vägran att återta de 227 arbetare som sparkats år 2001 för att ha deltagit i en fredlig protest mot att företaget vägrat erkänna fackföreningen. Regeringen verkställde inte ILO:s rekommendation om att ändra lagstiftningen och tillåta ”en rättvis, oberoende och snabb registreringsprocess” och ”göra allt för att garantera att TMPCWA och TMPC förhandlar i god tro för att sluta kollektivavtal”.

Medan TMPCWA:s kampanj för erkännande pågick organiserades en ny fackförening – TMPCLO (Toyota Motor Philippines Labour Organisation) – och den lämnade omedelbart in en ansökan om val för erkännande. DOLE beviljade detta den 30 juni 2005 och i december utfärdade DOLE:s sekreterare en order om att val skulle hållas den 16 februari 2006. Dessa val hölls på grund av Toyotas omedgörlighet har inneburit att TMPCWA inte kunnat sluta avtal på fem år och därför att företaget i stället låter en annan organisation försöka få rätt att bli avtalslutande part.

ILO bekräftade i ett uttalande i november 2005 sina tidigare rekommendationer.

### **Systematisk facklig diskriminering och avskedanden på Easy Group**

Den taiwanesiska företagsgruppen Easy Group ägnade sig åt att systematiskt bekämpa fackföreningar på sina tre klädfabriker – Easy Fashion, Kasumi Apparel och Allen Garments – i zonen Bataan. En omfattande utredning gjord av Workers Rights' Consortium (WRC) avslöjade en rad olagliga metoder. Anställda hotades systematiskt med avsked om de gick med i Easy Fashion Workers Union (EFWU-ALU-TUCP). Fackliga anhängare tvingades till obetald ledighet och fackföreningsmedlemmar avskedades i mängder. Till slut, när ledningen insåg att den inte kunde stoppa fackföreningen på Easy Fashion, stängde den fabriken och sade upp alla anställda. Den öppnade sedan på nytt under samma ledning som Allen Garments 2, där ingen fackförening tilläts.

Engagemang från WRC och kunder som köpte universitetskläder från fabriken ledde till krav på att Easy Fashion skulle erkänna fackföreningen, återta de 105 arbetare som tvingats säga upp sig eller sparkats och gå med på att följa arbetsmarknadslagen. Ledningen för Easy Group gick med på dessa grundläggande krav i samtal mellan de många intressenterna i juni 2005. Sedan svek företaget sina löften när det ombads lämna en tidplan för genomförande av avtalet.

Facket på en plastfabrik slås sönder

Den 22 mars skulle den lokala fackföreningen på Mariroku Philippines Inc. (MPI), en japansk leverantör av plastformar till Honda och Toyota Motors Philippines, genomföra omröstning om fackföreningen. I stället fick man ett tillfälligt domstolsföreläggande mot omröstningen från appellationsdomstolen. DOLE:s tjänstemän beordrades att stoppa all verksamhet för omröstningen och fackföreningen avkrävdes en kommentar i frågan. Den vidhöll att omröstningen skulle genomföras och att order från medlaren/skiljedomaren som enligt lag har jurisdiktion i ärendet skulle verkställas. Detta avisades. Fackföreningen lämnade in en begäran om omprövning till appellationsdomstolen. Arbetsgivaren tog emellertid tillfället i akt för att slå sönder fackföreningen. Kassören sades upp och en annan styrelsemedlem som var gravid i sjätte månaden avskedades också. Klagomål lämnades omedelbart in till NLRC och under en av de utfrågningar som sedan följde lämnade en personalchef på företaget in ett intyg som bekräftade att han hyrts in av företaget för att slå sönder facket och att uppsägningen

av de två var olaglig och hade gjorts på grund av deras fackliga engagemang. Ärendet ligger fortfarande hos NLRC.

### Falsa anklagelser och avskedande av fackföreningsordförande på Tie One Subic Electric

Några dagar innan en omröstning om fackföreningen skulle hållas, stämde Tie One Subic Electric ordföranden för bedrägeri, för att misskreditera och sparka honom. Detta var kulmen på en antifacklig kampanj med trakasserier, strafföflyttningar och isolering av fackliga ledare och aktiva. TUCP noterade att ledningen tvingade 13 fackföreningsmedlemmar att gå ur organisationen när målet väcktes och påstod att det förekommit bedrägeri. Detta fick DOLE att ställa in omröstningen två dagar innan den skulle hållas. Vid årets slut försökte ledningen få fackföreningens registrering upphävd och organisationen hade svårt att hitta nya ledare för att fortsätta kampen.

### Dödshot och stämning för förtal för att hindra fackförening

På Intel Philippines, en amerikansk tillverkare av mikroprocessorer och integrerade kretsar åt Pentium som driver en fabrik i Cavitezonen, hotades fackföreningsordföranden till livet i SMS-meddelanden till hans mobiltelefon. Han trodde också att han bevakades därför att en okänd bil regelbundet fanns i närheten av hans bostad. I november lämnade han in en formell rapport om sina farhågor till den lokala polisen.

På fabriken trakasserades han ständigt. Ett administrativt mål startades mot honom; han påstods ha använt företagets dator för fackliga ändamål. Ordföranden och tre andra förtroendevalda anklagades sedan för förtal. De skulle ha framställt och spridit felaktig information om företaget, dess politik och metoder. De fackliga ledarna förnekade anklagelserna och hävdade att de inte hade tillgång till den information som fanns i dokumenten. Ett formellt klagomål har lämnats in mot Intel för inblandning i fackliga angelägenheter och behandlades av DOLE vid årets slut.

## HONG KONG (SAR, KINA)

FOLKMÄNGD: 6,9 milj.

HUVUDSTAD: --

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: --

Arbetare får bilda fackföreningar men kollektiva förhandlingar erkänns fortfarande inte i lag och det är inte mycket de anställda kan göra för att skydda sina rättigheter i praktiken. Lagen kommer troligen inte att ändras innan verklig, parlamentarisk demokrati införs, men det kräver allmän folkomröstning. Krav på en sådan avisades än en gång år 2005. Två fall av avskedanden av fackligt förtroendevalda på grund av deras fackliga verksamhet inträffade, och i ett annat drabbades personen i fråga av disciplinära åtgärder.

### LAGSTIFTNINGEN

Även om den grundläggande lagen, som är Hong Kongs grundlag, innehåller bestämmelser som garanterar föreningsfrihet, rätt att organisera fackföreningar och strejka, har ännu inga kompletterande lagar införts för att dessa viktiga rättigheter ska kunna användas i praktiken.

Förordningen om anställning och relationer i arbetslivet (Employment and Labour Relations Ordinance, ELRO) infördes år 1997 för att upphäva de lagar som stiftades omedelbart före Hong Kongs återförening med Kina, vilka i sin tur syftade till att omsätta ILO-s grundläggande konventioner i praktiken. Förordningen upphävde rätten till kollektiva förhandlingar men behöll löntagarnas rätt att bilda fackliga organisationer. För att göra det måste två krav uppfyllas. Det krävs minst sju medlemmar när organisationen startas och den måste registreras enligt fackföreningsförordningen (Trade Union's Ordinance). Anställningsförordningen (Employment Ordinance) innehåller bestämmelser som skyddar anställda mot diskriminering på grund av facklig verksamhet, men andra grundläggande fackliga rättigheter finns inte.

#### Inget skydd för strejkande

Om en anställd avskedas för strejk har han/hon rätt att stämna arbetsgivaren och kräva ersättning. Det finns ännu ingen lagstadgad rätt till återanställning, ens om en anställd bedöms ha avskedats olagligt för medverkan i en strejk eller på grund av diskriminering av facket.

Enligt förordningen om den allmänna ordningen (Public Order Ordinance) måste ett "meddelande om frånvaro av invändningar" från polisen skaffas fram sju dagar i förväg (eller 24 timmar i nödsituationer) för möten eller protester. Förordningen ger också myndigheterna rätt att med våld skingra strejkvakter och demonstrationer.

#### Förhandlingar erkänns inte

Lagen garanterar fortfarande inte rätten till kollektiva förhandlingar.

Begränsningar för användning av fackliga medel ELRO begränsar fackliga organisationers frihet att förvalta och använda sina ekonomiska resurser efter egna önskemål. Det gäller i synnerhet medel för politiska ändamål och transfereringar till utländska fackliga organisationer.

### Begränsad valbarhet till förtroendeuppdrag

Endast personer som är, eller har varit anställda i ett yrke eller på ett företag som den fackliga organisationen berör får bli förtroendevalda. ILO:s kommitté för föreningsfrihet har vid flera tillfällen sedan november 1998 uppmanat Hong Kongs regering att mildra kraven för valbarhet och begränsningarna av användning av fackliga medel.

### Allmänna val krävs

Det nuvarande valsystemet innebär att det är omöjligt att via andra än regeringens organ lägga fram förslag till lagstiftning eller förbättringar av arbetsmarknadslagarna. I september 2004 hölls val enligt det nuvarande systemet som innebär att hälften av de 60 platserna i den lagstiftande församlingen tillsätts i direkta val. Övriga 30 platser är reserverade för "funktionella valkretsar" och i stort sett samtliga innehåller av företags- och regeringsvänliga kandidater. Allmänna val betraktas därför som en förutsättning för försök att införa en mer löntagarvänlig lagstiftning.

Den prodemokratiska och fristående Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU) är mycket engagerad i kampen för demokrati och fackliga rättigheter i Kina. Centralregeringen förklarade att nuvarande paragrafer om införande av allmänna val uttryckligen avvisar alla sådana före 2007 års val och betonade att alla försök att utvidga demokratin först måste godkännas av Beijing.

År 2005 kom alltför krav på demokrati och införande av "en man, en röst" och de kulminerade i en demonstration den 4 december med cirka 100 000 deltagare som gick ut på gatorna och krävde allmänna val. Regeringen erbjöd sig att införa ett reformpaket om valmetoderna för 2007 års val av styrelsen och 2008 års val av den lagstiftande församlingen. Åtgärderna var dock inte tillräckligt långtgående och paketet röstades ner av prodemokratiska lagstiftare som krävde att regeringen skulle lägga fram en tidplan för allmänna val.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Ingen strejkrätt

Strejkrätten är i praktiken begränsad av paragrafer i de många anställningsavtalen som anger att frånvaro från arbetet kan leda till avsked. Strejker är sällsynta i Hong Kong. Protestaktioner förekommer, men är oftast motiverade av regeringens handlande. Under år 2005 rapporterades endast två formella strejker – i Hong Kongs och Kowloons förbund för livräddare.

### Rätten till kollektiva förhandlingar erkänns inte

Kollektiva förhandlingar varken främjas eller uppmuntras av myndigheterna, och arbetsgivarna vägrar i regel erkänna fackliga organisationer. Nästan 25 procent av arbetskraften är organiserad, men organisationerna är inte tillräckligt starka för att tvinga företagsledningarna att delta i kollektiva förhandlingar. Därför omfattas mindre än en procent av löntagarna av kollektivavtal och de avtal som finns är inte bindande enligt lag.

Till skillnad från regerings- och Beijingtrogna fackliga federationer utestängs HKCTU konsekvent från LAB, det rådgivande trepartsorgan som regeringen skapat. Detta betyder att HKCTU nekas rätt att delta i trepartsförhandlingar om arbetsmarknadslagar och -politik och inte heller får delta exempelvis i kommittén för tillämpning av internationella normer som rapporterar till ILO.

Eftersom löntagarna saknar lagstadgat skydd för rätten till kollektiva förhandlingar utsätts de för godtyckliga och ensidigt beslutade åtgärder av arbetsgivarna. Följden är att de nekas arbets- och inkomsttrygghet.

### Samråd snarare än förhandlingar

Regeringen har hela tiden hävdats att det inte behövs någon rätt till kollektiva förhandlingar i den offentliga sektorn, eftersom regeringen "samråder" med statstjänstemän om deras löner och villkor. Nyligen genomförda reformer i statsförvaltningen, inklusive förflyttningar, sänkta löner och förmåner, övertalighet och användning av underentreprenörer från den privata sektorn, har tydligt visat att regeringen har frihet att agera på egen hand, utan samråd med berörda statstjänstemän. Lagen om lönesänkningar för statstjänstemän är ett tydligt exempel på det.

Fortsatt användning av underentreprenörer

Fackföreningar och förhandlingsrätten i offentlig sektor urholkas också av regeringens politik att lägga ut sina tjänster på andra leverantörer. Enligt regeringens siffror från 2004-2005 hade Ministeriet för livsmedel och miljöhygien ensamt hyrt i 7 921 arbetare. Cirka 70 procent av gaturenhållningen har lagts ut. Lågt betald personal utnyttjas genom regeringens strategi som kostar 1,6 miljarder Hong Kong-dollar. HKCTU säger att man under de första tio månaderna 2005 fått in 600 klagomål från anställda hos ministeriets underleverantörer. Klagomålen gäller obligatorisk övertid, utbetalningar av bara en del av lönen och avsaknad av lediga dagar. HKCTU anklagade ministeriet för att inte kontrollera underleverantörernas behandling av anställda och uppmanade det också att sluta lägga ut offentlig verksamhet på kontrakt. Enligt HKCTU kommer regeringen inom ramen för WTO att underteckna ett reviderat GATS-avtal som bekräftar att avfallshantering, avlopp, sanitet, bibliotek, arkiv, museer och flera andra offentliga verksamheter kommer att öppnas för anbud från internationella företag, utan begränsningar.

### Migrantarbetares rättigheter kränks

Det finns minst tre fackliga organisationer för migrantarbetare, bland dem Indonesian Migrant Workers' Union med tusen medlemmar och Filipino Domestic Helpers' General Union, båda anslutna till HKCTU. I oktober 2005 fanns det enligt immigrationsmyndighetens siffror 223 390 utländska medborgare i hushållsarbete, de flesta kvinnor från Indonesien och Filippinerna.

Till skillnad från andra utländska arbetare utvisas hushållsanställda om de förlorar arbetet. Följden är att de ofta drabbas av extrem exploatering och misshandel från arbetsgivarnas sida. De har emellertid börjat organisera sig för att skydda sina rättigheter. Under åren 2004 och 2005 bedrev en koalition av migrantarbetargrupper lobbyverksamhet mot regeringen för att minimilönen på 3 670 Hong Kong-dollar skulle återinföras. Den hade sänkts till 3 270 år 2003, på grund av den ekonomiska nedgången. Regeringen beviljade dem en höjning av minimilönen/månad med 50 Hong Kong-dollar, men hushållsarbetargrupperna har beskrivit detta som en symbolisk gest.

### **Illegala anställningar**

På grund av ett mindre strikt system för visumansökningar har illegal arbetskraft från det kinesiska fastlandet blivit vanligare i Hong Kong. De anställs vanligen av arbetsgivare som betalar dem långt mindre än vad lagligt anställda får, i restauranger, byggnadsarbete och annan industri. Det förekom också diskussioner om att täppa igen kryphålet som tillåter illegala arbetare och deras familjer att begära ersättning för skador och dödsfall i arbetet. Medan den Beijingvänliga Hong Kong Federation of Trade Unions (HKFTU) föreslog ändringarna, hävdade andra organisationer (bland dem HCKTU:s medlem Federation of Hong Kong and Kowloon Labour Union) att det inte var konstruktivt att ta ifrån illegala arbetare de ersättningarna och att man i stället skulle höja straffen för arbetsgivare som anställde dem.

## **■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005**

### **Bakgrund**

Hong Kongs förste ledare under det kinesiska styret, Tung Chee-hwa, lämnade in sin avskedsansökan till Beijing den 10 mars och angav hälsoskäl. Donald Tsang avgick från sin post som Hong Kongs chefsminister för att ställa upp i fyllnadsvalet. Han vann den 16 juni med stöd av 714 medlemmar av valkommittén där majoriteten av ledamöterna utses av Beijing. Arbetslösheten sjönk dramatiskt under året, från 6,4 procent i januari till 5,5 procent i september 2005 – den lägsta siffran på fyra år. Den pågående förlusten av sysselsättning i tillverkningsindustri som flyttar till det kinesiska fastlandet fortsatte emellertid.

### **De första officiella fallen av diskriminering av fackföreningsmedlemmar**

För första gången i Hong Kong, befanns regeringens underleverantör Wai Hong Cleaning and Pest Control skyldig till diskriminering av sina anställda – Amy Shum, Wan Hang-ying och Fan Ah-Tal – därför att de tillhörde HKCTU. Företagsledningen försökte muta de anställda att lämna HKCTU genom att erbjuda dem bättre poster eller överföring till bättre städområden. När de vägrade sades de upp i december 2004. Bara en anställd sade upp sig frivilligt. Företaget påstår att de andra tre också gjorde det, men domaren fann att de avskedats och att företaget försökte undanröja deras inflytande på andra anställda. Domaren beslutade att företaget skulle böta 234 000 Hong Kong-dollar (inklusive 150 000 för diskrimineringen av fackföreningen). Domaren sade också att Hong Kongs arbetslagstiftning "låg efter andra länders".

I september 2005 dömdes British Airways att böta 5 000 Hong Kong-dollar för att ha kränkt Carol Ng Man-yees fackliga rättigheter. Hon är ledare för fackföreningen för kabinpersonal i Hong Kong och detta var det första framgångsrika åtalet i sitt slag i staden.

### **Fackliga funktionärer avskedade**

Andrew So Tsz-koon, ledamot av styrelsen för Hong Kong Productivity Council Employees Association, avskedades i juni 2005 efter nära sex års anställning först som redaktör och senare även som utbildningssamordnare. Han tror att avskedandet var vedergällning för en arbetslivskonflikt tidigare samma år och en strid med produktivetsrådet, eftersom uppsägningen inte var motiverad och bara undertecknad av hans biträdande divisionschef.

En facklig sekreterare, Chan Chun-sheng, klagade hos Arbetsmarknadsministeriet och arbetsdomstolen på att Worldwide Flight Services sparkat honom efter att först ha givit honom felaktiga arbetsinstruktioner. Han tror att avskedandet är direkt kopplat till hans medverkan i fackliga aktiviteter.

### **Facklig förtroendevald under utredning**

Över 200 medlemmar av ambulansanställdas och statstjänstemäns förbund tågade den 7 december genom Hong Kongs gator till regeringsbyggnaden i protest mot disciplinära åtgärder mot Wat Kit-on, talesman för ambulansarbetarnas fackförening, på grund av hans tal om WTO-frågor. Organisationen anser att brandkårens disciplinärgärd kränker arbetarnas yttrandefrihet.

### **Cathay-piloter kämpar fortfarande mot osakligt avskedande**

I januari 2005 erbjöd Cathay Pacific piloterna som sparkats under en arbetslivskonflikt år 2001 cirka en miljon Hong Kong-dollar eller möjlighet att ansöka om arbete igen – om de gick med på att dra tillbaka sina rättsliga åtgärder mot flygbolaget. 41 sa att de vägrade anta erbjudandet; bara fyra sade att de godtog det.

### **Överdrivet stor polisinsats under WTO-protester**

Under protesterna mot WTO i december 2005 drabbades runt 900 arbetare av vad många lokala rättighetsgrupper beskrev som "överdriven användning" av polisvåld, i synnerhet tårgas och pepparspray utan föregående varning. De flesta av de 900 demonstranterna var koreanska bönder och fackföreningsmedlemmar som kommit till Hong Kong för att protestera mot den växande fattigdomen och arbetslösheten på grund av handelspolitiken. Utländska demonstranter greps utan bevis och fick inte ansöka om borgen. När de 900 greps

kom rapporter om att lokala demonstranter fick gå därifrån medan alla utläningar hölls under polisbevakning och sedan häktades. Under förhören i häktet fick de flesta aldrig någon ordentlig tolkning.

## INDIEN

FOLKMÄNGD: 1,1 miljard

HUVUDSTAD: Delhi

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 100 – 105 - 111

Polisens vildsinta misshandel av hundratals obehövade anställda på Honda Motorcycle i Haryana placerade under flera månader arbetarnas svåra situation på dagstidningarnas förstasidor och i centrum för politiska diskussioner. Hindren för bildandet av fackliga organisationer finns kvar i lagar och praxis, liksom också de hårda begränsningarna av strejkrätten. Statstjänstemän förbjuds gå i strejk efter ett domstolsbeslut och regeringen ignorerade rekommendationer från ILO om översyn av de repressiva lagarna och hårda metoderna mot statstjänstemannaorganisationer i delstaten Tamil Nadu.

### LAGSTIFTNINGEN

Löntagare kan bilda och ansluta sig till fackliga organisationer de själva väljer, utan krav på tillstånd i förväg. Det finns dock ingen lagstadgade skyldighet för arbetsgivarna att erkänna en fackförening eller delta i kollektivavtalsförhandlingar.

Lagstiftningen skiljer mellan statstjänstemän och andra anställda. Rättigheterna för anställda i offentlig verksamhet är mycket begränsade, både när det gäller organisering och kollektiva förhandlingar.

#### Begränsad föreningsfrihet

1926 års fackföreningslag ändrades år 2001. Efter ändringen måste en fackförening representera minst 100 anställda – en mycket hög siffra enligt internationella normer – eller tio procent av arbetskraften. Den sistnämnda andelen är lägre än det tidigare kravet på sju anställda. Ändringen minskade också antalet "utomstående" (personer som inte är anställda på företaget) som får ingå i en fackförenings styrelse och införde krav på att organisationerna lämnar in sin bokföring för revision.

#### Facklig diskriminering

Enligt fackföreningslagen är det förbjudet att diskriminera fackliga medlemmar och organisatörer; arbetsgivare kan straffas om de diskriminerar någon som ägnar sig åt facklig verksamhet.

#### Restriktioner för strejkrätten

Enligt 1947 års lag om konflikter i arbetslivet (Industrial Disputes Act, IDA) måste anställda i allmännyttig verksamhet varsla om strejk minst 14 dagar i förväg. I några delstater kräver lagen att vissa fackföreningar i den privata sektorn lämnar in formellt varsel innan en strejk anses vara laglig.

Anställda inom banksektorn måste avisera en strejk sex månader i förväg. Bankerna har i IDA förklarats som allmännyttiga.

#### Strejkförbud

Lagen om upprätthållande av oumbärlig verksamhet (Essential Services Maintenance Act, ESMA) tillåter regeringen att förbjuda strejker och kräva medling eller skiljedom inom viss "oumbärlig" verksamhet, men anger inte vad som betraktas som oumbärligt. Det finns emellertid rättsliga mekanismer för att överklaga beslut som fattas med hänvisning till ESMA om det skulle uppstå en konflikt.

Förordningen om centrala statliga tjänster (Central Civil Services [Conduct] Rule) från år 1964, anger att ingen statstjänsteman får tillgripa eller stödja strejker av något slag.

I augusti 2003 fann Högsta domstolen att statstjänstemän inte hade strejkrätt eftersom det skulle "skapa olägenheter för medborgarna och kosta staten pengar". Beslutet fattades efter en strejk i delstaten Tamil Nadu, vars regering avskedat 350 000 strejkande tjänstemän. I december 2003 beslutade domstolen att advokater varken får strejka eller bojkotta domstolarna.

IDA förbjuder arbetsgivarna att ta till vedergällning mot anställda som deltar i en laglig strejk.

#### Hotet om "reformer" för att urholka arbetsmarknadslagarna ökar

Regeringen slutförde ändringarna av arbetsmarknadslagarna år 2003, för att stärka arbetsgivarnas möjlighet att anställa och avskeda arbetskraft efter behov, legalisera kontraktsanställningar i en lång rad verksamheter och tillåta ensidiga ändringar av anställningsvillkor. I maj 2004, efter de allmänna valen, lovade den nya regeringen emellertid att man skulle samråda med de fackliga organisationerna innan några ändringar av arbetsmarknadslagarna presenterades.

I oktober 2005 uppfyllde Arbetsmarknadsministern löftet och skickade ett förslag om att "Flexibilisera arbetsmarknaderna" till de större centralorganisationerna. Förslagen möttes av ett ramaskri från fackliga organisationer av alla politiska tendenser.

Bland förslagen fanns ändringar av lagen om kontraktsarbete från år 1970, som inom stora delar av ekonomin skulle öppna vägen för



kontraktanställningar genom att utvidga lagens undantag för helårsarbeten. Bland de nya områden som regeringen föreslog skulle undantags finns IT-sektorn och stödtjänster i hamnar och varv, flygplatser, järnvägsstationer, terminaler för mellanstatlig busstrafik, sjukhus, skolor, vårdshus och klubbar. Ministeriet rekommenderade också att exportinriktad verksamhet, även i de särskilda ekonomiska zonerna, och stödtjänster till den skulle stå med på listan, vilket skulle göra det möjligt att anlita kontraktanställda där. Ett annat problematiskt förslag är att höja tröskeln för storleken på företag som utan regeringstillstånd får friställa personal från 100 till 300 anställda.

Vid slutet av året hade inga konkreta lagstiftningsåtgärder vidtagits rörande regeringens förslag.

### **Sikkim – uteslutet ur lagen**

Fackföreningslagen gäller inte i Sikkim trots att den ändrats år 2001. Delstaten Sikkim annekterades av Indien år 1975. Löntagare där har således inga fackliga rättigheter. Även om det finns några löntagarorganisationer är ingen enskild sektor organiserad i sin helhet. Registrering av fackliga organisationer föregås av polisutredning och kan bara ske om Sikkims Ministerium för avkastning av jord tillåter det. En negativ kommentar från polisen om en facklig styrelsemedlem kan medföra avslag på registreringen. Även allmänheten har möjlighet att komma med invändningar mot att en facklig organisation ska bildas, vilket likaså kan hindra registreringen. Enligt Sikkims regering har den dock inte kännedom om att allmänheten någon gång protesterat mot att en facklig organisations bildats.

### **Repressiv lagstiftningen i Tamil Nadu**

Tamil Nadus lag om upprätthållande av oumbärlig verksamhet (Essential Services Maintenance Act, ESMA) antogs i maj 2002. Fackliga ledare beskrev den som den mest repressiva lag som införts mot indiska löntagare sedan självständigheten. Lagen föreskriver att deltagare i strejker inom oumbärlig verksamhet ska dömas till fängelse i upp till tre år och böter på 5 000 rupier. Många offentliga tjänster betecknas som "oumbärliga", exempelvis vatten- och elkraftsförsörjning, passagerar- och godstransporter, brandbekämpning och den offentlig hälsovård. Aktiva som utlyser strejk eller uppmanar löntagarna att strejka och de som ger ekonomiskt stöd för en strejk, riskerar samma straff. Uttrycket "strejk" i lagen omfattar inte bara vägran "att arbeta eller acceptera tilldelade arbetsuppgifter" utan också "vägran att arbeta övertid" och "annat agerande som kan leda, eller leder till att arbetet inom sådan verksamhet upphör eller allvarligt försenas". Regeringen har struntat i ILO:s rekommendationer för ändring av lagen.

### **Generalstrejker förbjudna i Kerala**

Delstaten Kerala beslutade år 2002 att alla strejker var olagliga om de betydde att all verksamhet lades ner. Beslutet godkändes av domstolarna.

### **Frizoner**

Enligt lag gäller rätten att organisera fackföreningar och förhandla kollektivt i frizonerna. I fackföreningslagen från år 2001 utsåg regeringen frizoner och särskilda ekonomiska zoner till "allmännyttig verksamhet" och därför måste varsel läggas tidigare än förut, d.v.s. 45 dagar i förväg.

Den fackliga organisationen Mahanagar Asangathit Mazdoor meddelade att regeringen i delstaten Delhi undantagit frizonerna från största delen av arbetsmarknadslagstiftningen och att det är förbjudet att bilda fackföreningar där.

## **RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN**

### **Bara en liten minoritet av löntagarna skyddade**

I praktiken är det bara en liten andel av löntagarna i organiserade företag som omfattas av lagstadgade rättigheter.

Mer än 90 procent av löntagarna arbetar i jordbruket eller den informella sektorn, där det nästan inte finns några fackföreningar och det är svårt att hävda lagstiftningen. Det växande bruket av kontraktanställd arbetskraft skapar också problem för facklig organisering och försvagar facket. Även regeringarna anlitar kontraktanställd arbetskraft: i augusti 2004 gav regeringen i Tamil Nadu sitt hälsovårdsministerium i uppdrag att rekrytera annan personal än läkare på kontrakt via privata bemanningsföretag.

Tamil Nadus delstatsregering fortsatte också vägra erkänna och förhandla med statstjänstmäns och lärares fackliga organisationer och behöll Tamil Nadus sekretariatsbyggnad låst. Den fungerade fram till en strejk år 2002 som huvudkontor för Tamil Nadu Government Employees Union. ILO:s kommitté för föreningsfrihet uppmanade regeringen att omedelbart erkänna dessa organisationer och upphäva beslaget av byggnaden. Tyvärr vägrade regeringen ha kontakt med ILO-kommittén i den här frågan och vill inte heller på allvar överväga fackliga rättigheter för sina anställda.

### **Fientliga arbetsgivare – dåligt upprätthållande av lagarna**

Arbetsgivarnas fientliga inställning till fackliga organisationer motverkar utan tvivel rekryteringsarbete. Arbetsgivarna tenderar att strunta i att det enligt lag är förbjudet att avskeda anställda som ägnar sig åt fackligt arbete och att kringgå lagen genom att förflytta anställda till andra platser för att avbryta den fackliga verksamheten och avskräcka anställda från att organisera sig. Att söka rättvisa i domstolarna tar lång tid och kan bli mycket dyrt. De fackliga organisationerna meddelar att vissa arbetsgivare använder sig av trakasserier, hotelser, degradering, misshandel och, i extrema fall, dödshot eller till och med mordförsök på fackligt aktiva. En populärare form av trakasserier är emellertid att anmäla någon på falska anklagelser.

Ett problem med sådana anklagelser, förutom osakliga avsked, är att domstolarna tar plågsamt lång tid på sig för att behandla dem. En

polisman stämde tolv ledare från tearbetarförbundet (Hind Khet Mazoor Panchayat, HKMP) år 1995. Det gällde en fredlig demonstration i Arariadistriktet i december 1993, som tusentals arbetare deltog i och som påstods blockerade vägen för polismannen. Ärendet behandlades inte av domstolen förrän tolv år senare, i september 2005. Tre av de anklagade hade under tiden avlidit. Det finns inga konkreta bevis till stöd för anklagelserna men den rättsliga kampen har hela tiden effektivt stört organisationens fackliga arbete.

Globalisering och liberalisering har skapat ett klimat där ytterligare påtryckningar förekommer för att urvattna arbetslivsnormerna, i synnerhet i fråga om arbetsinspektion och upprätthållande av arbetslagstiftning.

Nya sysselsättningsområden, som callcenter, visuella medier och telekommunikation omfattas inte av några konkreta anställningsregler och arbetsgivarna motarbetar bildandet av fackföreningar. Den stora andelen tillfälliganställda byggdes in i callcentrens strukturer och processen för utläggning av verksamhet och påverkar många av de cirka 400 000 arbetarna inom dessa områden. Detta gör det svårt för dem att organisera sig.

### Förtryck inom byggnads- och varvsindustri

Entreprenörer och underentreprenörer inom byggnadsindustrin vill inte tillåta de anställda att organisera sig fackligt och hotar dem gärna med avsked om de försöker. Eftersom allt arbete är projektbaserat är möjligheterna till kollektivavtalsförhandlingar utomordentligt små.

Inom den del av varvsindustrin som arbetar med att skrota fartyg är sysselsättningen så osäker att de anställda inte ens försöker hålla på sin rätt att bilda fackföreningar. Den som försöker begära högre lön sparkas omedelbart. Hotelser tillhör vardagen och den "muqadam" som svarar för inhyrning och tillsyn över de anställda tar oftare parti för skeppsmäklaren än för de anställda.

### Kollektiva förhandlingar

Eftersom rätten till kollektiva förhandlingar inte är lagstadgad är arbetsgivarna ofta ovilliga att förhandla. De vägrar framför allt att förhandla med de fackföreningar som löntagarna väljer.

### Strejker

Procedurerna för att genomföra en laglig strejk är så krångliga att de fackliga organisationerna sällan fullföljer dem. De flesta strejkerna i den privata sektorn är därför olagliga, tekniskt sett, även om vedergällning hittills varit ovanlig.

Fackliga organisationer i allmännyttig verksamhet brukar strejka trots förbudet. Sådana strejker förklaras olagliga och om organisationen inte är tillräckligt stark kan de medföra repressalier.

### Frizoner

Regeringen försöker hålla den fackliga verksamheten i landets sju frizoner på så låg nivå som möjligt. Även om det enligt lag finns rätt att gå med i facket och förhandla kollektivt, är tillrådet till frizonerna begränsat till dem som arbetar där och de skjutsas dit i bussar av arbetsgivarna. Eftersom fackligt aktiva inte kan komma in, är det mycket svårt att organisera fackföreningar och facklig verksamhet är sällsynt.

Det förekommer försök att undanta zonerna från tillämpning av arbetsmarknadslagarna. Vissa stater, som Andhra Pradesh, har till och med avrättat arbetsmarknadsmyndigheter från att göra inspektioner i zonerna.

Majoriteten av de anställda i frizonerna är kvinnor som arbetar inom exempelvis konfektions-, elektronik- och mjukvaruföretag. I frizonen Santacruz Electronics Export Processing Zone (SEEPZ) nära Bombay, är 90 procent av de anställda kvinnor som i regel är alltför unga och rädda för att organisera sig. Arbetsvillkoren är urusla och övertid obligatorisk.

Löntagarna fruktar trakasserier från ledningen och de som protesterar sparkas omedelbart. Det är vanligt att löntagare anställs av fiktiva arbetsgivare på tidsbegränsade kontrakt, snarare än av företagen direkt. I frizonen Noida har anställda sparkats när de krävt att arbetsmarknadslagarna skulle tillämpas.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Premiärminister Manmohan Singhs regering som bygger på UPA-partiet (United Progressive Alliance) fortsatte utlova ekonomiska reformer men kunde inte införa viktigare arbetsmarknadslag under året. Södra Indien och i synnerhet Tamil Nadu kämpade för att återhämta sig från tsunamin den 26 december 2004 som dödade tusentals och förstörde de överlevandes försörjningsmöjligheter.

### Fackförening på Pepsi slås sönder

Anställda på PepsiCo:s helägda buteljeringfabrik i Bajpur, Uttaranchai, bildade i juni 2005 en fackförening och ansökte om registrering. Bara några dagar senare flyttade ledningen sju förtroendevalda och aktiva (alla i produktionen) till avlägsna anläggningar. När fackföreningen reagerade med strejk den 8 juni stängde PepsiCo av de flyttade arbetarna plus ytterligare sju aktivister för deras insatser under strejken som pågick i en månad. 87 fast anställda gick strejkvakt. Under tiden hyrde PepsiCo in tillfälligarbetare för att ersätta de strejkande.

PepsiCo hävdade att strejken var olaglig eftersom den lagstadgade varseltiden inte respekterats och att de inte var skyldiga att förhandla med strejkande. Arbetsmarknadsministern inledde trepartsförhandlingar för att medla och lösa konflikten men det lyckades inte. Vid slutet av året pågick den fortfarande.

## Polisvåld mot Hondaarbetare i Haryana

Utrustade med "lathis" (tunga, järnbeslagna träklubbor) omringade över 100 poliser och säkerhetsmän i Haryana den 25 juli en grupp protesterande fackföreningsmedlemmar från Honda Motorcycles and Scooters India Co. (HMSI) och gick sedan till våldsamt angrepp mot dem. Över 250 arbetare skadades allvarligt; en dödades och ett okänt antal saknades efter överfallet. Händelsen fördömdes såväl nationellt som internationellt och tvingade premiärminister Manmohan Singh och UPA-ledaren Sonia Gandhi att ingripa för att söka en lösning. Överfallet förstärkte Haryanas rykte som en stat där den lokala regeringen och arbetsgivarna har ett nära samarbete för att kraftigt förtrycka löntagarnas rättigheter.

Under de sex månader som föregick händelsen ägnade sig HMSI åt en systematisk kampanj för att förhindra att de anställda bildade en fackförening. De var missnöjda med den dåliga behandling de fick och den kraftigt ökade arbetsbelastningen som inte åtföljdes av rimligt höjda löner. Fackföreningens registreringsansökan var i slutskedet när Honda i februari började använda antifacklig taktik. I april beslutade ledningen att avskeda fyra personer utan uppsägning. Bland dem fanns den nya fackföreningens ordförande, Suresh Gaur, och en annan förtroendevald. I maj avstängde Honda fler fackliga ledare och aktiva – först 13 arbetare och sedan ytterligare 37. Fackföreningen fortsatte sin mobilisering och konflikten eskalerade. Den 27 juni upptäckte anställda som kom till fabriken att de blivit olagligen utestängda. Ledningen krävde att de som ville komma in i fabriken skulle underteckna ett antifackligt brev och lova "gott uppförande" vilket de flesta vägrade göra.

När lockouten fortsatte omringade polisen fabriken, vilket gav en första vink om de nära kontakterna mellan företagsledningen och myndigheterna. Arbetsmarknadsministeriets medlingsförsök i början av juni misslyckades eftersom ledningen backade från en överenskommelse om att låta arbetarna komma tillbaka till fabriken och blankt vägrade återta de fyra sparkade och de 50 avstängda fackföreningsmedlemmarna.

Den 25 juli hade cirka 2 700 arbetare fredligt samlats i Kamla Nehru Park för att protestera mot lockouten. Utan att ha blivit provocerad drog Harynapolisen sina Lathis och överföll folksamlingen i ett misslyckat försök att skingra den. Ett obestämt antal arbetare och minst en polisman skadades när arbetarna försvarade sig. Omkring fem timmar senare bjöds ledarna in till ett möte med biträdande polischefen, Sudhir Rajpal, för samtal på ett lokalt regeringskontor. En stor grupp obehäpnade arbetare följde med ledarna och satt fredligt utanför kontoret i väntan på resultatet av mötet. Allmänna säkerhetstjänstemän – som tycks ha organiserats i förväg för ändamålet – omringade dem sedan och gick till våldsamt angrepp. Ögonvittnen säger att angreppet startade i närvaro av den biträdande polischefen. Denne och polisen påstod att arbetarna var beväpnade och att polisinsatsen gjordes i självförsvar, men lögnerna avslöjades av mediernas videoinspelningar och oberoende utredningar av händelsen.

Av de cirka 400 arbetare som greps, släpptes 340 morgonen därpå. 63 hölls inlåsta anklagade för olika brott som överfall och mordförsök. Fackliga källor rapporterade att bara två av de 63 undkom svåra skador i huvudet, på armar och ben och att många hade fått ett eller flera benbrott efter misshandeln.

Det nationella ramaskri som utlöstes av händelserna ledde till att chefsministern i Haryana anklagade massmedierna för att ägna sig åt "konspirationer för förtal" av hans regering genom rapporteringen om dem. Harynapolisen påstod att de agerade i vedergällning för attacker tidigare samma dag och urholkade därmed ytterligare tilltron till de ansvariga för polisinsatsen. Efter fem oberoende utredningar och en debatt i Indiens parlament slutförde chefsministern i Haryana den 26 juli en "uppgörelse" mellan den lokala fackföreningen (nationella fackliga ledare utestängdes av regeringen) och HMSI:s ledning. HMSI gick med på att ta tillbaka de 54 arbetare som sparkats eller stängts av, men bara om de kunde flyttas från den produktionslinje där majoriteten av de anställda finns. HMSI erkände att lockouten var olaglig och gick med på att betala ut lön för maj och juni till alla som utestängts. Fackföreningen måste i sin tur avstå från lönehöjning under ett år, dra tillbaka sina kollektivförhandlingskrav och "upprätthålla disciplinen" i fabriken. Såväl den biträdande polischefen som poliskommissarien förflyttades från området.

## Protesterande arbetare i Haryana misshandlade

Den 14 augusti angrep en stor grupp poliser med lathis 70 protesterande arbetare i Rohtak, Haryana. De protesterande hade tillhört Haryana Industrial Security Force som upplöstes. De tidigare säkerhetsvakterna krävde att få träffa Haryanas chefsminister. Åtta arbetare, bland dem två kvinnor, blev svårt sårade och lades in på sjukhus. 30 andra fick vård på privata kliniker och släpptes. I samband med händelsen grep polisen 40 arbetare (varav 19 kvinnor).

## Protesterande lärare angripna av polis

Den 26 december använde lathibeväpnade poliser vattenkanoner och anföll och misshandlade sedan hundratals tillfälliganställda lärare som protesterade framför Birla Institute of Technology i Patna. Angreppet skickade 25 lärare till sjukhus. De krävde att få träffa chefsministern för att driva krav om löner och villkor.

## Tamil Nadu griper strejkvakter från elstyrelsen

Medlemmar av Tamil Nadu Electricity Board Employees' Union genomförde en fredlig strejkvakt för att få styrelsen att överväga reglering av personal på fältet. Protesterna inträffade i början och mitten av november. Den 12 november fick strejkvakter i centrala områdena polisen att ingripa och göra massarresteringar. 301 greps i Dindigul, 197 i Tiruchi, 273 i Pudukottai, 80 i Perambular, 137 i Karur och flera tusen i Chennai. Arbetarna släpptes kort efteråt.

### Self-Employed Women's Association (SEWA) angrips

SEWA, en dynamisk facklig organisation för 700 000 kvinnor i den informella sektorn i Ahmedabad med omgivningar, meddelade att man utsattes för en systematisk trakasserikampanj från den konservativa BJP-regeringen i delstaten Gujarat. Den utnyttjade sina befogenheter som mellanhand för det internationella samfundet och stoppade finansiering från FN:s internationella fond för jordbruksutveckling (IFAD) till SEWA. Pengarna skulle gå till 14 000 familjer som drabbats av en fruktansvärd jordbävning år 2001. Regeringen påstod att det förekom "finansiella oegentligheter" vilket motbevisades av att dess egen revisor granskat SEWA:s bokföring och godkänt den. Regeringen krävde också att pengar för genomförda program de senaste fem år (och som reviderats utan anmärkning) skulle återlämnas. Regeringens åtgärder lamslog SEWA och hindrade organisationen från att genomföra en rad verksamheter. Över elva månaders SEWA-ansträngningar i förhandlingar med regeringstjänstemän grusades av oviljan att lösa frågorna i god tro. Detta fick SEWA att i oktober 2005 offentligt förklara att regeringens kampanj försöker "förstöra vår trovärdighet, vår solidaritet och vårt rykte". Stödet från tre globala fackliga federationer som SEWA tillhör och brev från IFAD som intygade SEWA:s integritet har viftats åt sidan. SEWA har inte lämnats någon annan utväg än att avsluta allt samarbete med regeringsmyndigheter och vid årets slut fortsatte förtalskampanjen och de finansiella trakasserierna mot SEWA med oförminskad kraft.

### Stallion Garments stoppar facklig verksamhet

Stallion Garments, en ledande medlem av Tirupur Exporters' Association, ägnar sig åt att systematiskt trakassera fackföreningsmedlemmar, sparka anställda och hota organisationer som stöder facken. Problemen började i juni 2004 då arbetarna genomförde demonstrationer och krävde lönehöjningar i nivå med ett regionalt löneavtal. Ledningen reagerade med att sparka 20 aktivister från fabriken. Det utlöste i sin tur ytterligare demonstrationer och företaget ansökte om (och beviljades) interimförbud hos tre distriktsdomstolar. Domstolarnas överlappande beslut hindrade facken från att komma in på fabriksområdet, sätta upp banderoller och ropa slogans inom 100 meter från fabriken. De förbjöds hålla möten inom 300 meter från fabriken och fick inte samla människor över huvud taget. Ledningen påstod sedan att dessa beslut brutits och stämde sex fackföreningar som deltog i kampen. Internationellt solidariskt stöd från frivilligorganisationer inom Clean Clothes Campaign utsatte fabriken för tryck vilket ledde till hotelser om våld från lokala mäktiga fabriksägare mot en frivilligorganisation som deltog i den kampanjen. Vid slutet av året hade arbetarna inte fått tillbaka jobben och organisationerna utkämpade rättsliga strider i domstolarna samtidigt som kampanjen för bättre löner och facklig representation gått i stå.

## INDONESIEN

FOLKMÄNGD: 225,3 milj.

HUVUDSTAD: Jakarta

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Indonesien drabbades av en våg av fabriksstängningar på västra och centrala Java sedan höga energikostnader, dålig infrastruktur, korrumperade myndigheter och avskaffandet av multifiberavtalet krävt sin tribut. Många av de återstående fabriken marginaliserade och krossade fackföreningar med hjälp av kryphål i lagen och svagt upprätthållande av den och användningen av kontraktsanställningar ökade. Regeringens bedrövliga hantering av processen för decentralisering av myndighetsutövningen från central till provinsnivå skapade förvirring och främjade hemligt samförstånd mellan arbetsgivare och lokala myndigheter för att urholka löntagarnas rättigheter. De största problemen för löntagarna var hög arbetslöshet och snabbt stigande levnadskostnader på grund av skyhöga bränslepriser. Vid årets slut underströks den desperata situationen som många industriarbetare befann sig i av massiva protester för höjning av den lagstadgade minimilönen.

### LAGSTIFTNINGEN

Anställda i den privata sektorn har enligt lag frihet att bilda fackliga organisationer och fastställa sina egna stadgar. Enligt fackföreningslagen, som antogs år 2000, måste fackliga organisationer registrera sig hos Arbetskraftsministeriet om de ska bli erkända. De måste ha minst tio medlemmar och det får finnas fler en organisation på varje arbetsplats. Vidare får fackliga organisationer bildas såväl på nationell nivå som för flera verksamhetsområden och inte bara på företagsnivå. Arbetsgivare som hindrar en anställd från att gå med i en fackförening kan dömas till böter eller fängelse. Lagen ger även statstjänstemän föreningsrätt, men deras verksamhet är strikt reglerad.

### Restriktioner

En domstol kan upplösa en facklig organisation om dess grundläggande principer strider mot 1945 års författning eller mot "Pancasila", den nationella ideologin som betonar samförstånd och nationell enighet, eller om medlemmarna eller ledarna begått brott mot den nationella säkerheten i organisationens namn och dömts till minst fem års fängelse för det. När en facklig organisation blir upplöst kan dess ledare inte bilda en ny förrän efter tre år.

Lagen legaliserar statens ingripande i fackliga organisationers interna angelägenheter. De fackliga organisationerna måste informera regeringen om utnämningar till styrelserna och förändringar av dem. I annat fall förlorar organisationen sitt officiella erkännande och

därmed rätten att företräda sina medlemmar i kollektiva förhandlingar och andra fackliga verksamhetsområden.

Enligt artikel 119 i arbetskraftslagen måste en fackförening som vill förhandla samla fler än 50 procent av de anställda på arbetsplatsen eller få stöd av 50 procent av alla i en omröstning om förhandlingskraven.

Kollektivavtal måste tecknas inom 30 dagar efter förhandlingarnas början, eller överlämnas till Arbetskraftsministeriet för medling, förlikning eller skiljedom. Ett kollektivavtal gäller i två år och kan förlängas med högst ett år.

## Lärare

Lärarna tillhör främst Suhartotidens lärarförbund Teachers' Association (PGRI) som nu registrerats hos Arbetskraftsministeriet som nationell organisation. På grund av decentraliseringslagen (22/1999) måste även PGRI-avdelningar på distriktsnivå registreras som fackliga organisationer hos ministeriets lokala tjänstemän om de skall vara lagliga. Utifrån föreskrifter från Suhartos tid uppger Indonesian Corps of Civil Servants (KORPRI) också PGRI som ett medlemsförbund och har försökt behålla det automatiska avdraget av fackföreningsavgifter från lärarnas löner, trots att PGRI på nationell nivå beslutat ta avstånd från KORPRI. Motstånd från KORPRI i kombination med förvirring och korruption på ministeriets lokala myndigheter har gjort att hinder hela tiden rests för registrering av lokala PGRI-organisationer. Distrikts-tjänstemännens räknar inte in PGRI-medlemmar i sin statistik och det innebär att antalet fackföreningsmedlemmar grovt underskattas. Nyligen hade bara cirka 116 000 av de 1,6 miljoner medlemmar som PGRI uppger erkänts. Detta har påverkat PGRI:s arbetsmöjligheter negativt.

## 2003 års arbetskraftslag (Manpower Act)

Lagen överensstämmer med många, men inte alla ILO:s normer för grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet. Den överensstämmer exempelvis inte med konventionerna om barnarbete. Artikel 106 i lagen tvingar alla företag med över 50 anställda att skapa ett "tvåpartsorgan för samarbete" med representation i proportion till antalet organiserade och oorganiserade anställda på fabriken. Samarbetsorganen ska registreras hos lokala regeringsmyndigheter och deras roll överlappar de fackliga organisationernas roll som löntagarrepresentanter.

Arbetskraftslagen innehåller konkreta föreskrifter om strejkrätt, användning av underentreprenörer och kontraktsanställda (som nu ostraffat exploateras av arbetsgivarna), en paragraf om utbetalning av lön under strejker som gäller "normativa" frågor (ledningens politik och rättigheter som är inskrivna i lag eller kollektivavtal), förbud mot att ta in annan personal under lagliga strejker samt om högre lön om en anställd suspenderas under en konflikt. Även om det fortfarande är svårt att strejka är det något enklare än det var med tidigare lagstiftning och repressiva säkerhetsåtgärder.

## Restriktioner av strejkrätten

Enligt arbetskraftslagen måste anställda som tänker strejka skriftligen underrätta myndigheterna och arbetsgivaren om det sju dagar i förväg om strejken ska bli laglig. Det skriftliga beskedet måste ange när strejken ska börja och sluta, skälen till den och vara undertecknat av ordföranden och sekreteraren för den strejkande organisationen. Ministerieförordning KEP.232MEN/2003 olagligförklarar alla strejker på "företag som tillgodoser allmänhetens intressen och/eller bedriver verksamhet som, om den stoppas, skulle riskera människors liv..." Vilka typer av företag som omfattas av detta anges inte utan det överlämnas till regeringen att avgöra. Samma förordning olagligförklarar strejker som "inte är resultatet av misslyckade förhandlingar" och ger arbetsgivarna möjligheter att hindra en fackförening från strejk eftersom misslyckande betraktas som förhandlingar som leder till ett dödläge "som deklarerar av båda sidorna".

Innan de anställda kan gå i strejk måste de också delta i långvarig medling med arbetsgivaren, först tvåpartsförhandlingar och, om de misslyckas, medling med hjälp av en statlig medlare. Ministerieförordning KPE.232/MEN/2003 anger också att en företagare i händelse av olaglig strejk vid minst två tillfällen inom en sjudagarsperiod måste begära att de anställda återgår i arbete. Arbetare som inte reagerar på detta anses ha sagt upp sig. Detta används ofta av arbetsgivare för att skrämja strejkande.

I praktiken har strejker varit förbjudna inom offentlig sektor, i oumbärlig verksamhet och på företag som tillgodoser allmänna intressen. Det går helt klart längre än ILO:s kommitté för föreningsfrihets definition av områden där strejker kan förbjudas. Kommittén har hävdade att strejker enbart kan begränsas där det finns "ett tydligt och omedelbart hot mot hela eller delar av befolkningens liv, personliga säkerhet eller hälsa".

## Lagen om lösningar av arbetslivskonflikter från 2004

Lagen om arbetslivskonflikter antogs den 15 januari 2004 men regeringen fördröjde ikraftträdandet till den 14 januari 2006 på grund av att det behövdes ytterligare tid för att utse domare och se till att de fick ordentlig utbildning.

Lagen inför ett nytt system med trepartssammansatta arbetsdomstolar som ersätter det tidigare systemet med särskilda konfliktkommittéer. Enligt den nya lagen ska man först försöka lösa arbetslivskonflikter i tvåpartsförhandlingar. Om det inte går, kan en medlare eller förlikningsman kallas in inom 30 dagar. Om inte heller medlingen lyckas kan konflikten föras till arbetsdomstol som skall avgöra den inom 50 arbetsdagar räknat från den dag då den första förhandlingen äger rum. Domen är definitiv om det handlar om en tvist mellan fackliga organisationer eller en "intressekonflikt", d.v.s. en konflikt om förändringar av arbetsreglerna eller kollektivavtalet. I andra fall, som avskedanden och kränkningar av rättigheter, går det att överklaga bara om överklagandet till Högsta domstolen görs inom sju dagar och domstolen måste ta ställning till ärendet inom 30 dagar.

Fackliga ledare som blir "ad hoc-domare" i domstolen måste tillfälligt lämna det fackliga medlemskapet.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Kontraktanställda används för att undergräva fackföreningar

De fackliga organisationerna har blivit direkt drabbade av den ökande användningen av kontraktanställd arbetskraft. Rustam Aksam, ordförande för centralorganisationen Indonesien Trade Union Congress, har sagt att detta är "ett av våra största problem" och att det systematiskt undergräver de fackliga organisationerna. Enligt paragraf 59 i arbetskraftslagen ska kontraktanställda bara användas för uppgifter som "till sin natur är temporära". Många arbetsgivare kränker emellertid avsiktligt föreskrifterna med Arbetskraftsministeriets lokala representanters goda minne, som ett sätt att minska lönekostnaderna och få bort fackföreningar. Vanligen förklarar företagen sig i konkurs för att undvika att betala de ansevärdiga avgångsvederlag som lagen föreskriver. Sedan stängs fabriken under några dagar och därefter återanställs arbetarna – men sällan de fackliga ledarna och aktiva – på kontrakt till lägre kostnader. Detta görs med uppenbart godkännande från såväl provins- som centrala kommittéer för lösning av arbetslivskonflikter.

### Facklig diskriminering

Enligt Indonesian Prosperity Trade Union (KSBSI) råder fortfarande spända relationer mellan regeringen, arbetsgivare och löntagare. När de sistnämnda försöker bilda fackföreningar säger företagen i regel upp dem eller så degraderas både ledare och medlemmar och arbetarna skräms så att de inte vågar gå med i facket. En del fackföreningar hävdar att strejkledare valts ut och friställts när företag minskar sin personalstyrka.

Fackligt aktiva nämner också flera angrepp mot deras organisationer från paramilitära grupper som har stöd av militär och polis och betalas av arbetsgivare för att skrämja anställda eller stoppa strejker. Sådan vedergällning mot fackliga medlemmar har inte förhindrats eller gottgjorts effektivt.

### Rättvisan långsam och inte sker

Även om det går att överklaga beslut fattade av regionala och nationella kommittéer för lösning av arbetslivskonflikter, vilka dömer i fall som rör facklig diskriminering till den statliga förvaltningsdomstolen tar de rättsliga processerna lång tid – ibland upp till sex år. Mutor och korrumperade domare har varit ett enormt problem för löntagare i tvistemål och besluten går därmed ofta emot dem. Även om avskedade kan få ekonomisk kompensation får de sällan tillbaka sina arbeten. Det återstår att se om den nya lagen om relationerna i arbetslivet kommer att lösa det problemet.

### Kollektiva förhandlingar

Enligt Arbetskraftsministeriet förekommer kollektivavtal på runt 25 procent av alla företag med fler än tio anställda. I realiteten går dessa avtal dock sällan längre än de minimibestämmelser som regeringen föreskriver. Arbetsgivarna brukar ofta själva utforma avtalen och lägger fram dem för löntagarrepresentanternas underskrift snarare än för förhandlingar.

### Strejker

Medlingsprocedurerna som krävs innan en strejk kan genomföras tar så lång tid att de nästan aldrig följs. Strejker är därför ofta vilda och bryter ut sedan man misslyckats att lösa långdragna tvister eller när en arbetsgivare vägrar erkänna en fackförening.

### Medlemsavgifter

Lagstiftningen säger ingenting om vilken roll en företagsledning ska spela när det gäller att ta in fackföreningsavgifter. Fackliga organisationer har fortfarande svårt att få avgifterna dragna direkt från de anställdas löner. Under Suhartotiden tillät lagstiftningen att lokala tjänstemän från Arbetskraftsministeriet tog in avgifterna och de behöll ofta stora delar, om inte allt för egen del. Även om den lagstiftningen upphävts, är det svårt att avgöra om metoden faktiskt försvunnit.

### Frizoner

Trots att arbetsmarknadslagarna gäller i de sju frizonerna, råder det i regel starka antifackliga stämningar där.

### Polisingripande

Polisen har av en lång tradition av ingripanden mot löntagarnas demonstrationer och strejker på arbetsgivarnas begäran och våld är inte ovanligt. Fackligt aktiva Dita Sari säger att polisen ofta får stöd av milis eller ligister som arbetsgivarna hyr in. Polisen hävdar att det är ligisterna som står för våldet.

I januari 2004 rapporterade Jakarta Post att Arbetskraftsminister Jacob Nuwa Wea sagt att "om arbetarna inte sköter sig, är det OK för polisen att klappa till dem lite".

Den 24 mars 2005 utfärdade emellertid den indonesiska rikspolisens officiellt en förordning kallad "Riktlinjer rörande rikspolisens uppförande vid hantering av lag och ordning under arbetslivskonflikter". Den hade utarbetats av polisen med hjälp av ILO, Arbetskraftsministeriet, fackliga och arbetsgivarorganisationer. Enligt riktlinjerna ska polisens inblandning i sådana konflikter inskränka sig till upprätthållande av lag och ordning. Riktlinjerna anger vidare att polisen ska "agera på ett professionellt och proportionellt sätt och försvara mänskliga rättigheter", "förbli opartisk i kontakterna med parterna ...", "ha som princip att alla parter är lika inför lagen och, slutligen "inte delta i några mekanismer för arbetslivskonflikter".

Medan detta åtminstone på papperet är ett framsteg, stod det klart att tillämpningen av riktlinjerna förblev ojämn, i synnerhet utanför Jakarta och andra större industriområden. I september ingrep exempelvis över 200 polismän för att med kraftigt våld slå ner en enmånadsstrejk som genomfördes av Medan Independent Workers' Union i PT Shamrock Manufacturing Company i Medan.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Indonesien fortsatte att återhämta sig från effekterna av tsunamin som i december 2004 ödelade provinsen Aceh. Ett stort genombrott på väg mot fred nåddes med undertecknandet av ett politiskt uttalande tillsammans med Aches beväpnade rebeller, GAM. Nya terroristbomber i oktober mot turistmål på Bali, som påstods ha genomförts av Jemaah Islamiah, orsakade skrämselflicka och punkterade återhämtningen inom turistindustrin som varit på väg efter bomberna på Bali år 2002. Under året fördömde fackliga ledare kraftigt landets president Susilo Bambang Yudhoyono för att han tvekade och inte höll sina kampanjloften om att förbättra arbetarnas förhållanden.

### PT Musim Mas krossar facket och fängslar ledarna

Fackföreningen på PT Musim Mas-plantagen och raffinaderiet i Riau-provinsen organiserades i oktober 2004 av anställda som klagade över att villkoren inte respekterade miniminormer angivna i lag. När fackföreningen tog upp sina krav med ledningen i februari 2005 svarade den med att sparka Robin Kimbi, ordförande för fackföreningen Kahutindo PT Musim Mas. Det orättvisa avskedandet överklagades men avslogs av Arbetskraftsministeriets lokalavdelning och senare också av provinskommittén för lösning av arbetslivskonflikter. Arbetsgivaren försökte sedan stoppa Kahutindos försök genom att bilda en gul fackförening, SP Musim Mas och utfärda falska medlemskort i Kahutindos medlemmars namn. När ledningens påtryckningar ledde till osakliga avskedanden av fyra förtroendevalda och tvingade fem andra att säga upp sig vidtog fackföreningen stridsåtgärder, först i april och sedan i augusti. Arbetskraftsministeriets lokalavdelning erkände till slut ett av fackföreningens krav, d.v.s. att den skulle kräva att företaget iakttog de arbetslivsnormer på arbetsplatsen som föreskrivs i lag men det struntade företaget i.

Fackföreningsmedlemmarna undertecknade den 6 september en petition till företaget med krav på att det a) skulle återta Robin Kimbi och dra tillbaka anklagelserna bakom hans avskedande, b) verkställa ministeriets beslut om upprätthållande av arbetslivsnormer och c) klagöra anställningsstatus för kontraktanställda och se till att de hade samma rättigheter som fast anställda. Ledningen vägrade komma till förhandlingsbordet så fackföreningen utlyste en längre strejk som skulle starta den 13 september.

När fackföreningsmedlemmarna gick i strejk togs ersättningsarbetare in, enligt uppgift i samförstånd med lokala tjänstemän. Den 14 september körde företagets säkerhetsvakter en av företagets lastbilar in bland fackföreningens strejkvakter och skadade två arbetare så svårt att de tvingades till sjukhusvård. Fackföreningen lämnade in en formell anmälan till de lokala myndigheterna men polisen vidtog inga åtgärder mot de ansvariga. När en grupp rasande arbetare svarade med att attackera och riva ner företagsgrindarna tog polisen omedelbart till våld för att slå ner strejken. Polisen lät sedan åtala sex fackföreningsledare på falska anklagelser om våld mot personer och egendom. Fem ledare greps den 15 september och en sjätte den 18 oktober på samma anklagelser. Bland de gripna finns, förutom ordföranden Robin Kimbi, Masri Sebayang (Kahutindo Riaus regionalsekreterare) och Syafrudin, Aken Pane samt Surhaftowo (alla vice ordföranden). Om de döms kan de straffas med upp till fem och ett halvt års fängelse. Vid årets slut pågick rättegången och de gripna satt fängslade sedan de nekats frihet mot borgen.

Fackföreningens krav på att provinsparlamentet skulle utreda ärendet togs emot och en utfrågning hölls från vilken fackföreningarna utestängdes. Den otillräckliga "medlingen" mellan lokala myndigheter och PT Musim Mas ledning framstod klart när utfrågningen avslutades med ett uttalande från företaget som bekräftades och godkändes av Arbetskraftsministeriets distrikt- och regionkontor. Enligt det hade företaget respekterat löntagarnas rättigheter i enlighet med arbetsmarknadslagarna. Den nationella konfliktlösningskommittén godkände också företagets avskedande den 30 september av 701 anställda utan ersättning för att de strejkat som stöd till fackföreningen. Fackföreningen har överklagat det beslutet. Vid årets slut hyrde fabriken in lokala polismän för att med våld vräka hundratals arbetare och deras familjer från företagets bostäder, trots att lagen säger att dessa arbetare fortsätter att vara anställda hos PT Musim Mas tills beslut i överklagandet har fattats.

### PT Sinar Apparel International sparkar facklig ordförande

PT Sinar Apparel International i Chibitung nära staden Bekasi (västra Java) tillverkar kläder för kända märken som Marks & Spencer, GAP och John Apparel. När en fackförening organiserades i fabriken i januari 2005 vägrade ledningen först att förhandla i god tro. I stället försökte den bland annat muta fackliga ledare. När det inte gick, avskedade man fackföreningens ordförande, Arifin, på påhittade anklagelser om att han brutit mot företagets regler. Konflikter över för sent utbetalade löner, som utlöste en endagsstrejk i oktober och ledde också till avskedande av en fackföreningsmedlem, Dedeh. Påtryckningar från KASBI (Congress of Indonesia Unions Alliance) med stöd från ITGLWF och märkesföretag som gjorde inköp från fabriken, tvingade vid årets slut fabriken att återanställa Arifin, upphöra med alla trakasserier av fackföreningen och inleda åtgärder för att nå ett kollektivavtal med den. Dedehs fall förblev emellertid fortfarande olöst vid årets slut.

### Ljusning för sockerarbetare som skuggats av försök att slå sönder facket men IUL hotas

Allt sedan Federation of Independent Tobacco, Cane and Sugar Workers (FSPMTG9) bildades den 22-23 februari har den utsatts för en hård och allt värre kampanj i syfte att slå sönder federationen. Kampanjen leds av en samling arbetsgivare (privata och statliga) och lokala och nationella myndigheter inom Arbetskraftsministeriet tillsammans med fackliga ledare från Suhartotiden. Behandlingen av FSMP TG fick

ILO:s generaldirektör att ta upp oron över dessa ”mycket allvarliga kränkningar av föreningsfriheten” direkt med regeringen. IUL lämnade in ett klagomål mot regeringen till ILO:s kommitté för föreningsfrihet som vid årets slut diskuterade ärendet.

FSPM TG:s ordförande, David Sukamto, sparkades plötsligt tredje veckan i mars. Hans arbetsgivare, Gunung Madu Plantation, påstod att han gjort sig skyldig till ”allvarligt tjänstefel”. Federationen överklagade. När målet behandlades av den lokala konfliktlösningskommittén (P4D) bekräftade den arbetsgivarens åtgärd och fann att Sukamto avskedats för åtgärder i samband med hans fackliga uppdrag. P4D ansåg att hans rekommendation till medlemmarna att inte godta ledningens lönebud i januari 2005 och hans samarbete med IUL utgjorde ”allvarligt tjänstefel”. P4D fungerade i allt väsentligt som nickedocka åt ledningen och ignorerade att dessa representativa uppgifter för en facklig ledare skyddas i artikel 28, lag 21/200, i fackföreningslagen.

De 24 fackföreningar som anslöt sig till FSPM TG utsätts för samordnade trakasserikampanjer från ledningen och deras tidigare federation, KSPSI, för att lämna FSPM TG. Sedan federationens ordförande avskedats från PTPN X-plantage och sockerbrukskomplex som finns på flera platser i östra och centrala Java, tvingade personalavdelningen alla FSPM TG-organisationer att lämna federationen. Trakasserier har omfattat missbruk av statens makt att kontrollera registrering av fackföreningar. Arbetskraftsministeriets lokala avdelning i Kediri, östra Java, ifrågasatte regeringens registrering av FSPM TG, som kommit bara några månader tidigare i enlighet med föreskrifterna. Den begärde en retroaktiv och olaglig ”fördröjning” av registreringen vilket effektivt berövade FSPM TG dess rätt att företräda löntagare i kollektiva förhandlingar. Fördröjningen har använts av företaget som skäl till att inte tillåta federationens generalsekreterare att besöka arbetare och fullgöra sina fackliga uppgifter.

Den 5 oktober beslutade Arbetskraftsministeriet att FSPM TG måste söka ny registrering och återkallade den tidigare, som uppfyllt alla tillämpliga lagar och procedurer. Under starka protester, av taktiska skäl och för att visa god tro, gick federationen motvilligt med på att lyda ordern. Ett nytt registreringsnummer för federationen utfärdades men det kom inga tecken från Kediris personalavdelning på att detta nya registreringsnummer inte skulle ifrågasättas eller återkallas så som skett med det tidigare. PTPN X-ledningen fortsatte ostraffat att trakassera FSPM TG-medlemmar och hindrade lokala fackliga ledare från att utföra sina uppgifter.

FSPM-ledare och Hemasari Dharmabumi, medlem av IUL:s stab, hotades med våld om de fortsatte sina aktiviteter för federationen. En grupp fackliga organisationer från Suhartotiden, det självutnämnda All Indonesia Sugar Mills Unions Solidarity Forum, utfärdade den 27 september ett brev där man anklagade FSPM TG för att ha ”kidnappat” andra organisationers medlemmar, angripit regeringen utan skäl och uppmuntrat utländska grupper (IUL) att ingripa i Indonesien. En av undertecknarna, ordföranden för SP-BUN PTPN IX, Djoko Moeridno, skrev den 30 september ytterligare ett brev med anklagelser mot FSPM TG:s generalsekreterare Legimin och Hemasari för lagbrott som inte specificerades. I brevet sades också att han (Moeridno) och hans organisation skulle ”offra liv och själ för att bekämpa utländska grupper som vill förstöra” Indonesiens arbetare och hotade uttryckligen med ”fysiska aktioner” mot Hemasari och Legimin om de inte slutade arbeta för FSPM TG. Vid ett möte med IUL:s generalsekreterare i Genève den 14 november sade höga tjänstemän från Arbetskraftsministeriet att de inte ansåg att undertecknade hotelser på papper med officiella brevhuvuden vara värda ytterligare utredning. Klagomål från generalsekreterare Legimin i mitten av oktober om att han stod under ständig bevakning av två män i Surabaya, besvarades inte av regeringen. Vid årets slut hade regeringen inte besvarat ILO:s och internationella fackliga organisationers krav på skydd för FSPM och IUL-ledarna mot dessa hot och på att en brottsutredning skulle göras för att avslöja de ansvariga.

### Gran Mahakam Hotel vägrar förhandla och stödjer gul organisation

Ägaren av detta femstjärniga hotell i Jakarta och hans personalchef har konsekvent vägrat förhandla i god tro med Independent Workers' Union Gran Mahakam som bildades i oktober 2003. Man använde antifackliga metoder och försökte muta fackliga ledare. När det inte gick bildade man en konkurrerande, gul organisation – Organisation for the Aspirations of Gran Mahakam Employees – som bestod av några tjänstemän. Ledningen lyckades få den registrerad hos Jakartas avdelning av Arbetskraftsministeriet och hävdade sedan att man inte var skyldig att erkänna eller förhandla med den legitima fackföreningen. IUL utövade påtryckningar på den franska hotellkedjan Accor som driver hotellet och som IUL har ett globalt ramavtal med om respekt för fackliga rättigheter. Även om högsta chefen avgick och personalchefen sparkades, kunde Accor inte övertala ägaren om att upphöra med de antifackliga åtgärderna. I augusti gav arbetskraftsministeriets avdelning order om förhandlingar mellan arbetsgivaren, fackföreningen och den gula ”organisationen” och förhandlingarna pågick vid årets slut.

### Avskedanden och polistrakasserier på Securicor/G-4

Den 25 april gick över 600 anställda på Securicor/Group 4-Falk i Jakarta och Surabaya i strejk mot anställnings- och arbetsvillkor på det nyligen sammanslagna vaktbolaget. Dagen därpå utestängde företaget fackets ordförande från företagsområdet och avlog alla krav på förhandling. En månad senare, den 25 maj, avskedades 203 fackföreningsmedlemmar som deltog i den lagliga strejken och påstod lögnaktigt att de hade sagt upp sig. Fackföreningen överklagade till de lokala myndigheterna och försäkrade att de anställda avskedats olagligen för att ha deltagit i en laglig strejk. Den 8 juni godkände Arbetskraftsministeriets avdelning fackets överklagan och fann att strejken faktiskt var laglig. Regeringens medlare rekommenderade att alla 203 skulle återanställas, men Securicor/G-4 vägrade följa rekommendationen. Fackföreningen överklagade till den trepartssammansatta nationella konfliktlösningskommittén (P4P) som den 18 juli bekräftade ministriearbetskraftsministeriets beslut och beordrade företaget att ta tillbaka alla som sparkats. Arbetsgivaren överklagade då till förvaltningsdomstol där ärendet fortfarande låg vid årets slut.

Med hjälp av fogliga poliser och åklagare gick företaget till mottack med en egen kampanj med trakasserier via ombud. Med början den 18 juli och i strid med de nyligen promulgerade föreskrifterna mot polisblandning i arbetslivskonflikter, kallade polisen i södra Jakarta tio fackliga ledare för förhör om ett påstått brott mot en nederländsk kolonial lag som förbjöd vagt formulerade ”otrevliga handlingar” mot arbetsgivare. Ledarna ombads identifiera strejkande arbetskamrater på foton och förhördades om innehållet i banderoller som beslagtogs av



polisen under facket fredliga demonstration. I flera månader tvingades fackföreningens ordförande Fitriajansjah Toisutta och medlemmarna Tri Muryanto och Edi Putr inställa sig för förhör hos polis och statsåklagare minst två gånger i veckan och fick varje gång höra att de var misstänkta i en brottsutredning. Slutligen anklagades ordföranden Toisutta formellt med den påhittade anklagelsen och vid slutet av året väntade hans ärende på rättegång. Fallet visar klart att polisens godtyckliga och partiska inblandning i arbetslivskonflikter fortsätter och går ostraffad i Indonesien.

### **Omedgörlig arbetsgivare lockoutar fackförening på PT Takeda**

Med början i januari vägrade läkemedelstillverkaren PT Takeda Indonesia att respektera flera delar av kollektivavtalet med den lokala fackföreningen, bl.a. att betala lönehöjningar man enats om, och förflyttade en anställd som straff för facklig verksamhet. När fackföreningen tryckte på ledningen i förhandlingar i maj svarade fabriken med att utfärda "avstängningsbrev" till 39 fackföreningsmedlemmar och brev med "en sista varning" till 19 andra. (Breven ändrades sedan till "avstängningsbrev".) Ersättningsarbetare letades fram i maskopi med det lokala arbetskraftskontoret och hyrdes in för att utföra de 58 lockoutade arbetarnas uppgifter. På önskemål från arbetsgivaren tvingade den lokala polisen fackföreningens ordförande, sekreterare och kassör att komma till förhör och trakasserade dem för den fackliga verksamheten. Ett beslut av arbetskraftskontorets medlare om att arbetsgivaren skulle ta tillbaka alla 58 överklagades av arbetsgivaren. Förbundet Indonesian Pharmaceutical and Health Workers' Union Federation Reformed (FSP FARKES/R Indonesia) lämnade in ett klagomål till ILO som togs upp av kommittén för föreningsfrihet.

### **Garuda Airlines slår tillbaka mot facket**

Ledningen för Garuda Airlines vägrade förhandla om löner och arbetsvillkor med kabinpersonalens fackförbund (IKAGI) vilket ledde till att fackföreningen utlyste en laglig, landsomfattande strejk mellan 12 och 14 augusti. I ett ingripande i sista minuten av tre regeringsministrar övertalades IKAGI att avlysa strejken trots att företagsledningen var fortsatt omedgörlig. Denna åtgärd i god tro från facket sida har emellertid bemötts med en kampanj mot facket från företagsledningen i syfte att trakassera IKAGI:s ledare och förstöra organisationens rykte.

Före strejken undertecknade Garuda Airlines driftchef hotfulla meddelanden som anslogs på Garudakontoret och skickade SMS-meddelanden till kabinpersonalens mobiltelefoner och varnade för att alla som deltog i strejken skulle straffas. IKAGI:s huvudkontor på flygplatsen Soekarno-Hatta i Cengkareng, västra Jakarta, stängdes av Garuda och förbundet nekades tillträde. Förbundet anmälde stängningen till polisen men inget gjordes åt den. Sedan dess har Garudas ledning backat från en överenskommelse om att IKAGI skulle få komma tillbaka till kontorslokaler av åtminstone samma storlek som de förbundet tidigare hade hos Garuda. Företaget har beslutat sig för att erbjuda ett mindre än sex kvadratmeter stort utrymme för hela förbunds-kontoret.

Trots att Garuda Airlines är ett statligt företag som kontrolleras av regeringen har myndigheterna inte gjort något för att stoppa Garudas antifackliga agerande.

### **Efter tre år – Bridgestone fortsätter att vägra fackliga rättigheter**

Ledarna för fyra avdelningar av fackföreningen på Bridgestone Tyre fortsatte att bestrida sina avskedanden för facklig verksamhet. Julio Setio Raharjo, ordförande på fackavdelningen på Bridgestones huvudkontor i Jakarta, Sarno H., ordförande på fabriken i Bekasi, Hazrial Nazar, ordförande på Karawang-fabriken och Mahmud Permana, sekreterare på Bekastifabriken, avstängdes alla utan lön efter en konflikt år 2002 om löneförhandlingar. Dessutom framhärdade Bridgestone i sin vägran att erkänna dessa fyra fackliga ledare som representanter för förhandlingskommittén och sade att man bara skulle förhandla med ledare som "fortfarande arbetar på företaget". Med det kränkte de facket frihet att välja sina egna representanter.

Vid slutet av året vägrade företaget fortfarande erkänna förhandlingsgruppen och därmed kunde inget avtal nås. Ärendet behandlades fortfarande av ILO:s kommitté för föreningsfrihet som hade ställt sig bakom en rad krav på regeringen. De rörde bland annat omfattningen av bestämmelserna om facklig diskriminering i lagen om lösning av arbetslivskonflikter från år 2004, formerna för gottgörelse som använts i fråga om de fyra fackliga ledarna, begränsningarna av deras fackliga verksamhet medan de fortfarande hade ett formellt anställningsförhållande och skälet till att proceduren som företaget lanserat för att facklig diskriminering skulle ges företräde framför procedurerna för avskedande.

### **Statligt bussbolag vägrar fortfarande erkänna facket**

Perum Damri, ett stort, statligt bussbolag vägrade erkänna tre lagligen registrerade fackföreningar som bildats av Transportation and Delivery Workers' Federation Indonesia Prosperity Trade Union (FTA SBSI). Företaget hävdade att bara de två fackföreningar som ledningen bildat var representativa och vägrade gå med på FTA SBSI:s begäran om att få delta i pågående kontraktsförhandlingar. Sekreteraren för FTA SBSI, Perum Damri Semarang, förflyttades som straff till Jogjakarta som en följd av hans fackliga aktiviteter och ledningen hotade andra fackligt aktiva med liknande förflyttningar för att minska stödet för organisationen.

### **PT Busana Prima Global klarar inte testen och fortsätter motarbeta facket**

Den här fabriken, som ligger i Bogor (på Java) tillverkar sportkläder för holländska, italienska och andra märkesföretag (som Head, Lotto, Le Coq Sportif, Ecko och Bear USA). En oberoende observatör som anlitas av de internationella märkesföretagen och Oxfam i Australien och som BT Busanas ledning beviljade tillträde till fabriken, lämnade den 31 mars en rapport som innehöll tydliga bevis för ledningens hotelser och trakasserier mot fackföreningen. Organisationen hade exempelvis tvingats överlämna medlemslistor, företaget vägrade erkänna organisationen och förhandla med den, man degraderade och omplacerade fackliga ledare och hyrde in lokala ligister som hotade

fackligt aktiva. Efter en strejk i juli 2003 sade fabriken upp fyra fackliga ledare och 170 andra medlemmar av vilka 30 fortfarande försökte få komma tillbaka.

Vid årets slut hade inga framsteg gjorts för att ta tillbaka dem trots ledningens löften till utländska kampanjer och klädköpare om att så skulle ske. I stället övertalades arbetsledare på fabriken (med uppmuntran från ledningen) att skriva en petition som protesterade mot att de organiserade arbetarna skulle få komma tillbaka. Fabriken påstod också att man inte kunde hitta e 34 sparkade arbetarna.

### **PT Panarub vägrar ta tillbaka fackliga ledare**

Trots att Workers' Rights Consortium håller på med en utredning och trots påtryckningar från ITGLWF och andra internationella fackliga grupper fortsatte ledningen för PT Panarub, ett företag i Tangerang som tillverkar sportskor för Adidas, att vägra ta tillbaka 33 fackliga ledare och fackföreningsmedlemmar som sparkades för att ha strejkat i fabriken i september och oktober. Avskedandena lämnade fackföreningen utan ledare. Denna senaste åtgärd är den allvarligaste antifackliga diskriminering av Perbupas fackförening som skett i fabriken under de senaste tre åren. Vid årets slut låg ärendet hos den centrala arbetsdomstolen i Tangerang.

## **JAPAN**

FOLKMÄNGD: 1 27,9 milj.

HUVUDSTAD: Tokyo

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 138 – 182

De hårda begränsningarna av statstjänstemännens fackliga rättigheter fanns kvar. För andra året i rad underlät regeringen att diskutera reformförslag som lagts fram av centralorganisationen JTUC-RENGO. Regeringen fortsatte också att strunta i rekommendationer från ILO:s kommitté för föreningsfrihet om ändringar av lagstiftningen för att den ska överensstämma med åtagandena under konvention 87 som Japan ratificerat.

### **LAGSTIFTNINGEN**

Författningen erkänner löntagarnas föreningsfrihet samt rätten att organisera sig, förhandla och agera kollektivt. Det finns emellertid begränsningar, i synnerhet för statstjänstemän och i mindre omfattning för anställda i statliga och privata företag med "högre samhällsansvar", som elkraftsindustrin.

#### **Privat sektor ...**

##### **Lagstiftning**

Det finns tre huvudsakliga lagar för privatanställda (inklusive utländsk arbetskraft) och två av dem gäller fackliga rättigheter. Fackföreningslagen (Trade Union Law, TUL) garanterar rätten att organisera fackföreningar och förhandla kollektivt medan lagen om justering av relationerna på arbetsmarknaden (Labour Relations Adjustment Law, LRAL) rör konfliktlösning. Den tredje lagen, om normer i arbetslivet (Labour Standards Law, LSL), reglerar arbetsvillkor.

LSL ändrades i juni 2003 och en bestämmelse lades till som för första gången begränsade arbetsgivarnas rätt att avskeda personal. En arbetsgivare kan inte längre avskeda någon utan "objektiv och logisk anledning". LSL har emellertid också försvagat skyddet för korttidsanställd arbetskraft.

##### **Strejkrätt**

Strejkrätten är skyddad i den privata sektorn, men en strejk måste varslas tio dagar i förväg på privatägda, allmännyttiga företag som elkraftsföretag och järnvägsbolag, post, telekom, vattenförsörjning, läkar- och allmän sjukvård. Diskriminering eller vedergällning mot strejkande är förbjuden och lagen innehåller föreskrifter om återanställning med full lönekomensation om någon sparkas för facklig verksamhet.

##### **Kollektiva förhandlingar**

Kollektivavtalsförhandlingar har en stark tradition i Japan. Även om TUL föreskriver regionala kollektivavtal är de i praktiken oftast företagsbaserade och gäller i första hand anställda som är med i facket. Under "Vårkampen" träffas fackliga representanter och företagsledningar för att fastställa lönerna. Den processen kallas också "shunto".

#### **... jämförd med offentlig sektor**

##### **Stränga restriktioner**

Arbetslivsförhållanden i den offentliga sektorn styrs av de nationella och lokala lagarna om offentlig anställning (National respektive Local Public Service Laws), från år 1948 som innehåller stränga restriktioner av de fackliga rättigheterna.

Anställda får organisera sig på nationell nivå om de inte arbetar inom polisen, på fängvårdsanstalter och hos myndigheten för sjöfarts-

säkerhet. Systemet med facklig registrering kräver att skilda fackföreningar skapas i varje kommun och innehåller restriktioner som ILO beskrivit som "liktydiga med förhandstillstånd" för bildandet. Största delen av de högre tjänstemännen får inte tillhöra samma fackförening. Administrativ personal och kontorsanställda får inte förhandla och sluta kollektivavtal vare sig på lokal eller nationell nivå. Deras löner fastställs i lag och/eller förordningar som delvis bygger på rekommendationer från NAP och lokala personalkommittéer.

### Strejker förbjudna

Inga offentliganställda får strejka. Fackliga ledare som uppmanar till strejk i den offentliga sektorn kan avskedas och straffas med böter eller fängelse i upp till tre år.

### Regeringen orubblig i fråga om fackliga rättigheter för offentliganställda

Genom åren har den japanska regeringen vid upprepade tillfällen ignorerat rekommendationer från ILO:s kommitté för föreningsfrihet om att landets lagstiftning bör ändras för att avskaffa begränsningarna av offentliganställdas rättigheter och skapa överensstämmelse med internationella normer. I stället antog regeringen den 25 december 2001 ensidigt "Allmänna principer för förvaltningsreformer". Regeringens befogenheter som arbetsgivare utökades avsevärt och begränsningarna av offentliganställdas grundläggande rättigheter i arbetslivet behölls oförändrade. I november 2002 och juni 2003 beslutade regeringen att eftersom ILO:s rekommendationer formulerats i en "interimsrapport" behövde de inte omedelbart beaktas. RENGO meddelade också att ministern som svarar för förvaltningsreformer offentligt sagt att ILO-kommittén inte förstod situationen och blandade sig i landets inre angelägenheter. Det har också sagts att restriktionerna finns på grund av offentliganställdas speciella status och att de kompenseras via systemet i NPA (National Personnell Authority).

### Kollektiva förhandlingar begränsade i statliga företag

Artikel 8 i lagen om arbetslivsrelationer i offentliga företag utesluter alla frågor som rör ledning och drift från kollektiva förhandlingar. Det gäller exempelvis befordran, degradering, förflyttning, tjänstetid och disciplinära åtgärder. En rad andra frågor, som utbildning, sjukvård, fritid, arbetarskydd och välfärd får inte heller tas upp i kollektiva förhandlingar. När arbetsvillkoren påverkas av beslut inom dessa områden kan emellertid kollektivavtalsförhandlingar inledas.

Regeringen svarar inte på reformförslag

I november 2003 tillsatte RENGO en arbetsgrupp som skulle arbeta med reformer av den offentliga sektorns tjänster. Gruppen bestod av experter på arbetsmarknadslagstiftning och arbetsmarknadsfrågor. I juni 2004 presenterade arbetsgruppen en interimsrapport och ett av de tre huvudsakliga principförslagen var att statstjänstemän skulle beviljas fullständiga fackliga rättigheter. RENGO kontaktade regeringen för att diskutera förslagen men den uttalade sig aldrig konkret och reagerade inte på dem. Samråden låg nere från hösten 2004 till maj 2005, när RENGO:s ordförande och högre ledare träffade premiärminister Koizumi, arbetsmarknadsministern och kabinetssekreteraren. RENGO fick än en gång beskedet att det skulle bli samråd med regeringen om reformer av systemet för offentligt anställda tjänstemän. Arbetsmarknadsministern lovade att "regeringen ska behålla ramarna för samråd med facket om reformer av tjänstemannasystemet i offentlig sektor", men än en gång uteblev framstegen. I november rekommenderade rådet för ekonomisk- och skattepolitik (som är premiärministerns rådgivare) nedskränningar av antalet statstjänstemän för att spara arbetskraftskostnader. RENGO protesterade kraftigt mot detta när ledarna träffade premiärministern den 16 december. Resultatet av RENGO:s påtryckningar var positivt. Den 24 september antog regeringen en "Grundläggande politik för regleringsreformer" som visade på intresse för att säkerställa att reformer av statstjänstemannasystemet skulle ske inom ramen för det nuvarande systemet. Däremot kom det inga löften om översyn av statstjänstemännens fackliga rättigheter.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Rättssystemet långsamt och otillräckligt

Lagstadgade regler mot orättfärdiga metoder i arbetslivet och facklig diskriminering tillämpas inte i tillräcklig omfattning och proceduren är långsam. Den centrala arbetslivskommissionen (Central Labour Relations Commission, CLRC), ett organ som upprättats för att genomföra åtgärder till skydd för löntagarnas och de fackliga organisationernas föreningsrätt, tog under år 1999 i genomsnitt fyra år och en månad på sig för att behandla ärenden. Räknet från datum då ett klagomål lämnades in, tog det så lång tid som fem år och en månad innan ett beslut fattades.

Ett nytt trepartssystem för arbetsdomstolar väntades träda i kraft i april 2006. Det hade utformats för att behandla enskilda fall som rör avskedanden, arbetsvillkor och omplaceringar. Lagen för arbetsdomstolarna antogs av Diet år 2004 och det första steget i proceduren skulle vara medling. Om konflikter inte blev lösta skulle de avgöras i rättegång och beslut skulle fattas inom senast tre månader efter det att ärendet tagits upp. Arbetsdomstolarnas beslut skulle kunna överklagas i civilmål i distriktsdomstol om så erfordrades.

### Rättigheterna respekteras i allmänhet i privat sektor

I den privata sektorn har arbetsgivarna i regel respekterat de fackliga rättigheterna, även om kränkningar under senare tid tyder på att detta är på väg att ändras. Förbudet mot diskriminering av strejkande har vanligen åtlutts. Ovannämnda problem med den långa handläggningstiden av löntagares klagomål mot arbetsgivare kan dock betyda att skyddet för fackföreningsmedlemmar och andra löntagare inte är effektivt.

Antifacklig inställning allt vanligare

Det kommer alltfler tecken på antifackliga attityder i den privata sektorn och det har inträffat några oroande fall där myndigheterna inte

försvargar löntagarnas rätt att organisera sig. Det gäller särskilt företag som omstruktureras eller ägs av utländskt kapital. En lag om uppdelning av företag i nya enheter trädde i kraft under år 2001 och försvagade löntagarnas rättigheter.

### **Problem för deltidspersonal, anställda i atypiska anställningar och på kontrakt**

Under året ökade RENGO sina ansträngningar för att få igenom en lag om "likvärdig anställning" för deltid- och kontraktsanställda. Öron över arbetsgivares anställning av "irreguljär" personal som står utanför fackföreningsrörelsen ökade. RENGO:s högsta ledning lovade förstärka insatserna för att organisera och stödja dessa anställda. En kartläggning som Arbetsmarknadsministeriet gjorde år 2003 visade att 34,6 procent av arbetskraften var "irreguljär"; en ökning med sju procent från den föregående undersökningen fyra år tidigare. Bara ca tre procent av de deltidsanställda är nu fackligt organiserade.

## **KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005**

### **Bakgrund**

Parlamentsvalen i september vanns av den koalition av partier som styr land sedan tidigare (LDP och New Komei), denna gång med större majoritet trots att RENGO stödde oppositionspartiet Demokraterna.

### **Ensidiga beslut om nedskärningar av statlig sysselsättning**

Den negativa effekten av bristen på obegränsad föreningsfrihet och rätt att förhandla kollektivt i den offentliga sektorn blev uppenbar när regeringen i december ensidigt beslutade att antalet statstjänstemannajobb skulle minskas med 1 455. Detta var tre gånger så många som under tidigare år och den största nedskärningen sedan år 1985. Regeringen har antagit en politik för att minska sysselsättningen inom statsförvaltningen med fem procent på fem år.

### **Polistrakasserier av Japan Confederation of Railway Workers' Union (JR Soren)**

I december 2005 meddelade RENGO att polis genomsköjt JR Sorens och dess medlemsorganisationers kontor och förtroendevaldas bostäder fyra dagar i följd, med anledning av påståenden om otillbörlig användning av fackliga medel. Inga bevis presenterades till stöd för anklagelserna vilket fick RENGO att hävda att polisen skadat de fackliga organisationernas rykte. Under tiden drevs ett mål mot sju andra JR Soren-ledare i domstolarna. ILO:s rekommendationer till den japanska regeringen om att återlämna konfiskerad facklig egendom negligerades.

## **KAMBODJA**

FOLKMÄNGD: 14,8 milj.

HUVUDSTAD: Phnom Penh

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138

Begränsningarna av de fackliga rättigheterna för statstjänstemän fanns kvar och fackföreningsmedlemmar i privat sektor drabbades av politiskt våld, svag tillämpning av lagstiftningen och arbetsgivare som agerar ostraffat.

Högre fackliga ledare riskerar våld och gripande och Rong Chhun, ordförande för Cambodia Independent Teachers Association (CITA) satt vid årets slut i fängelse, anklagad för att ha förtalat premiärministern.

Domstolarna agerade inte självständigt från regeringen utan påverkades av politiska påtryckningar, vilket illustreras av att två oskyldiga män fängslats för mordet år 2004 på FTUWKC-ordföranden Chea Vichea.

## **LAGSTIFTNINGEN**

### **Föreningsfrihet – men inte för statstjänstemän**

Löntagarna har enligt 1997 års arbetsmarknadslag frihet att bilda och ansluta sig till fackliga organisationer. Lagen gäller emellertid inte statstjänstemän som lärare, domare, militär personal eller hushållsanställda. Personal som arbetar inom flyg- och sjötransporter omfattas inte av alla delar av lagen men har föreningsfrihet.

Arbetsmarknadslagen kräver att både fackföreningar och arbetsgivarorganisationer ska lämna in sina stadgar och förteckningar över förtroendevalda till Ministeriet för arbetskraft och yrkesutbildning (MOLVT). Byrån för arbetslivsrelationer ska underlätta registreringen av fackföreningar och ansökningar om status som "mest representativ organisation". MOLVT ansvarar även för att upprätthålla arbetsmarknadslagstiftningen och för tillämpningen av ILO-konventionerna.

### **Alltför stränga krav på valbarhet**

Artikel 269 i arbetsmarknadslagen anger att fackliga ledare måste ha varit verksamma inom yrket som deras organisationer företräder i minst ett år. Detta begränsar fackföreningarnas rätt att välja sina egna representanter och berövar dem kunskaper eller erfarenheter som de kanske inte har bland sina egna medlemmar. Lagen kräver också att fackliga ledare ska vara minst 25 år, kunna läsa och skriva och inte är

dömda för några brott. Utlänningar som vill bli fackliga ledare måste uppfylla lika hårda krav. Enligt artikel 270 måste de vara minst 25 år, ha arbetat i landet två år i följd och kunna läsa och skriva khmer.

### Begränsad strejkrätt

Lagen garanterar strejkrätten men begränsar den genom att kräva en viss minsta verksamhetsnivå i alla företag, oavsett om de är allmännyttiga eller inte, och går längre än vad som krävs för att uppfylla lagstadgade säkerhetskrav. Löntagare som är skyldiga att tillhandahålla ett minimum av arbete men ändå går i strejk anses ha gjort sig skyldiga till allvarligt tjänstefel.

Kraven som måste uppfyllas om en strejk ska vara laglig är också mycket svårhanterliga och löntagarna struntar därför ofta i dem. Konflikter måste först lämnas för förlikning under en inspektör från MOLVT som ska försöka nå en uppgörelse inom 15 dagar. Om det inte måste konflikten hänskjutas till det trepartssammansatta Skiljedomsrådet (Council of Arbitration) för utredning och beslut, även detta inom 15 dagar från mottagandet. Under tiden som MOLTV försöker åstadkomma förlikning och rådet behandlar ärendet får strejk inte ske.

För att en strejk ska vara laglig måste majoriteten av medlemmarna rösta för den i slutna omröstning. Organisationen måste också varsla arbetsgivaren och MOLTV sju dagar i förväg. Om företaget bedriver vad regeringen anser vara "oumbärlig verksamhet" och strejken skulle kunna "riskera hela eller delar av befolkningens liv, säkerhet och hälsa..." föreskriver lagen en väntetid på 15 dagar.

### Kollektiva förhandlingar

Enligt lag är arbetsgivare skyldiga att förhandla om kollektivavtal med fackliga organisationer som fått status som de "mest representativa", samt att förhandla med minoritetsorganisationer om frågor som rör deras medlemmar. Arbetsgivarna måste möta de representanter som organisationerna utsett. Förhandlare har enligt lag anställningstrygghet och rätt till full lön under förhandlingstiden.

En förordning från ministeriet (Brakas nr. 13) som promulgerades i slutet av år 2004 orsakade stora problem för organisationerna under år 2005. Enligt förordningen får tredje man (t.ex. en arbetsgivare eller en annan facklig organisation) ifrågasätta majoritetens ansökan om status som "mest representativ". Genom detta kan företagsledning/arbetsgivargrupper eller arbetsgivarvänliga fackliga organisationer binda upp majoritetsorganisationens tid och resurser och hindra den från att förhandla om kollektivavtal.

Ett annat stort problem i lagen orsakas av sammanblandningen av arbetsplatsombudens och fackliga ledares roller. Alla arbetsplatser med fler än åtta anställda måste ha ett arbetsplatsombud. De ska väljas på fabriken och lagen säger att det är arbetsgivarna som ska organisera valen. Lagen ger representativa organisationer rätt att nominera kandidater i valen, men i regel väljs arbetsplatsombuden innan en fackförening bildats på fabriken. Artikel 284 ålägger arbetsplatsombuden att informera arbetsgivarna om frågor som rör tvister och löner och upprätthålla arbetslagstiftningen och kollektivavtal. Dessa funktioner borde rätteligen förbehållas valda fackliga ledare. I flera fall har arbetsgivare använt arbetsplatsombud (som väljs på två år och inte kan avsättas) för att hindra fackföreningarna från att komma till förhandlingsbordet eftersom ombuden är de enda löntagarens representanter som har laglig rätt att hävda förhandlingsrätten. Arbetsmarknadslagen innehåller inga motsvarande rättigheter för fackliga ledare.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Endast en liten andel (omkring en procent) av den totala arbetskraften är organiserad och fackföreningsrörelsen är svag inom andra sektorer än beklädnads- och turistnäringen samt sjukhusen. De flesta löntagare vet lite, eller ingenting om fackliga organisationer och sina rättigheter i arbetslivet.

### Svagt upprätthållande

Där det finns fackföreningar, som inom beklädnads- och skolekonomi, turism och utbildningsområdet, har dessa svårt att förhandla med ledningarna på lika villkor. Många av beklädnadsarbetarna kommer från landsbygden. Arbetsgivarna tvekar inte att använda metoder som diskriminerar fackligt aktiva, som exempelvis avskedanden. Regeringen vidtar sällan åtgärder mot arbetsgivare och straffar dem inte för facklig diskriminering. Anställda klagat på att upprätthållandet av lagstiftningen blivit ännu sämre sedan MOLVT bildades. (Det skapades genom delning i juli 2004 av det tidigare ministeriet, MOSALVY, som ansvarade för både arbetslivs- och sociala frågor). USA:s ambassad kritiserade MOLVT för att vara "betydligt mindre aktivt" än det tidigare ministeriet när det gällde att upprätthålla lagstiftningen. I regel råder Arbetsmarknadsministeriet löntagarna att ta sina ärenden till domstolarna – vilket är dyrt och ineffektivt – eller acceptera kontant ersättning från arbetsgivaren. Arbetsinspektörerna har dålig utbildning och är öppna för mutor eftersom deras löner är så låga. När MOLVT beslutar till löntagarnas förmån använder ministeriet sällan sina rättsliga befogenheter att straffa arbetsgivare som inte ålyder beslut.

### Fortfarande ingen arbetsdomstol

Arbetsmarknadslagen från år 1997 anger i artiklarna 387, 388 och 389 att ett system med arbetsdomstolar ska inrättas för att besluta i "individuella konflikter mellan anställda och arbetsgivare som rör tillämpningen av anställnings- eller lärlingskontrakt".

Skiljedomsrådet, ett trepartsorgan som inrättats enligt arbetsmarknadslagen, har ersatt arbetsdomstolarna. Rådet är högt respekterat för sina rättvisa och opartiska utredningar och beslut. Besluten är emellertid inte slutgiltiga och arbetsgivare som avslöjas för facklig diskriminering överklagar dem i regel till provinsdomstolar.

## Strejker

Regeringen tolererar i allmänhet strejker och demonstrationer även om polis ibland har satts in och använt våld. Strejker är vanliga i beklädnadsindustrin och de anställda protesterar mot lång arbetstid, obligatorisk övertid, låga löner och dålig behandling.

Under år 2005 registrerade MOLVT totalt 67 strejker och majoriteten av dem bröt mot kraven som ställs för att en strejk skall vara laglig.

## Textilavtalet med USA upphör och därmed också motiveringen för att följa arbetsmarknadslagarna

Det har gjorts försök att förbättra respekten för löntagarnas rättigheter i beklädnadsindustrin efter det epokgörande bilaterala textilavtalet mellan USA och Kambodja år 1999. USA gick med på att öka kvoterna för textilier från Kambodja i utbyte mot bevis för att Kambodja respekterade internationella arbetslivsnormer. Påtryckningar från fackliga organisationer och USA:s regering förbättrade också det rättsliga skyddet för fackliga ledare och den kollektiva förhandlingsprocessen, åtminstone på papperet. Kvotsystemet upphörde emellertid i december 2004 och därmed minskade arbetsgivarnas och arbetsmarknadsmyndigheternas motivation att upprätthålla respekten för löntagarna kraftigt.

## Kollektiva förhandlingar

Kollektiva förhandlingar är besvärliga och bara några få organisationer har lyckats få avtal som kan hävdas i domstol. Bara fem verkliga kollektivavtal har registrerats hos MOLVT, även om ministeriet också registrerade 15 "försoningsavtal" som uppnåts med MOLVT:s ingripande i konflikter. Det var inte förrän i slutet av år 2003 – sex år efter det att arbetsmarknadslagen antagits – som fackföreningar inom beklädnads- och turistnäringen fick sina första ordentliga kollektivavtal.

## Läraryrskombens arbete motarbetas

Läraryrskomben, Cambodian Independent Teachers Association (CITA), är registrerat som civil organisation hos Inrikesministeriet men inte erkänt som facklig organisation av MOLVT. CITA har vid upprepade tillfällen trakasserats och bevakats av lokala myndigheter och polis när det organiserat möten, i synnerhet på landsbygden utanför de större städerna. Regeringen erkänner inte CITA:s rätt att förhandla om kollektivavtal för lärarna. Under året satt CITA:s ordförande tre månader (oktober-december) i fängelse (se nedan).

## Statstjänstemäns organisation inte erkänd som förhandlingspart

Liksom CICSA (Cambodian Independent Civil Service Association) är CITA registrerad enligt Inrikesministeriets riktlinjer men regeringen har inte erkänt organisationen som fackförbund vilket gör att den inte har förhandlingsrätt. CICSA:s ordförande tvingades stanna kvar utomlands i tre månader för att inte bli gripen (se nedan).

## Kopplingar till partiet och gula fackföreningar

15 fackliga federationer har historiska kopplingar till regeringen eller premiärminister Hun Sens politiska parti, Cambodian Peoples Party (CPP). Centralorganisationen (Cambodia Union Federation, CUF) är ett exempel. Den brukar skapa gula fackföreningar i klädfabrikerna för att gynna arbetsgivarnas och regeringens intressen. Elva federationer ingår i den regeringsvänliga Cambodian Confederation of Trade Unions (CCTU) och oberoende federationer klagade ofta på att CCTU lade sig i deras verksamhet och hotade i vissa fall öppet fackliga ledare som var i opposition.

Den 17 juni lämnade Yun Rithy, ordföranden för Federation of Khmer Youth Unions (KYU), in en polisanmälan och anklagade CUF:s ordförande Chuon Mom Thoi och hans åtta livvakter för svår misshandel av fyra KYU-aktivister under ett möte på fabriken Best Honor International Garment i Phnom Penh. 900 fabriksarbetare stödde honom genom att den 30 juni underteckna en petition med krav på att Chuon Mom Thoi skulle gripas och anklagas för överfall. Trots klagomålen vidtog myndigheterna inga åtgärder.

I september lämnade FTUWKC in en anmälan till polisen i Kandalprovinns och hävdade att den lokala CUF-ledaren Phat Den personligen och per telefon hade hotat FTUWKC-ledaren Yorn Yen från ECENT-fabriken. Inte heller denna gång reagerade myndigheterna.

## Trepartsorgan för politikdiskussioner sammanträdde aldrig under året

Det trepartssammansatta Labour Advisory Committee (LAC, rådgivande organ i arbetslivsfrågor) som bildats enligt arbetsmarknadslagen är den enda formella kanalen för fackliga organisationers medverkan i regeringens beslutsprocess om arbetslivsfrågor. LAC skall granska förslag till förordningar och göra rekommendationer till MOLVT om höjningar av minimilönen men har tyvärr, av oförklarlig anledning, inte sammanträtt sedan juli 2004.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Respekten för mänskliga och fackliga rättigheter befann sig i en nedåtgående spiral vid årets slut och höga fackliga ledare och MR-aktivister satt i fängelse. Oppositionspartiets ledare, Sam Rainsy, befann sig i exil sedan man dragit in hans parlamentariska immunitet. Premiärminister Hun Sen använde sig av lagstiftning om brottsligt förtal för att förfölja sina motståndare vilket orsakade ett ramaskri från det internationella samfundet.

Chea Mony, FTUWKC:s ordförande, gripes utan anklagelser

Den 20 januari tågade 300 strejkande arbetare från den fria fackföreningen på klädfabriken Su Tong Fa till Handelsministeriet i centrala Phnom Penh, för att protestera mot att en av deras kollegor sparkats och en annan misshandlats av en av fabriken säkerhetsvakter. Demonstrationståget, som polisen sade var olagligt, skingrades med våld. En mindre grupp deltagare gick då för att träffa Chea Mony, FTUWKC:s ordförande på organisationens huvudkontor i närheten av flera utländska ambassader. Daun Penhs distriktpolis ingrep mot mötet framför FTUWKC:s kontor och grep Chea Mony och Heng Sophorn (ordförande för fackföreningen på Su Tong Fa) och knuffade in dem i en väntande polisbil. De fördes till en lokal polisstation där de kvarhölls utan anklagelser och förhöordes i över fem timmar. Slutligen släpptes de fria, men först sedan de undertecknat ett uttalande om att de lovade att "vara tysta", avstå från att i framtiden "bryta mot den allmänna säkerheten och ordningen" och "verksamhet som skulle kunna påverka nationens heder" samt att "respektera demonstrationslagarna" och "beordra arbetarna att återvända hem". Inga anklagelser riktades mot dem.

### **Fortune Garment använder domstol för att knäcka fackföreningen**

I början av februari 2005 ställdes fabriksarbetaren Sok Vy inför domstol i Kandal i ett sedan länge bortglömt mål där ledningen för Fortune Garment Co. anklagat honom för att vara "upprorsledaren" bakom en strejk i juni 2004. Domstolen dömde honom på bräckliga bevis och gav honom 13 månaders fängelse villkorligt och fem års övervakning. Domstolen meddelade också att ledningen för Fortune kunde stämma Sok Vy i civildomstol för att få skadestånd. Han hade anklagats för att "skada företagets egendom" trots att strejken varit fullständig fredlig.

Ledningen hade först suspenderat Sok Vy för att han organiserat strejken som utlöstes av en lönekonflikt, men de anställda avbröt den sedan i utbyte mot löfte om att anklagelserna mot Sok Vy och avstängningen skulle dras tillbaka. CCAWDU organiserade en fackförening på fabriken och den 8 augusti 2004 valdes Sok Vy till ordförande. I december 2004 utlyste en annan fackförening i fabriken strejk, men ledningen slog till mot CCAWDU och sparkade tio fackföreningsmedlemmar och krävde dem på 50 000 US-dollar i skadestånd.

### **Våld mot facklig ledare från Teratex fortfarande ouppklarat**

Pul Sopheak, ordförande för FTUWKC:s lokala fackförening, försvann i början av år 2005 från klädfabriken Teratex, uppenbarligen därför att han fruktade angrepp. I december 2004 hade han överfallits utanför fabriken av tre män med kedjor. FTUWKC lämnade in en polisanmälan men det verkar som om händelsen aldrig utreddes.

FTUWKC-fackföreningens viceordförande på fabriken, Keo Channak, avskedades den 18 maj 2005 under en aktivitet som fackföreningen hävdar var knuten till hennes fackliga uppdrag. Sedan köpare ingripit erbjöds de båda fackföreningsledarna avgångsvederlag eftersom ledningen vägrade låta dem komma tillbaka. De gick till slut med på erbjudandet.

### **Hana Garment – anställda sparkade och dragna inför domstol för organisering**

Den 9 mars beslutade en domare att en klädfabrik kunde avskeda två avstängda fackliga ledare och fackföreningens ordförande och beordrade de tre att betala 300 000 US-dollar till fabriken. Hana Cambodia, som ägs av det koreanska multinationella Hana Global hade suspenderat de två arbetsplatsombuden i oktober 2004, sedan de bildat en fackförening och organiserat flera strejker med krav på bättre lön och arbetsvillkor. Företaget struntade i avtalet som slöts med hjälp av Arbetsmarknadsministeriet. När skiljerådet beslutade att avstängningen var olaglig och att arbetarna skulle tas tillbaka, stämde Hana-ledningen dem i provinsen Kandals brottmålsdomstol och krävde skadestånd. Målet ledde till beslutet den 9 mars. Efter ingripande från tredje man, bl.a. fabriken kunder, drog ledningen tillbaka stämningen i utbyte mot att de tre accepterade avgångsvederlag och lämnade fabriken. Följden blev att fackföreningen i stort sett upphörde med verksamheten.

Flying Dragon 3 Garments – fackliga ledare sparkas och kontrakt rivs

Klädfabriken Flying Dragon 3 Garments, med över 2 000 anställda, sparkade i september 2005 ordföranden, vice ordföranden och generalsekreteraren i fackföreningen som tillhörde federationen CCAWDU. Utan samråd med facket tvingade ledningen alla anställda att acceptera korttidskontrakt på två eller tre månader, vilket gjorde att de anställda förlorade sina förmåner. Fackföreningen anmälde både avskedandena och den ensidiga kontraktändringen till Arbetsmarknadsministeriet som inte kunde lösa problemet. Vid årets slut låg tvisten hos skiljedområdet.

### **Grand Diamond City Casino and Hotel sparkar 24 för facklig verksamhet**

CSTWF försökte i december organisera det thailändskt ägda Grand Diamond City i staden Poi Pet på gränsen mellan Thailand och Kambodja. När arbetsgivarna fick kännedom om detta sparkades emellertid 24 fackliga ledare och aktiva i organisationskommittén. Arbetsmarknadsministeriets försök till medling misslyckades på grund av arbetsgivarens omedgörlighet, så federationen överklagade avskedandena. Vid årets slut låg tvisten hos skiljedområdet.

Ledare från lärarförbund gripen och fängslad för förtal

Rong Chhun, ordförande för Cambodian Independent Teachers Association (CITA) utsattes för fortsatta trakasserier och hotelser sedan hans namn år 2004 funnits på en påstådd svart lista över personer som CPP skulle mörda. Listan var tryckt på papper med nationalförsamlingens brevhuvud.

Den 11 oktober gjorde Rong Chhun och två andra fackföreningsledare (Chea Mony från FTUWKC och Men Nath från Civil Servants Independent Association) ett uttalande där de kritiserade gränsavtalet med Vietnam. Premiärministern svarade omedelbart med att kalla uttalandet "ett förräderi" och gav order om att häktningsorder för förtal skulle utfärdas mot Rong Chhun och hans kollegor i Cambodia Watchdog Council. Den 15 oktober greps och häktades Rong Chhun i Poi Pet, på gränsen till Thailand, när han gjorde sig beredd att fly ur landet. Han fördes tillbaka till Phnom Penh, anklagades för förtal, nekades borgen och låstes in i Prey Sor-fängelset där han fanns kvar

vid årets slut.

Chea Mony och Men Nath befann sig utomlands när uttalandet skickades ut. Häktningsorder mot dem tvingade dem till exil eftersom de inte kunde återvända hem utan att omedelbart gripas och fängslas.

### **Maurea Garmen lurar fackliga ledare**

Under året stämde ledningen för Maurea Garment fem lokala ledare för fabriken CUF-anslutna fackförening och påstod att fabriken pressats på pengar i utbyte mot fackets garanti för att de anställda inte skulle strejka. CUF hävdade att de blivit lurade och hotade med stridsåtgärder. Med hjälp av en hög partifunktionär från oppositionen övertygade fabriksledningen domstolen om att de tre fackliga ledarna skulle fängslas i fem dagar, tills dess att en överenskommelse förhandlats fram mellan CUF:s ordförande och funktionärer från oppositionspartiet. Som följd av överenskommelsen upphörde CUF-fackföreningen på fabriken med sin verksamhet.

### **Fackliga demonstrationståg och möten förbjudna, uppbrutna och överfallna av polis**

Polis och militärpolis hindrade konsekvens möten och demonstrationer av arbetare i Phnom Penh. Arbetarmöten framför deras fabriker tilläts i allmänhet, men försök att tåga till regeringskontor, arbetsgivareföreningar eller utländska ambassader med petitioner bemöttes med hotelser och våld.

I februari stängde Sam Han-fabriken och fabrikschefen, en korean, återvände till Sydkorea och påstod att han skulle skaffa pengar för att betala de 1 500 anställda. Han kom aldrig tillbaka och arbetarna genomförde i mars demonstrationer för krav på att regeringen skulle garantera att de skulle få ut obetalda löner och avgångsvederlag som de hade laglig rätt till. Den 16 februari gick emellertid polisen till angrepp mot fredliga protester och använde batonger och gevärskolvar för att slå demonstranterna och tårgas för att skingra dem. Vid några tillfällen, som den 22 februari, sköt polisen i luften för att jaga bort demonstrerande arbetare. Fackföreningen på fabriken, som var ansluten till Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union (CCAWDU) trodde att över 40 arbetare tvingats söka sjukvård eller lagts in på sjukhuset efter polismisshandel i februari och mars. Den 3 mars var en forskare från FFI närvarande och bevittnade själv polisens våldsamma attacker på arbetarna utanför fabriken. Polisens skrämeltaktik tvingade så småningom många arbetare att sluta protestera. CCAWDU stämde fabriksägaren i domstol och krävde att arbetarna skulle betalas, men ägaren, Kim Du Sam, kom aldrig till domstolsförhandlingarna.

Den 28 april började över 900 arbetare från klädfabriken Kyung Garmen i Phnom Penh en marsch till nationalförsamlingens byggnad sedan de nekats träffa fabriksledningen för att diskutera problem. De möttes av cirka 100 poliser och militärpoliser som misshandlade en arbetare svårt och skrämde resten så att de avbröt marschen.

Den 1 maj vägrade Phnom Penhs kommunstyrelse fackföreningarna att hålla ett 1:a majtåg. Polisen åberopade oklara säkerhetsskäl och potentiella trafikstörningar men tillät ett möte i en allmän park. Ett tåg med cirka 60 arbetare från FTUWKC till den plats där fackföreningsledaren Chea Vichea dödades år 2004 bevakades närgånget av kraftigt beväpnad polis, men fick genomföras.

Över 1 500 protesterande arbetare från klädfabriken You Min i Phnom Penh genomförde ett möte den 12 juni för att kräva att deras koreanska fabriksägare skulle respektera arbetsmarknadslagen. Dagen därpå startade de en marsch från fabriken till nationalförsamlingen, MOLVT och den koreanska ambassaden. De hade bara gått 100 meter när kravallpolisen skingrade dem med våld.

Uppskattningsvis 50 arbetare från XSN-fabriken skingrades med våld den 1 juli när de protesterade utanför Garment Manufacturers Association of Cambodias kontor. Samma dag angrep runt 100 kravallpoliser en marsch med 1 000 arbetare från GW-fabriken, med elbatonger, tårgas och gevärsskott i luften. 19 arbetare greps.

Den 11 september bröt polisen upp ett strejkmöte med 200 arbetare från Sytany-fabriken och påstod att deras kraftiga åtgärder var nödvändiga för att förhindra våldsamheter.

### **Himawari Hotel Apartments – arbetare sparkade för organisering fortfarande inte tillbaka**

Den valda fackföreningsledaren Sok Thoi och tre andra ledare (Ean Kimhun, Kram Sokheang och Ul Sereyvatthannea) sparkades av Himawari Apartment Hotel (tidigare MiCasa Apartment Hotel) som ägs av singaporianer därför att de organiserat en fackförening i mars 2004. Ledningen bildade en gul fackförening för att försöka splittra arbetarna.

Fackföreningen överklagade hos skiljerådet som den 6 augusti beslutade att alla fyra skulle få tillbaka sina arbeten och få lön för den tid de varit avskedade. Efter beslutet har fackföreningen, med stöd från Cambodia Tourism and Service Workers Federation (CTSWF), försökt förhandla med ledningen för att beslutet ska tillämpas, men utan framgång. I april 2005 skrev det juridiska ombudet för hotellägaren (Global Ariel Company) till IUL:s kontor för Asien och Stillahavsregionen och hävdade att företagets anställningskontrakt överensstämde med lagstiftningen i Singapore. Det innebär i praktiken att Kambodjas arbetsmarknadslagstiftning ersätts av den i Singapore. Trots påtryckningar från Kambodjas senat och andra, vidtog Arbetsmarknadsministeriet inga meningsfulla åtgärder för att lösa tvisten eller trycka på Himawaris ledning för att få dem att följa landets lagar.

### **Syndabocker i fängelse på 20 år för mordet på fackföreningsledaren Chea Vichea**

Den 1 augusti 2005 dömdes Born Samnang och Sok Sam Oeun för mordet på fackföreningsledaren Chea Vichea till 20 års fängelse. De beordrades också betala skadestånd till Chea Vicheas familj. Chea Vichea, ordförande för Free Trade Union of the Worker of the Kingdom of Cambodia (FTUWKC) dödades den 22 januari 2004. Hans fackliga verksamhet hade många gånger försatt honom i konflikt med direktörer för klädfabrikerna och myndigheterna och han hade uppmanats att lämna landet eftersom hans liv hotades. Utredningen av mordet bär alla kännetecken på en mörklägning. Den var ytterst bristfällig och tog varken hänsyn till att båda männen hade alibi eller till viktiga vittness



berättelser. Resultatet av rättegången fördömdes som en parodi på rättvisa och en fars av många respekterade personer och organisationer, bland dem Kambodjas förre kung, Norodom Sihanouk, FN:s generalsekreterares MR-representant i Kambodja, Chea Vicheas familj, FTUKWC, ILO och FFI och många andra nationella och internationella fackliga och MR-organisationer.

Chea Vicheas familj vägrade ta emot någon ersättning från de två männen som de sade var oskyldiga. Ett överklagande av domen lämnades in till domstolen och de två männen ansökte också hos kung Norodom Sihamoni om amnesti.

### Mördare dömd för mordet på Ros Sovannareth, FTUWKC

Den 15 januari 2005 dömdes en soldat till 15 års fängelse för mordet på Ros Sovannareth och beordrades betala skadestånd till hans familj som lämnat landet efter mordet av fruktan för sina liv. Ros Sovannareth var ordförande för den lokala fackföreningen på Trinongal Komara-fabriken och var medlem av FTUWKC. Han sköts på väg hem från fabriken den 7 maj 2004 och dog på sjukhus. Avgörande vittnen till mordet hade hotats och vägrade träda fram.

Chea Money, som övertog ordförandeskapet för FTUWKC efter sin bror trodde att Ros Sovannareth kan ha dödat av samma personer som dödade Chea Vichea eftersom båda morden utfördes på samma sätt. Fackligt aktiva i landet trodde att mordet var en varning för att skrämja dem till att inte vara alltför aktiva.

## KINA

FOLKMÄNGD: 1,3 miljarder

HUVUDSTAD: Beijing

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 100 - 138 - 138 - 182

Än en gång blev många löntagare gripna, åtalade och satta i fängelse för att ha deltagit i kollektiva protestaktioner under året. I Kina respekteras inte fackliga rättigheter. Löntagarna hindras i lag från att organisera sig utanför All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) som enligt sina stadgar skall acceptera det kinesiska kommunistpartiets (CCP) ledarskap. Löntagarna är i fackföreningslagen förbjudna att organisera sig fristående.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Ingen föreningsfrihet

Kinas fackföreningslag antogs år 1950, ändrades år 1992 och sedan än en gång i oktober 2001. Löntagarna får inte bilda eller gå med i fritt valda organisationer. Lagen tillåter en enda "löntagarorganisation" och det är All China Federation of Trade Unions (ACFTU).

Enligt den ändrade lagen "representerar ACFTU och alla dess organisationer löntagarnas intressen och skyddar deras legitima rättigheter". Fackliga organisationer måste också "respektera och skydda författningen (...), ha den ekonomiska utvecklingen som sin främsta uppgift, upprätthålla den socialistiska vägen, folkets demokratiska diktatur, kommunistpartiets ledning och marxist-leninismen, Mao Zedongs tankar och Deng Xiaopings teori (...) och bedriva sin verksamhet självständigt, i enlighet med sina stadgar".

Bland organisationernas grundläggande uppgifter ingår "att samordna relationerna i arbetslivet genom samråd", "motivera löntagarna att sträva efter att utföra sina uppgifter i produktionen" och "utbilda dem ideologiskt, etiskt, yrkesmässigt, vetenskapligt, kulturellt och på andra områden samt lära dem självdisciplin och moralisk integritet". Lagen ger också organisationerna betydande förmåner inom olika områden, som "demokratisk ledning och tillsyn" (se nedan).

#### Fackligt monopol

Artikel 10 i lagen anger ACFTU som den "enade nationella organisationen". Enligt artikel 11 måste att alla fackliga organisationer som bildas, oavsett om de är lokala, nationella eller branschvisa, "underställas den fackliga organisationen på närmast högre nivå för godkännande". Fackliga organisationer på högre nivå "ska utöva ledarskap" över de lägre. Lagen ger också ACFTU befogenhet att utöva ekonomisk kontroll över alla medlemsförbund.

#### Kollektiva förhandlingar

Det finns för närvarande inga lagar som reglerar kollektiva förhandlingar, bara regler om kollektivavtal. Om ett kollektivavtal ingås enligt reglerna är det juridiskt bindande. Den nya arbetsmarknadslagen (införd 1995) införde kollektivt samråd som den huvudsakliga formen för att lösa konflikter mellan arbetsgivare och anställda och regeringen driver på ACFTU för att den ska "samråda" med arbetsgivarna om de anställdas villkor som ett sätt att förebygga självständiga förhandlingsförsök. Artikel 33 anger att löntagarna har rätt att sluta kollektivavtal på "ett företag där fackförening fortfarande inte har bildats". Kollektivavtalsreglerna förstärker också den bestämmelsen.

Regeringens vitbok år 2004 om sysselsättningen uppmanar ACFTU att sluta "kollektiva kontrakt" för att skydda löntagarnas rättigheter och lagen tillåter kollektiva samråd och kontrakt mellan ACFTU (eller löntagarrepresentanter) och företagsledning. Enligt officiell statistik omfattas runt 100 miljoner löntagare av kollektiva kontrakt och det finns 80 000 sektors/branschkontrakt för 33 miljoner arbetare. 61,7 miljoner har kontrakt med sina respektive arbetsgivare.

I maj 2004 trädde ändringen av reglerna för kollektiva kontrakt i kraft. De kräver mer detaljerade kollektiva kontrakt och drar upp rikt-

linjerna för konsultation och den teoretiska jämlikheten mellan båda parter. Trots större möjligheter till kollektiva förhandlingar och det uppenbara behovet av löntagarskydd för många (inklusive migrantarbetare) har små framsteg gjorts mot någon form av genuina kollektiva förhandlingar. I stället fortsätter ACFTU att "representera" arbetarna inför ledningar och regeringsstrukturer utan att se något behov av att samtala, informera, lyssna på och vägledas av arbetarna som fortfarande har mycket lite att säga till om. I den privata sektorn, där det i stort sett saknas ACFTU-organisationer och anställda nekas möjlighet att organisera sig i fristående organisationer, är hindren för kollektiva förhandlingar och representation närmast oöverstigliga.

### **Strejkrätt inte lagligen skyddad**

Strejkrätten togs bort ur Kinas författning år 1982 med motiveringen att det rådande politiska systemet hade "utrotat problemen mellan proletariatet och företagsägarna". Trots förhoppningar om att den ändrade fackföreningslagen skulle innehålla strejkrätt, kringgås frågan genom föreskriften (i artikel 27): "I händelse av arbetsnedläggelse eller maskning på ett företag ska fackföreningen företräda de anställda i samråd med företaget, institutionen eller relevant part, spegla personalens uppfattningar och krav och föreslå lösningar. Företaget eller institutionen ska eftersträva en lösning av de rimliga krav som de anställda ställer". Artikel 27 använder inte begreppet "strejk" (bagong), utan talar i stället om "arbetsnedläggelse" (tinggong) och "maskning" (daigong). Krav på lagstadgad strejkrätt ställs allt oftare och diskuteras i akademiska kretsar.

### **Arbetarskydd – arbetsstopp tillåtna**

Artiklarna 46 och 47 i den nya arbetarskyddslag som promulgerades i november 2003 säger att i en arbetssituation som direkt hotar deras personliga säkerhet har anställda rätt att vägra utföra order som strider mot arbetarskyddsreglerna, stoppa arbetet och lämna arbetsplatsen.

### **Konfliktlösning**

Under de senaste tio åren har regeringen gjort avsevärda ansträngningar för att skapa ett system för konfliktlösning med tre steg: medling, skiljedom och domstol. Kinas arbetsmarknadsråd från år 1994 ger de fackliga organisationerna ordförandeskapet för företagsvisa "medlingskommittéer för konfliktlösning" och medlemskap i trepartssammansatta "medlingskommittéer för arbetslivskonflikter" (LDAC). Ordförandeposterna i de sistnämnda kommittéerna innehåller av den lokala arbetsbyrån.

Allt fler arbetslivskonflikter hamnar i domstolarna. Det beror på att alla LDAC är överbelastade och på att deras beslut ofta ignoreras av arbetsgivarna. Löntagarna betraktar domstolarna som bättre alternativ. Det beror till stor del på att LDAC-personalen inte agerar professionellt och på att arbetsgivarna tar domstolsbeslut på större allvar.

För varje år ökar antalet kollektiva ärenden som tas till domstol eller skiljedom, i synnerhet av migrantarbetare. Detta påverkar både lösningen av arbetslivskonflikter och migrantarbetarnas växande medvetenhet om sina rättigheter; invandrarna börjar bli en mäktigare grupp i samhället. En utredning år 2005 visade att antalet kollektivavtalstvister i hela landet ökade fem gånger om, från 1 482 år 1994 till 11 999 år 2003 och cirka 515 000 år 2004. Antalet löntagare som berörs av arbetslivskonflikter ökade från 77 794 år 1994 till cirka 800 000 år 2003.

### **Internationella åtaganden**

Kina har inte ratificerat de två grundläggande ILO-konventionerna om föreningsfrihet och rätten att förhandla kollektivt (nummer 87 och 98). I februari 2001 ratificerades den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ICESCR), men samtidigt meddelades att föreskrifterna i artikel 8.1.a om rätten att fritt bilda och gå med i fackliga organisationer skulle behandlas i enlighet med kinesisk lag. Regeringen reserverade sig därmed mot en grundläggande del av konventionen och bröt mot internationellt erkända principer om traktats rättsliga ställning. Den gjorde dock ingen reservation i fråga om artikel 8.1.d; det enda av alla internationella rättsliga instrument som uttryckligen garanterar strejkrätten.

I april och maj 2005 granskade FN:s kommitté för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, som följer staternas efterlevnad av ICESCR, den första rapporten från Kina efter ratificeringen. I sina avslutande observationer "beklagade" kommittén Kinas "förbud mot organisering och medlemskap i fristående fackliga organisationer". Man uppmanade Kina att "ändra fackföreningslagen så att löntagarna kan bilda fristående fackföreningar utanför ACFTU:s strukturer". Vidare uppmanade kommittén på det bestämdaste den kinesiska staten att dra tillbaka sitt förbehåll för artikel 8.1 i konventionen. Dessa frågor har kraftigt betonats i FFI:s kommentarer till kommittén.

Under året ratificerade den permanenta kommittén i Folkkongressen (Kinas högsta lagstiftande organ) konvention 111 om diskriminering i anställning och sysselsättning. Vid årets slut pågick diskussioner med ILO om ratificering av flera andra konventioner.

## **RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN**

### **Alla försök att bilda oberoende organisationer förtrycks**

Inga oberoende fackliga organisationer tillåts och alla försök att bilda sådana slås ner, ibland med våld. De som organiserar löntagargrupper eller protester grips ofta. En del döms till fängelse (officiellt kallat "reformerings genom arbete", eller "lao gai") efter rättegångar som inte på långa vägar uppfyller internationella normer. Andra kan dömas till "omskolning genom arbete" ("lao jiao", ibland kallad "rehabilitering genom arbete"), en administrativ process som kringgår de få skyddsreglerna i brottmålsystemet. Följden av sådana repressiva åtgärder är att försöken till oberoende fackföreningar är få och kortlivade. De som organiserar kollektiva åtgärder tar stora risker. Rädslan för gripande

gör också att förhandlingar mellan löntagarrepresentanter och myndigheter och arbetsgivare blir ytterst svåra. Det finns emellertid en tydlig tendens till att löntagarorganisationer är beredda att ta risken och till en ökning av kollektiva åtgärder i allmänhet.

### ACFTU:s roll och nya händelser

ACFTU har monopol på facklig organisering och både den och regeringen håller hårt på det. ACFTU har den allt annat än avundsvärda uppgiften att bistå regeringen för att säkerställa social stabilitet under de ekonomiska förändringarna i den kinesiska industrin, samtidigt som organisationen också uppmanas företräda löntagarnas krav och se till att problem och orättvisor som uppstår i den nya "socialistiska marknadsekonomi" inte ger upphov till en självständig arbetarrörelse. Följden är att den aktivt uppmanar arbetsgivarna att efterleva arbetsmarknadslagarna samtidigt som den uppmanar löntagarna att skaffa sig kunskaper om lagarnas innehåll. ACFTU hävdar i allmänhet att vad man ser som "utländska" former för facklig verksamhet skulle hota regeringens politik som "sätter utveckling främst". Organisationen främjar i det tysta uppfattningen att instabilitet på verkstadsgolvet skulle hota stabiliteten i samhället och skapa kaos och hänvisar vanligen till kulturrevolutionen, sammanbrottet i förutvarande Sovjetunionen och det man betraktar som negativ utveckling i Indonesien, med en mängd fackliga organisationer som uppstått efter Suhartos fall. Myndigheterna hänvisar allt oftare till behovet av att garantera att politiska förhoppningar om demokrati och arbetarledda initiativ hålls under kontroll för att undvika en "färgrevolution" liknande den som skedde i Ukraina vid årsskiftet 2004/2005.

ACFTU:s ordförande, Wang Zhaoguo, tillhör också kommunistpartiets politbyrå och var tidigare guvernör i Fujianprovinsen. Han tillsattes under år 2003 och det har inte syns några tecken på att han har avvikit från ACFTU:s traditionella roll som upprätthållare av politisk och ekonomisk stabilitet för att i stället företräda medlemmarna. Partiledningen håller organisationen i ett fast grepp och partiets intressen har alltid företräde.

Det råder knappast några tvivel om att organisationen utsätts för hårda påtryckningar för att regeringens mål att undvika en upprepning av de massiva protester som ägde rum i nordöstra Kina på våren 2002 ska nås. Flera nya politiska åtgärder diskuterades på den 14:e kongressen år 2003, inklusive att tillåta direkta fackliga val av ordföranden i företagsfackföreningar och öppna organisationerna för migrantarbetare som tidigare varit utestängda, eftersom de formellt betraktats som bönder. Även om dessa initiativ vore mycket välkomna, kom det inga tydliga tecken på att organisationen ens symboliskt försöker ta avstånd från sitt stadgeenliga godkännande av partiets ledarroll. Den fortsätter att vara ett redskap för regeringspolitiken.

I januari 2005 skickade statsrådet ut ett cirkulär med uppmaning till lokala regeringar att upprätthålla fackföreningslagen och stödja fackliga organisationer i deras roll. Cirkuläret betonade ACFTU:s roll i politikens utformning och i förändringen av SOE. Man tror att cirkuläret är en del av en allmän plan för att göra ACFTU:s arbete bättre anpassat till de nuvarande relationerna i arbetslivet, både för löntagare och för arbetsgivare. År 2005 framhöll ACFTU och att man skulle fortsätta koncentrera sig på frågor som rör migrantarbetare och på att öka deras andel av medlemskåren. ACFTU fortsätter att betona behovet av fackliga organisationer i privata företag och har särskilt nämnt Walmart. Man har officiellt meddelat att man inte tänker gå till domstol för att driva fram fackföreningar utan i stället "uppmanar" företagen att se till att de bildas.

I de fall där det finns detaljerade uppgifter om sociala oroligheter förkastar löntagarna i allmänhet de officiella fackföreningarna som i bästa fall anses onyttiga och ineffektiva. På lokal nivå förnekar ACFTU:s funktionärer kännedom om oberoende åtgärder från löntagarnas sida, eller antyder att deras dubbla funktion som försvarare av partiet och regeringen å ena sidan, och representanter för arbetarklassen å den andra, gör att de inte kan försvara löntagarnas intressen när den statliga sektorn genomgår omfattande förändringar och den privata sektorn är så investeringsvänlig. Samtidigt som organisationen hävdar att den framför allt ägnar sig åt välfärd och skydd för de över 21 miljoner löntagare som avskedats under omstruktureringsprocessen, tycks den vara hjälplös när det gäller att förhandla om sociala skyddsnet som kan ha funnits, för att inte tala om att bibehålla dem. Privatiseringarna av statliga eller andra gemensamt ägda tillgångar går ofta hand i hand med korruption bland lokala och regionala regeringstjänstemän som ACFTU inte tycks kunna göra påverka. Det bör emellertid framhållas, att medan oroligheter i arbetslivet i allmänhet förtigs, rapporteras allt oftare mindre kollektiva åtgärder tack vare löntagarnas initiativ och enskilda journalisters och redaktörers mod.

Den 4 januari 2005 bad 83 migrantarbetare i Chongqing en advokat att stämna Chongqing Federation of Trade Unions inför folkdomstolen på mellannivå. De 83 var anställda vid Changan Automobile Company. I oktober 2003 sparkades de efter en konflikt med företaget om kompensation och socialförsäkring. Den 22 december 2004 överklagade arbetarna företagets åtgärder hos Chongqings skiljedomskommitté för arbetslivskonflikter och den accepterade målet. Arbetarna kunde dock inte betala de 210 000 yuan som krävdes i avgifter och ansökte om sen framställning av anklagelsen. För att göra det måste de emellertid enligt lag få godkännande av Chongqings Federation of Trade Unions. De ansökte om godkännande två gånger men federationen avlog ansökningarna. Arbetarna anser att federationen brutit mot sina stadgeenliga skyldigheter när den inte godkände ansökningarna.

### Val

Även om fackföreningslagen tydligt anger att fackliga ledare på alla nivåer ska tillsättas genom val, bortser man i regel från det och de flesta utses på annat sätt. Många provinser håller nu på att ta fram regler för fackliga val. Valda kandidater måste godkännas av ACFTU:s provinskommittéer. Majoriteten av löntagarna vet knappast ens att det finns en branschorganisation eller om ordföranden valts eller inte. I många fall är löntagarna helt omedvetna om att de har en fackförening.

Många provinser har utformat – eller håller på att utforma – föreskrifter om skyldigheten att hålla fackliga val enligt artikel 9 i fackföreningslagen: "Fackliga kommittéer på olika nivåer skall väljas demokratiskt på medlemsmöten eller kongresser. Inga nära släktingar till de främsta medlemmarna på ett företag får kandidera till den fackliga kommittén på det företaget". En del val på arbetsplatser är inte begrän-

sade till val av ordförande för den lokala organisationen utan gäller också alla övriga medlemmar i styrelsen.

### Medlemskap

Officiella siffror från ACFTU uppger över 150 miljoner medlemmar – en kraftig ökning från de 90 miljoner som angavs år 1998/99 och de 134 miljonerna år 2003. Man bör emellertid notera att rekryteringskampanjen som startades år 1998 i huvudsak stannat på papperet. De rättsliga procedurerna för registrering av ett fackligt kontor på ett företag kan genomföras utan att fackliga funktionärer ens kommit till arbetsplatsen och lokalavdelningar kan bildas i en del företag enbart genom administrativa åtgärder.

### Konflikter

Konflikter som berör tre eller fler personer betraktas som kollektiva. De allra flesta är småskaliga händelser – i genomsnitt berördes 38 personer år 2003 – och löses vanligen genom medling på företagsnivå, skiljedom eller i domstol. Löntagare i större städer föredrar i växande utsträckning domstolsvägen, som framgått ovan. De tycker att behandlingen blir rättvisare i domstol än i medlingskommittéerna, trots att processen tar lång tid och sällan når framgång. I genomsnitt hälften, eller fler, av alla domar och medlingar utfaller till de anställdas förmån även om det fortfarande finns problem i fråga om tillämpning av besluten.

Även om arbetsmarknadslagen, fackföreningslagen och lagen om arbetarskydd använder begreppet ”arbetsnedläggelse”, får de som försöker utnyttja dessa vagt formulerade regler vanligen många problem. De hämtas oftast av polisen och varnas för att ha begått brott mot den allmänna ordningen, trafikreglerna, demonstrationslage eller för andra, mycket allvarligare politiska brott. Strejkorganisatörer och fristående aktivister hotas också av omskolning genom arbete (RTL), en form av administrativt fängelse. Sådana straff är i princip begränsade till tre år, men i praktiken kan myndigheterna godtyckligt förlänga detta straffarbete, vilket också skett i många fall. Enligt reglerna om omskolning genom arbete kan ”de som har arbete men under lång tid vägrar utföra det eller skadar arbetsdisciplinen, och som oupphörligen och utan skäl skapar problem, stör produktionen eller arbetet eller undervisningen, forskningen och livet, hindrar offentlig verksamhet och vägrar lyssna på råd och instruktioner om att sluta upp med det” dömas till omskolning genom arbete. Det är ett administrativt straff som utdöms utan möjlighet till prövning enligt systemet för brottmål. ILO anser att det strider mot ILO-konvention nr 29 om tvångsarbete. Under år 2004 visade regeringen emellertid tecken på att man allvarligt övervägde att ratificera konvention 29 och den sägs vara väl medveten om de rättsliga och praktiska konsekvenser som det skulle få för det nuvarande RTL-systemet.

### Kollektiva förhandlingar fortfarande ineffektiva

Kollektiva förhandlingar handikappas allvarligt av avsaknaden av fristående organisationer på båda sidor. Nästan alla kontrakt utformas av arbetsgivarna och speglar bara lagstadgade minimikrav eller en fortsättning av vad som tidigare gällt. Det sistnämnda blir allt mer sällsynt på grund av privatiseringarna. ACFTU:s underordnade ställning i förhållande till regeringen och partiet innebär att organisationen ofta samarbetar med arbetsgivaren i utformningen av kollektivavtal som bara avspeglar arbetsmarknadslagen – åtminstone på papperet. Det förekommer inte många reella förhandlingar och faktum är att det kinesiska uttryck som används betyder ”kollektivt samråd” snarare än ”kollektiva förhandlingar”. Oftast får löntagarna inga formella kontrakt alls, och det gäller särskilt invandrare som arbetar i frizonerna. Om de undertecknat ett kontrakt får de sällan någon kopia på det. ACFTU-funktionärer har citerats som motståndare till lönehöjningar för att inte utlösa krav på liknande uppgörelser från andra håll.

### Trepartsmodell

Trepartssammansatta, rådgivande organ håller snabbt på att bildas överallt i Kina som ett sätt att bevara freden i arbetslivet och hantera konflikter som inte kan lösas i formella konfliktlösningsprocedurer. Förutsättningen för trepartssamråd – oberoende representation för de tre parternas intressen – saknas i Kina och såväl de fackliga organisationernas som de eventuellt existerande arbetsgivarorganisationernas ställning under partiet är en klar kränkning av vad ILO betraktar som det viktigaste villkoret för verklig social dialog. Mot bakgrund av dessa viktiga begränsningar rapporterade en ILO-delegation som undersökte samrådet mellan de tre parterna i Kina, trots pessimism om den framtida utvecklingen av reella förhandlingar inom ramen för nuvarande politiska system, ändå att ”i alla våra intervjuer med representanter för fackliga organisationer och arbetsgivare på kommunal och nationell nivå fann vi en tydlig vilja att utveckla respektive organisationer till oberoende representanter som kan uttrycka medlemmarnas intressen, förhoppningar och klagomål inom systemet med social dialog”.

### Löntagarprotester – antal, former och orsaker

Trots att det är svårt, för att inte säga omöjligt, att uppskatta det totala antalet löntagarprotester i Kina på grund av massmediecensur och fortsatt sekretess i fråga om statistik, är det tydligt att trenden med ökande protester fortsatte under hela år 2004. Förutom reguljära kollektiva protester mot uteblivna löneutbetalningar, falska och genuina konkurser och korruption i samband med privatisering av statligt ägda industrier, har också antalet individuella protester ökat. En del medierapporter har koncentrerat sig på löntagare som hoppat, eller hotat hoppa från byggnader för att få ut sina löner. Det är en taktik som används av vissa löntagare och syftar till att väcka uppmärksamhet, antingen genom fysisk skada, skaderisk eller gripanden. I realiteten är det få människor som faktiskt hoppar. De som utvecklat den här taktiken är nästan uteslutande migrantarbetare.

## Rätt stoppa arbete vid dåligt arbetarskydd respekteras inte

De många exemplen på löntagare som tvingas fortsätta arbeta under hälsovårdliga förhållanden avslöjar att löntagarna i verkligheten har föga möjlighet att utnyttja sin nyvunna rätt att stoppa arbetet (enligt arbetsmarknadslagen, fackföreningslagen och arbetarskyddslagen). Många olyckor fortsätter att ske där arbetare nekas rätten att stoppa arbetet då de tror att risken för olyckor och farliga förhållanden är överhängande. Ett exempel var gruvbranden i Chenjiashan-gruvan i december 2004 då minst 166 arbetare omkom. Enligt de gruvarbetare som tog sig ut ur gruvan, hade ledningen beordrat dem att fortsätta arbetet trots en omfattande underjordisk brand i en av gruvgångarna. Gruvarbetare som först vågrade fortsätta beordrades gå tillbaka under hot om avsked och andra straff.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Privatiseringar fortsätter att vara en viktig orsak till oro på arbetsmarknaden och de är förenade med massiv korruption. Många löntagare har drabbats av förskingringar av fabriksstillgångar och medel som avsatts för avgångsvederlag och andra förmåner när statliga företag omstrukturerades. Många av de större protesterna år 2005 kan spåras till frågan om korruption, uteblivna betalningar av pengar som öronmärkts för de anställda och det omfattande åsidosättandet av lokala och nationella bestämmelser om pensioner, sjukvård och avgångsvederlag.

Begränsningar av löntagarnas rättigheter och ACFTU:s roll motiveras delvis av regeringens rädsla för att tappa kontrollen över sina decentraliserade organ, men också av rädsla för att sådana rättigheter kan leda till att de fördelar investerarna får av de låga lönerna urholkas. I augusti 2005, till exempel, och samtidigt med diskussionerna om ratificering av ILO:s konvention 111, antog NPC:s ständiga kommitté också en reviderad lag om administrativa brott som innehöll administrativa straff för brott mot den allmänna ordningen. Lagen innehåller föreskrift om gripande för nya förseelser som ”uppmaning” och ”planläggning” av olagliga offentliga demonstrationer och innebär ytterligare ett straff för potentiella tvister och löntagare som är inblandade i dem.

Internationell solidaritet

### Smycke- och batteriarbetare driver kampanj i Hong Kong och internationellt

En ny tendens visade sig när arbetare från olika smycke- och juvelfabriker i södra Kina samlades för att gemensamt driva kampanj för ordentlig ersättning till dem som drabbats av silikos och för att belysa den stora utbredningen av silikos i Kinas ädelstensindustri. Arbetare från Eryou-fabriken i Foshan, Han Xin Precious Metals Jewellery Factory, Perfect gems, Ko Ngar and Lucky Jewellery Company har alla samarbetat med lokala arbetargrupper och fackliga organisationer i Hong Kong för att kräva kompensation och ändringar av ersättningsystemet, sedan många förgäves försökt få ersättning för läkarvård för sina sjukdomar trots att de tvingas sluta arbeta. Flera har avskedats och gripits för sina åtgärder.

Samtidigt har även anställda från batterifabriker som ägs av Gold peak och som drabbats av kadmiumförgiftning bedrivit lobbyverksamhet i Hong Kong för att få ersättning.

### Kronologisk förteckning

Januari – textilarbetare på Xianyang Textile strejkar

Över 20 fabriksarbetare på Xianyang China Resources (Huarun) Textile som gripits av polis i Xianyang (Shaaxi-provinsen) i oktober 2004 för inblandning i massprotester och strejk mot orättvisa anställningskontrakt, frisläpptes enligt uppgift utan anklagelser i december 2004 och februari 2005. Från september till slutet av oktober 2004 hade nästan 7 000 arbetare (de flesta kvinnor) genomfört den första strejken någonsin på fabriken. Den hade övertagits av China Resources, ett Hong Kong-baserat konglomerat och strejken bröt ut när den nya ledningen försökte införa hårdare anställningskontrakt och arbetsvillkor. All produktion i företaget stoppades i nästan sju veckor och gjorde strejken till en av de längsta man känner till under senare år. Kort efter det att de första gripandena gjordes, erbjöds flera viktiga eftergifter, inklusive längre kontrakt för arbetare och indragning av lönesänkningar man hotat med. Arbetarna hade försökt få juridisk rådgivning men deras advokat greps av polis. I stället utsåg General Trade Union of Xianyang City en ”facklig organisationskommitté” på fabriken. Detta hindrade effektivt de strejkande från att fortsätta med sina egna fackliga val och deras försök att starta förhandlingar med fabriksledningen.

### April – Shenzhen Uniden-strejk

Över 10 000 anställda på Uniden Electronics i Fuyong Town, Shenzhen (med japanska investerare) gick i strejk i april 2005 i ett försök att få bilda sin egen fackförening på fabriken. Strejken utlöstes när en aktiv organisatör, Chen Yongshun, avskedades. Enligt rapporter i medierna är detta den fjärde eller femte strejken som genomförts i fabriken sedan verksamheten startade år 1987. I december 2004 och efter rapporter om att en japansk arbetsledare misshandlat flera arbetare på fabriken, gick flera tusen i strejk och skickade en gemensam petition till fabriksledningen med 15 krav. Bland kraven fanns att de anställda skulle få bilda en egen fackförening på fabriken, som man kommit överens om med Unidens ledning år 2000, lön under sjukfrånvaro och andra lönerelaterade krav. Ledningen lovade då att höja arbetarnas löner och sade att de skulle tillåta dem att bilda en fackförening, men löften infriades aldrig. Enligt en av de inblandade arbetarna bildades en officiell fackförening i slutet av juli men den kontrollerades och leddes av Unidens ledning. Efter strejken i april sparkade ledningen i stället många av de aktivaste arbetarna.

### **Sidenfabriken i förvaltningsområdet Shehong**

År 2000 försatte regeringen i förvaltningsområdet Shehong sidenfabriken i konkurs, utan erforderligt godkännande från företagets lönta-  
garkongress. De anställda betalades därefter bara 120 yuan i månatligt bidrag för uppehållet. De anställda trodde att den verkliga orsaken  
till fabriken problem var att tjänstemän hade förskingrat pengar. I april 2005 försökte regeringen i Shehong formellt upplösa alla arbets-  
livsrelationer med de 2 800 som arbetat på fabriken och fastställa kompensationen till 606 yuan per tjänsteår. Den 24 april genomföre flera  
tusen arbetare en demonstration utanför guvernörens kontor till stöd för krav på en rättvisare ersättning.

### **Juni – Siemens officiella fackförening överksam**

Som en del av Siemens övertagande av det taiwanesiska företaget BenQ avskedades 95 procent av de kinesiska försäljarna i juni med en  
dags varsel och utan tid att förhandla om ordentlig ersättning. Arbetarna hävdade att fackföreningen på företaget inte gjort något för att  
förhandla om ersättningsvillkor eller stoppa avskedandena utan bara deltagit i sociala tillställningar. Den 29 juni demonstrerade de avsked-  
dade utanför företagens huvudkontor i Beijing.

### **Juli – protest på maskinfabrik**

I början av juli genomförde cirka 200 uppsagda arbetare en sittstrejk utanför grindarna till Inner Mongolia North Heavy Industries Group  
Ltd. Factory (NORHEINCO) och krävde förhandlingar om ensidigt beslutade avskedanden och löner som var obetalda sedan slutet av  
1990-talet. Tre arbetare sårades senare i en sammanstötning med polisen. År 1999 hade Inner Mongolia Number Two Machinery Factory  
(senare NORHEINCO) börjat avskedanden som drabbade över 2 400 anställda.

### **Oktober – över 10 000 stålarbetare protesterar i kommunen Chongqing**

Den 7 oktober skingrades omkring 10 000 demonstranter (många av dem avskedade från Chongqings Tegang Special Steel Plant) av polis  
som också grep flera tiotal personer av vilka tre identifierades som ledare. Det rapporterades också att två kvinnliga demonstranter dödats  
i den våldsamma sammanstötningen men det har inte kunnat bekräftas. Stålverket försattes i konkurs men arbetarna hävdade att detta var  
bedrägeri och att ledningen behöll företagens lönsamma tillgångar. Arbetarna hade protesterat sedan augusti medan löntagarrepresentanter  
förhandlade om pensionsvillkor med ledningen. Ett senare avtal i september bröts av ledningen och arbetarna återupptog sina protester  
den 7 oktober.

November – misshandel på italiensk sofffabrik

Flera arbetare på en italiensk sofffabrik – Decoro – i Shenzhen uppgavs ha misshandlats av sin italienska arbetsledare i samband med  
en lönetvist, sedan flera försökt förhandla om lönenedskärningar och avskedats. Arbetarna meddelade arbetargrupper att de inte fick den  
obligatoriska ledigheten en dag i veckan och inte hade vare sig sjukförsäkring eller pensionsförmåner. De berättade också att de tvingades  
arbeta under riskabla villkor med dåligt skydd mot giftiga ångor. Efter misshandeln startade runt 3 000 arbetare en strejk och offentlig  
demonstration den 1 och 2 november.

### **Lantarbetare som protesterar mot markbeslag förtrycks**

Under år 2005 har det förekommit alltför fall av våldsamt förtryck, både från statliga säkerhetsstyrkor och privata beväpnade gäng, mot  
arbetare på landsbygden och i tätorter som protesterat mot markbeslag. Lokala tjänstemäns vana att med tvång lägga beslag på attraktiva  
landområden (i fråga om anslutning till vägnät eller belägenhet) har ökat trycket som många lantarbetare och bönder känner. De tillgriper  
ofta arbete i företag i små byar och samhällen för att komplettera eller ersätta de minskade inkomsterna från jordbruket. Vissa fyller på Kinas  
växande antal illegala arbetare i lokala kolgruvor. Våldsamma sammanstötningar skedde i Hebei, Guandong och Zhejiang. Ett belysande  
exempel var dödandet av sex bönder från byn Shengyou (Dingzhou, Hebei-provinsen) i juni med anledning av att bymark olagligen togs  
i beslag (och av förskingringen av ersättningen som betalades för den), för bygge av en privat fabrik. Omkring 100 bybor skadades och  
minst sex dödades efter våldsamma sammanstötningar med beväpnade grupper som hyrts in av lokala tjänstemän för att hindra byn från  
att hindra byggnadsarbetena. Den lokala partisekreteraren och andra tjänstemän avskedades efter upploppet. I juli skadades nio bönder från  
Anyu förvaltningsområde i Sichuan i en våldsam sammanstötning när byborna protesterade mot vräkningar från bymark för byggandet av  
en ny anläggning. Många liknande händelser rapporterades under årets lopp.

### **Långvarigt häktade**

Dussintals aktivister och ledare för oberoende fackföreningar, som fångslats under tidigare år, satt fortfarande i fängelse år 2005. Följande  
är en partiell förteckning. Mer information om några av dessa och tidigare fall finns i tidigare upplagor av denna översikt. Bland de häktade  
finns aktivister, särskilt medlemmar av Workers' Autonomous Federations (WAF) som greps efter massakern på Tiananmen Square den 4  
juni 1989 och protesterna som följde på den. De flesta som då greps dömdes till långa fängelsestraff för brott som "kontrarevolution" el-  
ler "huliganism" trots att ingetdera finns i Kinas nuvarande brottslagstiftning (även om de till stor del ersatts av åtal för "hot mot statens  
säkerhet" och "störande av den allmänna ordningen"). Shao Liangshen (Liangchen) dömdes till döden i september 1989 och tros nu vara  
död (se nedan). Hu Shigen, som hjälpte till att bilda Free Labour Union of China (FLUC) dömdes år 1993 tillsammans med 15 andra,  
inklusive Liu Jingsheng, till 20 års fängelse för "kontrarevolution". Han sägs lida av kroniskt migrän, tarmsjukdom, undernäring och rygg-  
radsproblem som skulle kunna leda till förlamning om de inte behandlas. År 2004 krävde FFI, dess medlemsorganisationer, internationella  
fackliga federationer och andra organ att han skulle frigges av medicinska skäl. Flera ledare och aktivister som greps samtidigt som Hu Shi-  
gen tros sitta kvar i häkte. Liu Zhihua och Liu Jian vet man inte mycket om. Kang Yuchun, som dömdes till 17 års fängelse, har allvarliga

hjärtproblem. Zhu Fangming, anställd på mjölfabriken i Hengyang City (Hunanprovinsen) och vice ordförande för Hengyang City Workers Autonomous Federation påstods ha lett arbetarnas tåg till den kommunala säkerhetstjänsten efter den 4 juni, för att kräva rättvisa. Hengyang Citys folkdomstol dömde honom i december 1989 till livstids fängelse för "huliganism". I november 2004 släpptes Liu Jingsheng som dömts till 15 års fängelse. Peng Shi sägs också ha släppts år 2004 men det har inte bekräftats.

### Medicinska problem och dödsfall

Förutom oron för Hu Shigen, har oron ökat också för Yao Fuxins och Xiao Yunliangs försämrade hälsa. De dömdes i maj 2003 till fyra respektive sju års fängelse för sin medverkan i massprotesterna i Liaoyang i mars 2002. Sedan dess har bådas hälsa försämrats och fängelsemyndigheterna ger dem för närvarande få eller inga mediciner eller annan sjukvård. Trots upprepade krav från deras familjer, FFI och den internationella fackföreningsrörelsen under 2004 och 2005 och trots att det finns en tydlig rättslig grund för det, vägrade man frige Yao och Xiao på medicinska grunder. Följden är att båda nu sägs vara mycket sjuka i kroniska åkommor som inte fått ändamålsenlig behandling. Ingen av de två kunde få ordentlig behandling för sina sjukdomar i fängelset och de blev snabbt allt sämre. Yao Fuxin fick enligt uppgift en hjärtattack i augusti. Deras familjers hälsa påverkades också och Xiao Yunliangs fru drabbades av en propp i hjärnan. ACFTU reagerade fortfarande inte trots upprepade framställningarna från den internationella fackföreningsrörelsen om att den ska ingripa och hjälpa dem. Vid årets slut satt båda kvar i fängelse.

Shao Liangchen var framstående medlem av Ji'nan Workers' Autonomous Federation i Shandongprovinsen under demokratidemonstrationerna i maj 1998. Han greps av polis den 15 juni och rättegången hölls i september i Ji'nans folkdomstol. Han anklagades för "sabotage mot kommunikationsutrustning" och dömdes till döden, med två års uppskov. Domen sänktes åren 1998 och 2000 med totalt tre år och sex månader, vilket betyder att han kan frigges den 4 november 2007. Han fick enligt uppgift diagnosen leukemi år 2004 och avled enligt trovärdiga källor i slutet av år 2004, två månaders efter det att han benådats av medicinska skäl, troligen från Weihu-fängelset i Shandongprovinsen.

### Psykiatrisk tvångsvård – reella och troliga frisläppanden

Wang Wanxing och Wang Miaogen som båda var inblandade i Workers' Autonomous Federations (WAF) år 1989 och satt fängslade på psykiatriska sjukhus i över tio år, tros nu vara fria. Efter flera rapporter om den dåliga behandlingen av Wang Wanxing och hans förflyttning till en "säkerhetssal" där han hölls bland våldsamma patienter, släpptes Wang till sist i augusti 2005, efter 13 års fängelse. Enligt rapporterna håller han nu på att återhämta sig och lider inte av någon sinnessjukdom. Wang Miaogen antas ha släppts år 2005, men det har inte bekräftats. En annan facklig aktivist, Pen Yuzhang, medlem av Changshas Workers' Autonomous Federation år 1989, hölls också på en psykiatrisk institution. Regeringens rapporter om att han släppts har inte bekräftats av oberoende källor.

### Sinnessjukdom som följd av fängelse

Det har kommit rapporter om gripna fackligt aktiva som blivit sinnessjuka efter svår misshandel i fängelse eller arbetsläger. En av dem är Yao Guisheng, en annan medlem av Changsha WAF, som hjälpte WAF-ledare att undkomma gripanden under det landsomfattande förtryck som följde på händelserna på Tiananmen Square. Han dömdes till 15 års fängelse i oktober 1989, anklagad för "stöld och överfall" (hopkokade anklagelser efter en dispyt med en taxichaufför) men det ändrades senare till "plundring". Enligt en före detta fånge sattes han tidvis i isoleringscell för att ha vägrat "erkänna sin skuld", misshandlades regelbundet och tvingades bära bojor. Följden av det var att han blev sinnessjuk. Hans fall togs senare upp av den särskilda rapportör om tortyr som FN:s kommitté för mänskliga rättigheter tillsatt. År 1994 sade regeringen till rapportören att Yao aldrig misshandlats. Han skulle ha släppts under år 2004 men det har inte kommit några rapporter om ifall så skett.

### Senare fall:

I september 2004 dömdes Kong Youping och Nin Xianhua till 15 respektive 12 års fängelse på anklagelser för att ha försökt "störta statsmakten" därför att de lagt ut artiklar på Internet som stödde bildandet av fristående fackföreningar, föreningsfrihet och det förbjudna demokratiska partiet. Bland andra relativt nya fall finns Lu Wenbin, specialkorrespondent för tidningen Textile Daily. Han greps den 22 december 2001 för att han dokumenterade en strejk och intervjuade arbetare på Huainans textilfabrik i Dafeng.

Yang Jianli är en USA-baserad forskare som deltog i demokratirörelsen på Tiananmen Square år 1989. Hans namn fanns på en svart lista som PRC-polisen hade 1994 över 49 prokinesiska aktivister som förbjudits komma tillbaka till Kina. Yang Jianli reste in i april 2002 på en väns pass, som del av en plan för att försöka undersöka de snabbt växande arbetaroroligheterna i städerna Shenyang, Liaoyang och Daqing i nordöstra Kina. Han greps den 26 april 2002 och häktades officiellt av Beijings statliga säkerhetstjänst den 28 april. Han hölls sedan i isoleringshåkte under de följande 15 månaderna – mycket längre än den lagstadgade maximala perioden för häktning före rättegång. Den 13 maj 2004 hölls en slutet rättegång där han anklagades för "spioneri" och "olaglig inresa". Han befanns skyldig och dömdes till fem års fängelse.

Hu Mingjun och Wang Sen var ledande medlemmar av det förbjudna kinesiska demokratiska partiet (CDP) i Sichuan. Den 18 december 2000 genomförde ca. 1 000 arbetare från stålverket i Dazhou en offentlig protest för krav på tolv månaders obetalda löner. Hu och Wang kontaktade demonstranterna och CDP utfärdade sedan ett stöduttalande. Sedan de krävt att oberoende fackföreningar skulle bildas, dömdes Hu och Wang till elva respektive 10 års fängelse. En tredje man, Zheng Yongliang, släpptes troligen. Hu Mingjun ska bli fri i maj 2012 och Wang Sen i april 2011.

Zhang Shanguang, lärare från Hunan och veteran som aktivist för oberoende fackliga organisationer dömdes till tio års fängelse år 1998,

anklagad för att ha "hotat statens säkerhet". Han hade försök bilda en oberoende organisation. Det har kommit flera rapporter om att Zhang misshandlats och torterats, och de ökade i antal sedan han försökt förbättra förhållandena på provinsfängelse nr. 1 i Hunan, där han satt. Han lider av tuberkulos och hjärtproblem men tvingas enligt rapporter arbeta i kedjor.

Yue Tianxiang och Guo Xinmin var två chaufförer på det statliga transportföretaget i staden Tianshui. År 1995 blev de avskedade trots att företaget var skyldigt dem tre månadslöner. När företaget vägrade förhandla om en uppgörelse om lönerna och det lagstadgade tillägget för uppehälle, beslutade sig de två för att ta ärendet till skiljedomstolen i Tianshui. Domstolens beslut blev att företaget snarast skulle hitta nya tjänster för dem, men direktören vägrade. När Yue och Guo insåg att många arbetskamrater riskerade samma behandling startade de tidning kallad China Workers Monitor och använde den för att publicera rapporter om korruption på sin förra arbetsplats. De skrev också ett öppet brev till dåvarande ordföranden Jiang Zemin och begärde ett officiellt ingripande från Beijing. När de inte fick något svar skickade de samma brev till internationella medier. Inom två veckor greps de av polis och anklagades för omstörtande verksamhet. Den 5 juli 1999 dömdes Yue till tio års fängelse och ska släppas i januari 2009. Guos situation var oklar när detta skrivs.

Du Hongqi arbetade på en vapenfabrik som drevs av South China Industries Group. Fabriken höll på att gå i konkurs och skulle övertas av ett annat företag som planerade lägga om till civil produktion. På grund av att det då krävdes färre anställda blev 700 av de 1 500 arbetarna övertaliga. Herr och fru Du Hongqi och Li Yanying, två av de friställda, hade bildat en underjordisk fackförening redan i september 2003 för att kämpa för bättre arbetsvillkor och hade organiserat flera petitioner och protester. Efter massavskedandena hjälpte deras organisation till att föra ut arbetarnas krav på arbetslöshetsersättning och hjälp att hitta nya jobb. Ledarna greps efteråt. Du greps den 24 november och anklagades formellt den 8 december 2003 för "sammankomst för att störa ordningen i samhället". Rättegången hölls den 18 oktober 2004 och han dömdes till tre års fängelse och ska släppas i oktober 2006. Hans hustru tros också ha blivit dömd men hennes öde var okänt när denna översikt gick i tryck.

I april 1999 bildade Gao Hongming och hans vänner Xu Yonghai och Zha Jianguo China Free Workers Union. Kort därpå greps Gao och anklagades för "uppmaning till störtande av statsmakten" och han dömdes till åtta års fängelse. Han bör släppas i juni 2007. Zha greps den 29 juni 1999 och dömdes till nio års fängelse för samma brott.

Bland andra fackliga aktivister som sitter gripna finns Li Bifeng, Zhao Changqing och He Chaohui. De försökte skydda löntagarnas intressen genom att protestera, organisera och representera arbetare.

### Arbetare vars öde är okänt

Förutom många gripna arbetare som tidigare nämnts, finns det många som gripits under arbetarprotester och vars öden är okända. Även om man antar att de flesta i regel släppts efter några dagar eller veckor i administrativt häkte, kommer inga formella besked. Två kvinnliga aktivister, Liu Meifeng och Ding Xiulan greps för "störande av den allmänna ordningen" den 20 oktober 2004. Deras fall har tidigare rapporterats. Man tror nu att båda släppts men det har inte bekräftats.

Li Wangyang, en veteran som fristående facklig aktivist dömdes den 20 september 2001 till tio års straffarbete. Hans syster Li Wangling dömdes den 7 juni 2001 till tre års omskolning genom arbete för att ha hjälpt honom publicera sina krav. Man tror att Li Wangyang nu avtjänat straffet men det har inte kommit någon bekräftelse på att han släppts.

Cai Guangye, läkare på ett militärsjukhus, greps i december 2001 för att han stött protesterande arbetare på ett kemiskt företag i Jilin. Han dömdes till tre års omskolning genom arbete i juli 2003. Man tror att Cai skulle frisläppas i december 2004, men det har inte bekräftats.

Det är okänt var sju gruvarbetare från staden Neijiang som greps efter en protest nu befinner sig. De är: Wang Changchun, Wang Fanghua, Wang Heping, Wang Ligu, Wang Qun, Zhang Jun och Zhu Wanhong. Inga uppgifter om Ni Xiafei och Li Keyou har offentliggjorts och man antar att de fortfarande sitter häktade.

### Arbetare släppta år 2005

Förutom frisläppandet i augusti av Wang Wanxing, släpptes Liao Shihua som i december 1999 dömdes till sex års fängelse för att ha organiserat en protest bland arbetarna på fabriken för elektrisk fordonsutrustning i Changsha (enligt uppgifter från den kinesiska regeringen) från Chishan-fångelet när han avtjänat sitt straff den 9 juni 2005.

Enligt rapporter frisläpptes författaren Yang Tianshui den 25 januari 2005. Han greps den 24 december 2004 i Hangzhou anklagad för att ha "uppmanat till störtande av statsmakten" efter att han skrivit om högtidlighållandet av den 4 juni och om migrantarbetarfrågor.

## LAOS

FOLKMÄNGD: 5,9 milj.

HUVUDSTAD: Vientiane

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 138 – 182



Inga förändringar skedde i Laos, en av världens få kvarvarande kommunistiska stater och ett av Asiens fattigaste länder. 1994 års arbetsmarknadslagstiftning skyddar inte fackliga rättigheter. Den enda fackliga organisationen har starka band till det enda politiska partiet och är i realiteten en politisk organisation. Det förekommer systematisk underlåtenhet att respektera den lag som finns och som ger löntagarna visst skydd. Massmedierna är strikt kontrollerade av regeringen och inga arbetslivskonflikter har rapporterats under året.

## ■ LAGSTIFTNINGEN

### Ingen föreningsfrihet

Föreningsfrihet finns i praktiken inte i Laos. Enligt 1994 års arbetsmarknadslag har "löntagare och arbetsgivare rätt att organisera och tillhöra massorganisationer eller sociala organisationer som bildats lagenligt". Fackföreningar kan därför bildas på privata företag, men de måste verka inom ramen för den officiellt erkända Lao Federation of Trade Unions (LFTU). Den kontrolleras av landets enda politiska parti, Lao People's Revolutionary Party (LPRP). LFTU-representanter tillhör i regel LPRP eller ingår i ledningen för statliga företag. Författningen säger dessutom att LFTU:s roll är att "ena och mobilisera alla ... människor för deltagande i arbetet med nationens försvar och uppbyggnad". Författningen begränsar fackliga rättigheter ytterligare genom att ange att medborgarna bara kan bilda föreningar och demonstrera om dessa aktiviteter "... inte strider mot lagen ..." vilket gör fristående fackföreningar grundlagsstridiga. Arbetsmarknadslagen innehåller samma formulering och föreskriver att löntagare och arbetsgivare bara får tillhöra en organisation "som bildats enligt lag".

Statstjänstemän som är anställda i statens förvaltning eller tekniska verksamhet, försvaret och ordningsmakten utgör den absoluta majoriteten av LFTU:s 77 000 medlemmar. De omfattas inte av arbetsmarknadslagen.

Artikel 11 anger att alla arbetsplatser måste skapa en facklig organisation "i överensstämmelse med särskilda föreskrifter för berörd sektor". Löntagarorganisationerna är formellt fria att fastställa sina egna regler och välja sina representanter, men deras "funktioner och verksamhet" anges i förordning.

### Skydd mot facklig diskriminering

Enligt arbetsmarknadslagen kan arbetsgivare inte sparka anställda för att de bedriver facklig verksamhet "med godkännande från arbetsgivaren eller på fritiden" och inte heller för att de anmäler arbetsgivare för bristande tillämpning av arbetsmarknadslagen.

### Strikta begränsningar för förhandlingar och strejker

1994 års arbetsmarknadslagstiftning var tänkt att fastställa vissa miniminormer för arbetslivet. Trots att fackliga organisationer har rätt att förhandla om löner med arbetsgivarna, finns det inga bestämmelser som tvingar arbetsgivaren till förhandlingar.

Även om strejker inte är olagliga är strejkrätten kraftigt begränsad av avskräckande straff. Strafflagen föreskriver fängelse på ett till fem år för dem som går med i en organisation som manar till protester, demonstrationer och andra åtgärder som kan orsaka "oroligheter eller social instabilitet". Arbetsmarknadslagen tillåter inte strejker om "intressekonflikter" medan "konflikter om rättigheter" måste genomgå medling som leder till ett slutgiltigt beslut som inte kan överklagas. Det finns därför inga möjligheter att strejka lagligt – alla strejker är följaktligen olagliga och straffbara.

### Konfliktlösning

Enligt arbetsmarknadslagen måste konflikter lösas av arbetsplatskommittéer bestående av arbetsgivare och representanter för den lokala fackföreningen samt LFTU. Ministeriet för arbetsmarknad och social välfärd (MOLSW) har sista ordet. LFTU påstår sig också medla mellan anställda och arbetsgivare för att lösa alla problem.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Fack och parti hand i hand

Eftersom LFTU och LPRP är så nära lierade, finns LFTU i realiteten inte till för att skydda löntagarnas rättigheter. LFTU är snarare en löntagarfront för det styrande partiet. LFTU:s ordförande och två viceordföranden har till och med samma status som minister och viceministrar i regeringen och LFTU:s presidium och högsta funktionärer avlönas av regeringen. I mars 2001 förklarade LFTU:s ordförande Venethong Luangvily i ett tal inför det styrande partiets sjunde kongress att LFTU verkar "under partiets ledning" och i enlighet med regeringspolitiken. Sedan dess har det inte kommit några indikationer på att förhållandet mellan regeringen och LFTU förändrats.

### Få fackföreningar i privat sektor

Det finns inte mycket löntagarrepresentation i de joint ventures som finansieras av privat kapital, trots föreskrifterna i artikel 11.

### Inga förhandlingar

Regeringen fastställer i regel lönerna för statsanställda och företagsledningarna sätter lönerna för privatanställda. Lagstiftningen innehåller inga regler för kollektiva förhandlingar och det finns inget som tyder på att sådana förekommer i varken privat eller offentlig sektor.

### Lagstiftningen upprätthålls inte

Observatörer från internationella frivilligorganisationer och ambassader i Vientiane uppger att MOLSW inte upprätthåller arbetsmarknads-lagstiftningen – i synnerhet inte när det gäller joint ventures i den privata sektorn.

### Konfliktlösning i praktiken

Eftersom LFTU måste ha regeringens tillstånd för att gå in på fabriker och dessutom måste förhandsanmäla sådana besök, är LFTU i praktiken maktlös när det gäller att skydda anställda som anmäler klagomål. Systemet för konfliktlösning tycks fungera bara i de svåraste fallen.

## MACAO (KINA)

FOLKMÄNGD: 450 000

HUVUDSTAD: --

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: –

Lagstiftningen gynnar inte fackliga organisationer och löntagare som vill skydda sina rättigheter. Föreningsfrihet garanteras i lag men gäller inte statstjänstemän och migrantarbetare. Kollektiva förhandlingar har inget lagstadgat skydd.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfriheten

Föreningsfriheten är inskriven i artikel 4, lag nr 2/99/M, så det går att bilda fackföreningar och alla kan ansluta sig till dem. Artikel 45 i förordning nr 24/89/M förbjuder avskedanden av löntagare på grund av fackligt medlemskap eller arbete. Paragraf 347 i strafflagen hindrar skenbart offentliga myndigheter från att ingripa mot löntagarnas föreningsfrihet.

Nya riktlinjer som tagits fram av antikorrptionskommittén (CCAC) kräver att statstjänstemän måste ha tillstånd från sina chefer innan de kan gå med i en förening eller ta på sig ledarskap i fackliga organisationer, vilket strider mot Macaos grundlag. Förvaltnings- och justitieministern, Florinda Chan, bekräftade kritik från prodemokratiska lagstiftare och sade att kompletterande riktlinjer kommer att utfärdas för att klargöra föreskrifterna. Ingen ytterligare information finns tillgänglig.

#### Inga garantier för kollektiva förhandlingar

Artikel 6 i förordning nr 24/89/M föreskriver att överenskommelser mellan arbetsgivare och anställda skall gälla. Där står emellertid inte uttryckligen att sådana avtal ska slutas eller att de ska omfatta kollektiva förhandlingar.

#### Statstjänstemän undantagna

Vissa föreskrifter, som artiklarna 3.2 och 3.3 i förordning nr 24/89/M, undantar uttryckligen statstjänstemän och migrantarbetare från arbetsmarknadslagens skydd.

#### Veto mot fackföreningslag

I juli presenterade General Association of Trades Unions (en Beijing-vänlig organisation) ett lagförslag till den lagstiftande församlingen, men det avvisades. Fristående Macau Union of Workers och andra grupper i det civila samhället betraktade förslaget som valfäsk för att vinna allmänhetens godkännande, men omöjligt att införa eftersom det kom inför valen i september. Grupper meddelade att förslaget inte syftade till att stärka fackföreningar utan hade utformats för att utgöra rättsligt ramverk för fackliga organisationers verksamhet.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Många fackliga organisationer liknar lokala, traditionella kvartersföreningar och ägnar sig åt sociala och kulturella aktiviteter snarare än åt frågor som rör arbetsplatserna.

#### Arbetsgivarnas makt

I Macao är det ovanligt att anställda har formella anställningsavtal med sina arbetsgivare. Arbetsgivarna har därför obegränsad makt att ensidigt ändra anställdas löner och arbetsvillkor och att avbryta anställningen (vilket är detsamma som avsked). Inom ramen för arbetsgivarnas övermakt och i avsaknad av rättsliga och institutionella ramar för kollektiva förhandlingar och anställningsavtal blir löntagarna lätt offer för trakasserier och diskrimineras om de bedriver facklig verksamhet. Enligt uppgifter ökar användningen av tillfälliga anställningar, vilket minskar antalet löntagare som omfattas av förmåner som pension, sjuklön, betald semester m.m. och sänker lönekostnaderna betydligt.

#### Strejkande skyddslösa

Även om strejkrätten antas vara skyddad i lag, finns det inget lagligt skydd som hindrar arbetsgivarna från att ingripa mot strejker. Löntagare som strejkar kan därför avskedas under eller efter konflikten, oavsett förhandlingsresultatet. Strejkledare och fackföreningsmedlemmar

meddelar också att de svartlistas av de lokala företagen.

### Kinas inflytande

Det anses allmänt att regeringen i Folkrepubliken Kina utövar ett starkt inflytande på lokal facklig verksamhet, inklusive på direkta val av styrelser för den största organisationen i den privata sektorn (Federation of Trade Unions) som är Beijingtrogen. Nästan alla de sex förbunden i den privata sektorn tillhör den. Detta har urholkat den fackliga friheten eftersom stödet för centralregeringens politik, exempelvis för att störningar på arbetsplatserna ska vara så få som möjligt, har företrädare framför skyddet av medlemmarnas rättigheter och intressen. Det har kommit rapporter om trakasserier mot dem som protesterar mot regeringen i Beijings politik och kämpar för löntagarnas rättigheter. Det civila samhället är mycket svagt i Macao och centralregeringens ökande inflytande, i kombination med växande välfärd för många invånare, kommer att bidra till att försvaga fristående löntagarorganisationer ytterligare.

### Migrantarbetare

Migrantarbetarna utgör nästan en femtedel av arbetskraften. De nekas de mest grundläggande skyddsåtgärderna. Även om migrantarbetare i regel har anställningsavtal har de inte rätt att förhandla kollektivt och kan inte vända sig till domstol om de avskedas på osakliga grunder. Även om de har rätt till ersättning om de avskedas innan anställningsavtalet löper ut, ges de vanligen korttidskontrakt och när dessa inte förlängs är det detsamma som avskedande. Illegal (och därmed skyddslös) arbetskraft är ett problem också för myndigheterna i Macao, som regelbundet slår till mot användningen av olagligen importerad arbetskraft från Sydostasien och det kinesiska fastlandet. Den arbetar främst inom byggnadsbranschen och i hushållen. Det hävdas att den höga andelen utländsk arbetskraft håller på att urholka invånarnas makt att förhandla sig till bättre arbetsvillkor och högre löner. Med allt fler byggnadsprojekt (i första hand kasinon och hotell) har föreskrifterna om import av arbetskraft från fastlandet mildrats. Många fackliga organisationer och andra grupper har försökt få garantier för att importerad arbetskraft inte drabbar lokala arbetare löner och att migrantarbetare ska ingå i fackliga organisationer.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER 2005

### Bakgrund

Ekonomin har visat stadig tillväxt tack vare investeringar från utländska kasinogrupper. Pengarna har dock haft en tendens att återvända till dessa gruppers hemländer. Tillväxten har därför inte gynnat den lokala befolkningen. I september 2005 hölls de andra valen till den lagstiftande församlingen sedan Macao återgick till Kina. Det kom mängder av rapporter om felaktiga röstkort och röstköp. Tre prodemokratiska lagstiftare valdes direkt, jämfört med tidigare en, och minst fem lagstiftare från spelindustrin blev också direktvalda. Den verkställande chefen för Macao meddelade lagstiftarna att allmänna val är "omöjliga" år 2009 på grund av erfarenheterna i Hong Kong där kraven på en man en röst år 2005 ledde till att centralregeringen gjorde en nytolkning av Hong Kongs grundläggande lagstiftning.

### Sjukhus försöker skapa system för förhandsgodkännande av fackföreningar

Enligt en portugisiskspråkig dagstidning i oktober 2005 fick arbetsledare på S. Januário-sjukhuset och dess vårdcentraler i uppdrag av sina chefer att ta reda på om de anställda planerade att gå med i fackliga organisationer. Alla som ville ansluta sig till en ny organisation skulle lämna in en ansökan till sin överordnade och kunde bara välja en organisation. Tidningen rapporterade att direktörerna fått order från social- och kulturministern att införa dessa restriktioner men att många inte följde dem.

## MALAYSIA

FOLKMÄNGD: 25,3 milj.

HUVUDSTAD: Kuala Lumpur

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 98 – 100 – 138 – 182 (105 uppsagd)

Det 30-åriga förbudet mot självständiga fackföreningar inom elektronikindustrin fanns kvar, liksom andra omfattande begränsningar av de fackliga rättigheterna. Inga åtgärder vidtogs för att skynda på fackligt erkännande, trots regeringens tidigare löften. Arbetsgivarna fortsatte att ostraffat sparka fackliga ledare och tvinga de anställda att söka gottgörelse i domstol, vilket tar många år.

## ■ LAGSTIFTNINGEN

Lagen erkänner de flesta löntagares rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar, men proceduren för att få erkännande tar lång tid och är krånglig. Dessutom föreskriver 1959 års fackföreningslag och 1967 års lag om relationerna på arbetsmarknaden (Industrial Relations Act, IRA, med senare tillägg) omfattande begränsningar av föreningsfriheten. Ett beslut i ILO:s kommitté för föreningsfrihet år 2004 konstaterade att många paragrafer i fackföreningslagen kränker föreningsfriheten och kritiserade att inga åtgärder vidtagits, trots tydliga rekommendationer till regeringen (i detta och andra liknande fall under de senaste 15 åren) om att de bör korrigeras.

Flera andra lagar som inte direkt gäller arbetslivsfrågor innebär också restriktioner. Malaysias strafflag kräver till exempel polistillstånd

för offentliga möten med mer än fem deltagare.

### **Många restriktioner för att bilda fackförening, godtycklig avregistrering**

Generaldirektören för fackföreningar (Director General of Trade Unions, DGTU) har makt att övervaka och inspektera fackliga organisationer. Han kan vägra registrera en fackförening utan att ange några skäl för det och kan upphäva registreringen. Oregistrerade organisationer betraktas som illegala. DGTU har stort utrymme att själv avgöra ärendena. En facklig registrering kan exempelvis dras in om DGTU "anser" att den "troligen kommer att användas för olaglig verksamhet" eller "för syften som strider mot ... dess mål och regler" eller om han "anser" att organisationen brutit mot någon del av fackföreningslagen eller sina stadgar. Registrering kan också dras in om DGTU upptäcker att det finns två eller fler registrerade organisationer på "ett företag, ett yrkesområde eller en bransch" eller beordra den mindre av två organisationer att avföra medlemmar på företaget från sitt medlemsregister. Den paragraf som DGTU utnyttjar för sådana beslut säger att han får göra det "om han är säker på att det ligger i arbetarnas intresse".

DGTU har också makt att avstänga en avdelning i en facklig organisation om han "är säker på" att den avdelningen brutit mot lagen eller organisationens regler.

Arbetskraftsministern kan också suspendera en facklig organisation i sex månader om det är motiverat av hänsyn till nationens säkerhet eller den allmänna ordningen. Fackliga organisationer som nekats registrering eller har fått den indragen betraktas som illegala.

DGTU kan avgöra vilka löntagargrupper en facklig organisation får organisera. Han måste också ge sitt godkännande i förväg innan en facklig organisation kan ansluta sig till en internationell organisation. Paragraf 9 i fackföreningslagen, som begränsar det fackliga medlemskapet till anställda inom likartad verksamhet, har givit DGTU möjlighet att främja företagsvisa fackföreningar. Detta har bidragit till att hålla fackföreningsrörelsen liten och splittrad.

### **Restriktioner för förtroendevalda**

Fackliga styrelseposter förbehålls malaysiska medborgare och de måste ha arbetat minst ett år i företaget, branschen, yrket eller industrin som organisationen är knuten till. De får inte ha någon post eller anställning i ett politiskt parti.

### **Organiseringsförbud**

Lagen förbjuder fackföreningar att organisera personer med arbetsledande eller verkställande uppgifter och dem som hanterar "konfidentiella" frågor eller säkerhetstjänster. Definitionen utnyttjas grovt av de flesta arbetsgivare för att neka anställda fackligt medlemskap och kräva att erfarna fackliga ledare avsätts. Inom elektronikindustrin (den största sektorn i landet) tillåter regeringen företagsfackföreningar men inga nationella förbund.

Allmänna fackförbund är förbjudna och det är praktiskt taget omöjligt att slå samman fackföreningar för olika yrkesområden.

### **Fackföreningar måste ha arbetsgivarens godkännande**

Artikel 9 i arbetslivslagen från år 1967 säger att en facklig organisation måste ansöka om godkännande från arbetsgivaren som kan avgöra om han vill erkänna den eller inte, eller vända sig till generaldirektören för att få beslut om ifall medlemmarna faktiskt är "riktiga" medlemmar.

### **Offentlig sektor**

Fackliga organisationer i den offentliga sektorn får bildas per ministerium, avdelning, yrke eller verksamhet och dessa får ansluta sig till federationer. Anställda i lagstadgad verksamhet (som hamnar och löntagarnas försäkringsfond, Employees' Provident Fund) får bara tillhöra interna fackföreningar. Dessa kan i sin tur ansluta sig till statstjänstemannaförbundet och till landets centralorganisation. Anställda inom försvaret, polisen och på fängelserna får inte bilda eller gå med i fackföreningar.

### **Strejkrätten begränsad**

Strejkrätten är inte uttryckligen erkänd och begränsningar i lagstiftningen gör det praktiskt taget omöjligt för löntagarna att genomföra lagliga strejker. Fackliga organisationer får inte strejka i konflikter om registrering av fackföreningar eller olagliga avskedanden. General- och sympatiststrejker är inte heller tillåtna.

Fackliga styrelsemedlemmar som deltar i en olaglig strejk kan straffas med böter och fängelse i högst ett år. Vanliga medlemmar som strejkar anses av regeringen automatiskt berövade sitt fackliga medlemskap och kan därefter inte gå med i någon annan facklig organisation utan skriftligt tillstånd från DGTU.

Procedurerna för att få tillstånd till en strejk är krångliga. Två tredjedelar av en fackförenings medlemskår måste rösta för strejken i slutna omröstning och röstsedeln måste innehålla en förklaring av "den typ av åtgärder som ska vidtas eller undvikas under strejken". Omröstningens resultat överlämnas till DGTU för kontroll. När alla procedurer genomförts åläggs fackföreningen en avkylningsperiod på sju dagar. Under den tiden kan avdelningen för arbetslivsrelationer på Arbetskraftsministeriet försöka medla och om det misslyckas kan konflikten överlämnas till arbetsdomstolen. Så länge konflikten ligger i arbetsdomstolen är strejker och lockout förbjudna.

Strejkrätten för facklig organisation inom "oumbärlig verksamhet" begränsas ytterligare. De måste exempelvis varsla om strejk 21 dagar i förväg. Definitionen av "oumbärlig verksamhet" är mycket vid och omfattar bl.a. sjukvård, utbildning och transporter.

I den offentliga sektorn är det praktiskt taget omöjligt att genomföra strejker.

### Begränsningar av fackföreningars politiska verksamhet

Fackliga organisationer får inte använda sina pengar för politiska ändamål som definieras som direkt eller indirekt betalning till ett politiskt parti eller "för främjande av politiska ändamål". Definitionen är vid och gäller inte bara stöd till kandidater utan också politiska möten och spridning av politisk litteratur eller handlingar av alla slag.

### Förhandsgodkännande för internationellt medlemskap

Enligt artikel 76.a i fackföreningslagen måste fackliga organisationer begära förhandsgodkännande från DGTU innan de ansluter sig till något "rådgivande organ ... utanför Malaysia" och ansökan behandlas på de villkor som DGTU vill ställa.

### Begränsningar av kollektiva förhandlingar ...

#### ... i privat sektor

Enligt lagen om relationerna i arbetslivet (IRA) får anställningar och avskedanden, förflyttningar och befordringar och återanställning inte omfattas av kollektiva förhandlingar. Bestämmelsen ger arbetsgivarna möjlighet att ostraffat göra sig av med fackligt aktiva och fungerar därför avskräckande för andra anställda så att de lämnar fackföreningen. IRA begränsar också rätten till kollektiva förhandlingar på "pionjär-företag"; en kategori som bl.a. elektronikindustrin tillhör. Sedan år 1994 har regeringen hävdad att man håller på att avskaffa den kategorin, men hittills har inget hänt.

#### ... i offentlig sektor

I den offentliga sektorn begränsar systemet med gemensamma råd de fackliga organisationernas uppgifter till rent konsultativa. De kan endast "uttrycka sina synpunkter" på principer som rör löner och arbetsvillkor. De kan inte föra konflikter till arbetsdomstolen såvida de inte får kungens uttryckliga tillstånd för det.

Hotet från lagen om inre säkerhet

Enligt lagen kan alla som misstänks hota den nationella säkerheten gripas av polis och hållas häktad i upp till 60 dagar utan rättegång. Under den perioden hålls personen isolerad, utan kontakter med vare sig advokater eller familjemedlemmar. Efter den första 60-dagarsperioden kan en häktningsorder utfärdas för två år, med inrikesministerns godkännande, och den kan förlängas i det oändliga. Fackliga ledare har flera gånger hotats med denna drakoniska lag.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Regeringsinblandning

Inte mer än cirka 8,5 procent av den totala arbetskraften är organiserad. De fackliga organisationerna försöka vara oberoende av både regeringen och de politiska partierna, men regeringens kontroll är genomgripande och sträcker sig också till en organisations interna angelägenheter.

### Förbud mot allmänna förbund

På grund av förbudet mot att bilda allmänna fackliga konfederationer erkänns inte Malaysian Trades Union Congress (MTUC), som har 500 000 medlemmar i både privat och offentlig sektor som facklig konfederation enligt lag. I stället har MTUC registrerats under föreningslagen (Societies Act) och har därför inte rätt att sluta kollektivavtal eller genomföra konfliktåtgärder. Den ger emellertid tekniskt stöd till medlemsorganisationerna.

### Fackligt erkännande oerhört tidskrävande

Det ska ta högst 21 dagar att få svar på begäran om fackligt erkännande från en arbetsgivare. Om det blir konflikt tar det emellertid mycket längre tid. Frågan förs då till generaldirektören för arbetslivsrelationer (DGIR), DGTU och sedan till Arbetskraftsministeriet som har sista ordet, såvida det inte överklagas till domstol. Domstolen har emellertid i praktiken små befogenheter att ändra ett tidigare beslut. Det är inte ovanligt att krav på erkännande tar mellan 18 och 36 månader att avgöra, i synnerhet om konflikt utbryter.

För omkring åtta år sedan tog regeringen fram förslag till lagändring för att påskynda processen. Till exempel skulle en fackförening som representerade 50 procent plus en av ett företags alla anställda automatiskt bli erkänd. Hittills har regeringen dock inte vidtagit några åtgärder för att den lagstiftningen skulle antas.

Regeringen underlåter dessutom att använda sig av de befogenheter den redan har för att påskynda fackligt erkännande. Om en arbetsgivare inte inom 14 dagar efter DGIR:s meddelande erkänner en fackförening, har arbetskraftsministern befogenhet att fatta de definitiva beslutet men det gör han aldrig. I slutet av år 2005 hade MTUC registrerat minst 24 fall där ministern underlåtit att fatta beslut om erkännande. I vissa fall hade det då gått tolv månader sedan 14-dagarsperioden löpt ut.

### Godtycklig vägran att erkänna facket

I ett klagomål till ILO som lämnades in i september 2003 räknade MTUC upp ärenden under de föregående 36 månaderna där DGTU godtyckligt vägrat ge över 8 000 löntagare i tillverkningsföretag rätt att organisera sig och förhandla kollektivt. På dessa företag hade fackföreningarna medlemmar, men på grund av företagets invändningar beslutade DGTU att de inte fick representera de anställda. Följden

blev att organisationerna nekades förhandlingsrätt. I många fall hade DGTU funnit att organisationerna inte var behöriga att företräda de anställda på företaget, trots att de tillverkade exakt samma produkter som anställda på andra företag som redan representerades av samma fackliga organisation. ILO:s kommitté för föreningsfrihet fann att regeringens politik innebar "förhandstillstånd" för registrering av fackliga organisationer, vilket "inte är förenligt med principen om föreningsfrihet".

I slutet av år 2005 hade MTUC registrerat fler fall där DGTU vägrat bevilja fackligt erkännande.

### Arbetsgivare inför ytterligare restriktioner

Arbetsgivarna utnyttjar lagstiftningens begränsningar av vilka som har organisationsrätten för att hindra så många som möjligt från att gå med i facket. Arbetsgivarna definierar ofta kategorin chefer och verkställande personer på ett sätt som gör att den omfattar arbetsledare, biträdande arbetsledare, sektionsledare och tillsynspersonal på lägre nivåer. Det har också funnits en tendens till att anse att alla anställda inom informationstekniksektorn faller inom den "konfidentiella" gruppen, vilket effektivt hindrar dem från att gå med i samma organisationer som resten av de anställda. På detta sätt kan arbetsgivarna upprätthålla en rad små och därför svagare fackföreningar.

### Ineffektiva arbetsdomstolar

Hittills har regeringen inte på något sätt straffat arbetsgivare som går emot dess beslut om fackligt erkännande eller vägrar efterleva arbetsdomstolarnas beslut om återanställning av olagligen avskedad personal. I vissa fall har företag ändrat namn eller lagts ner under den tid målet behandlas i domstol.

MTUC har kritiserat förseningarna i handläggning av ärenden som anmäls till arbetsdomstolarna. Även om en anställd sparkats för att ha bedrivit facklig verksamhet och sedan återanställs efter ett domstolsbeslut, kan processen ta mellan tre och fyra år och under tiden saknar han/hon inkomst.

Trots att arbetsmarknadsministern svarade positivt på MTUC:s förslag om att öka antalet arbetsdomstolar i slutet av år 2005 förekom fortfarande långa fördröjningar i beslutskedjan. I vissa fall har det, enligt MTUC:s rapporter, över huvud taget inte fattats beslut ens 12 månader efter det att ärenden slutförts.

### Migrantarbetare förbjudna att organisera sig

Anteckningar på arbetstillstånd anger att löntagare som inte är malaysiska medborgare inte får gå med i facket. Det drabbar särskilt hushållsanställda kvinnor; 90 procent av dem är indonesier. De flesta har lång arbetstid och låga löner och utsätts ofta för både muntliga och fysiska kränkningar. MTUC krävde under året att migrantarbetare skulle få frihet att bilda och gå med i fackliga organisationer och fortsatte arbeta för den rätten.

### Polistrakasserier

Det har blivit vanligt att polisen trakasserar och hotar lagligen upprättade och fredliga strejkvakter. MTUC har flera gånger tillkallats för att begära att generalinspektören för polisen ska ingripa.

### Antifackliga aktiviteter ökar

Under senare år har det blivit allt vanligare med åtgärder för att slå sönder fackföreningar. MTUC hävdade att tidigare tjänstemän på avdelningarna för fackliga organisationer respektive relationer i arbetslivet medverkat till att få fram information från nuvarande tjänstemän om organisationer som ansökt om erkännande eller håller på att förhandla om kollektivavtal. De tidigare tjänstemännen kontaktade sedan arbetsgivarna och erbjöd sig att få bort fackföreningen och gav råd om hur förhandlingsprocessen kunde förlängas.

I slutet av år 2005 låg så många som tio ärenden där arbetsgivarna protesterade mot ministeriebeslut om erkännande av fackföreningar hos domstolarna. MTUC konstaterade att antifackliga arbetsgivare, bland dem multinationella företag, väljer den vägen för att slippa erkänna fackföreningar under fem till sju år.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Året började med en fortsättning av en fyra månaders amnesti för illegala invandrare. Under den tiden lämnade hundratusentals invandrare landet. Amnestin löpte ut i mars och de som stannade kvar riskerade fängelse, böter eller spöstraff. MTUC valde ny ledning i februari.

### AmBank främjar gul fackförening för att hålla organisationer borta

Bankmannaförbundet (National Union of Bank Employees, NUBE) drev en ständig kampanj under år 2005 i protest mot bildandet av en gul fackförening, KEPPA, på AmBank Bhd. som registrerats av DGTU den 13 december 2004. Bland NUBE:s bevis fanns att ledningen handplockade de sju KEPPA-ledarna, organiserade och bekostade KEPPA-möten på flera filialkontor och att högsta chefen för AmBanks nätverk på dessa möten krävde att kontors- och annan personal skulle skriva på medlemsansökningar till KEPPA. NUBE skrev till DGTU och träffade honom den 3 februari för att protestera mot hans beslut att registrera fackföreningen, som NUBE hävdar står i strid med fackföreningslagen. Trots detta gjorde DGTU ingenting. I maj undertecknade AmBank ett kollektivavtal med KEPPA, den organisation företaget skapat.

I september lämnade NUBE in en stämning till domstolen i Kuala Lumpur och begärde att domstolen skulle beordra DGTU att avregistrera den gula fackföreningen. Målet skall tas upp i januari 2006.

### Box Pak sparkar facklig ledare

Box Pak Co. nära Kuala Lumpur påbörjade en lång kampanj mot facket sedan de anställda bildat och gått med i Paper and Paper Products Manufacturing Employees' Union år 2004. Den lokala fackliga sekreteraren, V. Rani, avstängdes och sparkades sedan när han försökte förhandla fram ett kollektivavtal. Ledningens hotelser misslyckades ändå och kollektivavtal tecknades med organisationen. Vid årets slut krävde V. Rani fortfarande återanställning och utebliven lön.

### Polis förbjuder strejkvakt på Sharp-Roxy Co.

Strejkvakter på Sharp-Roxy i Sungai Petani, Kedah, hotades med våld av polisen i mitten av januari. Polisen sade att protesten framför fabriken bröt mot strafflagens krav på polistillstånd för folksamlingar på mer än fem personer. Arbetarna drog in strejkvakten och MTUC lämnade in ett klagomål till Suhakam, Malaysias nationella MR-kommission, och överklagade hos överinspektören hos polisen i Kuala Lumpur.

### Hel facklig ledning avskedad på fabrik för belysningstillbehör

Den 21 mars övertog United U-Li företaget Chee Keong Sdn som tillverkade belysningstillbehör och avskedade omedelbart alla fackliga ledare för Electrical Industry Workers Union (EIWU). Organisationen fördömde genast denna orättvisa diskriminering och överklagade hos DGIR. Ärendet var fortfarande inte avgjort vid årets slut, men tidigare erfarenhet har visat att statliga myndigheter bekräftar företagets uppfattning att nya ägare (eller bara nytt företagsnamn) innebär att fackföreningen måste omorganiseras och begära erkännande från den nya arbetsgivaren, vilket tidigare skett i ärendet om Ericsson-Flextronic.

### Facklig diskriminering, avskedanden på Sinora Sdn

Sabah Timber Employees Union (STIEU) långa kamp gick vidare under året och 23 fackföreningsledare sparkades för att de deltagit i organisering av en laglig strejkvakt på Sinorafabriken mellan augusti och december 2004. Sinora är ett statligt företag med kapital från Sabahs regering. Strejkvakten upphörde när ledningen gick med på att förhandla om olösta frågor rörande obligatorisk övertid, men drabbades istället av antifacklig vedergällning. Sinora har en lång tradition av antifacklig verksamhet men såväl den delstatliga som nationella regeringen har gjort föga för att ställa det till ansvar. Sedan fackföreningen bildades år 2001 har ledningen sparkat 525 fackliga anhängare och ersatt dem med migrantarbetare. Fackföreningen har tagit de sista avskedandena till domstol och ärendet pågick vid årets slut.

### Facklig ledare på Kamaya Electric sparkad

Kamaya Electric, ett japanskt företag i Ipoh, sparkade Helen Mary April som vedergällning för hennes försök att bilda en fackförening i fabriken. Innan hon började arbeta fackligt hade hon befordrats tre gånger på fyra år och skickats till Japan för utbildning. När hon sparkades påstod ledningen ändå att det berodde på att hon gjort ett dåligt arbete. Före avskedandet hade ledningen hotat med att de skulle få myndigheterna att gripa henne under lagen om inre säkerhet. Andra fackföreningsmedlemmar hotades och blev tillsagda att inte försöka bilda en fackförening utan i stället välja ett gemensamt råd för att diskutera problemen med ledningen. Fackföreningen erkändes till slut den 30 mars. Vid årets slut låg Helen Marys överklagande av det osakliga avskedandet fortfarande hos myndigheten för arbetslivsrelationer.

## MALDIVERNA

FOLKMÄNGD: 338 000

HUVUDSTAD: Male

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: Landet är inte medlem av ILO

Ett våldsamt nedslag mot krav på demokratiska reformer under året tyder på att politiska förändringar kommer att dröja, trots val av ett författningsenligt parlament och registrering av politiska partier. Inga framsteg gjordes i fråga om fackliga rättigheter som inte är lagskyddade och inte utnyttjas i praktiken.

## LAGSTIFTNINGEN

### Fackliga rättigheter inte erkända

Det finns inga fackföreningar på Maldiverna. Lagstiftningen förbjuder dem inte, men erkänner varken föreningsfriheten eller strejkrätten. Skydd mot facklig diskriminering saknas.

Landets författning anger i artikel 27 att människor "skall ha frihet att bilda föreningar" men begränsar rätten i fall där myndigheterna anser att föreningarna hotar "skyddet av suveräniteten" eller "upprätthållande av den allmänna ordningen". Artikel 26 säger att människor får "samlas under fredliga förhållanden" men begränsar sedan rätten genom att lägga till att sådana samlingar "inte får strida mot lagen".

Rätten till kollektiva förhandlingar är inte heller erkänd. Lönerna i den privata sektorn fastställs i kontrakt mellan arbetsgivare och anställda och bygger vanligen på lönerna för liknande arbete i den offentliga sektorn.

Löne- och arbetslivskonflikter löses av en särskild enhet för åtgärder i arbetsmarknadskonflikter inom Ministeriet för personal, sysselsättning och arbetslivsfrågor. Enheten besöker arbetsplatser och upprätthåller arbetsmarknadslagstiftningen.

Trots diskussioner om konstitutionella och politiska reformer fanns inga tecken på att regeringen tänker skriva en arbetsmarknadslag som uppfyller internationella normer för fackliga rättigheter.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Föreningar men ännu inga fackföreningar

Löntagare har inte försökt bilda fackföreningar men däremot föreningar. I maj 2004 införde regeringen en ny lag för att stärka lagstiftningen för frivilliga ideella föreningar. Små grupper arbetare i likartad verksamhet och med gemensamma intressen har bildat föreningar och vissa av dem samlar såväl arbetsgivare som anställda. Dessa föreningar har inte verkat som fackföreningar.

Regeringen har tidigare utövat påtryckningar från att hindra sjömän från att gå med i internationella sjömansorganisationer.

Det finns inga rapporter om försök att bilda fackföreningar eller strejker under året.

### Svaga rättigheter

I Maldiverna är de demokratiska och fackliga rättigheterna små. År 1995 drog USA:s regering in landets status som berättigat till tullförmåner under det allmänna preferenssystemet på grund av att regeringen vägrade vidta åtgärder för att ge löntagarna internationellt erkända rättigheter. Inga förbättringar har skett sedan dess.

Även om regeringen slutligen tillät registrering av politiska partier genom förordningen om politiska partier från mitten av år 2005, vilket lett till att minst fem partier registrerats, fortsätter myndigheterna i praktiken att trakassera oppositionsledare och deras anhängare genom bevakning, gripanden och i vissa fall våld. I augusti genomfördes massprotester av tidigare aldrig skådad omfattning för krav på demokratiska reformer. Över 180 personer greps, bland dem ledamöter av den grundlagsenliga församlingen och parlamentsledamöter.

Domstolarna är inte oberoende eftersom presidenten ensamrätt till att utse och avsätta domare efter behag. Han har också kvar rätten att pröva och ändra domar.

## NEPAL

FOLKMÄNGD: 26,3 milj.

HUVUDSTAD: Kathmandu

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 98 – 100 – 111 – 138 – 182

Alla fackliga rättigheter upphävdes under undantagstillståndet som utlystes av kung Gyanendra efter hans statskupp den 1 februari. Många fackliga ledare greps och sattes i häkte medan andra tvingades gå under jord. Fackliga kontor och ledares hem drabbades av säkerhetsstyrkornas razzior. Inte heller sedan undantagstillståndet upphävdes i april hade grundläggande mänskliga och fackliga rättigheter återinförts och fackliga ledare greps fortfarande.

## LAGSTIFTNINGEN

### Fackliga rättigheter upphävda under undantagstillstånd

Med hänvisning till en mycket luddig del av författningen som ger kungen makt att "utfärda nödvändiga beslut för att undanröja ... alla svårigheter" som "uppstår i samband med upprätthållande av konstitutionen" utfärdade kung Gyanendra den 1 februari ett dekret som utlyste undantagstillstånd och tog själv all makt. Han upphävde omedelbart alla medborgerliga rättigheter i författningen, inklusive "rätten att bilda fackliga organisationer och föreningar" i artikel 12.2.c och "friheten att samlas under fredliga former..." i artikel 12.2.b. Likaså upphävdes författningens garantier mot "häktning i förebyggande syfte" i artikel 15. Detta gav regeringen möjlighet att godtyckligt gripa fackliga ledare och andra som ansågs stå i opposition till den.

Regeringen utfärdade en lag om oömbärliga tjänster för att förbjuda facklig verksamhet och stridsåtgärder. Den förbjöd likaså alla möten mellan fem eller fler personer.

Kungen upphävde undantagstillståndet den 29 april men bara några timmar efteråt meddelade radion i Kathmandu att "protester, strejker, massmöten ... i känsliga områden är förbjudna" i staden och att "lag och ordning" skulle upprätthållas.

### Föreningsrätten starkt begränsad

Förordningar som utfärdades från palatset den 7 februari innebar att inga seminarier, möten, konferenser eller andra gemensamma aktiviteter kunde genomföras utanför ett fackligt kontor såvida de inte först godkännts av den regionala förvaltaren eller distriktschefen eller annan därför utsedd tjänsteman, och de fick inte "undergräva kungarikets suveränitet och integritet, störa lag och ordning i landet eller påverka det nuvarande undantagstillståndet negativt". Utan godkännande anses sådana möten olagliga och deltagarna kan gripas.

I november promulgerade regeringen en "Lag för sociala organisationers verksamhet" som förbjöd allt som regeringen ansåg kunde skada "harmonin i samhället". Lagen gick också till direkt angrepp på frivilligorganisationers föreningsrätt, även de som samarbetar med löntagarna i Nepal, genom att förbjuda alla "politiskt aktiva" personer att arbeta för frivilligorganisationer. Befintlig personal hos frivilligorganisationer fick inte ha något slags politisk anknytning.



## Utbrett bruk av lagen om allmän säkerhet för häktning

Lagen om allmän säkerhet (PSA) tillåter att personer som myndigheterna anser hotar den interna säkerheten och freden, vänskapliga relationer till andra länder eller relationerna mellan landets medborgare från olika klasser och med skilda religioner, kan hållas häktade i förebyggande syfte under upp till sex månader. Inga anklagelser behöver presenteras mot dem och häktningstiden kan förlängas genom en enkel skrivelse inlämnad till Inrikesministeriet.

Fackligt aktiva och andra regeringsmotståndare kastades ofta i fängelse med hänvisning till lagen om inre säkerhet. Den nationella MR-kommissionen uppskattar att 3 284 personer greps mellan den 1 februari och 29 april, då undantagstillståndet gällde. Många greps enligt PSA.

## LAGSTIFTNINGEN

Rätten att bilda och ansluta sig till fackliga organisationer är erkänd i författningen och arbetsmarknadslagstiftningen. Det finns två huvudsakliga lagar som rör fackliga organisationer: 1992 års arbetsmarknadslag, som anger de rättsliga ramarna och reglerna för alla företag med tio eller fler anställda, och fackföreningslagen från 1993, som beskriver procedurerna för att bilda en fackförening samt dess roll och ansvar. Fackföreningslagen förbjuder facklig diskriminering och skyddar förtroendevalda från att åtalas på grund av facklig verksamhet. Regeringen har emellertid ännu inte infört tillämpningsbestämmelser för alla delar av dessa lagar.

Nepal har sedan år 1996 en arbetsdomstol för behandling av arbetslivskonflikter.

### Bildande av fackföreningar

På företagsnivå krävs 25 procent av arbetsstyrkan och minst tio personer för att bilda en fackförening. Högst fyra fackföreningar får finnas på varje företag. Kollektivavtalsförhandlingar får föras av den organisation som utses genom val i företaget.

Fackliga federationer får bildas av 50 företagsfackföreningar eller av 5 000 personer som arbetar på jämförbara företag. Siffrorna är höga nog för att betraktas som begränsande enligt internationella normer. För att bilda en konfederation måste tio federationer gå samman och sex av dem måste ligga inom den organiserade sektorn.

### Rättigheter erkända i den informella sektorn

En ändring av arbetsmarknadslagen år 1999 medförde att både den informella sektorn och jordbruket kom att omfattas av lagen, även om trösklarna är höga. I den informella sektorn krävs 500 personer inom likartad verksamhet för att bilda en federation, medan det i jordbruket krävs minst 5 000 löntagare från minst 20 distrikt och minst 100 personer från varje distrikt.

### Regeringen upphäver offentliganställdas rätt att organisera sig

I ett överraskande beslut utan samråd med löntagarna eller deras representanter utfärdade regeringen den 14 juli en förordning för statstjänst som avskaffar statstjänstemäns rätt att fritt bilda och ansluta sig till fackliga organisationer. Ändringen i lagen för statlig tjänst från år 1992 förbjuder alla föreningar och organisationer av statstjänstemän med undantag för sådana som regeringen anger. Förordningen urholkar också statstjänstemännens möjlighet att förhandla kollektivt genom att fastställa anställningsvillkoren för statlig tjänst. Mer konkret, ökar förordningen de anställdas utsatthet för trakasserier genom en plan att införa kontraktsanställningar (i stället för fasta anställningar) och skapa en ständig reserv av statstjänstemän. Nepal Government Employees' Organisation (NGEO) protesterade kraftigt mot förändringarna och lämnade in en anmälan till Högsta domstolen.

Polis misshandlade demonstranter och tog deras skyltar och material under ett demonstrationståg som statstjänstemän under NGO:s ledning genomförde i Kathmandu den 22 juli. En allians av 38 fackliga och civila organisationer stödde NGO i dess krav.

### Strejkbegränsningar

Även om strejker är tillåtna finns det en rad restriktioner. En strejk måste godkännas av 60 procent av organisationens medlemmar – en alltför hög nivå jämfört med internationella normer. Regeringen kan stoppa en strejk eller frysa en facklig organisations verksamhet om den stör freden eller anses påverka landets ekonomiska intressen negativt.

### Strejkförbud – Lag om oundgänglig verksamhet

Under de senaste åren har regeringen också använt sig av 1957 års lag om upprätthållande av oundgänglig verksamhet. Med dess hjälp kan regeringen förbjuda strejker under upp till sex månader. Lagen har använts inom många sektorer, bland dem banker, telekommunikationer, el- och vattenförsörjning, väg-, luft- och sjötransporter, tryckeriindustri, statsförvaltning, press, hotell och restauranger, vilket går långt utöver ILO:s definition av oundgänglig verksamhet.

### Kollektiva förhandlingar

Arbetsmarknadslagen tillåter kollektivavtalsförhandlingar men det finns inga organ för tillämpning av nödvändiga åtgärder.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Nästan 90 procent av arbetskraften finns i den informella sektorn där få är organiserade.

### **Kvinnlig arbetskraft**

Diskrimineringen av kvinnor och flickor, i synnerhet när det gäller utbildning, har inneburit att 76 procent av den kvinnliga befolkningen fortfarande är analfabeter. Få är medvetna om sina fackliga rättigheter och många är hänvisade till okvalificerade, lågavlönade arbeten. Varje år arbetar tusentals kvinnor med hushållsarbete och för dem finns det inga fackliga organisationer.

### **Strejker begränsade**

Både myndigheter och arbetsgivare har begärt domstolsförelägganden för att hindra löntagare från att strejka.

### **Få kollektivavtalsförhandlingar**

Löntagarnas brist på erfarenhet i kombination med arbetsgivarnas motstånd gör att kollektivavtalsförhandlingar sällan förekommer i praktiken. Det stora antalet fackliga organisationer försämrar löntagarnas redan begränsade förhandlingsförmåga. Omkring tio procent av de organiserade löntagarna omfattas av kollektivavtal.

### **Rädslan växer**

Under årets första åtta månader fortsatte Nepals kommunistparti (maoistiskt) sitt gerillakrig mot regeringstjänstemän och andra mål som man ansåg stödde den rådande ordningen. Sedan 1996, då inbördeskriget bröt ut, har över 10 000 dödats i striderna. Användningen av hotelser fortsatte i regioner som kontrolleras av gerillan. Bland dem som dödats av både gerillan och Nepals armé i inbördeskriget finns mer än 250 NTUC-ledare och medlemmar, de flesta lärare. Gerillan utlyste ensidigt eld upphör i september, men återupptog striderna vid årets slut.

## **KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005**

### **Bakgrund**

Kungens statskupp skedde den 1 februari. Kung Gyanendra upplöste parlamentet, utlyste ett brett och drakoniskt undantagstillstånd, bröt kommunikationslinjer och transporter och grep alla viktigare partiledare. Författningensliga rättigheter upphävdes, censur av massmedier infördes och fackliga och andra ledare i det civila samhället förföljdes av armén och kastades i fängelse. Internationella fackliga ledare som då var samlade i Kathmandu för FFI-APRO:s 18:e regionkonferens fördömde omedelbart åtgärden. Under året fortsatte de att ge viktigt solidariskt stöd till fackliga ledare i Nepal.

Amnesty International meddelade det över 3 000 personer greps vid nedslaget. När undantagstillståndet hävdes i slutet av april förändrade det inte mycket eftersom grundläggande mänskliga och fackliga rättigheter fortfarande var upphävda. I september utlyste gerillan ensidigt eld upphör. Senare under året nådde oppositionspartier och Nepals kommunistiska parti CPN(M) en överenskommelse om att bilda en politisk allians mot monarkin.

### **Ledare i Nepals journalistförbund dödad**

Shambhu Prasad Patel, viceordförande för Rautahat-avdelningen av Nepals journalistförbund (NPU) sköts och dödades av två okända män den 23 januari i sitt hem. Vid årets slut hade ingen hållits ansvarig.

### **Fackliga ledare under jord, fackliga kontor utsatta för upprepade razzior och förstörelse**

Efter undantagstillståndet den 1 februari gömde sig fackliga ledare, bland dem NTUC:s ordförande och medlem av ILO:s styrelse, Laxman Basnet. Kungens tillkännagivande gjordes när FFI-APRO höll sitt 18:e regionala möte i Kathmandu. Nepalesiska arméstyrkor genomskötte NTUC:s och Basnets hem den dagen och placerades utanför hotellet där konferensen hölls. Under februari månad gjordes två razzior till i Basnets bostad av arméstyrkor som skulle gripa honom. Även många fackliga ledare från lokala fackföreningar och nationella organisationer som GEFONT och DECONT drabbades och greps under de fyra veckorna som följde på kungens tillkännagivande.

Armén gjorde upprepade räder mot NTUC:s kontor i februari och foton och handlingar tillhörande höga NTUC-ledare togs i beslag.

Centralorganisationen GEFONT, som politiskt är kopplad till det lagliga kommunistiska oppositionspartiet (marxist-leninistiskt) stängdes ut från sitt kontor den 18 februari.

Kontor tillhörande journalistförbundet (FNJ) både i Kathmandu och i regionerna besöktes och trakasserades regelbundet av polisen. Armésoldater gjorde räder mot FNJ:s kontor den 4 februari och skulle gripa ordföranden Tara Nath Dahal sedan han i uttalanden fördömt kungens maktövertagande.

Fackföreningsmedlemmar i fängelse under undantagstillståndet

Omedelbart efter kungens proklamation trädde säkerhetspolis i aktion. Det sades finnas en "svart lista" på 1 400 ledare och aktivister som skulle gripas eller bevakas. Fackliga kontor och ledares hem utsattes för razzior i försök att gripa och fångsla alla fackföreningsledare som ansågs utgöra hot eller orsaka oro. De gripna hölls på order som tillät 90 dagars häkte. Alla gripna under undantagstillståndet släpptes i juni.

### **Nepal Trade Union Congress**

Pushkar Acharya, viceordförande och styrelsemedlem av NTUC centralt, greps den 2 februari i staden Biratnagar. Bhakta B. Karki, ordförande i NTUC och ordförande för västra regionen (Dhangadi) greps av myndigheterna. Manju Bhattacharya, en annan medlem av NTUC:s

centralstyrelse, greps i Kathmandu. Hon fick dåligt med mat och kläder och nekades sjukvård. Kishore Gautam, tidigare distriktsordförande för NTUC i Kathmandu, greps likaså av myndigheterna under nedslaget, liksom Murari Sharma, ordförande för NTUC:s Kaskidistrikt och ledare för transportarbetareförbundet. Han släpptes slutligen den 10 maj.

### **Nepals National Teachers Association (NNTA) och Teachers Union of Nepal (TUN)**

Ramakanta Sapkota, välkänd lärare och fackföreningsman som tidigare var generalsekreterare för NNTA och medlem av styrelsen för den internationella lärarfederationen Education International's Asien-Stillahavsregion, greps den 1 februari men släpptes den 2 mars.

Keshav Bhattarai (ordförande, TUN), Mohan Gyanwali (ordförande NNTA), Prem Singh och Bauram Thapa (båda viceordföranden i NNTA) och flera medlemmar av båda organisationerna greps. Alla släpptes fria i mitten av februari.

### **Federation of Nepalese Journalists (FNJ)**

Den 4 februari grep soldater Bishnu Nisturi, FNJ:s generalsekreterare. Han anklagades för brott mot en regeringsförordning därför att han gjort ett uttalande samma dag och kraftigt fördömt kungens maktövertagande. Samma dag hade FNJ:s ordförande Tara Nath Dahal turen att undkomma soldater som skickats till hans hem och gick under jorden. I ett uttalande som smugglades ut till Journalistinternationalen (IFJ) meddelade han att hans fru och familj hela tiden trakasserades av militären.

Den 13 februari grep polisen Dev Kumar Yadav och höll honom en kort tid. Han var reporter med maoistiska tendenser och medlem av Federation of Nepalese Journalists i Siraha (FNJS). Även Nagendra Kumar Paswan, reporter och ordförande för FNJS greps.

### **Byggnadsarbetareförbund**

Myndigheterna skyndade sig att gripa flera ledare för byggnadsarbetareförbundet; bland dem Chandra Bhattarai (förste vice ordförande), Shamsheer Bd. Thapa (viceordförande) och Gita Pathak (medlem av centralstyrelsen).

### **General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT)**

Dharmananda Pant, ordförande för GEFONT:s regionkommitté i Mahakali, greps den 25 mars i sin bostad. Under dagen hade han omvalts för tre år vid GEFONT:s regionala möte. Han ledde också en fredlig demonstration i staden, med krav på fred, demokrati och fackliga rättigheter. Han dömdes senare till tre månaders fängelse.

Den 8 april greps regeringen tre höga GEFONT-ledare: Lalit Basnet (nationell viceordförande och regionchef i Hetaunda), Madhusudan Khatiwada (ledamot av den nationella verkställande styrelsen) och Kamalesh Jha (medlem av den nationella styrelsen och regionordförande för Bara).

### **Tillstånd för möte Internationella kvinnodagen återkallat**

Marscher och möten för firande av Internationella kvinnodagen den 8 mars, som organiserats av NTUC och redan fått tillstånd från Arbetsmarknadsministeriet och distriktsförvaltningen i Kathmandu, ställdes in i sista minuten när säkerhetspolis återkallade mötestillståndet.

### **Fackligt aktiva gripna sedan undantagstillståndet upphävts**

Den 8 juni 2005 greps polis Shiva Gaule (viceordförande för FNJ), Bishnu Nisthuri (FNJ:s ordförande), Mahendra Bista (FNJ:s generalsekreterare) och Balarn Baniya (FNJ:s sekreterare) och höll dem häktade i nästan 18 timmar. Gripandena skedde sedan de deltagit i ett möte för att kräva att begränsningarna av pressfriheten som kung Gyanendra infört skulle upphävas. Deltagarna bar banderoller med protester mot att FM-stationerna inte fick sända nyheter. Polisen hävdade att de följde regeringens order om att förhindra demonstrationer genom förbjudna områden. Alla släpptes den 9 juni.

Murari Kumar Sharma, ordförande för Nepal Press Union (NPU) och fyra av hans kollegor greps den 29 juni när de genomförde en fredlig protest i Kathmandu. Polisen greps fem journalister – Sharma, NPU:s viceordförande Bindu Kanta Ghimire, medlemmarna av NPU:s centrala styrelse Kiran Pokhrel och Shital Koirala samt distriktsordföranden Shiva Devkota – när de försökte komma in i en regeringsbyggnad för att överlämna en skrivelse till informations- och kommunikationsministern.

### **Gripanden och polisvåld under septemberprotester**

Mellan den 4 och 14 september gav fackliga organisationer stöd för massmobilisering av politiska partier och regeringsmotståndare som försökte genomföra en marsch för demokrati in i en förbjuden del av Kathmandu. Enligt lokala MR-grupper och internationella observatörer använde polisen överdrivet våld och anföll fredfulla demonstranter, misshandlade protesterande och använde tårgas. Totalt 248 personer skadades och polisen grep 1 563 under perioden. De flesta släpptes 24-48 timmar efteråt. Våldet fördömdes kraftigt av internationella fackföreningsledare som kommit till den "Wider National Workers Conference" som hölls den 10-12 september i Kathmandu.

### **Polisvåld mot demonstranter på dag för mänskliga rättigheter**

Den 10 december använde polisen batonger, misshandel och vattenkanoner för att skingra ett demonstrationståg med fackföreningsmedlemmar och medlemmar av andra civila organisationer som gick mot Ratna Park i Kathmandu för att högtidlighålla den internationella MR-dagen och kräva att restriktionerna för förenings-, mötes och yttrandefriheten i Nepal ska avskaffas.

### Femstjärnig lockout på det berömda Yak & Yeti-hotellet

Det indiskägda, femstjärniga hotellet Yak och Yeti är ett landmärke i det historiska Durbar Marg i Kathmandu. Under de senaste tio åren har hotellet varit det som dragit in mest utländsk valuta av alla, men ledningen var ändå inte villig att dela med sig till de anställda som gjort detta möjligt. Hotellet var också ett landmärke i fråga om arbetslivskonflikter i landet under år 2005. Ledningen vägrade konsekvent att tillämpa det kollektivavtal som efter medling undertecknats den 20 april med Nepal Tourism and Hotel Labour Union i närvaro av medlare från ministeriet. Organisationen gick i strejk i början av juli till stöd för sina krav på att ledningen skulle hålla avtalet. Ledningen klassade strejken som olaglig. Efter trepartsförhandlingar lovade ledningen än en gång att tillämpa avtalet och de anställda fick komma tillbaka till arbetet. Löftet hölls emellertid inte och den 2 december beslutade en domstol att Yak & Yeti-ledningen var skyldig att göra det. Den 23 december började fackföreningsmedlemmar bära svarta band runt armarna i tyst protest mot att ledningen inte verkställde domstolens beslut. Den 24 december stängde ledningen hotellet och ställde turisterna (beläggningen var 40 procent) och de 288 anställda på gatan. Otroligt nog utfärdade ledningen ett uttalande och sade att man "inte hade något annat val än att tömma hotellet eftersom fackföreningens brist på samarbete stoppat all verksamhet". Detta skedde när alla anställda kommit dit och höll på med sina arbeten. Lockouten pågick vid årets slut.

### Fackliga ledare stängs av i ett förhandlingstaktiskt drag – Nepal Bank Ltd (NBL)

NBL-ledningen motarbetade med alla krafter två fackliga organisationer som representerade NBL:s personalens krav på förändringar av förslag till regler som skulle förbjuda personal i ledande ställning att delta i facklig verksamhet. Organisationerna protesterade också mot nya regler som hotade medlemmarnas säkerhet. Den 28 augusti, när ledningen slutade förhandla om dessa frågor, utlystes strejk. Ledningen sade att den var olaglig eftersom den stred mot lagen om oumbärliga tjänster. Dagen därpå stängdes sju höga fackliga ledare av, bland dem ordföranden, generalsekreteraren och sekreteraren för Nepal Bank Employees' Association (NBEA) och ordföranden, generalsekreteraren och en styrelsemedlem för Nepal Financial Institutions Employees' Association (NFIEA). Ledarna fick också order om att visa varför de inte skulle sägas upp två veckor senare. Ytterligare tre fackföreningsmedlemmar stängdes av från sina arbeten den 30 augusti. Maratonförhandlingar ledde slutligen till en överenskommelse den 3 september om att nya antifackliga regler skulle upphävas och de tio fackliga ledarna få komma tillbaka till arbetet.

## NORDKOREA (DEMOKRATISKA FOLKREPUBLICEN KOREA)

FOLKMÄNGD: 22,9 milj.

HUVUDSTAD: Pyongyang

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: Landet är inte ILO-medlem

Inga förändringar i fråga om respekt för fackliga rättigheter inträffade i en av världens mest kontrollerade och hemlighetsfulla stater. Trots författningens retorik om arbetares rättigheter har landet fortfarande bara en enda facklig federation som alla fackföreningar måste tillhöra. Dess enda uppgift är att verkställa det styrande partiets order. Det ekonomiska samarbetet mellan Nord- och Sydkorea ökade väsentligt i frizonen Kaesong, där anställda kontrolleras mycket noga.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Ingen föreningsfrihet

Artikel 67 i författningen säger att "medborgarna garanteras yttrande-, press-, mötes-, demonstrations- och föreningsfrihet". I realiteten finns dock ingen föreningsfrihet. Oberoende fackliga organisationer är förbjudna. Den enda tillåtna organisationen, General Federation of Trade Unions of Korea, kontrolleras av det styrande partiet, Korean Workers' Party (KWP). Den fungerar enligt den gamla stalinistiska fackföreningsmodellen och ansvarar för att mobilisera löntagarna så att de uppfyller produktionskvoter och tillhandahåller sjukvård, utbildning, kultur och sociala tjänster.

I april antog FN:s kommission för mänskliga rättigheter en resolution om Nordkorea och fördömde "... alla genomgripande och hårda restriktioner ... mot fredliga möten och föreningar ..." och uppmanade regeringen att ta itu med MR-problemen genom att, bland annat, "... följa internationellt erkända arbetslivsnormer...".

#### Inga kollektiva förhandlingar

Löntagarna har inte rätt att förhandla kollektivt; löner fastställs av ministerierna.

Staten förmedlar alla arbeten. Joint ventures och utlandsägda företag måste anlita arbetskraft från listor över löntagare som kontrollerats och befunnits "ideologiskt rena". Listorna sammanställs av KWP.

#### Förtryckande system

Artikel 30 i författningen anger att "staten ska organisera arbetskraften effektivt, stärka arbetslivsregler och utnyttja arbetskraftens arbetstid". Artikel 83 säger att alla medborgare i arbetsför ålder måste arbeta i enlighet med fastställd arbetsdisciplin och arbetstid. Strafflagen

föreskriver dödsstraff för den som hindrar nationens industri, handel eller transportsystem genom att avsiktligt underlåta att fullgöra en tjänst, ”också när han/hon påstår sig arbeta normalt”. Strafflagen säger också att den som inte utför ett anvisat arbete ordentligt ska straffas med minst fem års fängelse.

Den speciella rapportören till FN:s kommission för mänskliga rättigheter, många regeringar och frivilligorganisationer fann att regeringen konsekvent använder sig av straffarbete. Detta är onekligen motsatsen mot fria arbetare som kan organisera sig.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

En nordkoreansk funktionär beskrev vid ett tillfälle landets arbetskraft för utländska affärsmän på följande sätt: ”Det förekommer inga upplopp, inga strejker och inga meningsskiljaktigheter” med ledningen.

Regeringen kontrollerar även de mest grundläggande aspekterna av relationerna mellan arbetsgivare och anställda. I frizonen Kaesong, som bildats på andra sidan av den demilitariserade zonen i Nordkorea med stöd från Sydkoreas regering och företagsledare, fick en reporter under ett av regeringen ordnat pressbesök veta att företagen måste betala de anställdas löner direkt till regeringen. Journalisten fann att av den månadslön som företagen betalar – 57,50 US-dollar för varje anställd – får de anställda bara en bråkdel. Upprepade ansökningar från sydkoreanska företagsledare för de elva fabriker (om sysselsätter över 6 000 anställda) om att få betala lönerna direkt till arbetarna har avslagits. Nordkoreanska arbetare kontrolleras noga och bevakas ständigt av myndigheterna. Kommittén som förvaltar frizonen Kaesong säger att man räknar med att det år 2012 ska finnas 2 000 företag med över 700 000 anställda där. År 2005 svarade dessa regeringskontrollerade arbetares produktion för en stor del av den 51-procentiga ökningen (år för år) av värdet på handeln mellan Nord- och Sydkorea.

## PAKISTAN

FOLKMÄNGD: 161,1 milj.

HUVUDSTAD: Islamabad

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 182

Under ännu ett år lät regeringen bli att infria sitt löfte till löntagarna, internationella fackliga representanter och ILO om att ändra sina arbetsmarknadslagar i överensstämmelse med internationella normer. Många sektorer är undantagna från rätten att bilda fackföreningar och förhandla kollektivt i industrin. Hindren för strejkrätten i privat sektor fanns kvar, liksom strejkbudet i största delen av den offentliga sektorn. Kampen för fackliga rättigheter fortsatte på Liaquat-sjukhuset och hotellet Pearl Continental.

## ■ LAGSTIFTNINGEN

### Begränsningar av föreningsfriheten

Artikel 17 i landets författning anger att ”Alla medborgare skall ha rätt att bilda föreningar eller fackliga organisationer, under rimliga restriktioner som anges i lag”. Restriktionerna i lagstiftningen är emellertid vida, orimliga och strider mot ILO-konvention nr 87 som regeringen ratificerat. 2002 års förordning om relationerna på arbetsmarknaden (Industrial Relations Ordinance, IRO) gällde fortfarande eftersom regeringen än en gång svek sina löften till fackförbunden, ILO och det internationella samfundet om att ändra den i överensstämmelse med internationella normer.

### Många sektorer uteslutna

2002 års IRO gäller bara anställda i industrin och av dem bara arbetskraft som tillverkar varor eller tillhandahåller tjänster för försäljning. Därmed är många sektorer uteslutna och anställda får varken organisera sig eller förhandla kollektivt. Listan på uteslutna näringar och företag omfattar järnvägar, hamnar, tryckerier, olje- och gasföretag, post och telekommunikationer, Pakistans TV och radioföretag samt brandmän, lantarbetare, lärare, sjukhus- och vårdhemspersonal, anställda i ideella organisationer samt bevakningsföretag energi- och transportföretag.

IRO innehåller också särskilda bestämmelser som ger regeringen rätt att begränsa alla löntagares föreningsrätt genom att klassa dem som ”statstjänare”.

Det finns likaså lagstadgade hinder för registrering på grund av att registratören för fackföreningar har vida befogenheter och kan avslå eller upphäva en ansökan om registrering av en facklig organisation.

### Brist på skydd

Enligt IRO kan arbetsdomstolar bevilja ekonomisk ersättning (12-30 månadslöner) till dem som avskedats på felaktiga grunder. Ersättning- en utgår då i stället för återanställning. På det sättet kan arbetsgivare enkelt sparka ”besvärliga” anställda, exempelvis fackliga representanter. IRO begränsar också möjligheterna att söka interimsgottgörelse från den nationella arbetslivskommissionen (National Industrial Relations Commission, NIRC) eller arbetsdomstolen för orättfärdiga arbetslivsmetoder. Dessutom är straffen som utdöms mot fackliga representanter som befins skyldiga till att ha använt orättfärdiga metoder mycket hårdare än de som döms ut mot arbetsgivare för samma brott.

## Löntagarna väntar fortfarande på reformer av arbetsmarknadslagstiftningen

I sin "arbetsmarknadspolitik 2002" ställde regeringen som mål att smälta samman över 60 lagar som täcker olika delar av arbetslivet till sex grundläggande lagar. Hittills har bara en, IRO 2002, promulgerats. Efter ett klagomål hos ILO:s kommitté för föreningsfrihet mot regeringen år 2002, rekommenderade ILO i april 2003 många förändringar av den. Arbetsmarknadsministeriet har överlämnat förslag till ändringar av IRO 2002 till regeringskabinettet, men inget beslut fattades före årets slut.

## Strejkbegränsningar

Strejkrätten kringgärdas av många rättsliga hinder. Det tar till exempel minst en månad innan en strejk kan utlysas enligt lag. Perioden för bilaterala förhandlingar mellan företagsledning och fackföreningen är 15 dagar och om ingen uppgörelse nås, tar medlingsproceduren också 15 dagar. "Avkylningsperioder" måste iaktas innan en laglig strejk kan genomföras.

## Ledare för lagliga strejker har lagstadgat skydd mot vedergällning.

Arbetsgivare som ägnar sig åt antifacklig verksamhet kan dömas till böter men inte till fängelse.

Regeringen kan förbjuda alla strejker som kan orsaka "svåra umbäranden för samhället" eller skada nationens intressen. Regeringen kan också avbryta en strejk som pågått i mer än 30 dagar. 1999 års antiterroristförordning innehåller en definition av "terrorhandling" som omfattar "åtgärder som skapar allmän oordning", och sådana brott straffas med fängelse från sju år till livstid samt böter. Olagliga strejker och maskning betraktas som "åtgärder som skapar allmän oordning". Strejkvakter är också förbjudna.

## Kollektiva förhandlingar

Industrianställda kan välja representanter för att bedriva kollektiva förhandlingar och lagliga fackföreningar har i regel rätt att förhandla. Alla förhandlare måste vara anslutna till en nationell federation som är registrerad hos den nationella arbetslivskommissionen (NIRC).

## Begränsade rättigheter i offentlig sektor

Lagen om statstjänstemän (Civil Servants Act) från 1973 anger anställningsvillkor och förhållanden för statstjänstemän. Dessa anställda får inte förhandla kollektivt. Deras organisationer har inte rätt att verka självständigt och finns bara som föreningar, inte fackliga organisationer. Lagen tillåter inte statstjänstemän att bilda eller ansluta sig till fackföreningar, utforma stadgar och regler eller administration, verksamhet och program utan tillstånd i förväg.

1952 års lag om upprätthållande av oundgänglig verksamhet (Essential Services Maintenance Act, ESMA) gäller statsförvaltningen, statliga tjänster och företag för till exempel olje- och gasproduktion, elkraftsproduktion och elöverföring, statliga flygbolag och hamnar. De flesta anställda inom dessa verksamheter får bilda fackföreningar men inte strejka. ESMA föreskriver upp till ett års fängelse för den som bryter mot strejkförbudet.

Sjukhuspersonal, vissa statstjänstemän och anställda i försvarsrelaterad verksamhet får inte bilda fackföreningar. Definitionerna är vida och berövar många löntagare deras rättigheter. Till exempel skogsarbetare betraktas som statstjänstemän medan många järnvägslinjer klassas som "försvarsanläggningar", vilket innebär att de anställda där betraktas som försvarsanställda.

ESMA begränsar också rätten till kollektiva förhandlingar. I sektorer som omfattas av EMSA bestäms lönerna av särskilda lönestyrelser med trepartssammansättning. Besluten som fattas där och som regel inte accepteras av fackföreningar, kan bara överklagas till NIRC.

I november 2001 ändrade regeringen statstjänstemannalagen för att hindra offentliganställda från att överklaga avskedanden till NIRC och arbetsdomstolarna och för att förbjuda domstolsingripanden i sådana ärenden. Detta gäller nästan två miljoner löntagare.

## Ingen föreningsfrihet för flygbolags- eller elverksarbetare

År 2001 utfärdades förordning 6.2001 som upphävde fackföreningar, föreningar, organisationer och andra löntagargrupperingar på Pakistan International Airlines Corporation. Samtidigt upphävdes överenskommelser mellan bolaget och dess anställda. Fackliga rättigheter vid Karachis eldistributionsbolag (Karachi Electric Supply Corporation, KESC) har också upphävts i lag. Åtgärderna gällde under hela år 2005.

## Begränsningar inom banksektorn

Ändringar av bankförordningen (Banking Companies Ordinance) år 1997 anger att en anställd inte kan ansluta sig till facket eller bli facklig representant på en bank såvida inte han/hon är anställd på den banken. På så sätt begränsas fackföreningsmedlemmarnas rätt att fritt välja sina representanter. Förordningen anger också att ingen facklig förtroendeman eller medlem på en bank får använda bankens utrustning (inklusive bilar eller telefoner) för att främja facklig verksamhet. På samma sätt begränsas den fackliga verksamheten under arbetstid. Den som bryter mot föreskrifterna döms till böter eller fängelse i högst tre år, eller bådadera. Begränsningar har också införts för bankpersonals förhandlingsrätt.

## Frizoner

Det finns sammanlagt 22 frizoner som lyder under en särskild myndighet (Export Processing Zones Authority, EPAZ).

ESMA förbjuder anställda i frizonerna – som annars kunde ha fallit under IRO – att organisera sig fackligt, driva kollektiva förhandlingar och strejka. De saknar skydd mot arbetsgivarnas ingripanden och antifackliga diskriminering. Lagen om frizoner från år 1980 ger också möjlighet att undanta frizonerna från de flesta av de viktigare arbetsmarknadslagarna.

Regeringen meddelade år 2002 att den givit frizonmyndigheten i uppdrag att ta fram ett utkast till arbetslagstiftning för zonerna och att

det arbetet höll på att slutföras, men inget ytterligare har sedan hörts i den frågan. På sin webbsida meddelar EPZA dock att en av fördelarna för investerare är ”produktionsinriktade arbetsmarknadslagar som helt regleras av myndigheten”.

### Lag om brottmålsprocesser

Paragraf 144 i lagen om brottmålsprocesser anger att alla möten mellan mer än fyra personer måste söka polistillstånd i förväg. Paragrafen kan således utan problem användas mot alla fackliga möten.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Enligt regeringens uppskattningar är cirka tio procent av de industrianställda och tre procent av den totala arbetskraften organiserade, men facken ifrågasätter siffrorna som man anser är för låga. Inga utläningar tillhör eller leder en fackförening, trots att lagstiftningen inte uttryckligen förbjuder dem att delta.

### Arbetsgivarna kringgår lagstiftningen

Arbetsgivarna ger anställda fiktiva ledande poster, vanligen utan lönehöjning, så att de inte längre kan vara fackföreningsmedlemmar. Arbetsgivarna är i regel mycket negativa till anställdas fackliga organisering och företagsledningarna tillgriper hotelser, avskedanden och svartlistning. Om en arbetsgivare inte vill att en fackförening ska bildas kan dessutom registreringen av den och överklagandena ta många år.

Det fanns dock visst hopp för löntagarna då NIRC i juni 2005 fann att statstjänstemän som tillfälligt hade arbetsledande uppgifter var vanliga löntagare och hade rätt att arbeta fackligt. NIRC upphävde regeringens meddelande den 8 april 2004, i vilket sekreteraren för fackföreningen på House Building Finance Corporation och 718 andra hindrades från att arbeta fackligt sedan de klassats som biträdande chefer. NIRC ansåg att det bara var de som verkligen befordrats som inte kunde behandlas som arbetare. NIRC hävdade att arbetsuppgifterna för dem som befordrats till biträdande chefer inte ändrats och att de därför var arbetare.

### Strejker

På grund av de komplicerade procedurerna för lagliga strejker är de få strejker som förekommer i regel olagliga och korta. De bryts ofta upp av polis och används av arbetsgivarna för att rättfärdiga avskedanden.

### Facklig diskriminering på banker

United Bank Employees' Federation meddelade att efter ändringarna av bankförordningen har fackföreningsmedlemmar hänsynslöst följts av bankernas ledningar, och i synnerhet av United Bank Limited (UBL). Mer än 500 fackföreningsledare har avskedats, inklusive ordföranden för den nationella banktjänstemannafederationen (Employees' Federation of Pakistan) och generalsekreteraren för UBL:s förbund i Karachi. Federationen tror att bankens ledning använder avskedandena för att undergräva federationens existens. Regeringen har inte vidtagit några åtgärder med anledning av ILO:s krav på att förordningen ska ändras.

### Kvinnor

Rubina Jameel, ordförande för arbetande kvinnors organisation (Working Women's Organisation, WWO), meddelade att kvinnor som är fackligt aktiva anklagas för att ”bringa vanära” över sina familjer om de försöker organisera kvinnliga löntagare. Rubina Jameel har själv kritiserats av religiösa grupper för att ”korrumpera kvinnor” och vara ”mot Islam”, på grund av hennes organiseringsarbete.

### Nya bestämmelser om arbetarskydd och inspektion utlovade

Under året tog Arbetsmarknadsministeriet fram ett utkast till ny politik för arbetarskydd och inspektioner och genomförde flera offentliga samråd på provinsnivå. Enligt den amerikanska centralorganisationen AFL-CIO:s solidaritetscentrum i Pakistan (American Institute of International Labour Solidarity) var rapporterna från trepartsintressenterna blandade. Många säger att politiken är mycket ambitiös och blir svår att tillämpa i praktiken.

Långsamma domstolar och straffria arbetsgivare

Rättssystemets långsamma handläggning och lokala arbetsgivares frihet att strunta i regeringsbeslut om återanställning illustrerades tydligt i det framgångsrika fallet med Khalid Pervez, ordförande för Coca Cola-arbetarnas fackförening i Rahimyar Khan, provinsen Punjab. Han återvände till arbetet fyra år efter det att han olagligen avskedats i oktober 2001 för facklig verksamhet. Det var bara hans fackförenings envishet och en stor påtryckningskampanj som IUL arrangerade (IUL tog ärendet till Coca Colas huvudkontor i Atlanta) som till slut fick den lokala fabriksledningen att verkställa beslutet från Punjab High Court även om det dröjde tre månader. Pervez återanställdes och fick lön för den tid han varit avskedad.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Under 1:a maj-möten krävde fackliga organisationer än en gång att IRO skulle avskaffas men regeringen ignorerade dem. En stor strejk genomfördes på det statliga telekommunikationsföretaget i protest mot privatisering.

I september slogs de tre stora centralorganisationerna APFOL, APFTU och PNFTU samman till Pakistan Workers' Federation (PWF) som representant för 880 000 löntagare – mer än tre fjärdedelar av den organiserade arbetskraften. En mycket kraftig jordbävning drabbade Pakistan den 8 oktober och lämnade 40 000 döda och hundratusentals hemlösa efter sig. ILO uppskattade att upp till 1,1 miljoner pakistanier förlorade sina arbeten på grund av jordbävningen.

### **Pakistan International Airlines (PIA) suspenderade fackföreningar och avtal**

PIA fortsatte i samarbete med regeringen sin systematiska politik med diskriminering och trakasserier av fackföreningar. Förordning nr 6/2001, som upphävde registrering av alla fackföreningar på PIA och avskaffade avtalen mellan PIA:s ledning och facken gällde hela år 2005. Detta skedde trots att ILO:s kommitté för föreningsfrihet fann att förordningen stod i klar strid mot föreningsfriheten. Generalsekreteraren och den informationsansvarige på Air League of PIAC Employees (som företräder kabinpersonalen) avskedades för facklig verksamhet. Ledningen vägrade samtala och förhandla med Pakistan Airline Pilots' Association och har dragit in allt samarbete med piloterna. Sedan ITF stött medlemmarna på PIA i december, stängde företagsledningen av ytterligare sex fackföreningsmedlemmar i slutet av år 2005 för att de kritiserat företagets antifackliga åtgärder. Fackföreningarnas överklaganden för att få det beslutet upphävt och starta förhandlingar har ignorerats av både regeringen och PIA:s ledning.

### **Gripanden och avskedanden efter strejk på Pakistan Telecommunications Company, Ltd. (PTCL)**

Regeringens planer på att privatisera PTCL utlöste en av de största landsomfattande strejkerna i Pakistans historia, under ledning av de nio fackliga organisationer som ingår i aktionskommittén på PTCL. Den samlade 65 000 arbetare. Det omedelbara resultatet blev att regeringen och säkerhetsstyrkorna med full kraft slog till mot inblandade ledare och fackliga organisationer. Under strejken grep regeringen över 600 anställda i Islamabad, Lahore och Karachi i ett försök att stoppa organisationerna. Regeringen satte in säkerhetsstyrkor för att ta kontroll över PTCL:s viktigaste anläggningar under strejken och hota strejkande. Arméns signalstyrkor spelade en nyckelroll. Minst 28 fackföreningsmedlemmar som försökte engagera anställda i strejken sparkades, bland dem nio medlemmar av aktionskommittén. Tre av kommitténs högsta ledare (Haji Khan Bhatti, Sirajul Hassan och Qazi Abdurehman) greps. Aktionskommittén höll emellertid ihop och lyckades till slut få en uppgörelse med regeringen som avgjorde de viktigaste frågorna bakom strejken.

### **Liaquat National Hospital – fortfarande ingen registrering av facket**

Liaquat National Hospital Workers' Union (LNHWU) nekades fortfarande registrering. LNHWU:s ansökningar om registrering som facklig organisation åren 2001 och 2003 avlogs av arbetsmarknadsdirektören i Karachi, med motiveringen att Liaquat National Hospital var en välgörenhetsinrättning och att personalen därför inte fick organisera sig enligt IRO. Faktum är att sjukhuset redan år 1990 upphörde att vara en välgörenhetsinrättning och drevs på affärsmässiga grunder. 75 fackföreningsmedlemmar tvingades säga upp sig, i många fall efter fysisk misshandel, och tvingades underteckna tomma papper som sedan blev deras uppsägningar. De är fortfarande arbetslösa. Ingen av de fackliga ledarna har lyckats få arbete på andra sjukhus. Fackföreningen anmälde de olagliga avskedandena och den uteblivna registreringen i domstol, men ärendena har hela tiden förhalats.

### **Pearl Continental Hotel – fortsatt kamp för fackliga rättigheter**

Kampen för fackliga rättigheter på Pearl Continental Hotel i Karachi gick in på femte året. Fackföreningen genomförde möten och demonstrationer för att högtidlighålla dagen då över 300 anställda sades upp år 2001. Fackliga krav på förhandlingar om detta ignorerades och de sparkade fick veta att de förlorat arbetet genom annonser i dagstidningarna. Fackets kampanj för att försvara de hotellanställda utlöste snabbt en kraftig attack från hotellets ledning mot organisationens existens och medlemmarnas och ledningens säkerhet, med gripanden och avskedanden (se tidigare års översikter). ILO:s kommitté för föreningsfrihet fann att "ledningens åtgärder ... utgjorde facklig diskriminering".

Vid årets slut låg organisationens överklaganden av avskedandena, ledningens indragning av check-off för medlemsavgifter och försöken att avregistrera organisationen fortfarande hos arbetsmarknadsstyrelsen och domstolarna, föremål för olika rättsliga processer. Varken arbetsmarknadsstyrelsen eller ministeriet har vidtagit begärda åtgärder för att utreda och korrigera de olagliga avskedandena. Ledningen lyckades få en gul fackförening registrerad tack vara myndigheternas medverkan. Arbetarnas fackförening har protesterat mot den registreringen i domstol. Under tiden vägrar företagsledningen fortfarande erkänna den ursprungliga organisationen som de anställdas representant.

### **Capital Industries Pvt., Ltd. – stänger dörren för facket**

På Capital Industries, en cykelfabrik i industriområdet Gulberg i Lahore, genomfördes en framgångsrik organiseringskampanj och arbetarna vann en omröstning om fackförening i april. När fackföreningen Capital Industry Workers' Union under de första veckorna i juni presenterade sina krav för kollektiva förhandlingar, vägrade företaget förhandla och drog igång en kampanj med antifackliga trakasserier. Slutligen, i juli, sparkade fabriken 24 fackligt aktiva – bland dem sex fackföreningsledare. Under ledning av All Pakistan Trade Union Federation (APTU) överklagade fackföreningen till myndigheterna och ministern, men ledningen vägrade ändå att ta tillbaka de sparkade och förhandla med facket. Fackföreningens protester framför fabriken bemöttes med ett domstolsföreläggande som förbjöd protester inom 60 meter från fabriken. Fackföreningen kontrade med att begära att domstolen skulle hindra att anställda sades upp så länge konflikten pågick.



## Antifackliga avskedanden på motorvägsprojekt (Islamabad-Peshawar)

APFOL rapporterade att försök att organisera Awami Labour Union i motorvägsprojektet mötte mycket långtgående antifackliga åtgärder från arbetsgivarnas sida. Kort efter det att organisationen bildats blev alla de 25 ledarna och aktiva i organisationskommittén uppsagda.

## SINGAPORE

FOLKMÄNGD: 4,4 milj.

HUVUDSTAD: Singapore

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 98 – 100 – 138 – 182 (105 uppsagd)

Flera begränsningar i arbetsmarknadslagstiftningen är gammalmodiga och tillämpas inte i praktiken. De fackliga organisationerna har begärt att lagen ska ses över i enlighet med detta. Enligt en lagändring som infördes under år 2004 får fackföreningsmedlemmar inte längre godkänna eller förkasta kollektivavtal som förhandlats fram mellan deras representanter och arbetsgivaren. De har dock fortfarande makt att avsätta sina fackliga ledare.

## LAFSTIFTNINGEN

### Privat sektor – begränsningar av föreningsfriheten

Enligt författningen har löntagare i privat sektor rätt att organisera sig även om fackföreningslagen gör undantag för uniformerad personal. Sju eller fler potentiella medlemmar kan bilda en fackförening, vilket är godtagbart enligt internationella normer. Parlamentet kan emellertid införa restriktioner för bildandet av en fackförening om den bedöms hota säkerheten, den allmänna ordningen eller moralen. En nybildad fackförening måste också godkännas av Registratören av fackliga organisationer som har vida befogenheter att avslå eller dra in registreringar, särskilt när det redan finns en fackförening för löntagare inom en given sysselsättning eller företag.

### Offentlig sektor

Lagstiftningen förbjuder fortfarande anställda i offentlig sektor att bilda eller gå med i fackföreningar även om landets president har befogenhet att göra undantag från den regeln. Offentliganställdas förbund Amalgamated Union of Public Employees (AUPE) beviljades ett sådant undantag och det har med åren kommit att representera alla offentliganställda, med undantag bara för statstjänstemän på de allra högsta posterna. Förutom AUPE har 15 andra förbund i offentlig sektor beviljats undantag, inklusive för daglönare.

### Ingrepp i fackliga angelägenheter

Fackföreningslagen begränsar organisationernas rätt att välja ledare och egna anställda. Utlänningar och personer som dömts för brott får inte ha förtroendeuppdrag eller anställning hos en facklig organisation. Ministern har emellertid möjlighet att bevilja undantag.

Lagen föreskriver också vad fackliga organisationer kan använda sina pengar till, och förbjuder betalningar till politiska partier eller för politiska ändamål.

### Rätten till kollektiva förhandlingar begränsad

Enligt en ändring av fackföreningslagen, som antogs den 20 augusti 2004, har fackföreningsmedlemmar inte längre rätt att godkänna eller avvisa kollektivavtal som deras representanter förhandlat fram med arbetsgivaren. Förändringen var en direkt reaktion på en konflikt som rörde pilotförbundet, Airline Pilots Association-Singapore (ALPA-S), som beskrevs i 2005 års översikt. NTUC noterar emellertid att fackföreningsmedlemmar behåller makten att avsätta sina ledare i slutna omröstningar i kongress, eller vid extraordinarie möte som de kallat till.

Ändringen utesluter inte heller att fackliga ledare när som helst innan styrelsen når en överenskommelse med företagsledningen rådfrågar medlemmarna för att försäkra sig om att villkoren i kollektivavtalet är acceptabla. Medlemmarna får också kräva att deras organisation för fram deras synpunkter innan förslag till kollektivavtal presenteras eller innan det slutförs. Bådadera sker i praktiken.

### Begränsning av strejkrätten

För att utlysa en strejk måste 50 procent plus en av alla medlemmar rösta för strejken, i stället för över 50 procent av dem som faktiskt röstar som gäller i internationella normer. Löntagare i "oumbärlig" verksamhet måste varsla arbetsgivaren 14 dagar innan strejken ska äga rum, men strejker är förbjudna inom viss verksamhet som vattenförsörjning, gas- och eldistribution.

Det finns ingen lagstiftning som förbjuder vedergällning mot strejkande.

### Kollektiva förhandlingar – domstol kan förkasta avtal

Kollektivavtal mellan anställda och företagsledning förnyas vart annat eller vart tredje år, men lönehöjningar förhandlas fram årligen. Det nationella lönerådet (National Wages Council med representation för anställda, företag och staten) har utfärdat riktlinjer för förhandlingarna. Rådets mål är också att möjliggöra löntagarinflytande på regeringspolitiken.

Kollektivavtal måste godkännas av den trepartssammansatta arbetsdomstolen (Industrial Arbitration Court, IAC) innan de träder i kraft,

och domstolen kan vägra godkännande med hänvisning till det allmännas intresse. Godkännandet skyddar fackföreningsmedlemmarna genom att vara bindande för både arbetsgivare och fack. Förflyttningar och friställanden får inte regleras i kollektivavtal, även om de fackliga organisationerna får begära uppgifter om skälen till åtgärderna och har möjlighet att kräva kompensation för dem som berörs.

Konflikter kan lösas genom samråd, förhandlingar eller medling genom Arbetskraftsministeriet och procedurerna för det finns angivna i arbetsmarknadslagen. Om medlingen misslyckas får parterna överlämna ärendet till IAC. För vissa fall anger lagen ett system med obligatorisk skiljedom som kan sätta punkt för förhandlingarna om en av parterna begär det. Den bestämmelsen återopas emellertid sällan.

Senast det skedde var år 2004 då Arbetskraftsministerien överlämnade en konflikt mellan Singapore Industrial and Service Employees Union (SISEU) och ett textilföretag till IAC. Facket hade klagat på att företaget fördröjer kollektivavtalet.

### Ökad representation för chefer

De fackliga organisationerna lyckades driva igenom en ändring av arbetsmarknadslagen i juli 2002, för att fackföreningarna ska kunna företräda personer i chefsställning i konflikter om avskedanden, avgångsvederlag och brott mot individuella anställningsavtal. Ändringen ger inte chefstjänstemän rätt att bilda egna organisationer.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Med undantag för fem organisationer som företräder 2 400 löntagare är landets övriga 63 förbund anslutna till centralorganisationen National Trades Union Congress (NTUC) som har nära band till det styrande People's Action Party (PAP). Under valen år 2001 kandiderade flera NTUC-ledare till parlamentet på PAP-listor och alla blev valda. NTUC:s nuvarande generalsekreterare är också PAP-ordförande. Både han och NTUC:s biträdande generalsekreterare är ledamöter i premiärministerns kabinet. Relationerna mellan NTUC och PAP, som härör från Singapores första demokratiskt valda parlament år 1955, beskrivs som "symbiotiskt" och fick formellt stöd av NTUC:s ordinarie kongress år 1980. Det bekräftades än en gång offentligt i december 2004.

Fackliga ledare väljs i slutna val.

### Begränsningar tillämpas inte

I praktiken tycks många av de gamla lagarna vara överspelade eftersom många av restriktionerna som skulle kunna vara aktuella inte tillämpas.

De fackliga organisationerna har krävt att dessa gamla begränsningar tas bort ur lagstiftningen.

### Strejker

Regeringens stadiga grepp om arbetslivsfrågorna och den traditionella frånvaron av konfrontation har inneburit att det bara två strejkdagar registrerats sedan år 1978.

### Migrantarbetare

Utländska anställda i hushållsarbete har små möjligheter att organisera sig till sitt försvar och att kräva förbättringar av arbetsvillkoren. NTUC meddelar emellertid att man försöker hävda deras rättigheter i sitt migrantarbetarforum.

## SRI LANKA

FOLKMÄNGD: 19,4 milj.

HUVUDSTAD: Colombo

## GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29-87-98-100-105-111-138-182

Organiseringen av fackföreningar i Sri Lankas tre frizoner gick framåt men arbetsgivarna vägrade ofta erkänna organisationerna och förhandla med dem, och provocerade fram konfrontationer som ledde till strejker och lockout. Organisationer i den offentliga sektorn får fortfarande inte slå sig samman i federationer. Arbetsmarknadslagarna upprätthålls i allmänhet dåligt.

### ■ LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

Alla löntagare, även i den offentliga sektorn, har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar. Undantag görs för medlemmar av de väpnade styrkorna och polisen som inte får organisera sig, och för anställda inom rättssystemet, på fängelser och i jordbruksföretag som enligt internationella normer borde få göra det. För att bilda en ny fackförening krävs minst sju anställda. Lagen om arbetsmarknadskonflikter (The Industrial Disputes Act) säger att organisationer som samlar mer än 40 procent av alla anställda på en arbetsplats automatiskt ska erkännas. I september 2004 sade Arbetsmarknadsministeriet att den tröskeln kanske skulle sänkas i enlighet med ILO:s rekommendationer. (ILO anser att den är för hög.) Lagen förbjuder arbetsgivare att avskeda personal på grund av facklig verksamhet.

Ungdomar får anställas när de fyllt 14 år men får inte gå med i en fackförening innan de fyllt 16.

Offentliganställdas fackföreningar får inte gå samman i federationer.

#### Strejkrätten

Alla löntagare har strejkrätt, utom de i polisen, de väpnade styrkorna och på fängelserna samt anställda inom oumbärlig verksamhet. Lagen ger emellertid presidenten rätt att ange all verksamhet som oumbärlig. År 1989 förklarade presidenten beklädnadsexporten som oumbärlig verksamhet trots att den absolut inte inryms i ILO:s definition av sådan verksamhet. Posten förklarades oumbärlig år 1998, likaså i strid med ILO:s definition. Strejker är inte förbjudna, men de som arbetar inom "oumbärlig" verksamhet måste varsla strejken skriftligt 21 dagar i förväg och ange giltiga skäl för åtgärden.

#### Inga kollektiva förhandlingar för offentliganställda

Lagen föreskriver rätt till kollektiva förhandlingar men det gäller inte för offentliganställd personal.

#### Frizoner

Löntagare i Sri Lankas frizoner har samma föreningsfrihet som andra löntagare.

### ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Lagen om erkännande av fackföreningar upprätthålls dåligt

Erkännandet av fackliga organisationer som parter i kollektiva förhandlingar drabbas av onödiga förseningar. Arbetsgivare brukar vänta i det längsta med att hålla omröstningar om erkännandet av fackföreningar och använder väntetiden för att identifiera, trakassera och ofta sparka aktivisterna. Följden blir att anställda är rädda för att förknippas med fackföreningen som då förlorar omröstningen. Arbetsmarknadsministeriet har nyligen försökt lösa problemet genom att utfärda instruktioner till sina kontor om lagens tillämpning och om när stödåtgärder ska vidtas för att omröstningarna ska komma till stånd.

En annan metod arbetsgivarna använder är att ändra siffrorna för antalet anställda så att gränsen 40 procent inte nås. Den användes till exempel av Lanka Walltiles Ltd.

#### Fackligt aktiva förföljs

1999 års reviderade lag om arbetslivskonflikter (Industrial Disputes [Amendment] Act), ska skydda löntagarna mot facklig diskriminering när de söker anställning och under anställningstiden, men har inte tillämpats effektivt. Det högsta bötesbeloppet på 250 US-dollar är inte tillräckligt för att avskräcka företagen. Sedan lagen antogs har många allvarliga fall av diskriminering på grund av facklig verksamhet och vägran att erkänna en fackförening anmälts.

Arbetsmarknadsministeriet underlåter ofta att registrera klagomål mot arbetsgivare som använder orättfärdiga metoder mot sina anställda. Sådana överträdelse behandlas av domstolar i första instans och det är bara ministeriet som kan lämna ärenden dit. Det saknas tidsgränser för att föra ärenden till domstol och de kan därför fördröjas tills fackföreningen försvagats och upplösts. Enligt ministeriet finns det "instruktioner" om att anmälningar ska registreras inom 30 dagar, men brott mot instruktionerna kan inte hävdas i domstol.

#### Kollektiva förhandlingar

Antalet kollektivavtal i den privata sektorn är relativt få jämfört med det totala antalet företag och fackföreningar.

#### Frizonerna – traditionellt antifackliga

Det har förekommit omfattande kränkningar av fackliga rättigheter i Sri Lankas frizoner. Zonerna sköts av regeringens investeringsstyrelse (Board of Investment, BOI), som fastställer löner och arbetsvillkor och av tradition försöker hindra facklig verksamhet. Tidigare har fackför-

eningsmedlemmar hotats, till och med med misshandel av säkerhetsvakter och nyanställda har varnats för att gå med i facket. Löntagarnas representanter säger att arbetsinspektionen under påtryckningar från BOI låtit bli att åtala arbetsgivare som vägrar erkänna fackföreningar eller inte vill föra kollektivavtalsförhandlingar med dem.

### Löntagarråd

Löntagarråden (Employees Councils) finansieras av arbetsgivaren och de anställda behöver inte betala några avgifter. Råden har därmed en fördel framför fackföreningar som förlitar sig på medlemsavgifter och det påverkar givetvis de anställdas val. Löntagarråden främjas av BOI som ser dem som ersättningar för fackföreningar. Rådets uppgift, enligt BOI, är att främja ”de anställdas effektiva medverkan i företagets verksamhet genom samråd”. I realiteten saknar de flesta företag löntagarråd eftersom dessa i regel inte bildas förrän de anställda försöker bilda en fackförening.

### Förbättringar efter Jaqalanka ...

Vissa förändringar har skett efter den hårda, men till sist framgångsrika kampen för fackligt erkännande på Jaqalanka Ltd. BOI har inte längre hand om företagskonflikter och har skriftligen lovat fackföreningarna att inte ingripa. BOI:s handbok om arbetslivsnormer och selsättning (Labour Standards and Employment Relations Manual) som reviderades i mars 2004 efter rekommendationer från ILO, säger fortfarande att en av löntagarrådets uppgifter är att företräda de anställda i kollektiva förhandlingar och konflikter, men bara på företag där det saknas en erkänd fackförening.

Förbundet för anställda i frizoner och allmänna områden (Free Trade Zone and General Service Employees Union, FTZGSEU) har meddelat att de efter Jaqalanka kunnat organisera anställda på företaget i frizonerna. Flera av fackföreningarna har erkänts, inklusive de på Jaqalanka Ltd, Jaqalanka International och Gartex Ltd. Alla tre bedrev framgångsrik verksamhet under år 2004 och Jaqalankaföretagen hade gått med på att ta in fackföreningsavgiften genom check-off.

...men antifackliga attityder lever kvar

Trots dessa framsteg lever antifackliga attityder kvar. Den nationella föreningen för facklig forskning (National Association for Trade Union Research) har påpekat att BOI:s nya riktlinjer inte speglar alla ILO:s rekommendationer. Det är till exempel BOI som sammankallar det valda rådets första möte och underlättar genomförandet av val.

Det gemensamma beklädnadsforumet (The Joint Apparel Association Forum) meddelade i september 2004 att fackföreningar fortfarande inte tillåts i några frizoner och att det fortsätter vara svårt att bilda fackföreningar. En del arbetsgivare försöker fortfarande hindra att de bildas. Under år 2005 hade bara åtta av de cirka 200 företagen i frizonerna erkänt fackföreningar som representanter för deras anställda.

### Federationer tolererade i offentlig sektor

De lagliga föreskrifter som hindrar offentliganställdas fackföreningar från att bilda federationer har enligt uppgift aldrig använts och det finns för närvarande sju sådana federationer. Fackföreningarna inom sektorn har också struntat i förbudet mot internationell anslutning utan att några åtgärder vidtagits mot dem. Federationerna är emellertid inte giltiga enligt lag.

Offentliganställdas organisationer bedriver i praktiken aldrig kollektivavtalsförhandlingar.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Den 27 november omvaldes president Mahinda Rajapaksa för ytterligare sex år. De Tamilska tigrarna (Liberation Tigers of Tamil Eelam, LTTE) genomförde en valbojkott i de norra och östra delarna av landet som de kontrollerar. Bitterheten mellan regeringen och LTTE, som troligen kan leda till att krigshandlingarna mellan dem återupptas, var ett illavarslande tecken som syntes allt tydligare vid årets slut. Det internationella samfundet och internationella fackliga ledare som samarbetar med organisationer Sri Lanka gjorde massiva insatser till stöd för familjerna till de 30 000 människor som dödades av tsunamin och hjälpte dem som förlorat sina hem och ägodelar.

### Facklig strejkvakt angripen av ledningens ligister

När FTZGSEU:s lokalorganisation på Ceyenergy Electronic Company (tillverkare av glödlampor) organiserade strejkvakt den 2 februari i protest mot ledningens beslut att inte betala ut en höjning för ökade levnadskostnader som investeringsstyrelsen godkände för alla företag, anfördes fackföreningsmedlemmarna av ligister. De överfölls med slagträn som används i kicket och fem personer, bland dem fackföreningens ordförande, blev svårt skadade. Två arbetare måste läggas in på sjukhus.

Fackföreningen hade redan utsatts för ledningens trakasserier sedan den bildats i november 2004. Tre förtroendevalda och en medlem avskedades, ordföranden degraderades och anställda nekades årlig bonus. Biträdande arbetsmarknadskommissionären begärde en utredning av konflikten den 26 januari 2005 men företagets representanter kom aldrig till mötet.

### New Design Manufacturing – repressalier för strejk

Den 11 januari, tre veckor efter tsunamin som drabbade södra Sri Lanka där New Design (baserat i Matara) har sin fabrik, gav ledningen tre arbetsledare order om att kräva att de anställda skulle gå med på en ny ackordsprislista. Av de anställda hade en omkommit under tsunamin och många andra hade förlorat sina familjer och hem och bodde i läger. När arbetarna vägrade gå med på listan sparkade ledningen godtyckligt arbetsledarna och då slutade de 300 anställda arbeta. De anmälde ärendet till Arbetsmarknadsministeriet den 13 januari och

tjänstemännen sade till dem att återgå till arbetet. När de kom tillbaka den 15 januari fick de veta att de måste söka sina arbeten igen, som "nyanställda". De vägrade och företaget lockoutade dem. FTZGSEU kallades in för att stödja arbetarna. Under februari månad vägrade arbetsgivaren vid upprepade tillfällen efterleva ministerietjänstemännens rekommendationer om att ta tillbaka de anställda och arbetsledarna och fortsätta med tillverkningen. Ledningen vägrade och fortsatte kräva att arbetarna skulle börja om som nyanställda och därmed förlora intjänade förmåner.

### **G.P.Garment hotar fackliga ledare, kallar in polis och knäcker facket**

I början av år 2005 startade G.P.Garment i frizonen Biyagama en systematisk antifacklig skrämsekampanj som ingick i försöken att omorganisera företaget för högre "produktivitet". Företagets ordförande skickade förolämpande brev för att skrämma de anställda och den lokala chefen hotade med att företaget hade avsatt 100 000 US-dollar för att slå sönder fackföreningen. Den 25 februari anlog ledningen ett antifackligt meddelande i fabriken vilket ledde till våldsam diskussion mellan ledningen och fackföreningen. Hotfulla telefonsamtal kom till fackföreningsordförandens, Upui Jayashantha, hem och i en anmälan till polisen anklagade han sedan fabriksledningen för att vara medskyldig. Fabrikschefen kallade då in speciella polisstyrkor den 23 mars och de genomförde en fientlig utredning av en viktig facklig organisatör, Anura Kirithi Rajah, och hotade honom med livstids fängelse. På kvällen samma dag samlades lokala ligister runt ordförandens bostad och hotade överfalla honom.

Arbetarna och fackföreningen reagerade med krav på att polisen skulle sluta lägga sig i fackliga angelägenheter och begärde skydd mot ledningens hotelser. Ledningens vägran orsakade en arbetsnedläggelse den 24 mars. Medan fabriken var stängd, 25-27 mars, stängde ledningen av 13 av fackföreningens styrelsemedlemmar. En förhandlingslösning om återgång till arbetet och betalning av utestående löner nåddes, men när de anställda kom tillbaka till fabriken den 18 april, fanns det inga utbetalningar. Fackföreningen ockuperade då fabriken i en sittstrejk. Ytterligare en överenskommelse gjordes, men innan den kunde omsättas i praktiken skickade ledningen uppsägningar till alla sina 480 anställda. Fabriken öppnade sedan på nytt med en mindre, oorganiserad arbetsstyrka.

### **Svenska Trelleborg vägrar erkänna fackförening**

I mars, 14 månader efter bildandet av FTZGSEU:s lokalavdelning på Trelleborg Wheel System i frizonen Biyagama, vägrade Trelleborg fortfarande erkänna fackföreningen trots att företagets uppförandekod tydligt anger att företaget respekterar löntagarnas föreningsrätt. I juni 2004 hade företaget lovat arbetsmarknadskommissionären att man skulle tillåta att medlemsavgifter togs in via löneavdrag och att man skulle börja förhandla med fackföreningen men löftena infriades aldrig. När en fackligt ledd arbetsnedläggelse inträffade på grund av en tvist om utbetalning av prestationsbonus, meddelade företaget att man skulle stänga fabriken och friställa 800 anställda. Internationella påtryckningar fick företaget att dra tillbaka planerna på nedläggning men sedan hotade ledningen 21 ledare och fackföreningsmedlemmar med disciplinära åtgärder på grund av arbetsnedläggelsen.

### **Sinotex stänger av fackliga ledare och trakasserar medlemmar**

FTZGSEU lyckades organisera en lokalavdelning på Sinotexfabriken i oktober och ansökte om ledningens erkännande den 7 november. Svaret blev en antifacklig kampanj som började med att personalchefen skrämde arbetarna för att gå med i facket. Under november och början av december trakasserades fackföreningsmedlemmarna, omplacerades som straff och två styrelsemedlemmar stängdes av från arbetet. Fackliga anmälningar för att få slut på kampanjen gav inga resultat och det avgörande slaget kom när fackföreningens sekreterare blev avstängd den 13 december, vilket utlöste en strejk. Vid årets slut pågick medling från arbetsmarknadskommissionären och företaget fundrade fortfarande på dennes rekommendationer den 20 december om att man skulle dra tillbaka avstängningarna och återta arbetarna.

### **Workwear Lanka – antifacklig kampanj fortsatte**

Fackföreningen på Workwear Lanka, en fabrik som tillverkar arbetshandskar för industrin i frizonen Biyagama, meddelade att trakasserier mot fackföreningsmedlemmar fortsatte under år 2005 och att företaget vägrade erkänna FTZGSEU:s fackförening. Under första hälften av februari 2004 blev arbetare sparkade, avstängda eller degraderade för fackligt medlemskap eller sympatier, som en del av kampanjen mot fackföreningen. ILO:s kommitté för föreningsfrihet uttalade sig i mars 2005 och krävde en opartisk utredning av anklagelserna om facklig diskriminering. Fackföreningen meddelade att de övervägde en omröstning för att fastställa erkännandet, trots att man fruktade att ledningen skulle tillgripa antifackliga taktiker.

### **Efter tre år – fortfarande ingen rättvisa för arbetarna på Global Sports Lanka/North Sails**

De 207 arbetarna på Global Sports Lanka (tidigare North Sales) som sparkades för sina fackliga aktiviteter år 2002 var arbetslösa för tredje året medan deras domstolsärenden om återanställning rullade vidare. Konflikten på företaget, som ligger i frizonen Katuyanake, handlade ursprungligen om att företaget på egen hand ändrat lönestrukturen. När upprepade förhandlingsförsök misslyckades, utlystes strejk den 29 mars 2002 och ledningen svarade med lockout. Efter det har ledningen konsekvent straffat anställda med avstängningar, avskedanden och lockouter och vägrat delta i medling på Arbetsmarknadsministeriet. Ledningen backade till slut från en överenskommelse som förhandlats fram med FTZGSEU som skulle ha givit de sparkade fackföreningsmedlemmarna företräde till anställning.

## SYDKOREA (REPUBLICEN KOREA)

FOLKMÄNGD: 48,2 milj.

HUVUDSTAD: Söul

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 100 - 111 - 138 - 182

Året kännetecknades av fortsatt hård förföljelse av statstjänstemannaförbundet. Flera av ledarna greps och hundratals medlemmar avskedades. Trots att en lag som tillåter statstjänstemän att organisera sig har promulgerats, kan regeringens politik bara beskrivas som antifacklig. Regeringen använde sin makt för att tvinga fram skiljedom i pilotstrejker på Asiana Airlines och Korean Air. Regeringens ansträngningar för att driva igenom en ny arbetsmarknadslagstiftning som även gäller tillfälligt anställda och kontraktsanställda var en tvistefråga för de fackliga organisationerna. Polisvåld användes regelbundet för att slå ner arbetarnas protester och demonstrationer och orsakade minst en fackföreningsmedlems död. Många andra behövde sjukhusvård.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Lag ger statstjänstemän rätt att organisera sig fackligt

Stora grupper statstjänstemän har länge nekats rätt att organisera sig. Den 31 december 2004 antogs emellertid lagen om statsanställdas fackliga organisationer av parlamentet och den träder i kraft den 28 januari 2006 – ett helt år efteråt. Statstjänstemän kommer att kunna organisera sig inom förvaltningsenheter som lagen anger. Undantag görs för chefer, anställda på personalavdelningar och enheter som har hand om frågor som rör fackliga organisationer och relationerna i arbetslivet. Vissa grupper, som militär, polis, brandmän m.fl., liksom politiskt tillsatta tjänstemän och personal på höga offentliga poster är också uteslutna. En fackföreningsmedlem kan arbeta heltid för facket men bara om arbetsgivaren ger sitt medgivande och så länge han/hon inte har betald ledighet.

Statstjänstemän kommer att ha rätt att förhandla kollektivt, men de frågor som är förhandlingsbara är begränsade till sådana som rör fackliga organisationer, medlemmarnas löner och välfärd och andra arbetsvillkor. Organisationerna får alltså inte arbeta med andra ekonomiska och sociala frågor. Lagstiftning och budgetar gäller före kollektivavtal, vilket gör att regeringen kan lägga fram en budget som upphäver sådana avtal. Fackliga organisationer kan anmäla orättfärdiga metoder i arbetslivet men inga sanktioner mot sådana åtgärder finns fastställda. Lagen upprätthåller förbud mot stridsåtgärder som strejk och maskning.

Lagen förbjuder också fackligt aktiva i offentlig sektor att delta i "aktiviteter som strider mot deras skyldigheter i andra lagar och förordningar när de bedriver facklig verksamhet". Detta är en vid formulering som öppnar väg för missbruk. Dessutom för de inte delta i någon form av "politisk verksamhet".

#### Många nekas strejkrätt

1997 års ändring av fackföreningslagen (Trade Union and Labour Relations Adjustment Act, TULRAA) och lagstiftning för statsförvaltningen förbjuder strejker bland anställda i den centrala och lokala förvaltningen samt bland dem som tillverkar produkter för militären. Lagen innehåller en lång lista över "oumbärlig verksamhet" där strejkrätten kan begränsas väsentligt genom obligatoriska medlings- och skiljedomsprocedurer.

Enligt 1999 års lag om bildande och verksamhet i lärarnas fackliga organisationer, får medlemmarna inte strejka. Det föregivna skälet är att skydda elevernas rätt till undervisning.

#### Obligatorisk skiljedom

Enligt TULRAA skall obligatorisk skiljedom tillgripas i konflikter inom "oumbärlig offentlig verksamhet" om inte parterna själva kan enas. Arbetslivskommissionen (Labour Relations Commission, LRC) genomför obligatoriskt medling eller "justering" i 15 dagar för inrättningar som fullgör offentliga tjänster. Rekommendationer från medlingen är emellertid inte bindande för någon av parterna. I arbetslivskonflikter inom annan än oumbärlig offentlig verksamhet kan stridsåtgärder – exempelvis strejk eller lockout - vidtas när medlingsprocessen slutförts.

För oumbärlig offentlig verksamhet kan medlingskommissionen rekommendera att LRC:s ordförande hänskjuter konflikten till skiljedom. Om så sker är strejker förbjudna. Skiljedomen gör slut på konflikten och har samma verkan som ett kollektivavtal. Om stridsåtgärder vidtas är de per definition olagliga och ledningen kan inleda brottmål. Häktningsorder kan utfärdas mot fackliga ledare och företagsledningen kan kalla in polis för att vråka de strejkande från området.

Strejker är likaså olagliga om de inte gäller konkreta arbetsvillkor som löner, välfärd och arbetstid, vilket strider mot ILO:s normer.

Strejkande och fackliga ledare kan åtalas och dömas enligt artikel 314 i strafflagen som förbjuder "hindrande av affärsverksamhet".

#### Begränsad demonstrationsrätt

Lagen om möten och demonstrationer förbjuder alla möten inom hundra meter från utländska beskickningar. Följden har blivit att många stora företag, som Samsung, erbjudit ambassader att hyra kontor i sina byggnader och på så sätt effektivt satt stopp för löntagardemonstrationer framför sina huvudkontor.

## Inblandning i fackliga organisationers angelägenheter

TULRAA förbjöd ursprungligen arbetsgivarna att från den 1 januari 2002 avlöna fackliga ledare; ett förbud som senare förlängdes till år 2006. Lagen förbjuder också avskedade att stanna kvar som medlemmar i en fackförening och säger att enbart medlemmar kan väljas till förtroendeposter. Enligt ILO:s normer bör sådana frågor avgöras i en facklig organisations stadgar.

Genom TULRAA infördes omedelbar facklig pluralism på företags- och nationell nivå från år 1997, men förbudet mot facklig pluralism på företagsnivå förlängdes senare till 31 december 2006.

## Fortsatta hinder för ingripanden från tredje part

Arbetsmarknadsministeriet måste underrättas om identiteten på tredje part som deltar i kollektiva förhandlingar och konflikter. Om någon deltar utan att ministeriet underrättats träder sanktioner i kraft. Nuvarande krav för registrering av tredje part gör processen mycket komplicerad.

Särskilda ekonomiska zoner

En ny lag om särskilda ekonomiska zoner trädde i kraft den 1 juli 2003. Den gynnar utländska företag som investerar i dessa zoner genom att undanta dem från många nationella krav i fråga om miljö- och arbetslivsnormer och man fruktar att detta kommer att leda till ytterligare kränkningar av löntagarnas rättigheter. De fackliga organisationerna har protesterat mot att den nya lagen gör det lättare att anlita "irreguljär" arbetskraft, som kommer att ha få eller inga rättigheter.

## Lagförslag om irreguljär arbetskraft urholkar skydd

Regeringen fortsatte sina försök att i parlamentet driva igenom ett förslag som skulle tillåta ökad användning av tillfälliga anställningsavtal. Förslaget skulle exempelvis tillåta treåriga tillfälliga kontrakt som berövar anställda vissa lagstadgade rättigheter och medför mindre förmånliga arbetsvillkor och lägre löner. Arbetsgivarna kan anlita dem utan några större begränsningar. De två fackliga federationerna Federation of Korean Trade Unions (FKTU) och Korean Confederation of Trade Unions (KCTU) protesterade kraftigt mot förslaget med en rad generalstrejker. De fruktade att tillfälliga anställningar skulle komma att dominera och urholka det löntagarskydd som finns. KCTU framhåller exempelvis Korea Telecom, servicepersonal på hotell, Disabled Persons Call Taxis i Söul, Hyundai Heavy Industries och Seoul Grand Park. På alla dessa företag fanns ett stort antal fackföreningsmedlemmar som var kontraktsanställda och identifierades som fackligt aktiva av företagsledningarna. De fick inte sina kontrakt förlängda när de löpte ut.

I ett klagomål mot regeringen om brott mot föreningsfriheten, som lämnats in till ILO i april 2005, hävdar KCTU att irreguljär arbetskraft utgör 55,9 procent av den totala arbetskraften (cirka 8,16 miljoner), enligt en kartläggning som den koreanska statistikmyndigheten gjorde år 2004. Regeringen bestrider den siffran och påstår att det är 36,6 procent. KCTU konstaterar att regeringens lagförslag skulle upphäva praktiskt taget alla restriktioner för användningen av kontraktsanställda och förlänga tiden under vilken sådan arbetskraft kan användas.

## "Vägkarta för relationerna mellan anställda och ledningar" släppt

I september släppte regeringen en "vägkarta" med 34 arbetslivsreformer som skulle läggas fram för parlamentet. Den släpptes genom den nationella trepartssammansatta arbetslivskommissionen som saknar löntagarrepresentation på grund av fackens bojkott av den. Fackliga ledare har krävt att paketet ska dras tillbaka och säger att de flesta åtgärder som föreslås gynnar företagen och inte uppfyller internationella normer.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Förtryck för motstånd mot ny lag för statstjänstemannafack

Korean Government Employees' Union (KGEU) fördömde betydande restriktioner av de fackliga rättigheterna i lagen om bildande och drift av statstjänstemannaorganisationer (Establishment and Operation of Public Officials' Unions) och hävdade att de stred mot föreningsfriheten som är inskriven i författningen. KGEU menade att lagen var "ogiltig". Man trodde att restriktionerna skulle leda till att så många som 60 000 av dess 140 000 medlemmar skulle tvingas avsäga sig medlemskapet.

KGEU-ledarna gjorde klart att de inte skulle registrera sig som fackförbund enligt den nya lagen och regeringen varnade dem för att KGEU i så fall skulle anses vara olaglig. Det andra största statstjänstemannaförbundet (Confederation of Government Employees' Unions (CGEU) intog en liknande ställning och vägrade registrera sig.

Regeringen hotade med nedskärningar av det statliga budgetstödet till lokala myndigheter som förhandlade om kollektivavtal med KGEU. Åren 2003 och 2004 tvingades 36 lokala myndigheter backa från avtal de tecknat med KGEU. Regeringen förbjöd vidare kommunala myndigheter att gå med på löneavdrag för KGEU:s medlemsavgifter och hävdade att det rörde sig om en olaglig organisation och att tillstånd till check-off skulle innebära stöd för dess olagliga handlingar.

### Olagliga strejker

Även om LRC inte måste lämna alla konflikter inom "oumbärlig offentlig verksamhet" till medling har praxis hittills varit att det skett systematiskt. På så sätt har löntagarna inom den sektorn konsekvent nekats strejkrätt. Förhandlingar har fördröjts eller förhalats så länge att de fackliga organisationerna inte ser någon annan utväg än att tillgripa strejk.

Kollektiva åtgärder blir ofta "illegala" även utanför oumbärlig verksamhet eftersom proceduren för att genomföra en laglig strejk är så komplicerad. Illegala strejker förtrycktes hårt av regeringen som i början av sin mandatperiod kritiserats för att vara för mjuk. Under de

senaste sex åren har över 1 000 fackföreningsmedlemmar kastats i fängelse. I en stor majoritet av dessa fall har den främsta anklagelsen varit "hindrande av affärsverksamhet" eller försök att olagligt organisera fackliga organisationer inom den offentliga sektorn.

Myndigheterna åberopar våld som förekommit under några demonstrationer och strejker för att rättfärdiga gripanden av fackliga ledare. De fackliga organisationerna framhåller att polisens insatser är onödigt provocerande och alldeles för brutala. Åklagare är snabba att utfärda häktningsorder så snart löntagare strejker, eller ibland redan när strejken tillkännages. Polis eller säkerhetsvakter genomför bevakning – vanligen i sofistikerade former – för att fånga strejkleddare. Fackliga organisationers kontor och telekommunikationer bevakas rutinmässigt. Fackföreningsmedlemmar som strejkar "illegalt" döms ofta till ett års fängelse eller böter upp till tre miljoner won (2 700 US-dollar).

### Förhållandena i fängelserna

Fängslade fackföreningsmedlemmar hålls i regel isolerade från varandra för att de inte ska kunna genomföra kollektiva åtgärder under fängelsetiden. Som så många andra fångar hålls de i sina celler 23 timmar om dygnet och får bara ta emot besök av advokater eller anhöriga sju minuter per dag.

### "Pappersfackföreningar"

Eftersom facklig pluralism på företagsnivå är förbjuden i lag, har många arbetsgivare skapat gula organisationer som är kända som "pappersfackföreningar". De är omöjliga att demokratisera inifrån eftersom ledningarna är så fientligt inställda. Då lagen förbjuder organisering av alternativa fackföreningar lämnas de anställda med få, om ens några rättigheter och kan inte bedriva reella kollektivavtalsförhandlingar.

Lag om skadeståndsmål fortfarande inte reviderad

De många självmorden orsakade en våg av demonstrationer i landet den 29 oktober 2003, i protest mot skadeståndsmål som drivs av arbetsgivarna. Målen antas också ha varit huvudskälet till självmorden. Samma dag tillkännagav regeringen planer på en lag som skulle hindra arbetsgivare från att missbruka rätten att i domstol kräva skadestånd för illegala strejker och beslagta tillgångar. Regeringen avsåg bl.a. att sänka maxgränsen för provisoriskt beslag av en individs lön, som då var 50 procent, och att begränsa omfattningen av dessa provisoriska beslag. Den lovade också att begära att Högsta domstolen skulle vara försiktigare med beslut om provisoriska beslag. Lagen har emellertid ännu inte ändrats.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Regeringens ansträngningar för att trots fackliga organisationers protester driva igenom en lag om kontraktsanställningar försämrade kontakterna mellan den och de två fackliga federationerna FKTU och KCTU avsevärt. I protest mot arbetsmarknadspolitiken lämnade båda i juli alla arbetsgrupper under Arbetsmarknadsministeriet, även trepartsorganet Arbetstlivskommissionen. De krävde sedan att arbetsmarknadsministern skulle avgå och bojkottade det årliga regionala ILO-mötet som skulle ske i oktober i Pusan. Anledningen var att Sydkoreas antifackliga agerande direkt bröt mot ILO-konventionerna. ILO sköt upp mötet. Under tiden avisade de båda organisationer som representerar statsjästemän regeringens lag om fackliga organisationer i statsförvaltningen.

### Strejkvakt påkörd – Kim Tae-hwans död

Kim Tae-hwan, ordförande för FKTU:s regionala avdelningen i Chungju, dödades den 14 juni när han blev överkörd av en cementlastbil under en strejkvakt framför cementfabriken Sajo Remicon. Bilen kördes av en ersättningsarbetare som enligt FKTU:s vittnen fick order av civilklädda poliser att köra igenom strejkvaktskedjan. Föraren flydde och greps senare av polis men släpptes utan åtal sedan polisen klassat händelsen som en trafikolycka. De strejkande krävde att företaget skulle upphöra att behandla dem som egenföretagande kontraktsarbetare och låta dem gå med i FKTU:s kemiarbetareförbund.

### Facklig organisation för migrantarbetare bildad och förtrycks omedelbart av regeringen

Regeringens politik mot aktiva och ledare i migrantarbetarnas organisation fortsatte under år 2005 med gripanden och deporteringar. Migrantarbetarnas förbund (MTU) bildades den 24 april av fackliga organisationer och stödgrupper för att hjälpa migrantarbetare skydda sig mot trakasserier. Regeringen vägrar emellertid erkänna MTU som en laglig facklig organisation och låter den inte företräda medlemmarna eller förhandla. Regeringen erkänner inte heller MTU:s medlemskap i KCTU.

Tidigt på morgonen den 14 maj greps MTU:s ordförande Anwar Hossain när han var på hemväg och misshandlades svårt av över 30 poliser. De påstod att hans visum gått ut och att han skulle deporteras så snart de fick hans pass. MTU överklagade emellertid i domstol och vid årets slut satt han fortfarande häktad. En utredning gjord av landet MR-kommission fann att häktningsordern var felaktigt utfärdad men Hossain släpptes inte. Kort efter gripandet försökte polisen göra razzia på MTU:s kontor för att gripa den tillförordnade ordföranden, men misslyckades.

Lagen om anställning av utländsk arbetskraft och systemet för arbetstillstånd tillåter arbetsgivare att ostraffat kränka migrantarbetares fackliga rättigheter. Migrantarbetare får bara arbeta i tre år och måste sedan återvända till sina hemländer. Under den tid de vistas i Sydkorea råder strängt förbud mot byte av arbetsgivare.

Kollektivavtalsförhandlingar nekas genom påtvingad skiljedom

Den 7 juli föreskrev CLRC (den centrala kommissionen för arbetslivsrelationer) att det koreanska förbundet för sjukhusanställda (Korean Federation of Hospital Workers' Unions, KFHU) skulle delta i obligatoriskt skiljeförfarande. Det skedde trots att man sedan april förhandlat



om kritiska frågor i förhandlingsprocessen. Det gällde bl.a. skapandet av en arbetsgivarpart för KHWU och giltighetstiden för det kollektivavtal som skulle förhandlas fram. KFHU representerar anställda på 113 sjukhus.

Fortsatt förtryck och gripanden av KGEU-ledare och medlemmar

Som en följd av KGEU:s kampanj mot lagen om statstjänstemäns fackliga organisationer misshandlades, greps, fängslades eller avskedades mängder av nationella och regionala ledare och medlemmar. Den 6 januari höll KGEU en extraordinarie kongress i Söul för att diskutera omfattningen av regeringens förtryck av organisationen. Häktningsorder hade utfärdats för både ordföranden och generalsekreteraren. Den 7 januari överlämnade sig fem höga KGEU-ledare som efterspanats av polisen efter häktningsorder och greps. Det var förste viceordföranden Yong-Cheon Jeong och viceordförandena Jeom-Gee Min, Myeong-Ja Bahn, Jeong-Soo Kim och Il-Soo Kim. Totalt satt sex viceordföranden och 15 ordföranden för provins- och regionalavdelningar fängslade tillsammans med fyra medlemmar. Första veckan i januari hade disciplinära åtgärder vidtagits mot 1 451 KGEU-medlemmar, 397 avskedades, 636 stängdes av från sina tjänster, 342 drabbades av löneavdrag och 76 fick varningar. Ytterligare 610 väntade på disciplinmyndigheters åtgärder.

### **KGEU:s ordförande och generalsekreterare gripna**

Generalsekreterare Byeong Soon Ahn som hållit sig undan i 130 dagar greps av polis den 15 mars och sattes i häkte i Söul. I juni året innan hade han dömts till fyra månaders fängelse villkorligt i två år för brott mot vallagarna samt till sex månaders fängelse, även det villkorligt, för brott mot statstjänstemannalagen.

Den 8 april gjorde polisen en razzia i det hus där KGEU:s ordförande Young-Gil Kim sov och grep honom.

### **Hårda fängelsestraff för tillåtna fackliga aktiviteter**

Den 24 juni dömdes Young Gil Kim, KGEU:s ordförande, till ett års fängelse med två års villkorlighet för brott mot statstjänstemannalagen. Generalsekreterare Byeong Soon Ahn dömdes den 28 april till åtta månaders fängelse, villkorligt i två år, för brott mot samma lag.

### **Ministrar trakasserar och hotar KGEU**

Ministern för statsförvaltning och inrikesfrågor (MOGAHA) fortsatte tillämpa politiken att anse KGEU:s möten och demonstrationer olagliga eftersom organisationen själv betraktades som olaglig. Ministern upprepade hotelser från år 2004 om att hålla inne anslag till lokala statliga myndigheter som förhandlade om kollektivavtal med KGEU. Ministeriedirektiv den 9 och 13 september 2004 fanns kvar. De förbjuder regeringsmyndigheter att tillåta insamling av fackliga solidaritetsfonder och fackföreningsavgifter till KGEU.

Den 21 och 22 juni genomförde KGEU ett möte och krävde att regeringen skulle sluta förtrycka fackliga organisationer. Samtidigt uppmanades myndigheterna att komma till samtal med organisationen i staden Wonju i Gangwon-Do-provinsen. Även om mötet i förväg anmälts till polisen, som lagen föreskriver, omringades det av hundratals kravallpolis som med våld släpade iväg deltagarna därifrån, en i taget. Den 22 juni greps 126 KGEU-medlemmar under ett fredligt möte. De släpptes sedan den 24 juni.

### **Ministerium ingriper i organisering av löntagargrupper**

MOGAHA startade i slutet av 2004 en kampanj för "Nya vindar" som riktades mot KGEU och syftade till förändringar av organisationsstrukturen för löntagargrupper och arbetsplatsråd. Kampanjen fortsatte och intensifierades under år 2005.

### **Fackföreningens strejk i Ulsan leder till polismisshandel och gripanden**

Den lokala fackföreningen i Ulsan, ansluten till Korea Federation of Construction Industry Trade Union (KFCITU), gick i strejk den 18 mars mot 58 byggnadsföretag/underleverantörer i Ulsanområdet som arbetade åt SK Petrochemicals och Samsung Fine Chemicals. Med början i mitten av år 2004 hade organisationen lämnat in över sex krav på förhandlingar med företagen men varje gång fått avslag. Formella klagomål mot arbetsgivarnas vägran att förhandla gjordes till Arbetsmarknadsministeriet men utan resultat. Strejk utlystes till den 18 mars och organisationen hävdade att SK Petrochemicals och Samsung låg bakom underleverantörernas omedgörlighet. Under en protest framför stadshuset i Ulsan omringades de strejkande av polis och anfölls. Fem strejkande hamnade på sjukhus och 825 greps. Den 23 maj genomförde KFCITU och förbundet i Ulsan en laglig marsch i Söul som också slogs ner av polisen som greps över 600 personer.

### **Regeringen bryter strejker på Asiana Airlines och Korean Air**

Regeringen beslutade sig för att använda ett av sina främsta medel för att öppet förtrycka fackliga rättigheter – makten att tvinga igenom "nödfallsmedling" genom att utnyttja sina alltför vida befogenheter att klassa strejker i en sektor som hot mot ekonomin eller fara för allmänheten. Piloterna fick ta den hårdaste stöten av denna antifackliga åtgärd som dittills bara använts mot fackliga organisationer två gånger i landets historia, senast år 1993.

Piloterna på Asiana Airlines, landets andra största flygbolag, gick i strejk den 17 juli och krävde kortare arbetstid, ändring av pensionsåldern och större inflytande över hanteringen av disciplinärenden mot personalen. Trots att den fackliga ledningens förhandlingar gick framåt, och trots att Asiana Airlines är privatägt, beordrade regeringen piloterna att återgå i arbete och återopade TULRAA:s bestämmelser. De ger arbetsmarknadsministern rätt att ålägga parterna en 30 dagars avkylningsperiod om han anser att strejken hotar ekonomin eller utgör en fara för allmänheten. Som lök på laxen tillkännagav Handelsministeriet också planer på att klassa flyget som "offentlig tjänst" och låta regeringen ingripa för att hindra strejker i framtiden. När pilotfacket vägrade gå med på det förslag som den nationella arbetslivskommissionen lade fram, fattade regeringen ett beslut om uppgörelse med samma rättsliga status som ett förhandlat kollektivavtal. Det var första gången i landets historia som en akut medling inte nått resultat.

Under tiden misslyckades förhandlingarna som pågått från oktober till december mellan pilotfacket och landets största flygbolag, Korean Airlines. Det ledde till att facket beslutade strejka från den 8 december. Regeringens nya vilja att använda sitt antifackliga vapen blev uppenbar när den efter bara fyra dagar avbröt strejken med hjälp av samma obligatoriska skiljedomsbestämmelser som man använt på Asianafallet. Konflikten på Korean Air låg vid årets slut fortfarande hos skiljekommissionen.

### Polisfacket erkänns inte

National Police Agency Employees' Trade Union vägrades ständigt erkännande från polismyndigheterna och fick inte heller föra samtal med regeringen. Först sedan förbundet genomfört 70 dagliga möten och hungerstrejker framför rikspolisens högkvarter i protest mot 673 osakliga avskedanden, främst av kvinnlig kontorspersonal, och mot att polisen anlätade kontraktsarbetare, gick ledningen med på ett möte. Vid det vägrade dock polisledningen att erkänna förbundet och ta emot dess krav. Det fackliga mötet på polismyndigheten den 4 mars slogs ner med våld av polisen. Tre anställda fick föras till sjukhus och övriga 38 greps.

### Antifackliga avskedanden på sjukhus

I februari beslutade sjukhusledning att sparka 30 dietister, samtliga fackföreningsmedlemmar, från Our Lady of Mercy i Seoul. Åtgärden syftade till att man skulle bli av med fackligt aktiva och kunna ersätta fast anställda med korttidsanställda kontraktsarbetare. Korean Health and Medical Workers' Union startade en påtryckningskampanj för att få dem återanställda med hjälp av stöd från sin globala federation, Public Service International.

## TAIWAN

FOLKMÄNGD: 22,7 milj.

HUVUDSTAD: Taipei

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: Taiwan är inte medlem av ILO.

Anställda inom många områden, exempelvis skolor, nekas fortfarande rätt att bilda fackföreningar och inga ändringar skedde under året. President Chen Shui-bian har fortfarande inte infriat sitt vallöfte om att alla arbetare skulle få föreningsfrihet och rätt att förhandla kollektivt. Ett omfattande upplopp bland thailändska migrantarbetare i augusti ledde till en översyn av behandlingen av utländsk arbetskraft, men inga väsentliga förändringar vidtogs.

## LAGSTIFTNINGEN

### Många restriktioner

Föreningsrätten är skyddad i lag men det finns begränsningar. Anställda inom försvarsindustri, brandmän, lärare, statstjänstemän, läkare, anställda inom Medicare och hushållsanställda får fortfarande inte bilda fackföreningar. Det får inte heller arméns och polisens personal.

Föreningslagen för statstjänstemän ger dem rätt att bilda yrkesföreningar, men dessa kan inte jämföras med fackföreningar. Lärarna hade hoppats få rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar, men de nödvändiga ändringarna av fackföreningslagen, som i januari föreslagits av fackföreningar och deras allierade i parlamentet (Yuan), beaktades inte. Enligt lärarlagstiftningen får lärarna bilda föreningar, men inga fackföreningar och de får heller inte strejka.

Migrantarbetare kan organisera sig fackligt, men bara taiwanesiska medborgare får inneha ledande poster.

Fackföreningslagen säger att fackliga ledare alltid måste väljas i slutna omröstningar.

### Regeringsingripanden tillåtna

Regeringen har enligt lag rätt att direkt blanda sig i fackliga organisationers inre angelägenheter. Organisationerna måste lämna in sina stadgar och föreskrifter till myndigheterna på tre nivåer (stads-, provins- och riksnivå) för granskning innan de kan bli officiellt registrerade. Myndigheterna kan också upplösa organisationer som de anser inte uppfyller registreringskraven eller om deras verksamhet utgör en "störning av den allmänna ordningen".

### Begränsningar av strejkrätten

Strejkrätten omgärdas av många begränsningar och regeringstjänstemän har enligt lag vida befogenheter att fatta beslut som inskränker eller hindrar strejker. Följen är att det är svårt att genomföra lagliga strejker och löntagarna klagat över att detta undergräver deras möjligheter att bedriva kollektivavtalsförhandlingar. Strejker är bara tillåtna om frågor som rör löner/ersättningar eller arbetstider. Myndigheterna kan förordna om medling eller skiljedom i tvister som betraktas som allvarliga eller rör "konkurrensbegränsande åtgärder". Strejker som tjänstemännen betraktar som "orättfärdiga metoder" kan likaså förbjudas. I sådana fall förbjuder lagen löntagarna att påverka "arbetsordningen". Hårda straff döms ut för brott mot lagen; löntagarna får inte strejka och arbetsgivarna får inte tillgripa motåtgärder.

### Begränsade kollektivavtalsförhandlingar

Kollektiva förhandlingar erkänns i lag men är inte obligatoriska.

## Löntagare har begränsat skydd under Labour Standards Law

Labour Standards Law (lag om arbetslivsnormer), som reglerar både anställdas och arbetsgivares rättigheter och skyldigheter och ger möjlighet till överblick över arbetsvillkor, är inte tillämplig på flera områden av arbetsmarknaden. Den omfattar exempelvis inte statstjänstemän, lärare, läkare, växthus- och trädgårdsarbetare, hushållsanställda, advokater och livvakter/säkerhetspersonal. Uppskattningsvis 15-20 procent av löntagarna står utanför den lagen vilket ytterligare sänker golvet som kollektiva förhandlingar kan bygga på. Dessutom är laglig utländsk arbetskraft också utesluten.

## Tiden rinner ut för behandling av utkastet till arbetsmarknadslagar i parlamentet

Utkast till ändringar av tre fackföreningslagar (Labour Union Law, Settlement of Labour Disputes Law och Collective Agreement Law) diskuterades av parlamentet under året, men lämnades åt sidan i sista minuten, när parlamentsarbetet avslutades. Regeringens utkast skulle ha förbjudit lärare, statstjänstemän och försvarsindustrianställda under ministeriekontroll att bilda fackföreningar och strejka. Ett annat regeringsförslag skulle ha krävt att anställda inom telekommunikationer, transporter, offentlig hälsovård och raffinaderier skulle åläggas en 30 dagars avkylningsperiod före en strejk. De fackliga organisationerna protesterade kraftigt mot ändringsförslagen. Eftersom lagförslag förfaller om de inte behandlats när den lagstiftande församlingen avslutar arbetet måste utkasten läggas fram på nytt av nästa regering, troligen under år 2006.

## Frizoner

Företag med verksamhet i frizonerna lyder under samma arbetsmarknadslagar som alla andra, med undantag för några högteknologiska industrier.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Respekten för de fackliga rättigheterna har i allmänhet förbättrats i praktiken sedan DPP-regeringen tillträdde år 2000 och satte punkt för KMT:s långvariga maktinnehav. Regeringen har erkänt sju nya nationella förbund medan det tidigare bara fanns ett, Chinese Federation of Labour (CFL). Andelen löntagare som var organiserade ökade ändå inte under senare år, vilket framför allt beror på att de flesta organisationerna är små och illa organiserade. I mars 2003 var uppskattningsvis 29 procent av arbetskraften på 10 miljoner organiserad i 4 111 registrerade fackföreningar.

### Kollektiva förhandlingar begränsade

Mycket få löntagare omfattas av kollektivavtal och det fanns bara 254 avtal i hela landet. Förhandlingar sker i regel bara i stora företag och de utgör bara fem procent av alla i landet. År 2005 hade omkring 21 procent av de fackliga organisationerna inom industrin kollektivavtal, men de representerade endast en liten andel av den totala arbetskraften.

### Arbetsgivarna avskyr samarbete med facken

Många arbetsgivare vägrar fortfarande diskutera konflikter med de fackliga organisationerna och vissa var beredda att utestänga eller sparka anställda på grund av facklig verksamhet. Det finns inga lagstadgade straff för diskriminering av fackliga ledare.

### Migrantarbetare nekas rättvisa

Lagliga migrantarbetare som söker rättvisa i civila domstolar för kränkningar av anställningskontrakt, skadestånd för arbetsolyckor eller för att få ut intjänad lön deporteras i regel innan deras ärenden behandlas av domstolarna. Rådet för arbetsmarknadsfrågor (Council of Labour Affairs, CLA) nekar alltid förlängning av arbetstillstånden under tiden deras ärenden ligger i domstol och berövar dem därmed rätten att stanna kvar i Taiwan.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Oppositionspartiet Chinese Nationalist Party (Kuomintang eller KMT) vann kommunalvalen i december. Många observatörer tolkade detta som tecken på att alltför förlorat förtroendet för president Shui-bian och det styrande Democratic Progressive Party (DPP).

### Lärarnas fackliga organisation nekas registrering

Lärarnas organisation ansökte om registrering som fackförbund år 2003 men ansökan avslogs av CLA med motiveringen att lärare fortfarande inte får bilda fackföreningar enligt fackföreningslagen.

### Filippinska strejkande lurade, misshandlade och deporterade av Formosa Plastics Group (FPG)

Fyra lagliga utländska arbetare från Filippinerna ledde en arbetsnedläggelse på FPG-fabriken den 14-15 juli. De protesterade mot en mängd kränkningar. Ledningen tvingade dem skriva under tomma anställningskontrakt och gjorde otillåtna avdrag från deras löner, arbetsmiljön var farlig och FPG tvingade dem att acceptera anställningar hos underleverantörer som Samsung och CTCI Chemicals Corp.

Den 2 augusti svarade FPB med att förklara åtgärden i juli olaglig och hyrde in ligister som valde ut och misshandlade fyra anställda som

FPC pekade ut som ledare för strejken. En av de fyra, Gil Lebria, vittnade om att han sköts med elpistol, förlorade medvetandet och vaknade först på flygplanet när han deporterades. Ytterligare 12 filippinska arbetare som betraktades som aktivister blev deporterade. När frivilligorganisationer tog upp ärendet med CLA utreddes det och rådet fann att de 16 anställda varken brutit mot arbetsmarknadslagarna eller företagets regler, men gjorde ingenting för att ställa FPG till svars. CLA har vägrat offentliggöra resultaten av undersökningen.

### Thailändska arbetares krav i kollektivavtalsförhandlingar negligeras konsekvent

Thailändska arbetare krävde i över ett år bättre arbetsvillkor men Kaohsiung Rapid Transit Company och Hua Pan Manpower Consultant Management (som hyrde in den utländska arbetskraften åt KRTC) struntade i dem. De anställda misshandlades (och beskötts med elpistol), tvingades till övertid, gavs dåliga bostäder och tvingades köpa varor från företagets affär. Vidare begränsades deras personliga frihet i sovsalarna och stora och olagliga avdrag gjordes från deras löner. Till slut gjorde över 1 700 thailändska arbetare uppror den 21 augusti i Kaohsiung, i södra delen av landet. De drabbade samman med ledningens representanter, brände ner en del av sovsalarna och satte eld på bilar på gatan. Dagen därpå lämnade de över 16 krav på förbättringar av levnads- och arbetsvillkor och återvände sedan till arbetet. Enligt uppgift drabbades de inte av några repressalier. Inga förändringar vidtogs dock för att lösa problemen med de höga arbetsförmedlingsavfifterna eller migrantarbetares brist på rättigheter som många observatörer tror var orsaken till upploppet.

## THAILAND

FOLKMÄNGD: 64,1 milj.

HUVUDSTAD: Bangkok

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 100 – 105 – 138 – 182

Inga större framsteg i fråga om reformer av arbetsmarknadslagstiftningen gjordes under året, trots tidigare löften från regeringen, och varken lagarna eller deras tillämpning uppfyllde ILO:s konventioner 87 och 98. Statstjänstemän får fortfarande inte bilda fackföreningar och förhandla kollektivt. I privat sektor blev anställda avskedade under året för att ha bildat fackföreningar och exploateringen av lagliga migrantarbetare från Burma, Laos och Kambodja nådde nya höjder.

## LAGSTIFTNINGEN

### Grundläggande bestämmelser i privat sektor

Privatanställda har enligt 1975 års arbetsmarknadslag (Labour Relations Act, LRA) rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar. För att bilda en fackförening måste en ansökan göras av minst tio anställda på samma företag eller arbetsplats och organisationerna måste registreras hos Arbetsmarknadsministeriet. De anställda får fastställa stadgarna men det finns vissa standardregler (som är något begränsande) som ministeriet uppger måste finnas i alla stadgar om de ska registreras. Löntagarrepresentation i direkta förhandlingar med arbetsgivarna kan förekomma. Lagen förbjuder arbetsgivarna att bedriva facklig diskriminering och skapar en trepartskommitté (Labour Relations Committee, LRC) för att behandla ärenden. LRC:s beslut kan överklagas till arbetsdomstolarna och det görs ofta.

### Restriktioner för fackligt medlemskap och styrelse

LRA:s paragraf 95 föreskriver att medlemmarna i en fackförening "skall vara anställda av samma arbetsgivare" i företaget som organisationen representerar, eller "anställda inom samma sysselsättningskategori". Om en anställd förlorar jobbet måste han/hon lämna det fackliga medlemskapet. Eftersom fackliga ledare enligt lag bara kan komma från organisationens medlemskår betyder det också att avskedade förlorar sina poster.

Kandidater till fackliga styrelser måste ha fyllt minst 20 år. Utländska arbetare kan gå med i facket men får inte ha förtroendeuppdrag eftersom de förbehålls thailändska medborgare. Detta fungerar som en effektiv spärr för lagligen registrerade organisationer för migrantarbetare som annars sägs omfattas av alla delar av arbetsmarknadslagen.

### Inget fackligt skydd på privata universitet

2003 års lag om privata universitet undantar privata universitet från både lagen om arbetarskyddslagen och arbetsmarknadslagen.

### Begränsningar av fackliga organisationers rätt till rådgivare

Den thailändska regeringen utnyttjar en proklamation (NPKC Order 54) från den senaste militärjuntan för att begränsa de fackliga organisationernas tillgång till rådgivare. Enligt den får varje organisation bara ha två rådgivare och de måste registreras hos Arbetsmarknadsministeriet. Registreringar måste förnyas regelbundet och ministeriet har stor frihet att avslå dem och straffa fackföreningsledare som inte registrerar sig.

### Inget verkligt skydd

Fackliga grundare och styrelsemedlemmar saknar konkret skydd. Trots att facklig diskriminering är förbjuden kan anställda därför lagenligt sparkas av andra skäl om de får avgångsvederlag och det gäller även fackliga ledare. Föreskrifterna om avgångsvederlag efterlevs i regel inte.

Ledamöter i den bilaterala välfärdskommittén (arbetsgivare/anställda) kan enligt 1998 års lag om anställningsskydd inte sägas upp. Om de ändå avskedas är processen för återanställning mycket långdragen.

Enligt LRA måste alla medlemmar i en facklig styrelse vara heltidsanställda vid företaget. De måste därför förhandla med arbetsgivaren om ledighet för facklig verksamhet.

#### Kollektiva förhandlingar

Anställda som utgör minst 15 procent av arbetskraften, eller en facklig organisation som har minst 20 procent av de anställda som medlemmar, får förhandla om kollektivavtal om arbetsvillkoren. Organisationen måste emellertid hålla en omröstning på sitt årsmöte för att kunna lägga fram sina avtalskrav. Om en sådan omröstning inte protokollförts, kan organisationen inte förhandla kollektivt. Kopior på förhandlingskraven måste också skickas till Arbetsmarknadsministeriet.

### Översyn av LRA

Förändringen av regeringens sammansättning medförde en förändring i Arbetsmarknadsministeriet vilket, tillsammans med att arbetslivsfrågor tidigare lågprioriterats, innebar att inga reella framsteg i reformarbetet skedde under år 2005. Fackföreningsrörelsen har under de senaste sju åren försökt få till stånd en översyn av LRA, för att den ska stämma överens med internationella arbetsmarknadsnormer. Det senaste förslaget från Statsrådet i juli 2004 levde inte på långa vägar upp till förhoppningarna. De fackliga organisationerna protesterade kraftigt och förklarade att förslaget innehöll stora brister.

### Protester och försök att ändra anställningsskyddslagen

Företags utläggning av delar av produktionen på kontrakt, liksom inhyrning av kontraktsanställd arbetskraft som utför samma arbete som fast anställda på tillverkningslinjerna ökade avsevärt. Fackföreningsrörelsen gjorde stora ansträngningar för att stänga kryphålen i lagen om anställningsskydd men utan att nå framsteg och ett lagförslag från Arbetsmarknadsministeriet år 2005 kritiserades kraftigt av facken som ansåg att det bara skulle förvärra problemen.

### Statliga företag

Anställda vid statliga företag har rätt att organisera sig och förhandla kollektivt enligt State Enterprise Labour Relations Act (SELRA) som ändrades år 2000.

Minst tio anställda, som utgör minst tio procent av arbetsstyrkan (med undantag för administrativ, tillfällig, säsong- eller kontraktsanställd personal), kan ansöka om att få bilda en fackförening. Ansökan måste lämnas in till registrator tillsammans med en lista med medlemmarnas namn och namnteckningar. Efter registrering blir organisationen laglig. På varje statligt företag får det bara finnas en fackförening och anställda får bara tillhöra en organisation. Om fackföreningens medlemskår sjunker under 25 procent av dem som får organiseras kan den enligt SELRA upplösas genom förvaltningsbeslut.

Enligt SELRA ska fackföreningar i statliga företag främja goda relationer mellan de anställda och mellan dem och arbetsgivaren, skydda förhållandena på arbetsplatsen, samarbeta med myndigheterna för att företagen skall vara effektiva och skydda deras intressen.

Möjligheterna till samgående mellan organisationer på statliga företag och centralorganisationer eller federationer i den privata sektorn begränsas av SELRA. De förstnämnda kan bara ansluta sig till en nationell organisation om de är konfederationer. Den statliga konfederation som samlar 43 organisationer i statliga företag (State Enterprise Workers Relations Committee, SERC), får gå med i en nationell centralorganisation men det får inte enskilda företagsfackföreningarna göra.

### Inga fackföreningar för statstjänstemän

Statstjänstemän är undantagna från både SELRA och LRA och det finns utförliga regeringsföreskrifter som säger att de inte får organisera sig fackligt. Statstjänstemännens löner bestäms av regeringen. Den fortsatte vägra att registrera och erkänna lärarförbundet National Thai Teachers Union (NTTU) som var drivande bakom en landsomfattande kampanj mot en urholkning av lärarnas status och förmåner inom ramen för regeringens kontroversiella politik för decentralisering och strukturella reformer.

### Begränsad strejkrätt

SELRA förbjuder strejker och lockout på statliga företag. Statstjänstemän saknar strejkrätt och drabbas av disciplinära åtgärder och avsked enligt de lagar och förordningar som reglerar statlig tjänst.

Privatanställda har strejkrätt men regeringen kan begränsa strejker som skulle kunna "påverka landets säkerhet eller få skadliga återverkningar för befolkningen i stort".

Labour Relations Act förbjuder strejker i oumbärlig verksamhet och definitionen av sådan verksamhet är vidare än ILO:s. Under året förekom en stor konflikt om lönehöjningar och förmåner mellan Esso Union, som hade stöd från Petroleum and Chemical Workers' Federation of Thailand (PCFT) och Ess-ledningen i Sri-racha, provinsen Chonburi. Konflikten löstes emellertid genom medling och skiljedom eftersom oljeindustrin enligt lag betraktas som "oumbärlig".

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Bara en mycket liten del av den totala arbetskraften är organiserad – enligt 2002 års siffror endast 3,5 procent. Organisationsgraden är bland de lägsta i Asien. Vidare omfattas bara en liten andel av löntagarna – uppskattningsvis fem procent – av kollektivavtal.

## Kryphål i lagarna utnyttjas

Lagarna innehåller många kryphål, vilket betyder att löntagare som utnyttjar rätten att gå med i facket och förhandla kollektivt ofta trakasseras.

Arbetsgivarna avskedar ofta anställda som försöker organisera sig. Ibland blir de sparkade medan de väntar på att fackföreningen ska registreras (och därför ännu inte omfattas av lagarna som ska skydda dem mot diskriminering). I andra fall avskedas de av skäl som arbetsgivaren hittar på. Straffen för osakliga avskedanden är för låga för att vara avskräckande. Eftersom en anställd måste förhandla om ledighet för sina fackliga aktiviteter är det lätt för arbetsgivarna att slå till mot dem. Fabriksägare kan exempelvis säga till ledningen att inte tillåta fackliga styrelseledamöter att arbeta övertid. Det medför betydande ekonomiska förluster för de berörda och gör att löntagarna inte gärna vill ta på sig ledande poster.

Företagen utnyttjar också kryphål i lagen för att bilda flera små fackföreningar och på så sätt urholka verkliga organisationers rösträtt i val till trepartskommittéer på arbetsmarknaden. De fackliga organisationerna har där en röst var, oavsett storleken.

## Privatiseringar påverkar föreningsfriheten

Thailands regering använder de skilda lagarna för privat och offentlig sektor (den privata lyder under 1975 års LRA, och den offentliga under SELRA från år 2000) för att begränsa föreningsfriheten i samband med de pågående privatiseringarna. När ett statligt företag övergår till privat sektor upphäver Arbetsmarknadsministeriet fackföreningens registrering med hänvisning till de skilda lagarna. Ändå är det just när privata ägare tar över ledningen i företagen som de anställda har störst behov av sin fackförening, för att den ska förhandla och skydda dem.

Detta drabbade exempelvis oljearbetarnas organisation Bangchak Petroleum Public Co. Ltd. Employees' Union (BCPEU) år 2002. Regeringen brydde sig inte om ILO:s rekommendation om att BCPEU omedelbart skulle få tillbaka sin lagliga ställning. En ny organisation med andra medlemmar bildades år 2003. Regeringen fortsatte att strunta i rekommendationerna från ILO:s kommitté för föreningsfrihet om att en mekanism skulle skapas för att fackföreningar på statliga företag (reglerade enligt SELRA) inte skulle förlora sin status genom privatiseringsprocessen.

## Lagstiftning missbrukas för att utestänga fackligt aktiva från fabriken

Artikel 75 i 1998 års LPA missbrukas regelbundet. Enligt den kan arbetsgivaren tillfälligt stoppa verksamheten helt eller delvis, av andra skäl än "force majeure", förutsatt att han betalar de anställda minst hälften av deras normala daglön så länge stoppet varar. Arbetsgivarna har använt denna föreskrift för att utestänga fackligt aktiva i det oändliga, på halv lön, och på så sätt tvingat bort dem från företagen.

## Arbetsdomstolarna ineffektiva

De fackliga organisationerna meddelade också att de trepartssammansatta arbetsdomstolarna tar mycket god tid på sig i behandlingen av tvister och gärna tar arbetsgivarens parti när det gällde sparkade fackliga ledare. Domstolarna försöker oftare förhandla fram kompromisser som i regel missgynnar de anställda, för att minska sin stora arbetsbörda.

En utredning av valet av centrala arbetsdomstolsdomare år 2003 avslöjade att det förekommit systematisk korruption vid val av biträdande domare i syfte att påverka röstningen till arbetsgivarvänliga domares fördel.

Även när en domstol beordrat att olagligen avskedad personal ska återtas, erbjuder arbetsgivarna hellre avsevärda avgångsvederlag.

## Underentreprenörer

Ett sätt att kringgå facklig verksamhet är att anlita underentreprenörer och det har blivit allt populärare bland arbetsgivarna, i synnerhet inom beklädnads- och textilindustri. Detta har blivit allt vanligare inom tillverkning av bildelar, plast, metall och andra traditionellt "tyngre" industrier.

## Migrantarbetare drabbas av enorma begränsningar

Lagligen registrerade invandrare har samma rättigheter som thailändska medborgare. De får emellertid inte byta arbete utan skriftligt tillstånd från den arbetsgivare de lämnar. Om de flyttar ändå, eller sparkas, kan de omedelbart deporteras, såvida de inte inom sju dagar skaffar ett nytt arbete. Det är nästan omöjligt, eftersom arbetsgivarna samarbetar och använder sig av svartlistning. Arbetsgivarna använder sig av dessa föreskrifter för att hindra migrantarbetare från att utnyttja föreningsrätten. De som vågar protestera sparkas och överlämnas till migrationsmyndigheten.

## Industri flyttas från områden med facklig verksamhet

Investeringsmyndighetens stimulansåtgärder för utländska investerare har uppmuntrat företag att etablera sig i gränstrakterna där det finns få eller inga fackliga organisationer och fabriker anlitar ofta lagliga migrantarbetare från Kambodja, Laos eller Burma som inte enligt lag inte får organisera fackföreningar.

## Privata universitet

Efter införandet av lagen om privata universitet år 2003 har fackliga organisationer där inte kunnat förhandla med sina arbetsgivare. En direkt följd av lagen är att Union of Professors and Staff på Rangsit-universitetet inte längre erkänns av universitetsledningen. Den framtogs sitt kontor och sin personal och kastades ut från universitetsområdet.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Regeringen visade föga intresse för arbetsmarknadspolitiken och premiärminister Thaksin Shinawatra och hans parti (Thai Rak Thai Party) vann i februari en jordskredsseger, trots växande motstånd från fackföreningsrörelsen. Det var ytterligare ett svårt år för löntagarna eftersom antifackliga aktiviteter ökade, reformerna av arbetsmarknadslagarna gick i stå och arbetsgivarna exploaterade i allt högre utsträckning de relativt maktlösa invandrarna från grannländerna.

### Våld, trakasserier och avskedanden – en lång litan av kränkningar på Centaco

De 700 kvinnliga arbetarna på kycklingfarmen Centaco i industriområdet Rangsit strax utanför Bangkok hade under året mycket mer än fågelinfluansan att oroa sig för, när de modigt kämpade mot en antifacklig arbetsgivare som bestämt sig för att vägra tillgodose deras krav på 10 bath (0,25 US-dollar) för resekostnader och en lönehöjning i linje med den höjda lagstadgade minimilönen.

Den 10 maj presenterade fackföreningen på Centaco (som funnits länge) sina avtalskrav i enlighet med lagen. Tre förhandlingsförsök misslyckades och då gjorde medlare från Arbetsmarknadsministeriet fyra likaså misslyckade försök att få fram en överenskommelse. Den 16 juni lockoutade ledningen de anställda. Medan fackliga ledare och 400 anställda samlades utanför fabriken dagen därpå, kastade en provokatör från fjärde våningen i fabriken en sten som träffade en anställd i pannan och skickade henne till sjukhus. Ingen greps för dådet.

Stenkastningen var den första av en rad aggressiva åtgärder från ledningens sida. Den 29 juli, till exempel, samlades arbetarna utanför fabriksstängslet och delade ut flygblad. Då skickade ledningen ut personal för att "vattna" nära staketet. Vattnet var i verkligheten en klorinlösning blandad med kemikalier som fabriken använde och som orsakar skador på huden och i ögonen. Personalen såg till att missa växterna och sprutade i stället på fackföreningsmedlemmar som inte flyttade på sig snabbt nog.

Under tiden lämnades den första av fem brottsanklagelser in mot fackliga ledare och/eller arbetare. Där hävdade ledningen att en protest utanför fabriken den 30 maj varit en våldsam "invasion" av fabriksområdet. Polisen utredde klagomålet och avvisade det då det var grundlöst, men inte förrän man tvingat de fackliga ledarna att komma till polisstationen, lämna fingeravtryck och låta sig förhöras. Den 2 juli, under medlingen då ministeriets tjänstemän deltog, fick fackets förhandlare sällskap av medlemmar för diskutera konflikten. Efter förhandlingarna lämnade ledningens representanter in en brottsanklagelse och påstod att den gripits och trakasserats av sex fackliga förhandlare och medlemmar som spelade trumma på mötet utanför. En månad senare lämnade personalchefen in en stämning om förtal mot fackföreningens styrelse och medlemmar för att det avbildat honom i en kista under en protest på fabriken bilparkering den 19 oktober.

Centaco-ledningen hävde lockouten den 17 augusti och arbetarna fick en dag på sig för att återgå i arbete. En andra lockout genomfördes den 20 augusti och arbetarna återgick till strejkvakten tills de plötsligt, den 24 augusti, fick arbeta igen. Ledningen ändrade dock på egen hand anställnings- och arbetsvillkoren, i strid med lagen, och startade en kampanj för systematisk diskriminering av fackliga ledare och aktiva med hjälp av ändrade arbetstider och nya former av löneavdrag för fackliga ledare för att de inte höll sig till de nya tidschemana.

Arbetsmarknadsministern gav trepartskommittén för relationer i arbetslivet order om att införa en obligatorisk lösning som tillkännagavs den 14 november. Ledningens ovilja att förhandla i god tro och kompromissa blev tydligt dagen därpå, när fabriken sparkade 102 anställda – bland dem de flesta fackföreningsledarna och aktiva. Fackföreningen överklagade omedelbart avskedandena och sade att de var olagliga och diskriminerande. Vid årets slut låg ärendet hos LRC. Fackföreningen stämde också arbetsgivaren inför den nationella MR-kommissionen. Arbetsgivaren stämde fackföreningens styrelse för ett påstått brott och hävdade att den blockerat infarten till fabriken den 15 november.

Centaco begärde också domstolstillstånd för att sparka tio medlemmar av den tvåpartssammansatta "personalkommittén" (som bildats enligt lagen om arbetarskydd). Medlemmarna i dessa kommittéer får inte avskedas utan tillstånd från arbetsdomstolen. Ärendet var vid årets slut fortfarande inte avgjort.

Centaco-ledningen fortsatte sin trakasserikampanj under semesterperioden; hindrade fackföreningsmedlemmar från att delta i Nyårsfesten den 24 december och uppmanade ersättningsarbetare att trakassera dem. Flaskor och skräp kastades mot medlemmarna som drog sig tillbaka. Arbetsgivaren stämde sedan 123 fackföreningsmedlemmar och påstod att de skadat fabriken under festen.

### Nagachima Rubber Company sparkar facklig styrelse

Med början i januari 2005 lockoutade det japanska företaget Nagachima Rubber Company i Ayuthaya, norr om Bangkok, de fyra viktigaste ledamöterna i styrelsen för Nagachima Workers' Union, som bildades år 1995. De fyra var Thawatchai Kangrang, ordförande för fackföreningen och för Ayuthaya-regionens fackföreningsgrupp, Prawit Phothilom, viceordförande, Kanrya Srisawat, generalsekreterare och Kwanrune Maneenai, förhandlingssekreterare. Ledningen bortsåg från flera års goda relationer och i nära samarbete med en okänd advokatfirma, som ägnade sig åt att slå sönder fackföreningar, försökte man gräva fram skäl för avskedandena. En stor del av ledningens anmälan handlade om att arbetare tidigare tagit ledigt eller uppfyllt andra företagsföreskrifter som funnits. Ärendet gick till arbetsdomstolen därför att de fyra ingår i en tvåpartskommitté och därför inte kan sägas upp utan särskilt tillstånd. En månad senare sparkades sju andra fackliga styrelseledamöter och aktiva, även då av påhittade skäl.

### Facklig ledare sparkad från hotell Hilton i Hua Hin

När Siam Leisure Properties, som äger Hilton på den välkända turistorten Hua Hin, i början av år 2005 fick veta att det fanns en facklig aktivist där, var dennes dagar på företaget räknade. Ordföranden för fackföreningen på Hilton Hua Hin (ansluten till det nationella förbundet Hotel Workers' Union) sparkades dagen efter det att ledningen fick höra att han organiserade sina arbetskamrater. Motiveringen för

avskedandet hittades på i efterskott. Ledningen tog upp frågor från hans tidigare anställningstid som förklaring. Den nationella MR-kommissionen (NHRC) genomskådade ledningen och utfärdade ett entydigt beslut den 26 oktober med krav på att Saman skulle återinsättas på sin tidigare post och att ledningen skulle sluta trakassera facket. Ledningen hade emellertid inte suttit med armarna i kors under de tio månader som gått utan hade identifierat och trakasserat Samans arbetskamrater tills alla organisationer i fackföreningen avgått och andra fackföreningsanhängare skrämts till tystnad. NHRC:s order är inte lagligen bindande och vid årets slut hade Saman fortfarande inte fått tillbaka jobbet och fackföreningen var döende.

### **Facklig diskriminering och vägran att förhandla på Tesco Lotus**

Arbetarna organiserade år 2004 den första fackföreningen på en stormarknad i Thailand på brittiska Tesco Lotus i Wang Noi-distriktet, provinsen Ayuthuya, men ledningen ställde hela tiden hinder i vägen för Tesco Lotus Workers' Union. Ända sedan fackföreningen bildades hade ledningen vägrat förhandla med den om kollektivavtal. På varuhuset i Wang Noi tillämpade diskriminerande metoder, som en annan, högre "flitpeng" för oorganiserade anställda, för att få personalen att hålla sig utanför fackföreningen. Information från arbetsledare och krav på (och mottagande av) uppgifter om fackföreningsmedlemmar från Arbetsmarknadsministeriets kontor hade givit ledningen möjlighet att särbehandla dem på ett sofistikerat sätt. Företaget driver 55 stormarknader i Thailand och ministeriets klassificering av Lotus Company som en helhet i stället för som 55 arbetsplatser när det gällde att avgöra om fackföreningen hade organiserade lagstadgade 20 procent av arbetskraften för att få förhandla om kollektivavtal, hade effektivt hindrat den från att presentera förhandlingskrav. Samma förhållanden gäller den andra vägen som anställda kan använda enligt LRA (underskrift av 15 procent av de anställda på ett företag). Trots hindren nådde fackföreningen en stor seger i juni 2005 när klagomålen och kampanjerna tvingade ministeriet att agera. Tesco Lotus beordrades tillämpa övertid enligt lagarna och betala ut inestående lön på runt 875 000 US-dollar till sina anställda.

### **Trakasserier och hårda angrepp på facken längs ostkusten**

Den snabba industrialiseringen av de östra kustområdena i provinserna Rayong och Chouburi, som ibland kallas "Österns Detroit" på grund av de många bil- och bildelsföretag som finns där, medförde en kraftig ökning av trakasserier mot facken. Arbetsmarknadsministeriet verkade maktlöst eller ovilligt att stoppa den utvecklingen. Den antifackliga modell som arbetsgivarföreningar i området tillämpade med hjälp av två ökända antifackliga konsultgrupper omfattade diskriminerande, systematisk kontroll och trakasserier av fackliga ledare, avskedanden och stämningar mot styrelsemedlemmar och användning av kontraktstarbetare, bl.a. burmesiska migrantarbetare, för att undergräva fackets förhandlingsförmåga. Antifacklig verksamhet bedrivs ostraffat i regionen där politiken framför allt syftar till att uppmuntra ökade utländska investeringar till vilket pris som helst.

### **Hirisemesu vägrar förhandla och sparkar den fackliga styrelsen**

Hirisemesu är en fabrik som producerar hårdplast för elektronikindustrin och den ingår i de notoriskt antifackliga Sahapatanapibul Public Co., landets dominerande konglomerat för produktion av konsumtionsvaror. När arbetarna bildade en fackförening och lade fram sina förhandlingskrav lockoutade ledningen alla de 300 medlemmarna. Kontraktanställda och invandrare från Burma togs dit och är fortfarande kvar på företaget. Sedan arbetarna protesterat i Bangkok och träffat arbetsmarknadsministern medlade ministeriet aktivt. Då upphörde lockouten och en överenskommelse slöts. Företagsledningen vägrade emellertid låta alla de 20 styrelseledamöterna återvända till fabriken. Fackföreningen anmälde detta till domstol och lyckades så småningom få dem återinsatta i arbete. Styrelseledamöterna utsätts fortfarande för regelrätta strafföflyttningar och andra trakasserier i fabriken som har den enda fackföreningen i hela Sahapatanapibuls företagsimperium.

### **J. Transport hotar facklig organisatör och trakasserar aktiva**

När ägarna till J. Transport i Muang-distriktet, provinsen Rayong, upptäckte vem det var som ledde försöken att bilda en fackförening tog man in lokala ligister för att hota honom med fysiskt våld och till och med med döden. Han sparkades sedan och fackföreningen anmälde det till den trepartssammansatta LRC som beslutade om återanställning. Arbetsgivaren överklagade till arbetsdomstolen och intensifierade sina systematiska antifackliga trakasserier. Värst drabbade var fackliga ledare och aktiva som tilldelades de sämsta arbetstiderna och den mest slitna och farligaste utrustningen och ständigt tvingades hålla sig till alla föreskrifter i regelboken av arbetsledarna. Till slut upphörde ledaren med sina försök för att få tillbaka till arbetet när han insåg vilken behandling som väntade om han skulle lyckas. Vid årets slut planerade företaget ändra namn (och skenbart ägare); en åtgärd som kan användas för att tvinga alla anställda att söka sina jobb på nytt och tillåta företaget att sälla bort fackföreningsmedlemmar.

### **Canadoil slår sönder facket med hotelser och pengar**

Canadoil Asia i Rayong är en av de största anläggningarna i Canadoil-gruppen och storproducent av oljeledning. Det är också en fabrik som drivs av en tidigare general i den thailändska armén med militärt anknutna vakter och militäriska ceremonier. Fackföreningar var definitivt inte välkomna på Canadoil, vilket de anställda fick lära sig när de bildade en den 23 augusti. Ledningen vägrade förhandla med den och arbetsledarna identifierade och förhörde fackföreningens medlemmar. Månatliga lönehöjningar med så mycket som tre daglöner erbjöds dem som strök sina namn på kollektivavtalslistan och lämnade facket, och ledarna erbjöds upp till en extra veckolön i månaden för samma sak. De återstående 18 arbetarna som inte gick med på att sluta blev uppsagda. LRC fann att uppsägningen motiverades av deras fackliga verksamhet och gav order om att de skulle återanställas. Beslutet överklagades till arbetsdomstolen men vid årets slut hade fackföreningen slagits sönder.



### **Bangkok Eastern Coil Centre sparkar fackföreningsstyrelse**

BECC, en fabrik som ägs av Nippon Steel Trading Company och tillverkar metalldelar till bilindustrin för de större bilföretagen. I januari bildade de anställda en fackförening och när ledningen fick veta det sparkade den hela styrelsen på 14 personer den 6 februari. Fackföreningen vände sig till LRC som beslutade att avskedandena utgjorde fackliga trakasserier och gav order om återanställning av de 14. Företaget tog tillbaks dem, men fortsatte att hålla dem under mycket strikt kontroll, trakasserade dem och höll möten som alla anställda tvingades delta i för att vända personalen mot fackföreningen.

### **Mikasa samarbetar inte med arbetarna**

Mikasa Sports, som tillverkar idrottsutrustning, bedrev en systematisk antifacklig kampanj på sin fabrik i industriområdet på ostkusten. Arbetsledare kontrollerade och straffade fackliga ledare och alla aktiviteter och styrelseledamöterna omplacerades regelbundet.

### **Diskriminering och avskedanden av anställda på Goodyears lager**

Ledningen diskriminerade 26 anställda på Goodyears däcklager (i ett varuhus i samma område som företags huvudfabrik) genom att behålla dem som kontraktanställda, i några fall så länge som tio år, trots att lagerarbetarna länge tillhört Goodyear Rubber Workers' Union. Förbundets försök att driva fram förändringar förhandlingsvägen misslyckades eftersom ledningen vägrade ge dem samma löner och förmåner som andra anställda som omfattades av kollektivavtalet. När 18 av lagerarbetarna anmälde ärendet till arbetsdomstolen i mitten av november, och ville att företaget skulle tvingas erkänna dem som anställda enligt kollektivavtalet mellan förbundet och Goodyear, slog företaget tillbaka. Den 16 november meddelades att alla anställda på lagret skulle sägas upp när deras kontrakt löpte ut i december. Avskedandena verkställdes också och arbetarna vände sig till LRC och hävdade att de diskriminerats på grund av facklig verksamhet. Ärendet var fortfarande inte avgjort vid årets slut.

### **Intermax Apparel – avskedanden och straffåtgärder för att fackföreningen ska förbli svag**

I juli lade de anställda på thailändska Intermax Apparel fram sina undertecknade krav för kollektiva förhandlingar och organiserade en fackförening för att hävda sina rättigheter. Ledningen gick genast till motangrepp. De fyra främsta ledarna i fackföreningen sparkades och de återstående 20 styrelseledamöterna och aktivisterna förflyttades som straff till en annan fabrik inom gruppen, långt borta från majoriteten av de anställda. När medlemmarna förlorat sina ledare var det enkelt för ledningen att skrämma dem. Tillräckligt många drog tillbaka sina namn från kollektivavtalskraven för att dessa skulle bli ogiltiga. De tjugo återstående ledarna trakasserades av arbetsledare som försökte få dem att avgå. Vid slutet av året hade förhoppningarna om att få de fyra ledarna återinsatta ännu inte infriats.

### **Arbetare fångas som fisk – och deporteras med myndigheternas hjälp**

Den 2 september grep polisen 232 lagligen registrerade arbetare från Burma som jobbade på Daechapanichs fisknätsfabrik i provinsen Khon Kaen i nordöstra Thailand. Polisen hade tillkallats av fabriksägaren. Sedan arbetarna hållits häktade behandlades de som illegala invandrare och kördes tiotals mil till gränsen. De deporterades raskt till Burma den 4 september.

Detta skedde trots att Thailands politik för legala migrantarbetare tillåter dem att söka andra arbeten. Även om fabriksägaren hade meddelat polisen att arbetarna sparkats, hade de rätt att söka annan sysselsättning under en begränsad tid.

Händelsen var utan tvivel vedergällning för arbetarnas försök att organisera sig för att bli bättre behandlade av fabriken. Med stöd från frivilligorganisationer hade arbetarna den 1 september genom sin anmälan till Arbetsmarknadsministeriets provinskontor lyckats få sina löner höjda till minimilönen, ledighet under allmänna helgdagar och lagstadgad semester. Som lagligen registrerade arbetare skulle de ha fått alla dessa rättigheter. Avtalet om frågorna medlades fram av provinskontorets tjänstemän. Arbetarnas begäran om att få bilda en tvåpartssammansatt kommitté enligt arbetsmarknadslagen avlogs av direktören.

Den 5 september gick representanter för gruppen lagligen över gränsen för att lämna in ett klagomål hos ministeriets kontor i Mae Sot. De greps emellertid innan de kom fram och kidnappades av en grupp okända beväpnade män som höll dem kvar på ett lokalt samhällscentrum och misshandlade en av ledarna kraftigt, inför ögonen på arbetarna. Dessa fördes sedan till polisstationen i Mae Sot för att skickas tillbaka till Burma igen. Information om registreringsskyltarna på männens bil överlämnades till den lokala polisen som gjorde ett lamt försök att hitta dem, utan att lyckas, trots lokala uppgifter om att bilen i fråga hade koppling till polisen.

Den nationella MR-kommissionen höll en utfrågning om ärendet och guvernörerna för provinserna Tak (Mae Sot) och Khon Kaen deltog. Khon Kaen-tjänstemän rättfärdigade deportationen med "nationella säkerhetsskäl".

### **Avskedanden, svartlistning och hot mot migrantarbetare i Mae Sot**

Det fanns bokstavligen talat tiotals ärenden där migrantarbetare hotats för att de inte skulle hävda sina kollektiva rättigheter. Svarta listor tillämpades under året och arbetare greps och kränktes ostraffat av lokala myndigheter som hjälpte fabriksägarna.

Migrantarbetare på klädfabriken B.B. Top protesterade mot obligatorisk övertid och löner som var mindre än hälften av den lagstadgade minimilönen. Ledningen identifierade och sparkade gruppens sex ledare och uppmanade andra fabriker i Mae Sot att svartlista dem, vilket ledde till att arbetarna lämnade in en stämning för att få ut obetald lön och kompensation. Ärendet låg hos domstol under hela år 2005.

Den 18 april, när arbetare protesterade mot låga löner och urusla arbetsvillkor, sade den taiwanesiska klädfabriken Uni-Ocean till dem att de hade en timme på sig att lämna fabriken innan polisen kom för att gripa dem. Många arbetare flydde från området utan att hämta sina tillhörigheter från fabriken sovsal. Flera hävdade sedan sina rättigheter och lämnade in en anmälan till Arbetsmarknadsministeriets provinskontor mot att Uni-Ocean betalade mindre än lagstadgad minimilön. Det ledde till ett viktigt ekonomiskt beslut som gick företaget

emot och det överklagade då till arbetsdomstolen.

Arbetare på Mae Sot Garments sparkades i september för att ha deltagit i ett seminarium arrangerat av Mae Sots juristbyrå med stöd från frivilligorganisationer som arbetade med MR, Forum Asia och Law Society of Thailand.

### Officiella trakasserier av försvarare av löntagarnas rättigheter i Mae Sot

En burmesisk arbetarorganisation i Mae Sot i provinsen Tak (på gränsen till Burma) trakasserades upprepade gånger av lokal thailändsk polis, enligt medlemmar av gruppen Yaung Chi Oo Workers' Association (YCOWA). Året började med att YCOWA försökte återhämta sig från en razzia i december 2004 mot deras kontor, genomförd av polis och immigrationsmyndigheter. Under razzian konfiskerades handlingar om arbetslivskonflikter och flera datorer. Samtidigt greps en ideellt arbetande burmesisk tolk, A Salam. Trots att han hade ett ID-kort som "burmesisk flykting" utfärdat den thailändska regeringen, vilket ger honom laglig rätt att bo i Thailand, anklagades han för brott mot utlänningslagen från år 1978. Tjänstemän hävdade att tolkning och kontorsarbete är sysselsättningar som invandrare inte får ägna sig åt. Före razzian hade A Salam ofta förföljts av okända personer och han överfölls den 5 november 2004. Två dagar senare hotades han på telefon av någon som sade att han skulle kidnappas och dödas om han inte slutade hjälpa burmesiska arbetare. Ärendet pågick under året.

Representanter påstod att två thailändska polismän stoppade deras bil vid gruppens kontor den 5 september och överföll en man som stod utanför och talade i mobiltelefon. Den okände mannen, som var vän till en av YCOWA:s anställda, sökte skydd i gruppens kontor, men polisen sparkade in dörren och släpade ut honom på gatan igen. Där fortsatte de misshandeln innan de till sist körde därifrån. Detta var inte första gången som gruppen drabbats av trakasserier. Vid tre andra tillfällen under året har medlemmar av Yaung Chi Oo angripits av beväpnade ligister. Thailändska arbetsgivare är ilskna på gruppen på grund av att den ingriper i deras användning av kränkande metoder mot anställda. Representanter hävdar att ägarna förlorat pengar på grund av att gruppen ingripit på migrantarbetares sida och därför börjat betala våldsmän för att skrämja och överfalla gruppmedlemmar.

### Fackliga ledare på MSP återanställda tack vare internationella påtryckningar

Tre fackliga förtroendemän på MSP Sportswear sparkades i oktober 2004 för att de bildat en fackförening. Företaget producerar varor för Nike och andra märkesföretag i Nakorn Ratchasima. De fackliga ledarna fick tillbaka sina jobb under år 2005 i enlighet med LRC:s beslut som internationella kampanjer och märken fått MSP:s ledning att acceptera.

### Tanong Pho-arn –14:e året

Den 19 juni 2005 var det 14 års sedan Tanong Pho-arn försvann. Han var ordförande för Labour Congress of Thailand och viceordförande för FFI-APRO. Han försvann tre dagar efter det att han organiserat ett möte i protest mot begränsningarna av de fackliga rättigheterna som följde på undantagstillståndet efter statskuppen i februari 1991. Han hade fått många dödshot och regeringen hade beordrat honom att inte delta i ILO:s årskonferens. Vid försvinnandet gjorde han sig beredd att bryta mot den ordern. Det har fortfarande inte kommit fram några fakta bakom hans försvinnande, men regeringen har samtyckt till att ta med hans fall bland de demokratiförsvarare som sköts eller försvann efter protesterna i maj 1992, för att familjemedlemmarna ska få ekonomisk kompensation.

## VIETNAM

FOLKMÄNGD: 83,6 milj.

HUVUDSTAD: Hanoi

ILO-KONVENTIONER SOM RATIFIERATS: 100 – 111 – 138 - 182

Ingen lagstiftning ändrades för att införa föreningsfrihet. Den enda centralorganisationen, Vietnam General Confederation of Labour (VGCL) står fortfarande under kommunistpartiets totala kontroll och gör föga för att skydda medlemmarnas intressen. Utkast till lagstiftning kan begränsa strejkrätten ytterligare, även om strejker hittills tolererats trots att de tekniskt sett är olagliga.

## ■ FACKLIGA RÄTTIGHETER ENLIGT LAG

### Föreningsfrihet – politisk kontroll av fackliga organisationer

Löntagarna har inte frihet att ansluta sig till fackföreningar de själva väljer. Alla fackföreningar måste godkännas av, och anslutas till VGCL och fungera inom ramen för den.

Enligt lagen om fackliga organisationer måste sådana bildas inom sex månader på nya företag som har minst tio anställda. Arbetsgivaren hålls ansvarig för att "underlätta ett tidigt bildande" av fackföreningen. När en sådan bildats, kräver lagen vidare att arbetsgivaren skall erkänna den och "ha ett nära samarbete med fackföreningen ... och skapa gynnsamma villkor för dess verksamhet".

### Inga fackföreningar får ansluta sig till internationella fackliga organ eller delta i deras verksamhet.

Diskriminering av fackliga organisationer är förbjuden enligt arbetsmarknadslagen. En arbetsgivare måste få tillstånd från fackföreningen eller VGCL-organ på högre nivå innan någon av fackföreningens styrelseledamöter kan sägas upp.

### Begränsningar av strejkrätten

Strejkrätt finns, och anställda har lagstadgat skydd mot vedergällning om de deltar i en strejk. Det finns emellertid krångliga procedurer som måste följas innan strejk kan genomföras. Såväl företagsledning som anställda måste vända sig till företagets egen medlingskommitté eller, om det inte finns någon, till distriktsmedlaren. Om medlingen misslyckas ska båda parter vända sig till provinsens skiljedomstol i arbetslivsfrågor (LAC). Fackliga organisationer har rätt att överklaga provinsiella skiljedomstolars beslut till provinsens folkdomstol, eller gå i strejk. Majoriteten av medlemmarna i fackföreningen måste rösta för, eller underteckna en petition om en strejk. Att genomföra lagliga strejker innebär långdragna processer och i många delar av landet finns det ännu inga LAC. Följden är att praktiskt taget alla strejker är olagliga.

Strejker är olagliga om de inte motiveras av en kollektivavtalskonflikt, om de rör frågor som faller utanför arbetslivsrelationen och om de omfattar mer än företaget där strejken sker.

Strejker är förbjudna i offentlig verksamhet, statliga företag och företag som regeringen anser är viktiga för landets ekonomi och försvar. Definitionen är vid och omfattar 54 olika sektorer, som järnvägen, sjö- och luftfart, banker, post och telekommunikationer, el-, olje- och gasproduktion. Premiärministern har rätt att ställa in en strejk som anses skada landets ekonomi eller allmänhetens säkerhet.

År 2005 övervägde regeringen strejkförordning som hotar att begränsa strejkrätten ytterligare. Den ska enligt uppgift kräva 15 dagars varsel före en strejk. Det skulle göra det möjligt att kräva ersättning för skador som arbetsgivaren lidit om de strejkande inte följt lagstadgade procedurer

### Kollektiva förhandlingar

Fackliga organisationer som tillhör VGCL har rätt att sluta kollektivavtal för alla anställda.

### Frizoner

Vietnams 23 frizonerna omfattas av samma lagar som landet i övrigt.

## ■ FACKLIGA RÄTTIGHETER I PRAKTIKEN

### Arbetare anser att officiella fackföreningar är betydelselösa

VGCL har tar god tid på sig för anpassningen till marknadsekonomin och det förändrade klimat den medfört. Man beskriver sig själv som en länk mellan arbetsgivare och anställda, snarare än som försvarare av löntagarnas rättigheter. VGCL:s trovärdighet bland löntagarna i såväl norra som södra delarna av landet är låg och många anser att ledningen inte kan företräda deras intressen på ett bra sätt. En studie som Arbetsmarknadsministeriet genomförde år 2003 visade att 33 procent av löntagarna ansåg att VGCL "inte spelar någon som helst roll på arbetsplatsen". 36 procent ansåg att organisationen bara spred information.

VGCL hävdar att man representerar 95 procent av alla offentliganställda och 90 procent av de anställda på statliga företag. Uppskattningarna varierar men siffrorna är mycket längre för den privata sektorn, trots att lagen kräver fackföreningar på alla arbetsplatser. På landsbygden, där de flesta vietnameser bor, finns det praktiskt taget inga fackföreningar.

### Hand i hand med kommunistpartiet

Såväl premiärministern som kommunistpartiets ordförande och generalsekreterare var närvarande vid VGCL:s 9:e kongress i oktober 2003, vilket speglar den vietnamesiska fackföreningsrörelsens natur. Fackliga organisationer uppmanades fortsätta sprida regeringspolitiken till löntagarna och uppmana dem till kreativitet och hög produktion.

### Strejker tolererade

Trots begränsningen av strejker sker många strejker utan att alla procedurer som krävs har följts och de tolereras av myndigheterna. Regeringens uppgifter anger 751 strejker (nästan alla olagliga) under tiden januari 1995 till november 2004. Bara under år 2005 förekom 147 strejker.

En våg av omkring 30 vilda strejker inträffade mellan den 22 december 2005 och första veckan i januari 2006. Praktiskt taget alla ob-

servatörer hävdar att de inträffade utan att VGCL eller dess lokala organisationer rådfrågats och fortsatte utan VGCL:s ledning. Förhållandena berodde i stor utsträckning på att VGCL:s fackföreningar inte förhandlat effektivt om högre löner vilket ledde till att många industriarbetare fick minimilönen som inte höjts på sex år. VGCL-ledare förklarade offentligt att strejkerna var olagliga, men bidrog till medling och tillfogade att arbetarnas krav var "rimliga". Våld förekom bara under tre strejker och polisen ingrep när fabriker eller andra inrättningar skadades. Strejkerna fick effekt eftersom regeringen godkände en höjning av minimilönen med nästan 40 procent.

### Brist på kollektivavtal i privat sektor

En studie som regeringen nyligen genomfört av företag med kollektivavtal i de fyra mest industrialiserade städerna/provinserna (Ho Chi Minh-staden, Hanoi, Binh Duong och Dong Nai) visade att bara sex procent av de 41 220 företagen där hade kollektivavtal med en fackförening.

Massiv invandring av ungdomar från landsbygden till städerna – enligt Världsbankens beräkningar upptill en miljon människor per år – driver på en arbetsmarknad som är ytterst gynnsam för arbetsgivarna.

### Frizonerna

Arbetsgivare i frizonerna brukar strunta i löntagarnas rättigheter. Bara ca tio procent av de anställda är anställda på långtidskontrakt. De övriga har tidsbestämda kontrakt på mellan ett till tre år, eller säsongskontrakt på ett år trots att lagen inte tillåter sådana för "normala" arbeten. Båda kontraktstyperna hjälper arbetsgivarna att kringgå lagstadgade krav på fackföreningar på företag med över tio anställda. Trots att löner, arbets- och levnadsvillkor är dåliga, är arbetarna ofta alldeles för rädda om sina jobb för att protestera. Frizonernas styrelser har arbetslivskontor men i praktiken behandlar dessa inte konflikter och knappast något görs för att garantera arbetarna lagstadgat skydd om en konflikt skulle bryta ut.

## ÖSTTIMOR

FOLKMÄNGD: 925 000 milj.

HUVUDSTAD: Dili

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: Inga

Östtimors författning och lagar stödjer fackliga rättigheter men nya lagar om möten och invandring har urholkat en del av dessa rättigheter och strejkrätten är begränsad. Upprätthållandet av lagarna förblev ett problem som förvärrades av den utbredda fattigdomen och analfabetismen och en enorm informell sektor som sysselsätter över 80 procent av landets arbetskraft. Utländska företag i Östtimor utnyttjade detta trots centralorganisationen Timor Lorosa'e Trade Union Confederations försök att försvara löntagarna.

## LAGSTIFTNINGEN

### Författningen garanterar föreningsfrihet och strejkrätt och förbjuder lockout

Artikel 43 i författningen säger: "Alla garanteras föreningsfrihet under förutsättning att föreningen inte syftar till att främja våld och följer lagstiftningen. Artikel 51 säger tydligt att: "alla arbetare har rätt att strejka..." men också att formerna för utövande av den rätten ska regleras i lag. Samma artikel innehåller också en tvetydig förklaring om att lockout är "förbjudet". Artikel 51, slutligen, anger att skyldigheten att upprätthålla oumbärliga tjänster under en strejk ska avgöras i enlighet med lagen, med hänsyn till "säkerhet och underhåll av utrustning och lokaler" och garantier för "ett minimum av tjänster som tillgodoser viktiga sociala behov".

### Författningen garanterar rätten att bilda fackföreningar

Rätten att bilda fackföreningar garanteras i artikel 52 i författningen, som utan omsvep anger att "Alla arbetare har rätt att bilda eller gå med i fackföreningar ... till försvar för sina rättigheter och intressen". I samma artikel sägs även att "fackföreningar ska vara fristående från staten och arbetsgivarna".

### Arbetsmarknadslagstiftning ger föreningsfrihet

Den nuvarande arbetsmarknadslagen, som promulgerades av FN:s övergångsförvaltning av Östtimor (UNTAET) i maj 2002, garanterar föreningsfrihet och rätt att förhandla kollektivt. Endast polis och officerare i armén är undantagna.

Det krävs tio arbetare för att bilda en fackförening och alla fackföreningar måste registreras hos en särskild registrator för fackföreningar och arbetsgivarorganisationer (ORTEU) under Ministeriet för arbete och samhällets återuppbyggnad. Registratören har rätt att neka registrering och kan dra in den om fackföreningens stadgar och reglemente inte uppfyller kraven (särskilda föreskrifter i fråga om medlemskap, val av ledare och fackföreningens grundläggande verksamhet). Beslut om indragen registrering kan överklagas till den nationella arbetsmarknadsstyrelsen som är ett trepartsorgan.

Lagen föreskriver att om en arbetsgivare vägrar erkänna fackföreningen får endera parten ansöka om hjälp från regeringens myndighet för förlikning och medling. Om konflikten förblir olöst, kan endera parten lämna in en ansökan till styrelsen för arbetslivsrelationer/skil-

jedom och begära ett definitivt beslut, men båda parter kan överklaga det i domstol.

Fackliga organisationer har frihet att gå samman om över 50 procent var varje organisations medlemskår samtycker till det och om sammanslagningen registreras hos registratören.

Lagen olagligförklarar uttryckligen uppsägningar som vedergällning för tidigare eller nuvarande fackliga aktiviteter, även om det skyddet delvis urholkas av en annan föreskrift som uttryckligen godkänner principen om ekonomisk ersättning i stället för återanställning när "arbetsgivaren vägrar återta arbetaren".

### Arbetsmarknadslagen ger rätt till kollektiva förhandlingar

Lagen ger rätt att förhandla om kollektivavtal, men om en överenskommelse inte kan nås i förhandlingar, och om medlings- och förlikningsmyndigheten inte kan lösa tvisten, kan endera parten vända sig till den nationella arbetsmarknadsstyrelsen och begära bindande skiljedom.

### Restriktioner för strejkrätten

Innan en strejk utlyses måste en fackförening först skriftligen underrätta arbetsgivaren och regeringens medlings- och förlikningsmyndighet minst tio dagar i förväg. Ministern har rätt att förbjuda eller begränsa strejken om den rör ett företag eller en sektor som klassats som oumbärlig. Lagen nämner uttryckligen allmänna transporter, ambulanser och sjukhus, elverk och polisen i den kategorin, men lägger till att andra sektorer kan klassas på samma sätt om avbrott där orsakar "massiv oro" eller "fara för allmänheten". Lagen öppnar också en väg för arbetsgivarinriktade i sådana beslut genom att tillåta alla "parter" att ansöka om begränsningar av strejken hos den nationella arbetsmarknadsstyrelsen. Om styrelsen samtycker förs ärendet till skiljedom.

### Ny lag med begränsningar av mötesrätten och strejker

Under året antog parlamentet en ny lag om frihet, möten och demonstrationer och den trädde i kraft när presidenten undertecknade den. Lagen inför en rad viktiga begränsningar av rätten att hålla offentliga möten och demonstrera. Som exempel krävs att polisen informeras om en strejk eller demonstration minst fyra dagar i förväg. Paragraf fem i lagen är formulerad på ett sätt som skulle kunna hindra fackliga eller civila organisationers mobiliseringar genom att förbjuda "demonstrationer som innebär förakt för statschefens goda rykte och bristande respekt för honom och andra makthavare i statens institutioner" och "demonstrationer som syftar till att ifrågasätta den konstitutionella ordningen". Dessa bestämmelser tycks strida mot författningen som i artikel 42 säger att "Alla garanteras rätt till fredliga och obehäpnade möten utan några förhandstillstånd".

Protester tillåts inte inom 100 meter från regeringskontor, regeringsledamöters officiella bostäder, diplomatiska beskickningar, politiska partiets kontor, fängelser och militära anläggningar. Samma avståndsregel för strejker eller demonstrationer gäller kring viktig infrastruktur för företag och transporter inklusive hamnar, flygplatser, telekommunikationsanläggningar, kraftstationer, vatten- och bränsledepåer.

Lagen skickades för promulgering den 18 juli men (i ännu en kränkning av författningen) promulgerades inte officiellt förrän i januari 2006. Det kom emellertid rapporter om polisinsatser mot demonstrerande minibussförare och senare mot ett politiskt parti, vilket tyder på att polisen tillämpade lagen redan under år 2005.

### Utlänningars föreningsfrihet begränsad

Lagen om invandring och asyl antogs efter många konflikter av parlamentet i oktober 2003, trots att den innehöll bestämmelser som Östtimors appellationsdomstol tidigare visat stred mot författningen. Artikel 11 i den nya lagen anger att utlänningar inte får delta i en facklig organisations "administration eller sociala organ..." vilket betyder att de varken får vara medlemmar eller inneha förtroendeposter. Samma artikel förbjuder också utlänningar att "organisera eller delta i demonstrationer, processioner eller möten, även av politisk art". De som bryter mot lagen kan gripas och deporteras och förbjuds återvända till Östtimor i framtiden.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

En nordkoreansk funktionär beskrev vid ett tillfälle landets arbetskraft för utländska affärsmän på följande sätt: "Det förekommer inga upplopp, inga strejker och inga meningsskiljaktigheter" med ledningen.

### Hög arbetslöshet, begränsad formell sektor fungerar som hinder

Under sitt besök i landet fick FFI-APRO veta att 25-40 procent av arbetskraften är antingen arbetslös eller undersysselsatt och landet har fruktansvärt höga levnadskostnader som är fullständigt oproportionerliga till befolkningens inkomster. UNDP fann att 40 procent av befolkningen lever i absolut fattigdom och meddelade att regeringens folkräkning år 2004 fann att 88 procent av landets arbetande befolkning på 293 348 personer antingen arbetar för egen räkning eller lever på minijordbruk. Med hänsyn till arbetarnas svårigheter att hitta arbeten i den formella sektorn är det lätt att förstå att få vill riskera en återgång till fattigdomen genom att ifrågasätta arbetsgivarnas företrädare framför fackliga rättigheter eller löner och arbetsvillkor.

Centralorganisationen, Timor Larosa'e Trade Union Confederation (TLTUC/KSTL) har mycket svårt att se till att fackliga rättigheter respekteras i praktiken. I TLTUC:s egen redovisning för ILO:s byrå för löntagaraktiviteter sade man att "Organisationernas största problem är bristande förståelse av fackföreningar bland arbetarna i Östtimor". Kunskaperna om arbetsmarknadslagstiftningen är också mycket begränsade. TLTUC har ändå rapporterat att man från år 2002, då organisationen bildades, till år 2004 har hjälpt till i 890 konflikter mellan

arbetare (såväl medlemmar som andra) och arbetsgivare.

### Begränsad tillämpning

I praktiken var tillämpningen av arbetsmarknadslagarna mycket begränsad, i synnerhet utanför huvudstaden Dili. Rapporter från fackliga aktiva i landet angav att inspektörer från Ministeriet för arbetskraft och återuppbyggnad av samhället inte alltid var helt neutrala i tillämpningen av lagen och tenderade att gynna arbetsgivarna. Det finns inga frizoner.

### Styrelsen för relationerna i arbetslivet upprättad, men inte aktiv

Styrelsen för relationerna i arbetslivet skapades i januari 2004 enligt artikel 27 i arbetsmarknadslagen. Dess uppgift är att "behandla alla tvister i arbetslivet ... som rör anställning eller utebliven anställning, anställningsvillkor eller arbetsvillkor...". Den var i stort sett inaktiv och oförmögen att fullgöra sina lagstadgade uppgifter för konfliktlösning enligt lagen. Följden var att TLTUC och dess medlemsorganisation spelade en framträdande roll som arbetarrepresentanter när konflikter skulle lösas.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Fortsatta framsteg gjordes i arbetet på att utkräva ansvar för brott mot befolkningen i Timor, när kommissionen för sanning och försoning i Östtimor slutförde granskningen av åren under indonesisk ockupation och skickade sin rapport till parlamentet. Under en betydande ekonomisk uppgång efter långdragna och ibland kärva förhandlingar, nådde regeringen en överenskommelse med Australien i november 2005 om en modell för fördelning av förväntade inkomster från olje- och gasfälten i Timorsjön. För närvarande är bara 50 arbetare inom oljeindustrin timorianer men lokala fackliga organisationer som får stöd från den internationella fackföreningsrörelsen arbetar för att öka den andelen.

### Ingen förhandling i god tro – strejk på Central Maritime Hotel

Det thailändska, flytande hotellet Central Maritime Hotel i Dilis hamn vägrade förhandla med TLTUC om tvister om obetald övertid som de anställda tvingats till sedan hotellet öppnade år 2001. Förhandlingar i februari och mars 2005 strandade sedan ledningen gjort små tilläggsbetalningar och sedan sagt att de skulle sänka lönerna för anställda som envisades med att bara arbeta det lagstadgade antalet timmar. Fackföreningen utlyste en laglig strejk som började den 12 mars och slutade med att arbetarna gick med på att återgå i arbete med sänkt arbetstid. Hotelledningen vägrar enligt rapporter fortfarande att underteckna ett heltäckande kollektivavtal för företaget. TLTUC rapporterar att konflikten till slut löstes och att de anställda fick sina lagstadgade rättigheter och förmåner efter lång två- och trepartsmedling. Sedan konflikten löstes och på grund av den kraftiga minskningen av FN-personal i Timor som var hotellets främsta kunder, har hotellet stängts.

### Problem med arbetsgivare som bryter mot lagen

Australiska fackföreningsmedlemmar som har ett nära samarbete med organisationerna i Timor klagade över att australiska företag som verkar i Östtimor hela tiden kränkte fackliga rättigheter och arbetsmarknadslagarna. Timor Aviation Services, till exempel, vägrade i sex månader under år 2003 att förhandla i god tro med det nybildade sjöfarts- och transportförbundet och i september samma år sparkades två viktiga fackföreningsledare som ledde förhandlingarna för facket. Arbetsmarknadsministeriets order till företaget om att återanställa de två ignorerades flera gånger. Arbetarna gick då ut i den första strejken i Östtimors historia, i protest mot att företaget inte ville förhandla och avskedandet av de två ledarna. Ärendet fick en internationell aspekt när FN:s polis grep och höll kvar australiska fackföreningsmedlemmar som arbetade för ITF och var rådgivare till organisationen i Timor i 72 timmar. Händelsen utlöste kraftiga fördömanden till ILO och FN:s generalsekreterare från Australian Council of Trade Unions och den australiska fackföreningsrörelsen. Till slut nåddes en överenskommelse den 21 oktober, men de två fackliga ledarna förblev utestängda från arbetet i avvaktan på att deras krav på återanställning skulle lösas i skiljedom.

### Chubb Security sparkar strejkande

Totalt 27 arbetare som avskedats från Chubb Protective Services, en avdelning av United Technologies Corporations (ett av USA:s största företag) var fortfarande arbetslösa under år 2005 sedan de sparkats för en strejk i en lönekonflikt. Chubb sänkte på egen hand lönen för säkerhetsvakter och kontorsstädare som arbetade på Världsbankens kontor i Dili med över 30 procent. När förhandlingar mellan ledningen och TLTUC strandade, lämnade organisationen in föreskrivet meddelande om strejk den 18 november 2003. De 32 drabbade arbetarna började strejken den 3 december. Dagen därpå, och i uppenbar vedergällning, sparkade Chubb alla och kränkte därmed föreskrifterna i arbetsmarknadslagen om hur såväl strejker som uppsägningar skall hanteras. De som gick med på att underteckna kontrakt till den lägre lönen och lovade att inte delta i fackliga aktiviteter skulle få tillbaka sina jobb, men bara fem personer gjorde det.

Trots att Chubb hävdade att man agerat enligt lagen, är det uppenbart att ledningens beslut att plötsligt sparka dessa 32 anställda stred mot grundläggande fackliga rättigheter och aktuella föreskrifter i landets författning och arbetsmarknadslagstiftning. Fackliga ledare rapporterade att Arbetsmarknadsministeriet tyvärr gjorde föga för att hjälpa till att lösa tvisten.

TLTUC överklagade avskedandena till domstol och väntade sig att ärendet skulle behandlas i mitten av juni 2004, men så blev det inte på grund av domstolens senfärdighet. År 2005 överlämnades ärendet till en internationell domare i Dili. Arbetarna fick också stöd från den internationella fackföreningsrörelsen som agerade mot Världsbanken, men Chubb fortsatte att vägra ompröva sitt beslut. Vid årets slut låg

Chubb-arbetarnas ärende fortfarande i den civila domstolen.

# AMERIKA

Multinationella företag fanns än en gång bland de värsta förbrytarna mot fackliga rättigheter, i synnerhet företag i frizoner. Även arbetare på bananplantager utsattes för kraftigt, ibland våldsamt förtryck av sina rättigheter. Andra problem som fackligt aktiva framhåller som hinder för respekten av deras rättigheter är regeringarnas och arbetsdomstolarnas underlåtenhet att upprätthålla lagarna, fortsatt tillväxt av den informella sektorn och det ständigt ökande bruket av kontraktsanställningar. Totalt 80 arbetare dog när de försökte försvara sina rättigheter.

I Colombia dödades minst 70 personer för deras fackliga aktiviteter och ytterligare 260 hotades till livet. Trots att antalet dödade minskat betydligt, är det fortfarande ett förskräckligt bevis på myndigheternas misslyckanden med att ta itu med problemet. En ILO-delegation på hög nivå besökte landet i oktober och fann att fackföreningsmedlemmar fortfarande är måltavlor för beväpnade grupper och att problemet med straffrihet kvarstår. Enligt de fackliga organisationerna bidrar den så kallade Lagen om rättvisa och fred inte i någon större utsträckning till att lösa problemen. Under året förekom en stadig stegring av våldet mot kvinnliga fackföreningsmedlemmar och utbildningssektorn var den som drabbades hårdast av antifackligt våld.

Också i Brasilien dödades fackligt aktiva. Åtta personer som försvarade lantarbetarnas rättigheter dödades liksom en skoarbetare som kvävdes av polisen under en demonstration. I Honduras mördades centralorganisationen CGT:s regionala samordnare, Francisco Cruz Galeano, med 25 skott i december.

Den stadiga ökningen av hotelser och våld mot fackföreningsmedlemmar i Guatemala är en oroande påminnelse om det smutsiga kriget. Dödshot i form av en begravningskrans och falska dödsannonser gjordes mot åtta ledare för banktjänstemannaförbundet. Röda kors målades på väggarna till en lärarfackförenings kontor och tolkades som dödshot. En lantarbetarfackförening angreps också av beväpnade män på sitt kontor och ledaren för en kommunalarbetarfackförening undkom med nöd och näppe ett mordförsök.

Ecuador ger exempel på pressen som bananarbetares organisationer utsätts för. På plantagen San José sparkades 44 arbetare för att de bildat en fackförening. Polisen använde tårgas för att slå ner proteststrejken som följde. Tårgas användes också på bananplantagen Primavera några dagar efter en två dagars arbetsnedläggelse som genomfördes för att få igenom ett kollektivavtal. I oktober förlorade 250 arbetare på tre olika plantager sina jobb för att de försökt bilda fackföreningar och krävt kollektiva förhandlingar.

I frizonerna förtrycktes alla försök till organisering. Ledaren för frizonsarbetare i Dominikanska republiken sade till FFI att alla försök till organisering skulle leda till avsked. Som för att visa hur rätt han hade, sparkade en textilfabrik i frizonen Bonaio 17 anställda som bildat en fackförening. Samma sak hände i Mexiko där beklädnadsarbetarfacket sade till FFI att allt organiseringsarbete måste ske utan arbetsgivarnas vetskap.

I Peru sparkade det multinationella telekomföretaget ITETE 23 fackföreningsmedlemmar strax efter det att fackföreningen bildats. Övriga medlemmar hotades med avskedande och flera flyttades till sämre betalda arbeten medan andra friställdes utan förvarning när företaget vägrat förhandla om kollektivavtal. Liknande taktik användes av två multinationella läskedryckesföretag, Ajeper och Gloria S.A.

I den norra delen av kontinenten var USA:s regering fortsatt våldsamt antifacklig och den nationella styrelsen för arbetslivsrelationer fattade beslut som utan omsvep urholkade fackliga rättigheter. Åtgärder för att slå sönder fackföreningar var mycket vanliga, vilket illustrerades av att arbetarna på St. Gobains fabrik för slipmedel röstade bort sin fackförening efter en systematisk antifacklig kampanj med trakasserier och tvångsåtgärder.

I Kanada undergrävde provinsregeringarna sina anställdas fackliga rättigheter ytterligare. I British Colombia påtvingades offentliganställda genom lag ett kollektivavtal. När lärarförbundet strejkade i protest, dömdes det till böter på en halv miljon kanadensiska dollar eftersom strejken betraktades som olaglig. I Quebec införde regeringen likaså ett anställningskontrakt för offentliganställda i stället för att förhandla om kollektivavtal. I den privata sektorn stängde stormarknadskedjan WalMart sitt varuhus i Jonquière, Quebec, sedan de anställda lyckats bilda den första WalMart-fackföreningen i Nordamerika. På andra håll använde WalMart hotelser och elektroniskt spionage och skuggade fackligt aktiva för att förhindra att fackföreningar bildades.



## ARGENTINA

FOLKMÄNGD: 39,3 milj. / HUVUDSTAD: Buenos Aires / GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Lagstiftningen erkänner fortfarande bara en facklig organisation per industrigren och geografiskt område. Strejker tolererades knappast under året och ledde till massavskedanden av anställda på Aerolíneas Argentinas och avstängning av en skolrektor. På företaget Telefónica överfölls och hotades en ingenjör till livet då han vägrat lämna sin fackförening.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfriheten

Enligt författningen har löntagarna rätt att bilda och ansluta sig till fria fackliga organisationer och dessa erkänns officiellt när de förts in i ett särskilt register. Fackliga organisationer regleras av Lag 23551 som antogs år 1988. Alla löntagare utom militären är fria att organisera sig utan särskilda tillstånd på industri-, företags- eller branschnivå och i yrkesförbund. Två eller fler fackföreningar får bilda en federation och två eller fler federationer får bilda en konfederation.

Fackliga ledare måste utses av medlemmarna i direkta och slutna omröstningar. Deras mandat får inte vara längre än fyra år, men omval är tillåtna.

Fackföreningsavgiften ska enligt fackföreningslagen alltid tas in genom löneavdrag.

#### Restriktioner

Det finns vissa lagstadgade restriktioner för föreningsfriheten, i synnerhet föreskriften att bara en organisation, den mest representativa inom en given industrigren, sektor och geografiska område, kan bli "facklig person" (personería gremial) vilket ger rätt att förhandla om löner och ta in medlemsavgifter.

För att en organisation ska kunna bli "facklig person" (med bl.a. exklusiv förhandlingsrätt) måste den: (a) vara officiellt registrerad och ha varit verksam i minst sex månader, (b) ha minst 20 procent av dem de ska representera som medlemmar och (c) vara den mest representativa organisationen inom den aktuella industrin, branschen och geografiska regionen (vanligen en provins eller en stad, men i vissa fall hela landet).

#### Kollektiva förhandlingar

Lagen tillåter kollektiva förhandlingar på region-, provins- och företagsnivå.

För att kollektivavtal ska vara bindande måste de enligt lag 14.250 godkännas av Arbetsmarknadsministeriet. Lagen syftar till att skydda löntagarnas intressen genom att se till att paragraferna i kollektivavtal inte påverkar deras rättigheter enligt landets lagstiftning och förhindra kollektivavtal som kan kränka dessa rättigheter.

#### Ny arbetsmarknadslagstiftning

Lagen om ändringar av arbetsmarknadslagarna antogs av parlamentet den 2 mars 2004. De tidigare lagarna var från år 2000 och ändringarna gällde kollektiva rättigheter och dithörande frågor. Den nya lagstiftningen fastslår de mest gynnsamma normerna.

#### Strejker

Artikel 14.b i författningen garanterar fackliga organisationers strejkrätt utan åtskillnad mellan olika organisationstyper. Fackföreningar kan tvingas till 15 dagars förlikningsperiod innan de får strejka. Båda sidor i en konflikt kan också begära medling. Medlaren får förlänga förlikningsperioden med ytterligare fem dagar.

#### Skydd för fackföreningsmedlemmar

Rättssystemet förbjuder alla åtgärder som hindrar eller försvårar normalt utnyttjande av föreningsrätten. Artikel 47 i lag 23.551 säger att "alla arbetare eller fackliga organisationer som förbjuds eller hindras utöva föreningsfriheten som ges enligt denna lag, får vända sig till behörig domstol för att få rättigheterna erkända, enligt den procedur som anges i artikel 498 i den nationella lagen om civila och kommersiella förfaranden, eller i motsvarande lag på provinsnivå, så att domstolen kan ge order om att det antifackliga agerandet omedelbart ska upphöra".

Lagen om fackföreningar förbjuder vissa orättfärdiga metoder, som arbetsgivares inblandning i facklig verksamhet, facklig diskriminering, avskedanden av anställda som arbetar fackligt, vägran att delta i förhandlingar eller hinder för förhandlingsprocessen. Orättfärdiga metoder kan anmälas till domstol. Orättfärdiga metoder är förbjudna enligt artikel 55 i lag 23.551 som ger domare makt att ge order om att metoderna ska upphöra eller vidta åtgärder för att stoppa dem, inklusive genom böter.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Vissa sektorer fortfarande utan rätt till kollektiva förhandlingar

Det har inte varit möjligt att återställa lönenivåerna som fortfarande ligger under dem som gällde år 2001. Detta beror delvis på att delar av arbetskraften inte får förhandla om kollektivavtal och på att arbetslösheten ligger på 16 procent. Ändå undertecknades 572 kollektivavtal under år 2005, vilket var en ökning med 64 procent jämfört med föregående år.

### Sociala protester kriminaliserade

Fackföreningsmedlemmar som försökt försvara sina rättigheter genom strejker har drabbats av avskedanden eller domstolsåtgärder. Under senare år – även 2005 – har det kommit rapporter om att flera sociala protester kriminaliserats.

### Fackligt erkännande vägras

Under senare år har det förekommit flera fall där lagstadgade begränsningar använts för att avslå ansökningar om facklig registrering och "facklig person". Centralorganisationen Central de los Trabajadores Argentinos (CTA) har konsekvent nekats officiellt erkännande. Den 6 september 2005 genomfördes hundratal CTA-medlemmar en demonstration framför Arbetsmarknadsministeriet på Plaza de Mayo, i protest mot Kirchner-regeringens beslut att inte bevilja CTA status som "facklig person".

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2004

### Bakgrund

Den 23 oktober hölls val till parlamentets båda kamrar och de vanns av president Néstor Kirchner som behöll majoriteten i senaten. Hårdnackade strejkvakter har fortsatt blockera vägar. Den regeringsvänliga strejkvaksledaren Luis d'Elía kommer att bli minister för mark och bostäder. En rad lärarstrejker lamslog undervisningen för 1,5 miljon barn i statliga skolor. Vid årets slut meddelade Kirchner att Argentina skulle betala alla sina skulder till IMF.

### Kränkning av strejkrätten för lärare i Neuquén

Året började med att 50 rektorer i provinsen Neuquén stängdes av i 30 dagar för att ha deltagit i en strejk. Avstängningen beordrades av provinsregeringen den 31 december 2004, vilket fick det lokala lärarförbundet (Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén, ATEN) och det centrala förbundet (Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina, CTERA) att lämna in en anmälan av kränkningen av strejkrätten hos ILO.

### Angrepp på fackföreningsmedlemmar på Telefónica

Den 29 mars stämde fem ingenjörer på Telefónica företaget för det utsatt dem för påtryckningar för att få dem att lämna sin fackförening. De fem tillhörde Ce.PE.Tel. Den 30 december 2003 hade de kallats in av en direktör som förklarade att de måste lämna facket om de ville ha lönehöjningar. På kvällen den 28 april misshandlades en av ingenjörerna av två ligister som varnade honom för att de skulle döda honom om tidningarna fortsatte skriva om ärendet.

### Antifackliga trakasserier på Pizza Libre

Företaget Pizza Libre beordrade flera avskedanden och skapade ett klimat av trakasserier och förtryck när de anställda bestämde dag för val av ett fackligt ombud. Den 28 november lämnade federationen för bagare och närstående yrkesområden (Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros, FATPCHPYA) in en begäran till Arbetsmarknadsministeriet om förlikning på företaget före valdagen den 2 december.

### Avskedanden för strejk

Den 29 november sparkade Aerolíneas Argentinas 168 piloter och tekniker som strejkade och hotade alla anställda med fler avskedanden om de inte tillhandahöll minimiservice enligt de förlikningsvillkor som Arbetsmarknadsministern ställt. Beslutet förvärrade konflikten som börjat den 24 november när pilotföreningen (Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas, APLA) och teknikerföreningen (Asociación de Personal Técnico, APTA) påbörjade en strejk till stöd för höjda löner och återanställning av 11 personer. Organisationerna hävdade att de förhandlat i ett och ett halvt år, utan resultat, och redan hade uppfyllt alla obligatoriska förlikningskrav, och beslutade fortsätta strejken tills vidare. Konflikten lamslog nationella och internationella flygningar och uppskattningsvis 20 000 passagerare fick stanna på marken.

Den 3 december kallades parterna till slut till förhandlingsbordet av regeringen och en överenskommelse nåddes. Företaget undertecknade ett övergångsavtal för 90 dagar med löneförhöjning, återanställning av 373 avskedade, betalning av de strejkandes förlorade inkomst och uppgörelse om de fackliga kraven under en tremånadsperiod. Under den tiden enades fackföreningarna och ledningarna (Aerolíneas och Austral) om en dagordning för diskussioner av frågor som inte omfattades av överenskommelsen.

## BAHAMAS

FOLKMÄNGD: 321 000

UVUDSTAD: Nassau

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 - 138 - 182

En arbetsgivare kan begära att en fackförenings erkännande dras in om förhandlingar om kollektivavtal pågår i mer än ett år. Innan organisationerna kan strejka lagligt måste de ansöka om tillstånd att hålla en omröstning om strejk och Arbetsmarknadsministeriet kan vägra godkänna strejken. De fackliga organisationerna hade fortsatta problem med kollektiva förhandlingar.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfrihet

Anställda inom den privata sektorn och största delen av den offentliga sektorn får bilda och gå med i fackföreningar utan några tillstånd i förväg. Anställda inom polisen, försvaret, brandkåren och på fängvårdsanstalterna är undantagna men för de två förstnämnda kategorierna är det acceptabelt enligt internationella arbetslivsnormer. Rätten till kollektiva förhandlingar är erkänd i lag. För att erkännas som förhandlingspart måste en facklig organisation representera 50 procent plus en av de anställda. Arbetsgivare som inte kommer överens med en facklig organisation efter tolv månaders förhandling, kan begära att organisationens erkännande av dras in.

#### Strejkrätt

Enligt lagen om relationerna i arbetslivet (Industrial Relations Act) måste en enkel majoritet av en organisations medlemmar rösta för en föreslagen strejk. Omröstningen måste godkännas av Arbetsmarknadsministeriet vilket, när det gäller offentlig sektor, strider mot principerna för föreningsfrihet eftersom regeringen då är arbetsgivare.

#### Frizoner

Landet har en frizon, Freeport, som lyder under samma lagstiftning som landet i övrigt.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Avtal respekteras inte

Även om fackliga organisationer i hög grad använder sig av sina rättigheter, har det genom året hänt att regeringen svikit dem genom att inte respektera avtal. Fackliga organisationer anser att vissa arbetsgivare avsiktligt drar ut på förhandlingarna för att efter ett år kunna begära att organisationens erkännande upphävs.

Centralorganisationen Trade Union Congress of the Bahamas meddelade år 2005 att det kan ta ett år eller mer att få en facklig organisation erkänd.

### KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

#### Bakgrund

Under året förekom många oroligheter i arbetslivet och regeringen hamnade i konflikt med Bahamas Electrical Workers' Union, Nurses Association, Bahamas Public Service Union och Bahamas Union of Teachers.

#### Kollektivavtal respekteras inte

Problemen med kollektivavtalsförhandlingar fortsatte under år 2005, och Bahamas Public Services Union anklagade regeringen för att inte förhandla i god tro. Organisationen trodde att man kommit överens med regeringen om lönehöjning för kommande år, men när regeringen offentliggjorde sitt slutbud visade det sig att beloppet skulle betalas i tre delar under en femårsperiod.

First Caribbean Bank respekterade inte kollektivavtalet med de anställdas fackförening där man gått med på 3 procents lönehöjning för alla i slutet av året, utan vägrade betala personalen de årliga löneökningar som skrivits in i avtalet. Konflikten var fortfarande inte löst vid årets slut.

#### Antifackliga trakasserier

När 300 anställda på Sandals Royal Bahamian Resort på Cable Beach förklarade att de ville bilda en fackförening fick de enligt uppgift veta att de skulle avskedas med sex veckors lön och att turistanläggningen skulle stängas och öppnas igen med nya ägare om de envisades med sina organiseringsförsök. Anläggningens högsta chef avvisade de anställdas uppgift om att de hela tiden hindrats i sina försök att bilda fackföreningen och sade att han trodde att de flesta anställda inte tyckte att det behövdes någon.

## BELIZE

FOLKMÄNGD: 266 000

HUVUDSTAD: Belmopan

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Inga förändringar inträffade i Belize, där myndigheterna fortfarande kan avbryta en strejk inom verksamhet som enligt internationella normer inte är oundgänglig. Rätten till kollektiva förhandlingar är fortfarande begränsad.

### LAGSTIFTNINGEN

Löntagarna är enligt lag fria att bilda och ansluta sig till fackliga organisationer och medlemmarna kan fritt välja sina ledare från de egna leden. Lagen förbjuder facklig diskriminering.

#### Begränsad strejkrätt

Fackliga organisationer har strejkrätt, men den är begränsad för offentliganställda i verksamhet som betecknats som "oundgänglig". Lagen om oundgänglig verksamhet ger myndigheterna makt att hänvisa en konflikt till obligatorisk skiljedom och de kan förbjuda eller avbryta en strejk. Oundgänglig verksamhet definieras brett och innefattar postverket, penning- och andra transporter (civilflyg) och till och med försäljningsställen för oljeprodukter.

#### Rätten till kollektiva förhandlingar begränsad

Lagen ger rätt till kollektiva förhandlingar, men enligt lagen om fackliga- och arbetsgivarorganisationer (Trade Unions' and Employers' Organisations Act) kan en fackförening bara erkännas som förhandlingspart om den får 51 procent av rösterna. Om ingen organisation samlar mer än 50 procent av de anställda, kan till och med den största av dem nekans rätt att förhandla kollektivt.

Arbetsmarknadslagstiftningen gäller i frizonerna  
RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

I praktiken förekommer facklig diskriminering på bananplantager och i frizonerna där arbetsgivarna inte erkänner några fackföreningar.

Böter som utdöms för arbetsgivare i diskrimineringsmål har visat sig vara för låga för att vara avskräckande. Det är svårt för anställda att i domstol bevisa att de blivit avskedade på grund av sina fackliga aktiviteter.

## BOLIVIA

FOLKMÄNGD: 9,1 milj.

HUVUDSTAD: La Paz

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 - 138 - 182

Regeringen hade vid slutet av året inte ändrat lagen och undanröjt flera allvarliga begränsningar av föreningsfriheten, trots löften till ILO.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Regeringstillstånd krävs

Löntagarna får fritt bilda och gå med i fackliga organisationer och förhandla kollektivt. Lagstiftningen innehåller dock många restriktioner av rättigheterna. Den allmänna arbetsmarknadslagen från år 1942 kräver regeringstillstånd för bildandet av en fackförening och tillåter bara en organisation per företag. Den nekar offentliganställda föreningsrätt, med undantag för anställda inom vården, utbildningsväsendet och oljesektorn. ILO har krävt att statstjänstemän som inte arbetar i förvaltningen ska få organisera sig, men regeringen har inte vidtagit några åtgärder. Småbönder och lantarbetare får inte heller organisera sig. Företags- eller branschorganisationer får bara bildas om det finns minst 20 anställda, medan bildandet av organisationer på industrinivå kräver stöd av minst 50 procent av de anställda. Den allmänna arbetsmarknadslagen ger arbetsinspektörer rätt att delta i fackliga möten och kontrollera facklig verksamhet. Fackliga styrelsemedlemmar måste vara bolivianska medborgare från födseln, vilket diskriminerar utlänningar och andra som fått medborgarskap. Fackliga funktionärer måste arbeta på samma företag. Ett dekret om tillämpning av arbetsmarknadslagen ger också regeringen rätt att upplösa organisationer genom förvaltningsbeslut.

#### Strejkrätten – strikta villkor

Strejker i offentlig verksamhet, inklusive banker och allmänna marknader, är förbjudna i lag. För andra löntagare är strejkrätten förenad med strikta villkor. För att en strejk på ett företag ska vara laglig, måste den ha stöd av tre fjärdedelar av de anställda. General- och sympatistrejker är helt förbjudna och överträdelsestraffas. Obligatorisk skiljedom, som enligt internationella arbetslivsnormer bara bör gälla

oumbärlig verksamhet, kan tillgripas för att stoppa en strejk inom verksamhetsområden som inte alltid är oumbärliga. Offentliganställda och anställda på banker har inte strejkrätt. Löntagare som inte stödjer en strejk får fortsätta arbeta som vanligt och kan till och med begära polisskydd. När en strejk förklaras vara olaglig, kan deltagarna enligt den bolivianska strafflagen (artikel 234) dömas till fängelse i ett till fem år, och dessutom till straffarbete.

### Inget skydd

Böterna för arbetsgivare som diskriminerar eller lägger sig i fackliga angelägenheter är alldeles för låga för att vara avskräckande, eftersom de fastställdes år 1944. ILO har rekommenderat att böterna femdubblas.

### Löften om att avskaffa många lagstadgade begränsningar

Under ett Bolivabesök av en teknisk delegation från ILO i april 2004 hölls ett trepartsmöte då man enades om att avskaffa några, men inte alla, begränsningar av de fackliga rättigheterna. De stora problemområden som måste tacklas rör uteslutningen av lantarbetare/småbrukare från arbetsmarknadslagen, avsaknaden av föreningsrätt för statstjänstemän och möjligheten att upplösa fackliga organisationer genom förvaltningsbeslut. Man kom också överens om att höja böterna för arbetsgivares antifackliga diskriminering. I slutet av år 2005 hade inget av dessa löften infriats.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Minimikravet på 20 löntagare för att bilda en fackförening har i praktiken inneburit en kraftig begränsning, eftersom uppskattningsvis 70 procent av alla företag har färre än 20 anställda.

### Ineffektiva arbetsdomstolar

Den tidsödande handläggningen av mål som rör arbetslivet illustreras av den nationella arbetsdomstolen. Ärenden där tar vanligen mer än ett år att avgöra. Följden är att ärenden som rör diskriminering av fackliga ledare och medlemmar ofta avgörs för sent för att få någon effekt.

### Strejker

Strejker har genomförts under senare år, också i den offentliga sektorn. Under år 2005 förekom stora strejker som tvingade president Mesa att avgå i juni.

### Småbrukare

Småbrukarna har bildat egna föreningar för att skydda sina intressen, även om dessa inte enligt lag erkänns som fackliga organisationer. Småbönderna är speciellt arga på vad de betraktar som orättvisa tillslag mot produktionen av cocablada – en traditionell gröda och deras enda försörjning – inom ramen för kriget mot narkotika. Fackliga åtgärder och småbrukarprotester är ofta samordnade. Centralorganisationen, Central Obrera Boliviana (COB), har cocaodlare bland sina medlemmar och har ofta gått samman med småbrukarförbundet Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB), när protester organiserats. Strejker och protester slås nästan alltid ner med hårt förtryck.

### Fientliga arbetsgivare

Central Obrera Boliviana (COB) meddelar att arbetsgivarna i många år motarbetat organisering av fackföreningar genom att hota anställda med avsked om de går med.

## BRASILLEN

FOLKMÄNGD: 182,8 milj.

HUVUDSTAD: Brasília

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Våldet mot lantarbetare i Mato Grosso, Pernambuco och Pará tog ny fart. Minst åtta av lantarbetarnas försvarare mördades under året. En fackföreningsmedlem på en skofabrik dödades av polis under en demonstration i protest mot krisen i sektorn. Tvångsarbete fortsätter att vara ett allvarligt problem i landet.

## LAGSTIFTNINGEN

Den viktigaste delen av arbetsmarknadslagstiftningen är ett kompendium (CLL) från år 1943; en samling lagar som infördes av dåvarande presidenten Getulio Vargas under hans "Nya stat", som innehåller artiklar som också infördes i den nya författningen som antogs under reformerna år 1988. Sedan dess har enskilda artiklar eller delar av CLL ändrats för att överensstämma med rådande politiska trender.

### “Enorganisationssystem” och facklig skatt

Författningen och arbetsmarknadslagstiftningen ger alla löntagare rätt till facklig representation, med undantag för militären, den uniformerade polisen och brandmännen. ”Enorganisationssystemet” (Unicidade) innebär att det bara får finnas en facklig organisation i varje ekonomisk sektor och inom varje geografiskt område. Det betyder att vissa sektoriella federationer och nationella centralorganisationer är olagliga. Flera federala lagar erkänner ändå legitimiteten hos konfederationer som skapats sedan tidigt 1980-tal och den federala Högsta domstolen har erkänt sektorsorganisationer som bildats i ett ramverkssystem.

Enligt lag måste alla löntagare betala en daglön i facklig skatt. Skatten tas in genom löneavdrag i mars månad och fördelas sedan mellan fackföreningar, federationer och konfederationer. En del går också till en sysselsättnings- och lönefond som Arbetsmarknadsministeriet förvaltar. Pengarna fördelas proportionellt till antalet löntagare som representeras på lagstadgat sätt (utifrån det obligatoriska enorganisationssystemet och inte i förhållande till antalet fackföreningsmedlemmar).

### Kollektiva förhandlingar, kraftiga begränsningar

Det är bara organisationer som registrerats på lagstadgat sätt hos Arbetsmarknadsministeriet. Monopolsituationen utesluter anställda hos underleverantörer. Domstolarna ingriper i kollektiva förhandlingar genom att besluta i petitioner som lämnas in av endast en av parterna. På grund av att det inte finns fungerande arrangemang för direkta förhandlingar med fackliga organisationer i företagen är antalet oavgjorda domstolsärenden enormt. Bara under år 2005 anmälde 1,4 miljoner ärenden.

### Strejkrätt

1988 års författning medger obegränsad strejkrätt för de flesta löntagare, med undantag för polisen och militären som inte får strejka alls. Statstjänstemän har enligt författningen ingen strejkrätt och enligt lagarna som promulgerades år 1989 omfattas strejker i oombärlig verksamhet av hårdare restriktioner än vad ILO tillåter.

### Frizoner

Det finns bara en frizon i Brasilien och lagstiftningen för den skiljer sig inte från vad som gäller i landet i övrigt. Anställda i frizonen och deras fackliga organisationer omfattas av samma begränsningar som alla andra fackliga organisationer i landet.

### Reformer i linje med internationella normer

President Lulas regering meddelade att man tänkte ändra arbetsmarknadslagstiftningen för att bringa den i överensstämmelse med internationella normer, särskilt ILO:s konvention nr 87. I juli år 2003 tillsatte regeringen ett nationellt arbetsmarknadsforum med representation för de tre parterna. I forumets rapport år 2004 angavs en rad prioriteter, inklusive ratificering av konvention 87, en översyn av systemet för ekonomiskt stöd till fackliga organisationer (den fackliga skatten), nya ramar för facklig organisering och representation (som ersättning för enhetssystemet), starkare rättigheter för kollektiva förhandlingar samt ändring av tillämpningen av lagstiftningen med hänsyn tagen till små- och medelstora företag. Med utgångspunkt i forumets slutsatser utarbetade regeringen ett lagförslag som överlämnades till Kongressen. Vid årets slut hade behandlingen av förslaget ännu inte inletts och den väntades inte vara slutförd förrän tidigast år 2006.

## RÄTTIGHETERN I PRAKTIKEN

I praktiken åsidosätts en del av lagstadgade begränsningarna för fackliga organisationer. Samtidigt ignorerar emellertid arbetsgivarna utan vidare fackliga rättigheter.

De tre största centralorganisationerna, Força Sindical (FS), Central Unica dos Trabalhadores (CUT) och Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), erkänns alla i praktiken och ingår i trepartsorgan. De vill att lagstiftningen ska ändras för att motsvara dagens verklighet. För närvarande kan regeringen, tekniskt sett, utestänga dem från trepartsförhandlingarna. Förslag med den innebörden har lagts fram i Kongressen.

Det har skett en ökning av trepartssamråden för lösning av arbetsmarknadskonflikter och av fackliga organisationers medverkan i statliga organ som behandlar ekonomiska och sociala frågor.

### Statstjänstemän

Genom att utnyttja kryphål i lagstiftningen har statstjänstemän lyckats strejka och vinna lönekonflikter utan få löneavdrag för strejkdagarna.

### Diskriminering

Myndigheterna har visat sig oförmögna att tillämpa lagar mot facklig diskriminering. Fackligt aktiva blir ofta avskedade, vilket strider mot deras fackliga immunitet. Domstolarna arbetar mycket långsamt och kan inte handskas med de över två miljoner klagomål som kommer in varje år. Fackliga ledare uppskattar att 95 procent av alla sådana ärenden tar mellan fem och tio år att lösa, och mängder av olösta ärenden har samlats på hög.

## Svarta listor

Brasiliens fackliga konfederationer lämnade in ett officiellt klagomål till ILO mot svarta listor som skapas med hjälp av arbetsdomstolarnas webbsidor. Listorna avslöjar namnen på löntagare som lämnat in klagomål mot företaget.

## Tvångsarbete – några förbättringar

Avtal som nyligen slutits mellan arbetsgivare och löntagarorganisationer för att utrota tvångsarbetet visar att det finns utrymme för åtgärder som kombinerar upprätthållande av lagstiftningen med social dialog och aktiv medverkan från såväl löntagar- som arbetsgivarorganisationer.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

President Lulas regering har fått ta emot en störtflod av anklagelser om "mensalão" (ett system för köp av parlamentsledamöters röster för att tillförsäkra regeringen stöd) och om att allmänna medel använts för finansiering av valkampanjer. Anklagelserna har i hög grad påverkat regeringen och det styrande Arbetarpartiet (Partido dos Trabalhadores, PT) och ledde till att några av de mest framstående ministrarna avgick.

I en nationell folkomröstning röstade medborgarna mot ett förbud mot vapenförsäljning trots att 36 000 människor sköts till döds under år 2004. Misstron mot polisen sades vara en av de viktigaste förklaringarna. I juli utsåg presidenten Luiz Marinho, ordförande för CUT till arbetsmarknadsminister. Marinho hade kritiserat regeringens strikta budget och sagt att han ska prioritera en höjning av minimilönen, bekämpa tvångs- och barnarbete och reformera lagen om fackliga organisationer. Regeringen började organisera trepartsförhandlingar om arbetsmarknadslagarna och förslagen som togs fram ligger i parlamentet.

### Lantarbetare mördade

Den 4 november mördades Edson Coelho Lara i staden Itupiranga, Pará. Han var kommunstyrelseledamot där och hade kopplingar till lantarbetarrörelsen. Den 8 november dödades Domingo dos Santos Silva (Domingão), samordnare av ockupationen av godset Mineira, i Marabá, helt ostraffat. Bara en dag senare blev Pedro Laurindo da Silva nästa offer. Han var samordnare på godset Cabo de Aço i samma kommun. I Pernambuco hette offret Anilton Martins, en arbetare som sköts med 18 skott i kommunen Itaíba. Ironiskt nog hade Anilton gått till Palácio do Planalto (regeringens säte) nästan 15 månader tidigare för att be president Lula om polisbeskydd. I Mato Grosso mördades två lantarbetare i kommunen Nueva Guarita. Det var Vanderlei Macena och Mauro Gomes Duarte och de ingick i en grupp på 350 familjer som år 2003 krävde att få mark i den regionen.

### Mördad för att han försvarat jordlösa småbönders rättigheter

Den 10 juni mördades Antônio Matos Filho, en av grundarna av lantarbetarnas fackförening i Parauapebas, sydöstra Pará. Matos Filho hade arbetat på stadens jordbrukssekretariat och givit stöd för jordlösa småbönder vilket stred mot de stora jordägarnas intressen. Polisen har startat en utredning av hans död.

### Ytterligare en förkämpe för rätten till jord mördad

Den 17 november blev Pedro Laurindo da Silva mördad i Marabá. Han var medlem av lantarbetarfederationen FETAGRI och var en av ledarna för lantarbetarnas fackförening i Marabá och samordnare för gruppen "Zumbi dos Palmares II" som krävde sin rätt till godset Cabo de Aço. Pistolmannen (som senare identifierades som Valdemir Coelho de Oliveria) sprang därifrån men greps till slut av polisen.

Laurindo da Silva hade anmält polisivåldet under vräkning av familjer och våld mot dottern som nästan brändes till döds när hennes bostad brändes ner av polisen. I mars 2005 gjorde han också en anmälan till det statliga programmet för skydd av MR-försvare, eftersom han hotats till livet av personer som var knutna till godset. Hans anmälan fick stöd av andra medlemmar av gruppen men han fick aldrig något skydd.

### Fackföreningsmedlem på skofabrik mördad

I oktober mördade polisen Jair Antonio da Costa, 31-årig fackföreningsmedlem och skoarbetare, när han deltog i en demonstration i staden Sapiranga, Rio Grande do Sul, mot krisen i skoindustrin. Rättsläkarna fann att han kvävts till döds av skador på luftstrupen och ryggraden.

### Cargill struntar i kollektivavtal och kränker strejkrätten

Företaget Cargill, som främst arbetar med jordbruks- och livsmedelsprodukter och riskhantering, ökade sin andel av den brasilianska fjäderfäindustri under krisen kring fågelinfluensan, men vägrade tillämpa befintliga kollektivavtal. De anställda krävde att avtalen för deras sektor skulle tillämpas och att den antifackliga diskrimineringen skulle stoppas. Företaget fortsatte emellertid systematiskt att strunta i de anställdas rättigheter. Facket beslöt sig då för att ordna en strejk och Cargill svarade med att försöka krossa både strejken och fackföreningen. Domstolarna ingrep och beslutade att företaget inte fick anställa ny personal eller förflytta anställda från andra anläggningar. Den 14 december fick de anställda till slut 5,7 procents lönehöjning och anställningsgaranti.

## CHILE

FOLKMÄNGD: 16,2 milj.

HUVUDSTAD: Santiago

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En parlamentsrapport uppgav att det råder en "efterhången kultur" bland arbetsgivarna", som utesluter harmoniska och ömsesidigt respektfulla relationer mellan arbetsmarknadens parter". CUT framhöll att arbetsmarknadslagen måste förändras eftersom den inte längre är lämplig för hantering av en modern arbetsmarknad. I augusti benådade president Lagos till allas överraskning den som mördat fackföreningsledaren Tucapel Jiménez. Detta speglade hans uppfattning att människor som lyder order bör få en mild behandling.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Grundläggande fackliga rättigheter erkända

Löntagarna har rätt att bilda fackföreningar utan några tillstånd i förväg. Rätten till kollektiva förhandlingar erkänns, liksom strejkrätten, men bara i den privata sektorn.

Lagen om fackliga rättigheter, som antogs i december 2001, satte punkt för många av restriktionerna från Pinochets tid. Regeringen får inte längre lägga sig i organisationernas interna organisation. Lagen utformades för att göra det lättare att bilda fackföreningar och främja kollektivavtalsförhandlingar, även om den slutliga versionen var en kompromiss som urvattnade åtgärder som skulle ha stärkt de fackliga rättigheterna som står under tryck från en stark, arbetsgivarledd högerfalang.

#### Begränsningar för kollektiva förhandlingar

Kollektiva förhandlingar garanteras bara på företagsnivå. I stället för att som utlovats år 2001 införa obligatoriska kollektiva förhandlingar på nationell nivå, föreskriver lagen "frivilliga" kollektivavtalsförhandlingar, vilket betyder att fackliga organisationer kan förhandla på den nivån bara när arbetsgivaren samtycker till det. Även säsonganställda (som i lagstiftningen definieras som anställda i jordbruk, byggnadsindustri, hamnar och inom konst och underhållning) får bilda fackföreningar men kan bara förhandla om arbetsgivaren går med på det. Ändringar av lagstiftningen underlättar kollektiva förhandlingar i jordbrukssektorn, men kräver fortfarande att arbetsgivarna vill ställa upp på förhandlingarna. Företagsfackföreningar får bara förhandla om kollektivavtal om arbetsgivarna är beredda att göra det.

#### Begränsningar för strejker

Anställda i offentlig sektor har inte strejkrätt. Tidigare har lärare, kommunalanställda och anställda i vården ändå genomfört strejker. Runt 30 företagskonflikter är föremål för obligatorisk skiljedom. Lantarbetare är förbjudna att strejka under skördesäsongen.

I stället för att göra det olagligt att avskeda strejkande gör den nya lagen det "avskräckande kostsamt" att avskeda personal som deltagit i strejk. Lagen förbjuder emellertid inte företagen att anlita strejkbrytare under en konflikt, vilket var ett av de viktigaste fackliga kraven.

Arbetsgivarna lyckades också få in "flexibilitet" i lagstiftningen, som exempelvis användning av korttidskontrakt och mildare regler för anställning av ungdomar.

#### Skydd

Anställda har rätt att inom 60 dagar stämma arbetsgivare om de blivit avskedade på osakliga grunder. Om domstolen finner att de avskedats på grund av facklig verksamhet höjs avgångsvederlaget med 30 procent. Om domaren anser att en löntagare avskedats för facklig verksamhet, har denne rätt att återgå till arbetet eller få skadestånd. Vissa löntagarkategorier är undantagna från den paragrafen.

Företag kan straffas för brott mot arbetsmarknadslagarna och var sjätte månad publicerar regeringen en lista över företag som begått sådana brott.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Antifackliga metoder tillämpas fortfarande, inklusive förbud för fackliga ledare att komma in på företag, ensidiga förändringar av arbetstiderna, ersättning av strejkande arbetare och hot om avsked för att hindra att fackföreningar bildas. Omfattande reformer har avskaffat de flesta av de auktoritära delarna av författningen som Pinochet införde år 1990.

Kongressen tillsatte år 2004 en utredning som skulle granska löntagarnas rättigheter och följa upp tillämpningen av lag 19.759, för att hitta lösningar på bristerna exempelvis i fråga om löntagarnas grundläggande rättigheter, föreningsfriheten och olika former av entreprenader som undergräver anställningskontrakt. En annan fråga som utredningen också skulle titta på, gällde arbetsdomstolarnas långsamma handläggning. Eftersom domstolarna har högar av ärenden som väntar, ger löntagarna upp 70 procent av alla anmälningar om osakliga avskedanden på grund av att processen tar så oerhört lång tid och är så kostsam.



## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Den 11 december genomfördes president- och parlamentsval i Chile och för första gången fanns det en kvinnlig presidentkandidat, Michelle Bachelet från Concertación (en center-vänsterallians). Trots att den ekonomiska tillväxten fortsatt, döljer de höga tillväxtsiffrorna sanningen om att det chilenska "undret" inte nått alla. Det statliga statistikinstitutet beräknade arbetslösheten till 9,24 procent i oktober 2005. Pinochet har fortsatt att vara föremål för en rad åtal rörande bortföranden, mord och andra anklagelser som rör skattebedrägeri och förfalskning.

### Presidenten benådar Tucapel Jiménez mördare

Den 19 augusti 2005 utfärdade president Lagos ett dekret via Justitieministeriet med benådning av den tidigare arméofficeren Manuel Contreras, en av de tre som mördade fackföreningsledaren Tucapel Jiménez den 25 februari 1982. Contreras hade dömts till livstids fängelse av Chiles Högsta domstol.

### Antifackliga metoder på Unilever

Den 8 juni lämnade centralorganisationen CUT (Central Unitaria de Trabajadores) in en anmälan till OECD:s kontor i Chile om Unilevers brott mot OECD:s riktlinjer och chilensk lagstiftning.

Konflikten startade i slutet av år 2004 då Unilever Chile Ltd. meddelade sina anställda att tre fabriker skulle stängas. Stängningarna medförde att över 200 personer avskedades. De flesta av dem tillhörde Sindicato Nacional No 1 de Trabajadores de Empresas Unilever Chile Ltda. (en fackliga organisation som tillhörde CUT). Organisationen anklagade Unilever för att använda olagliga påtryckningsmetoder när man tillkännagav att fabriken skulle läggas ner helt om de anställda inte accepterade 20 procents lönesänkning, och bröt därmed mot kollektivavtalet som reglerade löner och arbetsvillkor och gällde till den 1 december 2005.

Till slut, och efter många förhandlingar, undertecknade CUT och Unilever ett kollektivavtal i november 2005. Unilever erkände den fackliga organisationens oumbärliga roll som löntagarnas representant och föreningsrätten och lovade betala full ersättning enligt lag till alla anställda som lämnade företaget på grund av omstrukturering.

## COLOMBIA

FOLKMÄNGD: 45,6 milj.

HUVUDSTAD: Bogotá

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Det systematiska och riktade våldet mot fackföreningsmedlemmar fortsatte. Sjuttio mördades under året, bland dem 15 kvinnor. Denna förfärande siffra är lägre än föregående år men antalet registrerade fall av trakasserier av fackligt aktiva ökade, och regeringen försökte med alla medel försvaga de fackliga organisationerna, smutskasta dem och motarbeta organisering. Försök att förbättra skyddet för fackligt aktiva har gjorts, men har varit helt otillräckliga. Straffriheten förblir ett allvarligt problem som den nya lagen om rättvisa och fred inte gör något åt.

## ■ LAGSTIFTNINGEN

Föreningsfriheten är inskriven i författningen som en grundläggande rättighet. Arbetsmarknadslagstiftningen föreskriver automatiskt erkännande av alla fackliga organisationer som bildats med minst 25 medlemmar och som gjort en enkel registrering. Enligt lag har organisationerna frihet att besluta om sina egna stadgar och aktiviteter. Bara en rättslig myndighet (inte ett regeringsorgan) kan suspendera en organisation eller dra in dess status som juridisk person.

### Begränsad strejkrätt

Författningen erkänner alla löntagares strejkrätt, med undantag för medlemmar av de väpnade styrkorna, polismakten och anställda i oumbärlig verksamhet som specificeras i lag. Författningen uppdrar också åt de lagstiftande myndigheterna att reglera strejkrätten, men det har ännu inte skett och i praktiken tillämpas fortfarande lagstiftning från perioden 1956-1990 som förbjuder strejker på många offentliga verksamheter. Dessa är inte alltid "oumbärliga", vilket strider mot ILO:s definition som begränsar sig till verksamhet "som, om den avbryts, skulle riskera hela eller delar av befolkningens liv, hälsa och säkerhet".

Lagstiftningen förbjuder federationer och konfederationer att utlysa strejker och Hälsovårds- och socialförsäkringsministeriet (som har ansvar för att bevaka och administrera kontrollen av relationerna i arbetslivet) kan fortfarande föreskriva obligatorisk skiljedom när en strejk pågår längre än 60 dagar. Det strider mot ILO:s konvention nr 87 och mot expertkommitténs rekommendationer.

Fackliga ledare som deltar i olagligförklarade strejker kan avskeddas. De som deltar i lagliga strejker kan också avskeddas, sex månader efter strejkens slut.

## Kollektiva förhandlingar – diskriminering i offentlig sektor

Colombiansk lagstiftning har tillförts paragrafer som diskriminerar offentliganställdas rättigheter i arbetet och kollektivavtalsrätten genom att klassa dem som ”officiell personal” (”trabajadores oficiales”) eller ”statstjänare” (”empleados públicos”). Offentliganställdas fackliga organisationer får inte lägga fram kollektivavtalskrav och teckna avtal. De har bara rätt att presentera ”respektfulla framställningar” som inte gäller nyckelfrågor som löner, förmåner och anställningsformer.

## Reform av arbetsmarknadslagen

Arbetsmarknadslagen ändrades år 2004 utan något som helst samråd och utan förhandlingar, och införde längre arbetsdagar, sänkt övertidssättning, minskat avgångsvederlag, ökad flexibilitet, begränsningar av förhandlingsrätten och indragning av tidigare vunna rättigheter. Den nya lagen utesluter till exempel lärlingsanställningar som täcks av kollektivavtal. Enligt ILO-konventionerna bör kollektiva förhandlingar omfatta ”alla skriftliga avtal som gäller arbets- och anställningsvillkor”.

## Lag om rättvisa och fredag

Den 22 juni 2005 antog kongressen lagen om rättvisa och fred (Ley de Justicia y Paz) som regeringen hävdar har utformats för att främja försoning och bekämpa straffrihet. Lagen kritiserades starkt av både den colombianska och internationella fackföreningsrörelsen och av organisationer för mänskliga rättigheter och andra i det civila samhället samt av kongressen själv. Den har döpts om till ”Lagen om strafffrihet”. FFI lämnade in ett överklagande ”Amicus curiae” (som domstolens vän) till Colombias författningsdomstol och begärde att lagen skulle förklaras författningsstridig eftersom den inte tog itu med straffrihetsproblemet. Lagen garanterar på intet sätt rättvisa och straffen den föreskriver för förövare av mycket allvarliga brott som tortyr, bortförande och mord på fackligt aktiva, är lägre än straffen för mindre förseelser. Fängelsestraffen i lagen stannar på åtta år och de kan avtjänas på jordbruk. Dessutom måste allmänna åklagare lämna in sina åtal inom 60 dagar vilket ger för lite tid för utredning av vad som ofta är omfattande och komplicerade fall av massiva kränkningar av mänskliga rättigheter. Lagen garanterar inte heller att sanningen kommer fram, eftersom den inte behandlar klagor om av de brott som begåtts och inte innehåller någon kritik av de politiska och intellektuella ledarna för grupper som är ansvariga för brotten.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Både ledare och fackföreningsmedlemmar i Colombia befinner sig i en humanitär kris. De utsätts för selektivt, systematiskt och ständigt våld medan förövarna av övergreppen går ostraffade. Fackligt aktivas liv, frihet och integritet angrips. Dessa attacker läggs ovanpå de lidanden som orsakas när företag läggs ner, omorganiseras eller går samman och när frizonernas ”maquiladoras” (sammansättningsfabriker) flyttas och arbetsgivare och beväpnade grupper tar till antifackliga strategier.

### Straffrihet

De allra flesta kränkningarna – över 90 procent av alla anmälda fall – förblir ostraffade och många mord utreds inte. ILO:s kommitté för föreningsfrihet konstaterade att de flesta utredningarna (84 stycken) aldrig kommit längre än till det första skedet, medan många (55) lagts ner i brist på bevis eller av andra skäl (fyra). I slutet av år 2005 hade bara 14 utredningar nått stadiet närmast före rättegång, i sju fall pågick rättegång och bara 15 domar hade avkunnats.

Förutom att få utredningar leder till några resultat, ser myndigheterna inte till att straffen avtjänas och offren får ingen som helst ersättning. Den nästan totala straffriheten existerar på grund av att förövaren, i de flesta fall, inte kan identifieras eller därför att bevisen är otillräckliga. Den colombianska regeringen vidtar inga omedelbara åtgärder för att alla våldsfall ska utredas grundligt. Den påstår att våldet mot fackliga aktiva är en följd av inbördeskriget i landet och inte ett selektivt och systematiskt våld direkt riktat mot arbetare och deras organisationer.

### Angripna på grund av facklig verksamhet

Frivilligorganisationen Escuela Nacional Sindical (ENS) påpekar att ”de flesta kränkningarna av fackligt aktivas mänskliga rättigheter i Colombia inträffar i samband med arbetslivskonflikter även om de sker i en krigsmiljö och i de flesta fall begås av någon av de stridande parterna”. ENS meddelar också att ”de flesta mord, hotelser, kidnappningar och bortföranden med våld som colombianska arbetare drabbats av sker under perioder och sammanhang som kännetecknas av att aktiviteterna och trycket från löntagarnas krav är högt” och att fackligt aktiva därför inte ”oavsiktligt eller indirekta blivit offer för den väpnade konflikt som rasat i landet under årtionden”.

### Otillräckliga regeringsåtgärder

Regeringen hävdar att det nya systemet för åtal i brottmål, som delvis varit i kraft sedan januari 2005, kommer att bidra till snabbare handläggning och effektivare åtgärder mot straffriheten. Systemet gäller emellertid bara brott som begåtts efter den 1 januari 2005. De hundratals mord på fackligt aktiva som begåtts dessförinnan, inklusive fall som inträffade i början av 1990-talet, kommer inte att påverkas av det nya systemet och förblir därför troligen ostraffade. Dessutom gör den så kallade lagen om rättvisa och fred, som antogs i juni 2005, ingenting för att motverka straffriheten som de som mördat fackliga ledare och medlemmar nu åtnjuter (se ovan).

Det finns vissa tecken på att regeringen försöker förbättra skyddet för fackligt förtroendevalda och gör framsteg i utredningar av mord. Vissa fackligt aktiva som man tror befinner sig i riskzonen förses med mobiltelefoner, livvakter och/eller skottsäkra personbilar. Det finns också en särskild enhet hos allmänna åklagaren som ska handlägga kränkningar av fackligt aktivas mänskliga rättigheter. Dessa ansträng-

ningar är ändå långt ifrån tillräckliga, och fackliga organisationer klagar ofta på att några av deras ledare eller aktiva, som fått trovärdiga hotelser till livet och redan har utsatts för fysiska angrepp, nekas officiellt beskydd. Myndigheternas förklaring till detta är vanligen att "den bedömning av riskerna som skett var negativ" eller att det saknas pengar.

### Besök av ILO:s trepartsdelegation på hög nivå

ILO organiserade en trepartsdelegation på hög nivå som besökte Colombia i oktober 2005 för att informera sig om det våld som fackligt aktiva möter och om den allvarliga situationen med straffrihet. Besöket arrangerades efter en inbjudan från den colombianska regeringen som en räddningsmanöver i sista minuten under ILO-konferensen i juni 2005, där regeringen utsatts för hårda påtryckningar från såväl löntagare- och arbetsgivargrupperna som från EU:s medlemsstater. Dessa påtryckningar härrörde i sin tur från en rundresa som en delegation från Colombias tre centralorganisationer (organiserad av FFI och AFV och till stor del finansierad av FFI:s nederländska medlemsorganisation FNV) gjort i tio EU-länder gjort i maj 2005. Sedan ILO-konferenserna under flera år misslyckats få Colombias regering att vidta meningsfulla insatser, betraktade de colombianska organisationerna beslutet att skicka dit en ILO-delegation som en stor framgång och organisationernas medlemmar hade höga förhoppningar på besöket.

Besöket genomfördes av ordföranden för ILO:s kommitté för föreningsfrihet tillsammans med talesmännen för löntagare och arbetsgivare i ILO:s kommitté för tillämpning av konventioner samt ILO-tjänstemän. FFI och AFV skickade också observatörer. Delegationen drog slutsatsen att fackligt aktiva fortsatte att vara måltavlor för beväpnade grupper och att "trots att regeringen erkänner problemets omfattning och trots de många åtgärder som vidtagits för att angripa det ... är sanningen den att straffriheten finns kvar". ILO noterade att antalet våldshandlingar visserligen minskat men att det inte gjorde fackföreningsrörelsens situation mindre allvarlig.

### Trender

Den information som tillhandahållits av ENS, som i vida kretsar anses vara en trovärdig källa när det gäller dessa frågor, visar att det totala antalet kränkningar av fackligt aktivas liv, frihet och fysiska integritet under år 2005 minskat med 35,5 procent jämfört med år 2004. Antalet mord, dödshot och tvångs- och godtyckliga försvinnanden minskade. Samtidigt ökade trakasserier och förföljelse av fackföreningsmedlemmar med 88,2 procent jämfört med år 2004 och kidnappningarna av fackligt aktiva ökade med 20 procent.

Även om statistiken allmänt sett visar att våldet mot Colombias fackligt aktivas mänskliga rättigheter minskade under år 2005 och att tendensen är fortsatt nedåtgående, finns det inga tydliga strukturella förändringar av kränkningarna av fackligt aktiva eftersom statistiken och våldformerna under år 2005 än en gång visar att våldet är selektivt, systematiskt och ihärdigt och i stor utsträckning förblir ostraffat.

Den allmänna ökningen av antalet kränkningar av organiserade arbetares liv, frihet och fysiska integritet står i paradoxal kontrast till paramilitärernas och höga regeringstjänstemäns upprepade åtgärder och mer genomarbetade strategier för att svärta ner facklig verksamhet, förlama fackliga organisationer och hota eller hindra dem som vill bilda nya fackföreningar. Sådana metoder syns tydligast i samband med arbetslivskonflikter (när fackliga ledares och deras familjers säkerhet allvarligt hotats), nedläggning av åtgärder för social dialog och den gradvisa försämringen av relationerna till offentliga och privata arbetsgivare.

Utbildningsområdet var än en gång det som drabbades hårdast av det antifackliga våldet under år 2005 och svarade för 72 procent av allt våld mot fackföreningsmedlemmar. Departementen Antioquia, Valle del Cauca och Santander var de allra farligaste för facklig verksamhet och 61 procent av allt antifackligt våld inträffade där.

### Våld mot kvinnliga fackföreningsmedlemmar

Ökningen av våld mot kvinnliga fackföreningsmedlemmar fortsatte under år 2005, även om den procentuella ökningen (34,86 procent) var jämförbar med ökningen under år 2004, då 34 procent av våldet riktade sig mot kvinnliga fackliga aktivister. År 2005 mördades 15 kvinnor, 102 hotades till livet, tio greps godtyckligt, 15 trakasserades och förföljdes för sin fackliga verksamhet, två utsattes för mordförsök, sju avsattes mot sin vilja och en kidnappades.

### Ingen förhandlingspart

De fackliga organisationerna saknar i praktiken en trovärdig förhandlingspart på regeringssidan. Ministeriet för hälsovård och socialt skydd ansvarar för arbetslivsfrågor genom vice arbetsmarknadsministern. Enligt fackliga källor brukar ministern dock skylla på att han/hon inte har en ministers fullständiga befogenheter och hänvisa alla arbetsmarknadsärenden till domstol om det är möjligt.

### Regeringen inför en antifacklig kultur

Omstruktureringen av tre stora statliga företag (Ecopetrol i oljeindustrin, Telecom i telekomsektorn och Socialförsäkringsinstitutet i hälsovårdssektorn) åren 2003 och 2004 skedde på ett sätt som säger mycket om den nuvarande regeringens arbetsmarknadspolitik. Telecom likviderades utan att man följde lagstadgade procedurer för att slå sönder den 6 000 medlemmar starka fackföreningen och avskaffa kollektivavtalsförhandlingar. Samtidigt använde regeringen företagets tillgångar för att bilda ett annat, fackföreningsfritt telekomföretag som bara anställde en femtedel av det gamla företagets personalstyrka. De nya anställningskontrakten och arbetsvillkoren var långt sämre än de som gällt tidigare.

Både det colombianska oljebolaget ECOPETROL och Instituto de Seguros Sociales (socialförsäkringsinstitutet, ISS) delades upp i två företag vilket minskade fackets inflytande. De anställda i de nybildade företagen förlorade många av de rättigheter de förhandlat sig till i kollektivavtal på de tidigare företagen. Majoriteten av de ISS-anställda klassades som "statstjänstemän" och gick därmed miste om rättigheterna som fackföreningen (Sintraseguridad Social) uppnått i det tidigare kollektivavtalet med ISS – inklusive rätten att representeras av

den fackföreningen.

### Statens kränkningar av mänskliga rättigheter

Enligt tillgängliga uppgifter fram till december 2004, är de faktiska och moraliska förövarna av brotten okända i 69,4 procent av alla anmälda fall. I 30,6 procent av de återstående fallen av kränkningar, där det finns uppgifter om troliga förövare, visar rapporterna att paramilitära styrkor misstänktes i 105 fall, statspolis och militär i 85 fall, samhällsvåld och brottslighet i 13 fall och rebellgrupper i sex fall. Staten själv är huvudansvarig för godtyckliga gripanden, husrannsakingar och utomrättsliga avrättningar av fackligt aktiva i departementen Arauca.

### Operation Draken

Kommunalarbetareförbundet Sindicato de Trabajadores de Empresas Municipales de Cali (SINTRAEMCALI) fick i augusti 2004 information om en plan kallad "operation draken" som startats av ledningen för kommunala företag i Cali för att undanröja flera av förbundets förtroendevalda och en medlem av representanthuset samt andra försvarare av mänskliga rättigheter. Omfattande bevisning avslöjades och visade att ett säkerhetsföretag bestående av medlemmar av de väpnade grupperna som företaget hyrt in för att bryta ner organisationen, hade samlat in uppgifter om de förtroendevaldas personliga förhållanden, de skyddssystem de använde, deras livvakter och fordonens registreringsnummer m.m. SINTRAEMCALI tror att dessa uppgifter hade lämnats ut av anställda hos säkerhetspolisens (Departamento Administrativo de Seguridad, DAS) administration. DAS är landets statliga säkerhetstjänst och ansvarar för skyddet av fackligt aktiva. Som SINTRAEMCALI påpekade i ett klagomål till ILO, var de detaljerade uppgifter som togs i beslag under den rättsliga process som inleddes efter förbundets formella anmälan bara tillgänglig för funktionärer hos centralregeringen.

Regeringen förnekar att det finns en plan för att undanröja förbundet och dess förtroendevalda. Under ILO:s trepartsdelegations besök berättade emellertid biträdande riksåklagaren för dem att några av statens agenter onekligen var inblandade i våldshandlingar mot fackligt aktiva och att en operation, genomförd av enskilda medlemmar av säkerhetstjänsterna eller liknande nyligen avslöjats. Detta hade fungerat avskräckande i andra fall som upptäckts i staden Medellín.

### Kollektiva förhandlingar

Under år 2004 slöts totalt 628 kollektivavtal, vilket var ett framsteg jämfört med de 284 som tecknades år 2003. Siffran är ändå en besvikelse med tanke på att knappt 1,17 procent av de anställda omfattas av kollektivavtal. Dessutom ingår 192 "kollektiva överenskommelser" (pactos colectivos) i 2004 års siffror. Dessa överenskommelser skall vara ett alternativ till kollektivavtal som förhandlats fram av fackliga organisationer och gäller även för oorganiserade arbetare. I realiteten förekommer inga förhandlingar i sådana fall, eftersom "överenskommelserna" dikteras av arbetsgivaren och brukar användas som ursäkt för att ställa fackföreningar åt sidan.

Faktorer som undergräver kollektiva förhandlingar

Mängder av faktorer har bidragit till att så få löntagare omfattas av kollektivavtal. De viktigaste är emellertid den låga organisationsgraden och de våldsamma attackerna mot fackliga organisationer. Dessutom förhandlas kollektivavtal bara fram för enskilda företag, inte för hela branscher eller sektorer.

De nya reglerna i arbetsmarknadslagstiftningen, som var framtagna för att skapa större flexibilitet i anställningskontrakt, har dessutom lett till omfattande användning av underleverantörer i både privat och offentlig sektor. Utläggningen på företag sker genom anställningskontrakt som är oreglerade eller faller under civilrättens avtalsregler, som exempelvis de så kallade "kooperativen för arbetspartnerskap" (cooperativas de trabajo asociado). Eftersom arbetsmarknadslagarna inte gäller för sådana kontrakt utesluts löntagare systematiskt från rätten att organisera sig fackligt och förhandla kollektivt.

En annan faktor som påverkar kollektiva förhandlingar mycket negativt är de nya befogenheter som skiljedomstolarna fått. De har nu rätt att ompröva kollektivavtal och tillåta att arbetsgivarna minskar och/eller avskaffar rättigheter som arbetarna tidigare fått. Denna omständighet har gjort att många fackliga organisationer inte längre lägger fram nya förhandlingskrav utan försöker förlänga det gällande kollektivavtalet hellre än att riskera förlust av befintliga rättigheter i skiljedomstol.

I vissa fall har fackföreningar också tvingats upphöra, eller så har medlemmarna måst avstå från fastställda rättigheter efter påtryckningar från beväpnade grupper. Det drabbade exempelvis vårdpersonal som tillhörde ANTHOC i La Ceja, departementen Antioquia, och kommunalarbetarna i SINTRAOFAN i Cisneros, likaså i Antioquia.

### Mord på fackliga förhandlare

I många andra fall har fackliga ledare mördats eller hotats till livet när de hållit på att förhandla med arbetsgivare för att främja löntagarnas intressen.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Allmänna siffror

Enligt information från ENS utsattes fackligt aktiva för 444 angrepp på sina liv och fysiska säkerhet under perioden 1 januari – 31 december 2005. Den angivna siffran kan delas upp enligt följande: 70 mord, 260 dödshot, 56 godtyckliga gripanden, sju mordförsök (med bomber och skjutvapen), 32 fall av trakasserier på grund av facklig verksamhet, åtta tvångsförflyttningar, tre försvinnanden och en vräkning från bostaden.

Det måste emellertid framhållas att det finns inte några riktiga siffror för antalet tvångsförflyttningar av fackligt aktiva eftersom

sådant inte alltid anmäls av rädsla och därför att offren och organisationerna sällan betraktar dem som kränkningar. I vissa departement (Antioquia, Valle del Cauca och Santander, kan det vara ännu farligare att anmäla än att bedriva facklig verksamhet, så det är mycket vanligt att man håller tyst.

### Dödshot

Den 18 februari 2005 fanns Juan Efraín Mendoza Gambas och åtta andra människor i staden Quipile, Cundinamarca, på en lista över mål för paramilitära grupper som är aktiva i regionen. J.E. Mendoza Gamba är ordförande för småbrukarorganisationen SINPEAGRICUN i Cundinamarca och nuvarande generalsekreterare för FENSUAGRO. Han hade gripits godtyckligt den 13 september 2003 efter en razzia i hans bostad.

I april hotades ledningen för lärarfackföreningen Sindicato de Maestros de Nariño (SIMANA) av paramilitär från Bloque Libertadores del Sur, inom Autodefensas Unidas de Colombia (AUC). En lapp som helt kallt meddelade att de skulle lyssna på "vår protest" och krävde att de skulle "avstå från att delta i protestaktioner" sköts in under dörren till José Arturo Guerrero Santanders (fackföreningens ordförande) bostad. På lappen stod också att de var militära mål.

Den 4 maj fick flera ledare från olika fackliga organisationer i departementet Atlántico ta emot dödshot från en grupp som kallade sig MAS (Muerte a Sindicalistas) – "Död åt fackföreningsmedlemmar". Hoten fanns i en broschyr som tillkännagav att "även om MAS identifierar sig med den kamp som väpnade grupper för över hela Colombia, har den inga band till någon av dem utan agerar efter sin övertygelse och bakgrundskunskap".

Den 13 juni utfärdades dödshot mot ledningen för centralorganisationen CUT:s sektion i Santander och Rafael Antonio Ovalle Archila, ledare för offentliganställdas organisation Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados (SINTRAEMSDDES). Hoten kom från Bloque Central Bolívar i AUC. Ett av breven innehöll meningen "Dödsfallsintyg. För ett Colombia fritt från fackligt aktiva och gerillar".

Den 12 september körde en vit bil runt José Onofre Esquivel Lunas bostad. Han var ledare för livsmedelsarbetarefackföreningen i Buga-lagrande (Valle del Cauca) som tillhör Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (SINALTRAINAL). Den 19 september sågs en beväpnad man gå runt hans hem. Paramilitärer i den centrala delen av departementet Valle del Cauca hade tidigare förklarat honom vara ett militärt mål. Han flydde från landet efter att ha fått dödshot i sitt skåp på företaget han arbetade på.

Den 21 september hotades Gladys Omayra och Matilde Morales till livet. De är systrar till Samuel Morales från CUT i Arauca, och hans fall nämns i avsnittet om "gripanden".

### Mord

ENS har skickat en lista till FFI över 70 fackligt aktiva som mördats under året, med detaljer som namnet på deras fackliga organisation och datum för mordet. Följande fall är bara 16 exempel på dessa mord.

Den 3 februari mördades Lilia Ramírez Ortíz, ledare för sjukhusanställdas fackliga organisation ANTHOC (Asociación Nacional de Trabajadores de Hospitales y Clínicas) i Sabana de Torres, departementet Santander.

Den 26 februari hittades Efrén Ramírez och Orlando Ariza mördade. De tillhörde lantarbetarorganisationen SINTRAGRIM (Sindicato de Trabajadores Agrícolas Independientes del Meta). Enligt en rapport till lantarbetarförbundet FENSUAGRO hade kropparna klätts i kamouflageuniform och visades uppför massmedierna som medlemmar av gerillagruppen FARC:s "Frente 26", som dödat av armén.

Den 1 april mördades Octavia Ramírez, medlem av lärarfackförbundet EDUCAL (Educadores Unidos de Caldas) i departementet Caldas, inför ögonen på sina elever.

Den 9 maj påträffades John Smith Ruíz Córdoba mördad tre dagar efter det att han förts bort. Han tillhörde lärarförbundet ASOINCA (Asociación de Institutores del Cauca). Han kropp visade spår av tortyr och 27 skottsår.

Den 17 maj mördades Harvey Niño Villareal i Cúcuta, norra Santander. Han var ledare för en lokal fackförening inom INPEC-ASEINPEC (Asociación de Empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, fängelsepersonal), som i sin tur tillhör centralorganisationen CGT.

Den 24 maj mördades María Elena Díaz i staden Cali. Hon var lärare på gymnasieskolan INEM och medlem av den lokala fackföreningen i departementet Valle som tillhörde SUTEV (Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Valle).

Den 2 juni mördades Myriam Navia Silva, lärare på skolan "Alfonso Lopez Pumarejo" och medlem SUTEV, i Cali.

Den 9 juni mördades Alfredo Mendoza Vega som arbetade på skolan "Nuevo Horizonte" och tillhörde lokalavdelningen av lärarförbundet i departementet Cesar (ADUCESAR). Mordet skedde inför ögonen på eleverna i kommunen Valledupar.

Den 28 juli, kl. 10.00, mördade hyrda män Gilberto Chinome Barrera, tidigare ledare för oljearbetarförbundet USO (Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo) i distriktet Estrella, staden Bolívar söder om Bogotá. Chinome Barrera hade varit ordförande för raffinaderiarbetarförbundet (USO-Refinería). Under en strejk år 1971 (då Fermín Araya, en annan USO-medlem, mördades) greps Chinome Barrera för att han försvarade löntagarnas intressen och åtalades tillsammans med andra fackliga ledare och aktivister som försvarade de anställda.

Den 17 augusti, kring klockan 21, sköts Factor Antonio Durango, ordförande för Antioquia-avdelningen av förbundet ASCAPLAN (anslutet till CUT) till döds av beväpnade män. DAS hade inte lyckats upprätthålla den skyddsplan som skulle ge Durango och andra avdelningsledare regeringens skydd.

Den 20 augusti mördades Manuel Antonio Flores i Barrancabermeja, på landsvägen till staden El Llanito. Flores tillhörde SINTRAINAGRO och arbetade på palmoljefabriken "Las Brisas".

Den 11 september hittades Luciano Enrique Romero Molino mördad. Han var en av ledarna för livsmedelsarbetarförbundet SINL-TRAINAL i Las Palmas, ett område i Nevada-distriktet som kontrolleras av paramilitära styrkor. Hans fru anmälde honom saknad den 10 september. Han tillhörde också Comisión de Solidaridad con Prisioneros Políticos (CSPP – en grupp som solidariserade sig med politiska fångar).

Den 29 oktober mördades Adriana Francisca Padilla, lärare och medlem av lärarförbundet i Magdalena (EDUMAG-FECODE-CUT) i Santa Marta. Hon var gravid i åttonde månaden.

Den 9 december mördades sjuksköterskan Derly Cecilia Goyenceche García i Puerto Gaitán, kommunen Tame, i ett anfall som först beskrevs som en strid mellan olika beväpnade grupper. Det visade sig sedan att också tio andra civilpersoner sårades.

Den 14 december mördade okända personer Ángel Manuel Pérez Tobar skollärare i Santa Ana, kommunen Arauquita, i den närliggande byn El Oasis.

### Mordförsök

Den 2 mars klockan 7 på morgonen blev Rafael Cabarcas Cabarcas, tidigare medlem av konfederationen USO:s nationella styrelse och dåvarande rådgivare till USO:s avdelning i Cartagena, svårt sårad av hyrda mördare när han lämnade skolan FUNFEDHIN. Hans livvakt, Andrés Bohórquez, fick också allvarliga skador.

Den 14 maj, klockan 20, blev Jorge Ortega, ordförande för USO:s lokalavdelning, offer för ett nytt överfall i Cartagena när han körde bil med sin familj. Fyra tungt beväpnade män på snabba motorcyklar jagade fordonet flera kvarter.

Den 10 augusti gjordes ett överfall med skjutvapen mot Hober Mesa Rendón, regional ledare för det nationella förbundet för anställda på institutet för rättsmedicin, SINDEMILEGAL (Sindicato Nacional de Empleados del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses), som tillhör CUT:s avdelning i Pereira. Överfallet ägde rum i kommunen Virginia.

Den 25 november exploderade en bomb under ett fackligt möte i konferenssalen på sjukhuset Maria Inmaculada i Florencia, departementet Caquetá. Mötet hade organiserats av de nationella och lokala styrelserna för vårdförbundet ANTHOC och leddes av Wilson Pérez Méndez, Alfredo Castro och Yezid Camacho. Det hade samlat många människor, bland dem politiker, borgmästare och fackliga ledare. Bombattacker skadade 15 personer mycket allvarligt (sju av dem uppgavs ha livshotande skador) och Jairo Antonio Fajardo, en framstående arbetarledare och ordförande för föreningen för lokala styrelser i Cartagena del Chaira, dödades.

### Gripanden

Den 27 maj greps Jesús Javier Dorado Rosero av DAS-agenter och anklagades för uppror. Han var sekreterare för regionala frågor i lärarförbundet SIMANA, Nariño, och medlem av Nariño-avdelningen av den permanenta kommittén för försvar av mänskliga rättigheter. Häktningsordern hade utfärdats av distriktsåklagaren i Pasto, kontor nr 11.

Den 30 maj greps Ricardo Santrich Pernet i kommunen Ciénaga och fördes omedelbart till DAS högkvarter i Barranquilla. Han tillhörde lärarförbundet EDUMAG i Magdalena och undervisade på skolan "Virginia Gómez". När detta skrivs sitter han fortfarande i fängelset i Barranquilla, på en falsk anklagelse om uppror.

Den 1 juni klockan 14, greps Hernando Hernández Tapasco i Bogotá när han var på väg till lantarbetarförbundet FENSUAGRO:s huvudkontor. De som grep honom identifierade sig som DAS-agenter från Inrikesministeriet och förde honom till DAS häkte i Bogotá där han hölls isolerad i 24 timmar. Den 2 juni flyttades han till Manizales, på order av åklagarämbetets kontor nr 7 i Manizales. Han släpptes senare, tack vare internationella påtryckningar.

Den 1 november grep DAS Miguel Alberto Fernández Orozco, ordförande för CUT:s avdelning i Cauca och framstående ledare för lantarbetarförbundet. Fernández Orozco åtalades under påhittade anklagelser (byggda på anonyma anklagelser) för att ha begått processbedrägeri och uttalat hotelser. Enligt de senaste rapporterna gav den allmänna åklagare som har hand om fallet den 8 november order om att han skulle släppas mot borgen. Målet är dock fortfarande aktuellt, eftersom anklagelserna mot honom inte dragits tillbaka.

Samuel Morales Flores, ordförande för CUT:s avdelningen i Arauca, och María Raquel Castro Pérez, ledare för lärarförbundet i Arauca (ASEDAR) tillbringade hela året i häkte, sedan de gripits och satts i fängelse den 5 augusti 2004. I slutet av år 2005 var målet mot dem fortfarande aktuellt.

### Resterna efter Gilberto Agudelo Martínez funna

Den 2 juni gav Santanderavdelningen av enheten för tekniska utredningar (CTI) ut en officiell bulletin (nr 18-05) där man meddelade att rester av en människa hittats i en omärkt grav nära byn Santana, kommunen Matanza. Det visade sig vara Gilberto Agudelo Martínez, ordförande för universitetsanställdas nationella förbund SINTRAUNICOL (Sindicato Nacional de Trabajadores de las Universidades Públicas de Colombia) som anmäلت försvunnen fem år tidigare.

### Kidnappningar och "försvinnanden"

Den 2 mars förde FARC-gerillan bort följande medlemmar av elarbetarförbundet SINTRAELECOL (Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia):

Orlando Paredes (generalsekretare) Henry Moreno (ansvarig för kontakter med andra fackliga organisationer), Pablo E. Peña (medlem) och Teódulo Muñoz, som körde den bil de använde för fackliga ärenden. Lyckligtvis släpptes alla fyra några dagar senare.

Den 16 december försvann Pablo Darío García Ibáñez, medlem av lantarbetarförbundet SINTRAGRIM, utan ett spår. Enligt FENSUAGRO och medlemmar av hans familj, samt rapporter från MR-organisationer, bortfördes han av en grupp kallad "Brigada móvil nr. 12" (tillhö-

rande den nationella armén) i Granada, departementet Meta. Den 20 december fann CTI en oidentifierad kropp som vid undersökning visade sig motsvara beskrivningen av Pablo García. Vid årets slut hade dock ingen definitiv bekräftelse kommit från någon officiell myndighet.

## COSTA RICA

FOLKMÄNGD: 4,3 milj.

HUVUDSTAD: San José

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Bananindustrin fortsatte att leva upp till sitt antifackliga rykte. En fackföreningsmedlem sparkades under en systematisk antifacklig kampanj mot en branschorganisation och en nationell facklig ledare för bananarbetare ställdes inför domstol för att han begärt kompensation för arbetskamrater som drabbats av gifta bekämpningsmedel. Tre arbetare på en ananasplantage blev också sparkade under en kampanj mot facket. 67 kommunalarbetare sparkades för att de gick i strejk om lönerna.

### LAGSTIFTNINGEN

Enligt lag har löntagare rätt att fritt ansluta sig till fackliga organisationer utan några tillstånd i förväg. Fackföreningar kan bilda federationer och konfederationer och ansluta sig till internationella organisationer. En fackförening måste ha minst 12 medlemmar, vilket gör att anställda på småföretag vägras rätten att organisera sig. Regeringen har upprepade gånger struntat i ILO:s rekommendation om att avskaffa den gränsen.

#### Inget skydd

Endast en mycket begränsad grupp fackliga representanter har lagstadgat skydd mot avskedanden och i praktiken respekteras inte det skyddet. Tvärt om, har nya skäl för avskedanden införts som enbart gäller fackliga ledare. Arbetsgivare har ingen lagstadgad skyldighet att styrka skäl till avskedande av anställda som omfattas av facklig immunitet.

Lagstiftningen föreskriver komplicerade administrativa procedurer hos den nationella arbetsinspektionen (DNIT) för återanställning av fackliga ledare som avskedats på osakliga grunder. Också där en kränkning bevisats bortom alla tvivel, måste DNIT överlämna ärendet till domstolarna för en rättsprocess som kan ta många år. Det finns inga garantier för gottgörelse för förluster som uppstått eftersom det inte finns några rättsliga mekanismer för att tvinga en arbetsgivare att åtyda domstolsbeslutet och återta den drabbade.

#### Utländska medborgare utestängda

Utländska medborgare får inte ha förtroendeuppdrag eller befogenheter i fackliga organisationer. Också i detta fall har regeringen flera gånger struntat i ILO:s rekommendationer om ändring av detta.

#### Strejkrätt

I den privata sektorn tillåts strejker officiellt, under förutsättning att strikta villkor uppfyllts. Minst 60 procent av företagets anställda måste stödja strejken och det anses för högt i ILO:s normer. För att styrka stödet måste de fackliga organisationerna namnge dem som ställer upp på strejken. Dessutom måste långdragna rättsliga procedurer iakttas.

Strejker tillåts i offentlig sektor, med undantag för oumbärlig verksamhet där det råder strejkförbud. Det finns en utförlig lista på oumbärlig verksamhet och den rör främst landets ekonomi och den offentliga hälsovården. Listan innehåller emellertid också järnvägs-, sjö- och flygtransporter samt lastning och lossning i hamnar och varv. Detta överensstämmer inte med ILO:s definition av oumbärlig verksamhet.

#### Kollektiva förhandlingar

Arbetsgivarna är skyldiga att förhandla om kollektivavtal med fackliga organisationer som representerar minst en tredjedel av de anställda.

Det finns emellertid risk för att kollektiva förhandlingar försvinner helt. Ett beslut i författningsdomstolen i maj 2000 innebar att kollektivavtal som slutits i vissa offentliga organ, institutioner och företag blev författningsvidriga. Det gällde statliga universitet, ministerier och företag m.m. Mer konkret berövades anställda i 52 kommuner, statliga universitet och vägtrafikverket, lärare anställda av utbildningsministeriet, alla förvaltningsanställda och renhållningsarbetarna sin förhandlingsrätt. Sedan dess har fler anklagelser om "författningsvidrighet" förekommit i minst nio mål. Detta system har använts för att avskaffa vissa paragrafer i kollektivavtal för anställda hos Socialförsäkringsministeriet, det statliga hamnbolaget Atlantic, JADEPVA, företaget RECOPE, socialförsäkringsinstitutet (Instituto Nacional de Seguros, INS), det statliga elkraftsbolaget (Compañía Nacional de Fuerza y Luz) och el- och telekomanställdas fackförening SITET (Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones).

## Förslag till ändring av arbetsmarknadslagstiftningen

Den 12 mars 2002 överlämnade regeringen ett förslag till ändrad arbetsmarknadslagstiftning till parlamentets första kammare (Consejo Superior) för övervägande. Förslaget innebar ändringar av kollektiva förhandlingar i offentlig sektor och åtgärder för att främja ökad flexibilitet i arbetslivet. Det kritiserades hårt av de fackliga organisationerna eftersom det stred mot tidigare överenskommelser och inte innehöll reformer som ILO:s tekniska projektgrupp rekommenderat i slutet av år 2001. Förslaget behandlas fortfarande av den lagstiftande församlingen. I avvaktan på att det ska antas har regeringen infört en förordning för tillämpning av det.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Ständiga misslyckanden att skydda fackliga rättigheter

Det är utomordentligt svårt att utöva de fackliga rättigheterna i praktiken. Medborgarnas utfrågning om demokratins kvalitet i Costa Rica, inom ramen för projektet år 2001 om "tillståndet i nationen", visade att landet misslyckades med att garantera föreningsfrihet inom flera områden, i synnerhet i den privata sektorn och framför allt i bananindustrin och frizonerna. Under utfrågningen presenterades bevis för systematiska begränsningar av föreningsfriheten och ständiga klagomål till Arbetsmarknadsministeriet med anledning av antifackliga trakasserier. I slutet av år 2001 gjorde ILO:s tekniska projektgrupp en grundlig genomgång av föreningsfriheten i Costa Rica. Slutsatserna blev att det fanns stora brister i fråga om arbetsmarknadslagstiftningens skydd för både föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar inom såväl den offentliga som den privata sektorn.

### Arbetsgivare struntar i rättigheter

De fackliga organisationerna har länge klagat på att privata arbetsgivare vägrar erkänna dem och avskedar anställda som försöker gå med i facket. Trots att det agerandet är olagligt tolereras det av myndigheterna och sanktionerna är för milda för att vara avskräckande. På grund av de komplicerade procedurerna tar en begäran om att osakligt avskedade ska återfå jobben i genomsnitt tre år och det är tillräckligt lång tid för att en facklig organisation ska kunna slås ut. DNIT:s bekräftelse på kränkningar dröjer i regel mer än de två månader som författningsdomstolen förutsatt. När det så småningom kommer till rättegång kan det dröja flera år innan dom avkunnas.

### Kollektivavtal i offentlig sektor

Som nämnts ovan, upphävdes många kollektivavtal i den offentliga sektorn därför att de var "författningsvidriga" och ännu fler hotas av samma öde. ILO:s tekniska projektgrupp år 2001 fann att författningsdomstolens beslut som upphävde rätten till kollektiva förhandlingar för offentliganställda stred mot ILO:s konvention 98.

### "Solidarismo"

Ett av de största hindren för fri facklig verksamhet är "solidaristakulturen" som är djupt rotad. Rörelsen skapades ursprungligen på 1940-talet för att motverka de fackliga organisationernas stora framgångar. Solidaristaföreningar gav löntagarna vissa förmåner i utbyte mot att de lovade att inte strejka och gick med på att undvika andra former av motsättningar. I teorin ska dessa föreningar inte bedriva verksamhet som förbehålls fackliga organisationer, och medlemskapet är frivilligt, men verkligheten är en helt annan. Arbetsgivarna hävdar att de försvarar en nationell ideologi mot den "utländska" tolkningen av fackföreningar och försöker montera ner fackföreningarna och bilda fogligare solidaristaföreningar i deras ställe. Rapporter från tidigare år har visat att Arbets- och socialförsäkringsministeriet informerat arbetsgivarna om nybildade fackliga organisationer, vilket gör att de kan skapa solidaristaföreningar för att motverka dem. Statistiken visar att det genomgående finns fyra solidaristaföreningar för varje fackförening, i synnerhet i privat sektorn.

### Praktiskt taget inga kollektiva förhandlingar i privat sektor

I den privata sektorn har kollektiva förhandlingar minskat till ett minimum. Den låga organisationsgraden som blivit följden av arbetsgivarnas förtryck är en del av förklaringen till detta, liksom arbetsgivarnas prioritering av förhandlingar med solidaristaföreningar. En lag från år 1993 skulle ha begränsat solidaristaföreningarnas möjligheter att undergräva den fackliga förhandlingsrätten, men den är inte tillräckligt långtgående. Domstolarna kan ta mycket god tid på sig när de ska behandla kollektivavtal som upphävts eller inte respekteras.

I stället för kollektivavtal finns många "direkta överenskommelser" med oorganiserade anställda som samlas i "permanenta löntagarkommittéer". Lagstiftningen tillåter att sådana kommittéer bildas om det finns minst tre anställda, medan det krävs minst tolv för att en fackförening ska få förhandla. Fackföreningen måste dessutom företräda minst en tredjedel av de anställda. De fackliga organisationerna har kritiserat att arbetsgivarna i de flesta fall föredrar direkta överenskommelser som ett sätt att undvika att fackföreningar bildas, och för att främja solidaristaföreningar.

### Bananindustrin

Bananindustrin är en av de värsta förbrytarna när det gäller kränkningar av de fackliga rättigheterna. På senare år har det funnits flera tillfällen då fallande priser på bananmarknaden använts som förevändning för omfattande avskedanden av organiserade arbetare som trakasserats och svartlistats. I en rapport som i juli 2004 publicerades av advokater från plantagearbetareförbundet (Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas, SITRAP) framhölls avsaknaden av föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar på bananplantagerna. Enligt rapporten är de anställdas villkor idag sämre än de var 1970-talet, då de var organiserade och kollektivavtalen tillämpades. Förutom låga löner och långa arbetsdagar påtalat de fackliga organisationerna arbetarskyddet som ett stort problem. Det enda sättet att få gott rykte



som anställd är enligt SITRAP att vara en lydiga ”solidarista” och inte kräva för många rättigheter. Rapportens slutsats var att det stora antalet kränkningar på bananplantagerna och kränkningarnas systematiska och återkommande art innebar att näringen i realiteten avreglerats.

### Frizoner

Organiserad arbetskraft i frizonerna drabbas också av trakasserier och osakliga avskedanden. Antalet arbetsinspektörer i förhållande till antalet anställda är fortfarande alldeles för litet för att de många osakliga avskedandena ska kunna åtgärdas.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Motståndet mot förslaget om ett centralamerikanskt frihandelsavtal (CAFTA) med USA var fortsatt starkt bland många organisationer i det civila samhället – bland dem fackliga organisationer. Regeringen är stark anhängare av frihandel.

### Kommunalanställda avskedade för strejk

Borgmästaren i San Juan de Tibás gav order om att 67 kommunalanställda skulle avskedas den 18 april, sedan de deltagit i en strejk. Strejken hade börjat i juli 2004 i protest mot att en lönehöjning inte betalats ut och på grund av de anställdas besvikelse över borgmästarens skenbara oförmåga att förhandla. I augusti 2005 fann Högsta domstolen att de avskedade skulle få tillbaka sina arbeten. När detta skrivs var det fortfarande inte klart om de kommunala myndigheterna respekterat domen.

### Bananarbetare inför domstol för medverkan i protestdemonstration

Den 5 juli stod Orlando Barrantes och Iván Angulo inför domstol i Guápiles, regionen Atlántica, för sina roller i en protestdemonstration fem år tidigare. De hade deltagit i en demonstration mot användningen av Nemagón, också känt som DBCP (1,2-dibrom-3-chlorpropan), ett giftigt bekämpningsmedel som används på stora kommersiella bananplantager. En del av den kravallpolis som skickades för att kontrollera demonstrationen hölls tillbaka av folkmassan, i vad Ministeriet för offentliga angelägenheter beskrev som kidnappning med utpressning. Ministeriet begärde 60 års fängelse för Barrantes. Som generalsekreterare för det nationella bananarbetarförbundet CONATRAAB hade han spelat en ledande roll i kampen för rättvisa för arbetare som drabbats av skador sedan de utsatts för DBCO. Det handlade exempelvis om sterilitet, impotens, olika typer av cancer, synskador och permanenta hudsjukdomar. Orlando Barrantes och hans organisation hade lämnat in 1 600 klagomål och höll på att förbereda många fler. Om de stora bananbolagen tvingades betala skadestånd, skulle det kosta dem många miljoner dollar. På rättegången var Orvil Ruiz ett av åklagarens främsta vittnen. Ruiz var tidigare chef för kravallpolisen men hade avskedats på grund av förfalskning. Under rättegången lämnade han falsk information och kom med många påståenden om Barrantes fackliga verksamhet. Hans vittnesmål gick tvärt emot vad hans egen chef, den nationella polischefen, hade sagt; nämligen att Barrantes var oskyldig. Rättegången avbröts i november och Orlando Barrantes och hans medtalsade väntar nu på nytt datum för den.

### Elarbetare avskedade för att ha gått med i facket

I augusti blev sex förtroendevalda avskedade från San Carlos kooperativ för elektrifiering av landsbygden (COOPELESCA) sedan anställda på kooperativet i juli beslutat sig för att gå med i el- och telekommunikationsanställdas förbund SITET. Företagsrepresentanter ska ha gått hem till de aktuella personerna på kvällen för att tillkännage avskedandena inför deras familjer. COOPELESCA-anställda gick då i strejk, i solidaritet med sina sex kamrater. Arbetsinspektionen fann att avskedandena varit osakliga, men det hindrade inte arbetsdomstolen från att i september besluta att solidaritetsstrejken var olaglig. Den 16 september, och efter samtal mellan facket och arbetsgivaren och medling från ordföranden för det nationella kooperativa rådet CONACOOB, enades man om att strejken skulle avbrytas och att de avskedade skulle få tillbaka sina jobb. Inga repressalier skulle vidtas mot dem. Kooperativet backade genast från sitt ord och stod fast vid avskedandet av de sex fackliga ledarna. Dessutom sparkades ytterligare 26 anställda som deltagit i solidaritetsstrejken. Arbetsinspektionen inledde då process mot arbetsgivaren, vilket skulle kunna leda till att de avskedade återanställs. Sådana mål kan ta upp till fem år innan det kommer ett definitivt beslut.

### Antifacklig kampanj fortsätter

De antifackliga metoderna på bananplantagerna Cahuita och Tortuguero fortsatte (se 2005 års upplaga av översikten). Problemen började när plantagearbetarnas organisation SITRAP (Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas) hade lyckats organisera de anställda på plantagerna i juni 2004. Arbetsgivaren, Desarrollo Agroindustrial de Frutales S.A., vägrade erkänna fackföreningen, sparkade några av medlemmarna, hotade andra och begränsade föreningens tillträde till företags område. Problemen fortsatte under hela år 2005. Den 8 oktober meddelade fackföreningen till exempel att en styrelsemedlem, José Castro Zambrana, avskedats på falska anklagelser. Fackföreningen tog ärendet till domstol. Den 13 oktober nekades SITRAP-representanter tillträde för att träffa medlemmarna, trots att de kom efter kl. 16, enligt arbetsgivarens tillträdesregler. På ett möte med en representant för Arbetsmarknadsministeriet den 20 oktober vägrade företaget blankt att gå med på fackföreningens krav och att ge den fritt tillträde till sitt område. Dessutom vägrade man erkänna fackföreningen. Den 29 oktober stoppades SITRAP:s juridiska enhet när de ville komma in på ett möte med de anställda.

### Tre fackföreningsmedlemmar sparkade av fruktföretag

Under hela året utsattes medlemmar av lantarbetarfacket SITAGAH (Sindicato de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos y Anexos de Heredia) för en våldsamt antifacklig kampanj av sin arbetsgivare, Collin Street Bakery Company som levererar ananas till Standard Fruit Company. SITAGAH lämnade i november 2004 in ett klagomål till Arbetsmarknadsministeriets arbetsinspektion (DNIT) om att facket förföljdes av företaget. Ett år senare kom DNIT fram till att företaget hindrat fackföreningen från att bedriva normal verksamhet, gjort sig skyldigt till diskriminering när nio SITAGAH-medlemmar avskedades, ingripit i fackliga angelägenheter och helt klart gynnat solidaristaföreningen. Under tiden hade företaget fortsatt sina angrepp på fackföreningen. Man tog in en anställd från Standard Fruit Company som öppet medgav att han och två andra personer anställdes för att undergräva fackföreningen. Föreningsmedlemmar tvingades arbeta åtskilda från oorganiserade anställda, erbjöds bonus för att lämna organisationen – eller avsked om de vägrade – och oorganiserade hotades med avsked om de talade med fackföreningsmedlemmar. I slutet av året avskedades tre fackföreningsmedlemmar (Lester Quiñones Mondragón, Jaime Martínez Urbina och Juan Manuel Franco Muñoz) på vad fackföreningen hävdar är osakliga grunder. Många andra hotades samtidigt med avsked.

## DOMINIKANSKA REPUBLIKEN

FOLKMÄNGD: 9 milj.

HUVUDSTAD: Santo Domingo

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Ett textilföretag sparkade 17 anställda för att de bildat en fackförening och polis sköt mot en protestdemonstration som hamnarbetare genomförde. Förtrycket av fackföreningar i frizonerna fortsätter att vara ett allvarligt problem.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfrihet

Alla löntagare har frihet att organisera sig. Fackföreningar måste ha minst 20 medlemmar och blir lagliga när de registrerats hos Arbetsmarknadsministeriet. Om regeringen inte inom 30 dagar reagerar på en ansökan om registrering, kan sökande förklara ansökan försummad i tre dagar och den fjärde dagen blir organisationen då automatiskt erkänd. Fackföreningar får bilda federationer som i sin tur kan bilda konfederationer. Det finns dock några restriktioner. Statstjänstemän, till exempel, får bara bilda en fackförening om minst 60 procent av de anställda på ett givet statligt organ ansluter sig till den. Anställda hos fristående och kommunala offentliga organ omfattas inte av arbetsmarknadslagstiftningen. Lagarna och förordningarna som reglerar dem innehåller inga bestämmelser om fackliga rättigheter.

#### Kollektiva förhandlingar – höga hinder

För att få förhandla om kollektivavtal måste en facklig organisation representera en absolut majoritet av de anställda i företaget, branschen eller verksamheten.

#### Restriktioner för strejkrätten

Strejker får bara utlysas om en majoritet av alla anställda (organiserade och oorganiserade) röstar för dem. Detta krav kan vara ett allvarligt hinder för strejk. Före en strejk måste man ha gjort ett allvarligt försök att lösa konflikten genom medling. Om det misslyckas, ska skriftligt besked lämnas till Arbetsmarknadsministeriet och sedan följer en tio dagars väntetid innan strejken får inledas.

Anställda i viktig offentlig verksamhet och statstjänstemän saknar strejkrätt. Om en olagligförklarad strejk genomförs, sägs berörda anställda upp utan några skyldigheter från arbetsgivarens sida, men det går inte om förklaringen om olaglighet skett genom felaktiga procedurer eller när de anställda återvänder till arbetet inom 24 timmar efter det att strejken förklarats olaglig.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Bristfällig tillämpning av lagarna

Landets omfattande arbetsmarknadslagstiftning tillämpas bristfälligt och det har flera skäl, bland annat fördröjningar i granskning och beslut i ärendena. Ibland är fördröjningen avsiktlig, genom att tekniska frågor väcks eller andra legala knep används i hanteringen av grundläggande rättigheter. Dessutom, och trots att rättssystemet moderniserats, ligger tillämpningen fortfarande (om än i mindre omfattning än tidigare) i händerna på domare som tillsats på politiska grunder och som brukar stå i förbund med arbetsgivarna. På grund av verkninglösa sanktioner går de sistnämnda straffria när de kränker löntagarnas rättigheter.

Mer än hälften av alla arbetare är förhindrade att organisera sig därför att de är småbönder, "självständiga" arbetare, oavlönade anställda i familjeföretag, anställda i miniföretag, illegala invandrare, arbetar hos underentreprenörer eller i den informella sektorn.

Relativt få har strejkrätt eftersom över 58 procent av de formellt anställda löntagarna arbetar för staten. Trots lagen om anställning i statlig tjänst och förvaltning förekommer dessutom massavskedanden i den offentliga sektorn utan någon garanterad kompensation.

### Kollektiva förhandlingar begränsas i praktiken

Kollektiva förhandlingar begränsas i praktiken av kravet på att organisationerna ska företräda en absolut majoritet av de anställda. Kollektivavtal finns bara på några få företag.

På nationell nivå måste lönehöjningar godkännas av det nationella lönerådet, ett trepartsorgan. Beslut där kräver godkännande av två av de tre parterna. I praktiken brukar arbetsgivarna och regeringen komma överens på nivåer som ligger långt under löntagarnas krav. År 2004 blev den avtalade lönehöjningen mindre än hälften av löntagarnas ursprungliga krav och skulle dessutom betalas ut i två etapper.

### Förskräckliga förhållanden på sockerplantager

Privatiseringen av de statliga sockerbolagen har kraftigt urholkat de fackliga rättigheterna. De fackliga organisationerna förlorade många medlemmar på grund av massavskedanden som följde på privatiseringarna och förlusten förvärrades av att privata arbetsgivare ofta inte vill erkänna fackföreningar. Det har också hänt att fackliga ledare avskedats utan sakliga skäl. Arbetsvillkoren är i regel urusla, med låga löner, lång arbetstid och urusla sanitära förhållanden.

### Inget skydd för arbetare från Haiti

Många arbetare på sockerfälten och andra håll kommer från Haiti. De är ofta i landet illegalt och kan därför inte organisera sig fackligt. Denna billiga källa till arbetskraft exploateras av arbetsgivare på villkor som närmar sig slaveri. Detsamma gäller dominikaner av haitiskt ursprung, och många av dessa utvisas av polisen trots att de har dubbla medborgarskap. De utvisade får inte ens kräva att få ut lön som arbetsgivarna är skyldiga dem.

### Frizoner

Trots att arbetsmarknadslagstiftningen gäller i frizonerna har regeringen inte gjort några reella försök att se till att den respekteras där. Arbetsgivarna följer endast undantagsvis besluten i arbetsdomstolen när dessa går emot dem.

Arbetsgivarna vägrar erkänna fackliga organisationer och i några fall, exempelvis i frizonen i Santiago, sprider de svarta listor på fackligt aktiva för att hindra dem från att få arbete. En del företag går till speciella förmedlingar när de ska anställa personal, för att sortera bort fackföreningsmedlemmar och MR-aktivister. Arbetarna är ofta ovilliga att bilda fackföreningar av rädsla för fysiska trakasserier eller avskedanden. I några frizoner har det funnits rapporter om att stormtrupper satts in för att skrämja dem som vill organisera sig fackligt.

Under en utredning av antifackliga metoder på fabriken "Grupo-M" i frizonen Santiago, gjord av globala fackliga federationer under augusti-september 2003, intervjuades arbetare som bekräftade att dessa metoder användes och dessutom beskrev andra former av ständiga antifackliga åtgärder.

I en intervju för FFI i november 2005 sade Ignacio Hernández, generalsekreterare för Federación Democrática de Trabajadores en Zonas (FEDOTRAZONAS): Här saknar begreppet "föreningsfrihet" mening. Det finns bara på papper i lagtexterna och i vår författning, inte i praktiken. Alla arbetare som bråkar och börjar ställa krav blir omedelbart sparkad under någon förevändning." Förluster av arbetstillfällen inom textilindustrin, till stor del orsakade av överenskommelsen om textilier och kläder, har förvärrat situationen ytterligare. "Alla företag utnyttjar den stora förlusten av sysselsättning för att bryta upp fackföreningarna och sparka anställda som tillhör dem".

Ändå behöver arbetarna verkliga fackliga organisationer för att försvara sina rättigheter. Arbetsvillkoren i frizonerna är i regel förskräckliga. Lönerna är ofta mycket låga, i synnerhet längs gränsen till Haiti och i andra områden som lider av ekonomisk nedgång. Anställda måste regelbundet arbeta obetald övertid och tvingas be om lov för att gå på toaletten. Vid flera tillfällen har kvinnor som blivit gravida avskedats.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

I september godkände Kongressen frihandelsavtalet med USA, fem centralamerikanska länder och Dominikanska republiken.

### Polis skjuter mot hamnarbetardemonstration

Polisen öppnade eld mot protesterande hamnarbetare under en demonstration den 1 september. De krävde att få ut obetalda löner. Polisen kom dit så snart demonstrationen började och beskjutningen började enligt rapporter nästan genast och flera demonstranter sårades lätt. Hamnarbetarna hade totalt 500 000 dominikanska pesos (USD 20 000) att fordra i obetalda löner. De uttryckte också sin oro för planer på privatisering och utbyggnad av två hamnar för kommersiella ändamål, eftersom detta kunde leda till att många av dem blev arbetslösa.

Fackförening nekas registrering; grundare avskedades på Knitex

Den 1 november vägrade arbetsmarknadsdirektören att registrera fackföreningen som bildats på fabriken Knitex Inc. i frizonen i Bonao, trots att mötet den 1 oktober då den bildades hade hållits helt i enlighet med arbetsmarknadslagets föreskrifter. Dessutom informerade myndigheterna företaget innan fackföreningen fått besked. Knitex-ledningens reaktion blev att sparka 17 av medlemmarna som grundat fackföreningen. Polis kallades in i fabriken för att tvinga dem att lämna den.

Beslutet att neka registrering motiverades med att fyra anställda lämnat fackföreningen. Den hade därmed inte längre de 20 medlemmar som krävs för att den skulle kunna bildas. Beslutet tog ingen hänsyn till att fackföreningen hade nödvändigt medlemsantal när den bildades.

## ECUADOR

FOLKMÄNGD: 13,4 milj.

HUVUDSTAD: Quito

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Bananarbetarna drabbades vid flera tillfällen av massavskedanden för att ha bildat fackföreningar. Vid minst ett tillfälle fick organisationen tydliga bevis på svartlistning. Tårgas användes ofta mot strejkande. Ett företag för buteljerat vatten sparkade 160 anställda för att slippa förhandla om kollektivavtal och runt 250 arbetare på bananplantager förlorade jobben då de försökte bilda fackföreningar eller förhandla kollektivt. Bland arbetsgivarnas vanligaste metoder för att slippa ha med facken att göra finns underentreprenader och "solidaristaföreningar".

### LAGSTIFTNINGEN

Författningen och arbetsmarknadslagstiftningen ger de flesta löntagare rätt att bilda fackföreningar. Undantag görs för anställda i polisen och offentligt anställda i verksamhet som inte är vinstdrivande.

#### Hinder för bildande av fackföreningar

Anställda inom den offentliga sektorn får bara lämna in listor på krav för kollektiva förhandlingar och förhandla om kollektivavtal om de lyckas bilda en tillfällig kommitté som representerar mer än hälften av arbetsstyrkan.

Statstjänstemän och anställda i offentliga tjänster och verkställande personal lyder under en särskild lag (Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, LOSCA) medan arbetare i övrigt omfattas av arbetsmarknadslagen. De förstnämnda får inte organisera sig i yrkesföreningar, fackliga organisationer eller företagsråd men övriga får det, beroende på de konkreta arbetsuppgifterna. Det är dock bara en organisation – den med flest medlemmar – som får företräda de anställda i alla typer av överläggningar med arbetsgivare. Dessa organisationer har vad som kallas "status som enda organisation" (sindicato único).

För att bilda en fackförening krävs minst 30 personer. Eftersom 60 procent av alla företag i Ecuador har färre anställda än så, utestängs en miljon löntagare från facklig organisering. Förtroendevalda i fackliga organisationer måste vara ecuadorianska medborgare.

Om anställda som bildar en fackförening på företag företräder mindre än 50 procent av arbetsstyrkan måste företagsråd skapas. För detta krävs 50 procent plus en av de anställda. Om företagsrådet har fler medlemmar än fackföreningen, har facket inget inflytande på arbetsplatsen.

#### Strejkrätt

Strejkrätten finns i realiteten inte för statstjänstemän. Det är bara anställda som omfattas av arbetsmarknadslagen som får strejka, dock med de undantag som anges i artikel 35 i författningen.

Enligt författningen är det förbjudet att stoppa verksamhet i den offentliga sektorn och i synnerhet inom vården, vatten- och elförsörjningen, trots att dessa områden inte omfattas av ILO:s definition av oumbärlig verksamhet. Enligt dekret nr 105, som antogs den 5 juni 1967, kan de som bryter mot förbudet straffas med fängelse i mellan två och fem år.

I privat sektor kan strejker bara genomföras på företags- eller fabriksnivå. Lagen begränsar dessutom strejkrätten ytterligare för de flesta områden genom att ange en avkylningsperiod på 10 dagar och för 20 dagar för vissa grupper, som lantarbetare, innan strejken får inledas. Ett minimum av verksamhet måste då garanteras av minst 20 procent av arbetsstyrkan. Innan strejken utlyses måste 50 procent av företagets anställda (även de oorganiserade) rösta för den.

Enligt lag kan federationer och konfederationer inte utlysa strejker. Sympatistrejker och bojkotter får bara pågå i högst tre dagar.

#### Statstjänstemän får inte förhandla kollektivt

Det är bara anställda som omfattas av arbetsmarknadslagen som har rätt att delta i kollektiva förhandlingar. För anställda som faller under artikel 110 i 2004 års lag för anställning inom offentlig tjänst och förvaltning gäller att arbetsvillkoren inte ska beslutas i överenskommelse utan genom ålägganden. Samma lag hindrar effektivt majoriteten av de anställda i statliga företag och företag där staten är majoritetsägare från att föra kollektiva förhandlingar. Lärare får inte förhandla på lokal eller arbetsplatsnivå utan bara nationellt.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

De fackliga organisationerna klagar över att Arbetsmarknadsministeriet tar så lång tid på sig att registrera fackliga organisationers stadgar och på så sätt ger arbetsgivarna tid att göra sig av med organisationerna.

#### Organisering hindras av företagsledning

Centralorganisationen CEOSL meddelar att ledningarna i över 90 procent av de privata företag som har fackföreningar försöker minska organisationernas inflytande genom att bilda föreningar av solidaristatyp (se Costa Rica).

Det är också vanligt att arbetsgivarna inte skriver in anställda i socialförsäkringssystemet. På så sätt slipper de betala arbetsgivaravgifterna

– även om dessa dras från de anställdas löner. Löntagarna berövas inte bara socialförsäkringarna, utan erkänns inte officiellt som fast anställda och nekas därmed sina fackliga rättigheter och förhandlingsrätt.

Under senare år har man också använt sig av underentreprenörer ("tercerización"). De anställda sparkas eller tvingas säga upp sig, får sitt avgångsvederlag och anställs sedan omedelbart av underentreprenören, som vanligen har samma aktieägare som företaget. Detta hindrar löntagarna från att gå med i facket och delta i kollektiva förhandlingar. Strategin ger företagen möjlighet att slå sönder fackliga organisationer och slippa sina åtaganden enligt kollektivavtal. CEOSL rapporterade att andelen anställda av underleverantörer i de flesta företag ökat till 70 procent och att det finns allt fler företag där alla är anställda av underleverantörer.

Arbetsgivarna tillämpar skiftsystem som gör att de lättare kan exploatera de anställda utan att ge dem någon anställningstrygghet. Anställda kan sparkas utan att få någon kompensation. Det är också mycket svårt för dem att försvara sina rättigheter eftersom de inte vet som är deras direkta arbetsgivare.

Andra metoder, som omfattande användning av korttidskontrakt, och det faktum att lagstadgade sanktioner mot arbetsgivare som bryter mot lagen inte är tillräckligt avskräckande, hindrar löntagarna från att utnyttja sin lagenliga rätt att organisera sig.

### **Fackligt förtryck på bananplantager ...**

Försök att organisera anställda på bananplantager har stött på systematiskt och ofta hårt förtryck. De fackliga organisationerna har ideligen påtalat de förskräckliga arbetsvillkoren på plantagerna. De anställda har mycket låga löner och utsätts för olika kemiska substanser när de tvingas arbeta samtidigt som plantagerna besprutas med bekämpningsmedel. Barnarbete är mycket vanligt inom sektorn. Cirka 98 procent av arbetarna är anställda av underleverantörer vilket gör det lättare för arbetsgivarna att smita undan lagstadgade skyldigheter.

De flesta löntagare är alldeles för rädda för att organisera sig. Trots de urusla villkoren är de beroende av sina jobb. Fackliga organisationer finns bara på sju av Ecuadors 6 000 bananplantager. De som försöker organisera sig blir sparkade och svartlistade.

### **... och på blomsterföretagen**

Anställda på landets blomsterföretag är för rädda för att organisera sig eftersom deras arbetsgivare hotar dem om de försöker. Följen är att fackföreningar bara finns på tre av landets 500 blomsterföretag. Det är mycket vanligt att arbetare som organiserar sig, eller försöker göra det, sätts upp på svarta listor som sprids till andra företag som varnas för att anställa dem.

Myndigheterna är medskyldiga till hindren för facklig organisering. Blomsterarbetarna har flera gånger försökt bilda en federation. Varje gång har Arbetsmarknadsministeriet vägra registrera den sedan man samrått med blomproducenterna och exportföreningen Expoflores, i stället för att fatta beslut utifrån en kontroll av om den sökande organisationen respekterat alla relevanta krav i lagstiftningen.

## **■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005**

### **Bakgrund**

I april spelade fackligt aktiva en ledande roll i demonstrationerna som krävde att president Lucio Gutierrez skulle avgå, sedan han i slutet av år 2004 beslutat ersätta ledamöterna i Högsta domstolen med personer som var lojala mot honom. När Kongressen röstade bort honom blev Gutierrez den tredje avsatta presidenten på åtta år. Han ersattes av Alfredo Palacio, som kritiserat Gutierrez misslyckande med att göra något åt fattigdomen.

### **Fackförening nekas registrering**

I februari 2005 försökte blomsterarbetarna än en gång ansöka om registrering av en organisation (Federación de Trabajadores Floricultores 14 de Febrero) men ansökan avslogs igen.

### **Strejkande angripna på bananplantage**

Den 2 maj stormade 12 maskerade män in i plantagen María Teresa där arbetarna strejkade på grund av att de inte fått ut sina löner och andra ersättningar, som övertid och semesterlön. Männerna band strejkande arbetare och deras familjer och stal vattenpumpar och verktyg. Fackförbundet FENACLE (med fackföreningar för anställda inom jordbruksföretag, fristående småbrukare och föreningar bildade av ursprungsbefolkning) som företräder 250 000 bananarbetare, anser att anfallet syftade till att skrämja dem till att avbryta strejken.

### **Bananarbetare sparkade för att ha bildat en fackförening**

Den 4 maj slog polisen in dörrarna och kastade tårgas mot strejkande arbetare på plantagen San José i provinsen Guayas. Strejken började sedan 44 arbetare sparkats för att ha bildat en fackförening och överlämnat en lista på krav till ledningen. Elias Arias Santana, ledare för FENACLE:s ungdomsavdelning, greps och anklagades för att vara "agitatorn" bakom strejken. Strejken var fredlig och deltagarna hade inte gjort någon skada.

### **Bananarbeters förtroendevalda gripna**

På plantagen La Primavera lade de anställda ner arbetet i två timmar och krävde att arbetsgivaren skulle underteckna en överenskommelse man tidigare gjort med medling från Arbetsmarknadsministeriets regionkontor. Några dagar senare, den 10 maj, bröt sig polisen in på plantagen och kastade tårgasgranater. Tre förtroendevalda greps, bland dem FENACLE:s organisatör Angel Rivero Douguer som anklagades för att vara strejkagitator. Han hölls kvar på polisstationen i fem timmar. Den 1 juni förkastade de anställda ett anbud från plantageägarna

och röstade för strejk eftersom det i övrigt tilltalande anbudet också innebar att fem fackliga ledare skulle sparkas.

### Fackligt aktiva svartlistade på bananplantage

I maj såg FENACLE kopior på ett nyligen skickat brev från förvaltaren på Josefa-plantagen. Brevet innehöll namn på arbetare på godset som bildat en kommitté som förberedelse för en fackförening och förvaltaren uppmanade mottagarna att sprida det till andra arbetsgivare i provinsen Los Ríos ”så att de här människorna inte kan orsaka skador för andra arbetsgivare”. Brevskrivaren lovade också skicka namnen på andra fackföreningsmedlemmar så snart de var tillgängliga. Alla arbetare på listan avskedades.

### Fler bananarbetare avskedade för att ha bildat fackföreningar

I oktober sparkades runt 250 anställda på bananplantagerna Zapote, María Elisa och San Luis för att de organiserat fackföreningar och begärt kollektivavtalsför-handlingar.

Arbetare på Zapote-plantagen beslutade sig för att gå i strejk. Den 21 oktober kom omkring 100 poliser och beväpnade vakter till plantagen för att avhysa de strejkande.

### Massavskedanden för att slippa förhandla om kollektivavtal

Den 15 oktober sparkade Tesalia Springs, ett ecuadorianskt företag för buteljerat vatten, utan förvarning 160 anställda. Företaget betalade också avgångsvederlag som var lägre än vad som angivits i kollektivavtalet. Åtgärden vidtogs för att undvika förhandlingar om ett nytt avtal. De avskedade ersattes med arbetare från underleverantörer.

## EL SALVADOR

FOLKMÄNGD: 6,7 milj.

HUVUDSTAD: San Salvador

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Förutsättningarna för fackliga rättigheter i El Salvador har stadigt försämrats. 23 medlemmar av hamnarbetarförbundet Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador sparkades trots att regeringen hävdar att fackliga rättigheter respekteras i landet. Arbetsgivare och Arbetsmarknadsministeriet finner ett nöje i att hela tiden använda antifackliga metoder som, enligt fackliga organisationers mening, syftar till att slå sönder fackföreningsrörelsen. Å andra sidan tycks det som om regeringen är beredd att underteckna och ratificera ILO-konventionerna 87 och 98.

### LAGSTIFTNINGEN

Författningen och arbetsmarknadslagstiftningen erkänner föreningsrätten för privatanställda och anställda på självständiga statliga organ. Inga andra offentliganställda, exempelvis på offentliga sjukhus och i det statliga elbolaget, har rätt att organisera sig och får inte förhandla kollektivt. Regeringen vägrar fortfarande ratificera ILO:s konventioner 87 och 98, och hävdar att de strider mot landets författning, i synnerhet mot artikel 145. De flesta hinder som åsyftas gäller offentliganställda, eftersom författningen undantar dem från rätten att organisera fackföreningar med motiveringen att de arbetar i oundgänglig verksamhet. Författningen tillåter emellertid offentliganställda att bilda föreningar till försvar för sina rättigheter.

### Begränsningar av föreningsfriheten

För att registreras enligt lag måste fackföreningar gå igenom komplicerade procedurer. Det krävs exempelvis förhandstillstånd från regeringen. En fackförening måste ha minst 35 medlemmar på arbetsplatsen och förtroendevalda måste vara salvadoraner från födseln. Fackliga organisationer får inte delta i politisk verksamhet.

### Strejkbegränsningar

Strejkrätten är begränsad, bland annat av krav på att 51 procent av de anställda (även oorganiserade) måste stödja en strejk på ett företag. Strejk kan bara utlysas om den gäller ändring eller förnyelse av ett kollektivavtal eller de anställdas yrkesintressen. Enligt Arbetsmarknadsministeriet har alla strejker i landet varit olagliga.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Svagt skydd och antifackliga metoder

Det förekommer allvarlig diskriminering av löntagare som är fackligt organiserade och aktiva, trots att facklig diskriminering är förbjuden i lag. Förbudet gäller även under perioden fram till en fackförenings registrering; löntagarna kan i teorin inte avskedas då eftersom deras namn står på registreringsansökan.

### Arbetsinspektionen fullgör inte sina skyldigheter

Ett annat hinder för utnyttjandet av de fackliga rättigheterna är att arbetsinspektionen inte genomför ordentliga inspektioner och upprätthåller lagen, utan bortser från antifackliga åtgärder och föredrar att inte bötfälla stora företag. De fackliga organisationerna har klagat på att de inte får veta när inspektioner sker och löntagarna meddelar att inspektörerna inte ens pratar med dem.

### Godtyckligt avslag på registreringsansökan

Arbetsmarknadsministeriet vägrar ofta ge fackliga organisationer juridiskt erkännande. Så skedde när det gällde metallarbetarfacket Sindicato de Trabajadores Salvadoreños de la Industria Metal Mecánica (SITRASAIMM) och förbundet för anställda i privata vaktbolag, Sindicato de Trabajadores del Sector de la Seguridad Privada de El Salvador (SITRASSPES). Båda organisationerna har lämnat in klagomål till ILO mot kränkningar av föreningsfriheten och diskriminering.

### Massavskedanden

Det förekommer ofta att arbetare och fackliga ledare massavskedas utan att få avgångsvederlag. Eftersom detta i praktiken accepteras av myndigheterna har arbetsgivarna uppmuntrats att använda metoden för att undergräva fackföreningar. På fabriken Hermosa Manufacturing, till exempel, blev 64 anställda sparkade år 2005 så att fackföreningen på företaget skulle slås ut. På CTM avstängdes 35 arbetare, bland dem fem fackföreningsledare.

### Frizoner

Trots att rätten till kollektiva förhandlingar är inskriven i lag tillämpas den inte i frizonerna på grund av att arbetsgivarna i mycket hög grad diskriminerar facklig verksamhet och därför att regeringen fränsagt sig skyldigheten att försvara anställdas förhandlingsrätt. Alla försök till organisering förtrycks och de anställda hotas med avsked om de försöker bilda eller gå med i en fackförening. Flera rapporter nämnde att fackliga organisatörer sparkas och att det inte går att teckna kollektivavtal i zonerna trots att det funnits 11 fackföreningar i sammansättningsfabrikerna sedan september 2004. Majoriteten av dem är gula och kontrolleras av arbetsmarknadsstyrelsen (Consejo Superior del Trabajo) som står regeringen nära. De anställda berättade om glåpord, sexuella trakasserier och flera fall av fysiska övergrepp från arbetsledarnas sida.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Det ökande våldet i samhället och bristen på åtgärder mot kränkningarna av mänskliga och fackliga rättigheter tillhör vardagen i El Salvador som har den högsta andelen mördade i Latinamerika – 56 per 100 000 invånare. Regeringen har inte visat någon vilja att vidta omedelbara och effektiva åtgärder för att ta itu med orsakerna till våldet som nått ödesdigra nivåer och gör därmed heller ingenting för att garantera medborgarnas grundläggande rättigheter.

### Kränkningar av föreningsfriheten och juridiskt erkännande

Den 7 januari 2005 genomförde Arbetsmarknadsministeriet – på den fackliga organisationens begäran – en officiell arbetsinspektion i hamnen i Acajutla. Den 14 februari meddelade ministeriet att arbetsgivarna inte tagit med grundarna av hamnarbetarnas fackförening på lönelistan och hävdade att de rättsliga kraven för att bilda en fackförening inte hade uppfyllts. I december 2004 hade 34 arbetare som tillhörde den fackföreningen blivit avskedade. Organisationen anmälde den antifackliga inställningen som hamnledningen och styrelsen för de självständiga hamnarna (Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, CEPA) hade. Man anklagade också Arbetsmarknadsministeriet som medskyldigt eftersom inspektioner genomfördes som förteck kränkningarna av arbetarnas och fackets rättigheter och det juridiska erkännandet av organisationen fördröjdes.

Trots att Arbetsmarknadsministeriet den 11 juli 2005 omprövade sitt ursprungliga beslut och erkände fackföreningen vägrade ledningen för Acajutlas hamn i november fortfarande att ta tillbaka de avskedade arbetarna och betala lönen för den tid som gått.

### Antifacklig offensiv på Lido S.A.

Fackföreningen på Lido S.A. (SELSA) har klagat på företagets ständigt antifackliga inställning (se översikterna för åren 2003 och 2004). Trots beslutet i oktober 2005 om att medlemmar av SELSA:s styrelse skulle återanställas (de hade nekats komma in på arbetsplatsen sedan år 2002) stod företaget fast vid sitt beslut om att göra sig av med fackföreningen med hjälp av en rad olika åtgärder, inklusive personal som förmedlades av andra företag som tillhörde ägarna till Lido S.A. Dessa arbetare från underentreprenörer omfattas inte av kollektivavtalet, har lägre löner och får inte gå med i fackföreningen. Anställda som tillhör SELSA sparkas och återanställs sedan av Lido S.A. Även om de vägrar lämna fackföreningen vägrar företaget dra medlemsavgiften från deras löner och trycker på dem för att de ska gå ur facket, så att det kan förlora rätten att förhandla om kollektivavtal.

### Antifacklig kampanj på livsmedelsföretaget DIANA S.A.

Den 19 augusti lämnade Daniel Morales, konfliktsekreterare för förbundet för konfektyr och konditorivaror (Sindicato Industrial de Dulces y Pastas Alimenticias, SIDPA-DIANA), in ett klagomål till Arbetsmarknadsministeriet om att fem anställda avskedats för att de gått med i facket. Ministeriet svarade att man inte hade behörighet för att ta emot klagomålet. Dagen därpå nekades Morales komma in på arbetsplatsen och

han har hittills misslyckats med att få ministeriet att tvinga företagsledningen att komma till de förhör som facket begärt.

Företaget ägs av Hugo Barrera, miljöminister, och har startat en antifacklig kampanj med trakasserier och hot mot fackliga ledare. I kampanjen ingår avskedanden för dem som vägrar gå ur facket och vägran att delta i några som helst förhandlingar. Företaget har bildat en egen fackförening och medlemmarna i den har många förmåner.

Rådgivare från läkarförbundet på socialförsäkringsinstitutet brutalt utkastad ur landet

Torsdagen den 28 april blev Dr. Pedro Enrique Banchón, rådgivare åt SIMETRISS (Sindicato de Médicos Trabajadores del Seguro Social), som bott i landet i många år (och är gift med en ecuadoriansk medborgare), med våld utkastad ur landet. I polisens brutala överfall angreps även andra människor, bland dem flera fackliga ledare och funktionärer och personal hos Ombudsmannen för mänskliga rättigheter (Procuraduría de Derechos Humanos) som försökte skydda honom när han greps. SIMETRAISS tror att den extrema åtgärden var vedergällning mot facket och Dr. Banchón för att de anmält korruption på det statliga socialförsäkringsinstitutet (Instituto Salvadoreño de Seguridad Social, ISSS).

### SUCEPES fortsätter kampen för att få medlemmarna återanställda

Inga framsteg nåddes i fråga om styrelsemedlemmarna i postanställdas förbund (Sociedad Unión de Carteros y Empleados Postales, SUCEPES) som sparkades i slutet av år 2004 (se 2005 års översikt). Efter att man utan framgång prövat alla åtgärder gick sex av de sparkade i hungerstrejk den 26 maj.

### Misstänkt mörkläggning i utredningen av mordet på Gilberto Soto

Gilberto Soto, organisatör från Teamsters (USA) mördades i november 2004 (se 2005 års översikt). Hans svärmoder satt kvar i häkte under hela året. Hon greps i december 2004 tillsammans med två påstådda pistolmän och anklagades för att ha beställt mordet på grund av en familjetvist. Det fanns inte mycket stöd för den teorin och en rapport från landets MR-ombudsman (en kvinna) avslöjade allvarliga felaktigheter i polisens utredning av mordet, inklusive tortyr av misstänkta. Många observatörer tyckte att det verkade handla om en mörkläggning. De rättsliga myndigheterna vägrade vidare att undersöka om Gilberto Soto mördades för sin fackliga verksamhet. Han hade nyligen kommit till El Salvador för att börja organisera hamnarbetare, särskilt lastbilsförare som var anställda hos ett transportföretag som är okänt för att ägna sig åt att slå sönder fackföreningar.

## GUATEMALA

FOLKMÄNGD: 12,7 milj.

HUVUDSTAD: Guatemala

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Fackligt aktiva utsattes för fortsatt fientlighet och hotelser. Flera fall av dödshot förekom, i form av hotfulla telefonsamtal och falska dödsannonser. En facklig ledare som sparkats för sina aktiviteter undkom med nöd och näppe ett mordförsök. Det skedde likaså razzior och försök till inbrott i fackliga kontor. I några fall tycks hotelserna ha ökat efter organisationernas medverkan i protester mot frihandelsavtalet med USA.

### LAGSTIFTNINGEN

Författningen och arbetsmarknadslagstiftningen garanterar löntagarnas föreningsfrihet och alla, även offentliganställda, har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar. Undantag gäller bara för säkerhetsstyrkornas medlemmar.

Lagstiftningen har skapat ett system med arbets- och välfärdsdomstolar som behandlar kränkningar av arbetsmarknadslagarna.

Löntagarna har strejkrätt om 50 procent plus en av de anställda på ett företag stödjer en strejk, men det kravet är enligt ILO alltför högt.

Löntagare har rätt att organisera sig och bedriva kollektiva förhandlingar när deras fackförening representerar över 25 procent av de anställda på ett företag.

### Begränsningar

Reformer av arbetsmarknadslagarna år 2001 avskaffade flera begränsningar av de fackliga rättigheterna, men några finns fortfarande kvar:

Förtroendevalda måste vara guatemalanska medborgare och vara anställda på ett företag för att kunna väljas (artiklarna 220 och 223 i arbetsmarknadslagen).

Personer som paralyserar eller stör verksamheten i företag som bidrar till landets ekonomiska utveckling kan dömas till fängelse i mellan ett till fem år.

I offentlig verksamhet som inte är oumbärlig i strikt mening, ska obligatorisk medling ske och strejker får inte förekomma. Exempel på sådan verksamhet är vården, allmänna transporter och tjänster för bränsleförsörjning. Sympatistrejker är förbjudna.

Det finns inga möjligheter till samråd som skulle ge fackliga organisationer möjlighet att yttra sig till myndigheterna när dessa utarbetar budgetar.

Arbetsmarknadslagstiftningen gäller i frizonerna.



Fackliga organisationer får ansluta sig till internationella fackliga konfederationer.

## ■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Ständig diskriminering

Facklig diskriminering sker i olika former. Förutom extrema åtgärder som mord, mordförsök och fängelsestraff, förekommer avskedanden av arbetare som försöker organisera fackföreningar, förhandla kollektivt eller bedriva facklig verksamhet. Det förekommer likaså svartlistning av fackliga ledare och medlemmar och tillfälliga stängningar av fabriker. Den internationella federationen ITGLWF meddelade i januari 2003 Världshandelsorganisationen (WTO) att det var vanligt att ett företag stänger en fabrik och flyttar sin verksamhet sedan fackföreningar har bildats.

ILO:s delegationsbesök i maj 2004 uttryckte oro över våldshandlingar och godtyckliga åtgärder som drabbade fackföreningsmedlemmar. Delegationen uppmanade regeringen att vidta alla nödvändiga rättsliga och praktiska åtgärder för att sätta stopp för våldet. Trots det har bristerna i landets system och oviljan att föra en politik som kan garantera strikt respekt för föreningsfriheten än en gång gjort fackföreningsmedlemmar och löntagare som vill organisera sig till måltavlor för såväl privata som offentliga arbetsgivares motåtgärder.

### Fientliga arbetsgivare

Fientligheten mot fackföreningar och rättssystemets brister gör det mycket svårt att utnyttja de fackliga rättigheterna. Det är vanligt att arbetsgivarna hotar fackligt aktiva och det sker i regel ostraffat. Följden har blivit att organisationsgraden är mycket låg; uppskattningsvis bara omkring tre procent av arbetskraften. Det påverkar oundvikligen möjligheten till kollektiva förhandlingar och det gör också kravet på att fackföreningen måste representera 25 procent av ett företags anställda för att få förhandla. Även där arbetsgivare erkänner fackföreningar och samtycker till förhandlingar, finns en tendens till att sedan åsidosätta kollektivavtalen. En annan vanlig metod bland arbetsgivarna som är väl medvetna om hur fattiga de flesta löntagare är och om Arbetsmarknadsministeriets oförmåga, är att utan vidare sparka fackföreningsmedlemmar. Det strider mot lagarna men arbetsgivarna mutar sedan de anställda och kan ibland tvinga dem att kritisera förekomsten av fackföreningar på en arbetsplats. En annan teknik som arbetsgivarna utnyttjar för att slippa uppfylla sina skyldigheter är att byta företagsnamn, men inte ägare.

### Lokala myndigheter också fientligt inställda

Både centralorganisationen Confederación Unitaria de Sindicatos de Guatemala (CUSG, anslutet till FFI) och Unión Guatemalteca de Trabajadores (UGT) har rapporterat avskedanden sedan fackföreningar bildats på minst 21 lokala myndigheter under senare år. CUSG har också rapporterat att ledighet för fackligt arbete inte beviljats och att kollektivavtal och rätten till förhandlingar kränkts. Dessutom har arbetsinspektörer vägrat skydda löntagare. Inspektörerna har inte något effektivt system för att registrera och följa upp klagomål och sanktioner, så det är oklart om böter faktiskt betalas eller bara döms ut.

Till råga på allt står landets rättssystem på gränsen till sammanbrott. Under åren har det förekommit mängder av överfall på domare. Några har tvingats i exil, andra har helt enkelt mördats. Arbetsmarknadslagarna åsidosätts systematiskt i detta klimat av orättvisa och strafffrihet.

Arbetsdomstolarna är överlupna av ansökningar om att avskedade arbetare ska få tillbaka jobben och ärendena kan pågå i över tio år. Majoriteten av avskedandena saknar grund, vilket gör att domarna ger order om återanställning. Arbetsgivarna brukar strunta i domstolarnas beslut och domstolarna gör inget för att försäkra sig om att deras beslut respekteras. Centralorganisationen UNSITRAGUA (Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala) anser att domstolarnas förhållningssätt legitimerat våldet mot löntagarna och de fackliga rättigheterna.

### Frizoner

De fackliga organisationerna måste också konkurrera med "solidaristaföreningar" (se Costa Rica) som arbetsgivarna bildar som ett lydigt alternativ till fackföreningar. I frizonerna och på sammansättningsfabrikerna (maquiladoras) upprätthålls arbetsmarknadslagarna särskild dåligt och hittills har bara ett enda kollektivavtal tecknats. Löntagarna utsätts för ständiga trakasserier och kränkningar av deras mest elementära rättigheter. Kvinnor utgör uppskattningsvis 80 procent av arbetskraften i sammansättningsfabrikerna och utsätts ständigt för lönediskriminering, förlängd arbetstid, brist på förmåner och sexuella trakasserier. Enligt FESTRAS finns det fackföreningar bara på tre av de 230 fabrikerna. Dessa fackföreningar har stora svårigheter att överleva på grund av all förföljelse och Arbetsmarknadsministeriets passiva hållning till kränkningarna. På sammansättningsfabriken Choi Shin, till exempel, där det första kollektivavtalet i en frizon tecknades år 2003, uppmanade företaget en grupp anställda att inte erkänna fackföreningsledarna.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

I mars ratificerade regeringen frihandelsavtalet (CAFTA) med USA trots starkt folkligt motstånd och gatuprotester i huvudstaden. Polisen använde tårgas och vattenkanoner mot demonstranterna. Två människor dödades i våldet som följde sedan regeringsstyrkor enligt uppgift öppnade eld. Häktningsorder utfärdades sedan mot protestledarna, bland dem fackföreningsmedlemmar. I oktober dödades hundratals människor när orkanen Stan svepte över landet och orsakade jordskred och översvämningar.

### Mordförsök på fackföreningsledare

Leonel García Acuña, generalsekreteraren för kommunalanställdas förening i San Miguel Pochuta, i departementet Chimaltenango (Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel Pochuta), undkom med nöd och näppe ett mordförsök den 7 januari. Omkring klockan 17 var han och flera andra på väg till gården California i fackliga angelägenheter när de överfölls av fyra tungt beväpnade män. När Leonel García och hans kollegor sprang iväg, jagades de av angrifarna som fortsatte skjuta mot dem och hördes ropa "Döda den djäveln. Han får inte slippa undan levande". Leonel García lyckades springa till San Miguel Pochuta där han sökte hjälp och angrifarna fångades senare in.

Det finns all anledning att tro att Leonel García överfölls på grund av hans fackliga verksamhet. Han fick flera dödshot för att han bildat fackföreningen och han, liksom alla som deltog i bildandet, avskedades från sina arbeten av borgmästaren i San Miguel Pochuta. Borgmästaren varnade dem och sade att han skulle betrakta dem som sina värsta fiender på grund av att de bildat fackföreningen. Efter avskedandena lämnade de in en lista på krav till myndigheterna. När de inte fick något svar, gjorde de en anmälan till arbetsinspektionen. Den 5 januari 2005 skickade den två tjänstemän till stadshuset men mötet blev resultatöst eftersom borgmästaren lämnade det utan att ge någon förklaring.

### Dödshot mot maquilaarbetarnas ledare

I april anmälde fackföreningar som företräder arbetare i sammansättningsfabrikerna i frizoner att deras ledare hotats till livet. Gloria Córdova från fackföreningen på Cimatextiles (Sindicato de Trabajadores de Cimatextiles, SITRACIMA) hade fått hotelser både mot sig själv och familjen via mobiltelefon. Medlemmar av fackföreningen på NB Guatemala (Sindicato de Trabajadores de la Maquila NB, SINTRANB) har drabbats av fientligheter och hotelser ända sedan fackföreningen bildades år 2003. Maria Rosa López, SITRANB:s ansvariga för organisering, fick telefonsamtal till sitt hem med meddelanden att hon och de övriga styrelsemedlemmarna skulle dödas om hon inte slutade med sin fackliga verksamhet. Hon fick också ta emot ett slag av fabrikschefen inför ögonen på arbetskamraterna när nio olagligen avskedade fick tillbaka sina jobb den 20 januari, tack vare fackföreningens insats. Samma fabrikschef hindrade senare Neil Kerney, ITGLWF:s generalsekreterare, från att besöka fabriken och vägrade släppa in lokala fackliga ledare. En fackföreningsmedlem, Yolanda Secaida Mash, rapporterades ha blivit misshandlad den 18 februari av ligister som företaget anlitate. SITRANB:s generalsekreterare, Vidalia García, skuggades på ett hotfullt sätt av en beige bil med skuggade rutor. Bilen ställde sig i vägen för henne och sågs senare parkerad utanför daghemmet hennes son är på. Den 10 juni passade ledningen på när de fackliga ledarna var borta (för fackliga angelägenheter) och meddelade att den koreanska fabriken skulle stängas och de anställda fick bara två timmar på sig för att hämta ut avgångsvederlaget och gå därifrån.

### Inbrottsförsök i fackliga lokaler

I vad som föreföll vara en samlad insats för att skrämja facken gjordes inbrottsförsök hos två centralorganisationer. Den 10 maj gjordes det första misslyckade försöket till intrång genom taket på CGTG:s (Central General de Trabajadores de Guatemala) byggnad. Den 11 maj gjordes ett inbrottsförsök mot CUSG:s huvudkontor. Inkräktarna försökte slå in ståldörren i huvudentrén men misslyckades.

Småbrukarnas organisation CNOC (Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas) utsattes för ett framgångsrikt inbrott på sitt huvudkontor den 9 maj. Inkräktarna tog med sig 15 datorer med viktig information, en videokamera och gick igenom handlingar. CNOC:s kontor ligger i samma fastighet som nyskapade "Movimiento Indígena, Campesino, Sindical y Popular" (MICSP) som samlar flera fackliga och medborgarorganisationer och var huvudorganisatör för protesterna mot CAFTA. Man tror att inbrottet och inbrottsförsöken kan ha skett som vedergällning för det.

### Razzia mot lärarorganisations kontor

Den 25 och 26 juni gjordes razzia mot lärarorganisationen STEG (Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala). Förutom telefoner, fax och datorer och handlingar på papper förstörde inkräktarna alla kontorsmöbler. Datorerna innehöll omfattande information om program och framtidsplaner för lärarnas kongress. Inkräktarna målade också röda kors på väggarna, skrivborden och affischer vilket antogs symbolisera dödshot (sådana symboler har använts vid andra tillfällen) mot organisationens ledare och personal. En häktningsorder utfärdades på STEG:s generalsekreterare, Joviel Acevedo, med anledning av hans medverkan i protesterna mot CAFTA i mars. Hotelserna mot STEG:s personal ökade efter dem och oidentifierade fordon parkerade utanför STEG:s byggnad. Det föreföll som om de som satt i bilarna följde personalens rörelser. STEG, som tillhör MICSP, var också en av parterna i en stämning mot landets myndigheter med anledning av att en av dem som demonstrerade mot CAFTA, Juan López Velásquez, dog.

### Ledare för banktjänstemannafackförening hotad till livet

Medlemmar av styrelsen för bankmannafackföreningen STCHN (Sindicato de Trabajadores del Crédito Hipotecario Nacional), som tillhör UNSITRAGUA, hotades till livet.

På morgonen den 25 juli hittade man en krans hängande på fönstret till UNSITRAGUA:s kontor tillsammans med två lappar. På den första stod det "Må STCHN vila i frid" och namnen på åtta av fackföreningens ledare – Edgar Vincicio Ordóñez García (generalsekreterare), Luis Fernando Sirin Aroche (konfliktsekreterare), Efraín López Quiché (informationsansvarig), Danilo Enrique Chea Herrera (ansvarig för organisering), Elio Santiago Monroy López (kassör), José Douglas Asencio (idrottssekreterare), Manuel Francisco Arias Virula (ansvarig för socialförsäkringsärenden) och Luis Ernesto Morales Gálvez (medlem av den rådgivande styrelsen). Den andra lappen innehöll en rad förolämpningar och orden "2005 – det oförglömliga året då en stridslysten fackförening raderades ut".

Dödshoten antogs höra samman med en konflikt som bröt ut den 22 mars 2002 när 170 STCHN-medlemmar tvingades till "frivillig

övertalighet”. Samma öde drabbade fler fackföreningsmedlemmar den 21 juli 2002. År 2003 började ledarna få hotelser sedan fackföreningen offentliggjort korrupktion under sammanslagningen mellan Banco del Ejército (armébanken) och BANORO. Resultatet blev systematiska påtryckningar på de anställda för att de skulle gå ur facket och på så sätt minskade medlemskåren från 450 år 2002 till 210 år 2005. Kollektivavtalen respekterades inte och myndigheterna hotade dra in det lagstadgade skyddet för fackliga ledare och aktiva. Fackföreningsmedlemmar rapporterade också att deras telefoner blockerats.

Den 22 juli, när fackföreningsmedlemmarna träffade en tjänsteman från Arbetsmarknadsministeriet på hypoteksbankens personalavdelning för att registrera sina klagomål på ledningens agerande mot dem, förolämpade bankdirektören dem offentligt och hotade med att ”från och med nu kommer saker och ting att förändras”.

### Beväpnat överfall på lantarbetarfack

Klockan 12.30 den 27 september trängde tungt beväpnade män in på CTC:s huvudkontor (Central de Trabajadores del Campo y de la Ciudad, lant- och stadsarbetares centralorganisation). De angrep generalsekreteraren Miguel Angel Lucas Gómez, CTC:s kontorspersonal, två lantarbetarledare från Tres Arroyos de Alta Verapaz som var på besök samt två italienska journalister som kommit dit för ett möte. Inkräktarna försökte också förödmjuka sina offer genom att tvinga dem klä av sig allt och överlämna sina personliga ägodelar inklusive journalisternas pass.

### Facklig aktivist hotad till livet

José Armando Palacios blev utsatt för flera hot och trakasserier sedan han börjat arbeta fackligt. Han var anställd av INCASA, ett inhemskt företag som framställer Coca Cola-sirap och äger en buteljeringsfabrik för Coca Cola. Han anslöt sig till fackföreningen STINCA på INCASA år 2004 och blev snabbt en aktiv medlem som rekryterade sina arbetskamrater. Trots flera hot fortsatte han med det tills han sparkades i maj 2005. När han begärde en förklaring fick han höra att företaget inte gillade honom. Tillsammans med tio andra avskedade fackföreningsmedlemmar började han kämpa för att få tillbaka jobbet. En dag kom beväpnade män in i hans bostad. När de upptäckte att han inte var hemma, band de hans nioåriga dotter och 17-åriga son, riktade pistoler mot deras huvuden och krävde att få veta var deras pappa fanns, men det visste inte barnen. Pistolmännen sade till dem ”Vi ska ha tag i fanskapet för hans fackliga verksamhet och han kommer att dö”. I en liknande händelse den 30 oktober, när José Armando och hans familj var borta, kom en beväpnad man till huset, körde en pistol genom fönstret och hotade kvinnan som skötte om huset åt dem. Mannen sade till henne att han skulle komma tillbaka efter José Armando och om han inte kunde hitta honom skulle han ta hans fru eller son.

## GUYANA

FOLKMÄNGD: 768 000

HUVUDSTAD: Georgetown

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

För femte året i rad har regeringen på egen hand fastställt lönehöjningarna i den offentliga sektorn. Den restriktiva lagstiftningen om strejker finns kvar.

### LAGSTIFTNINGEN

Enligt författningen har löntagarna rätt att bilda och gå med i fackliga organisationer, med undantag för medlemmar av poliskåren. Det finns ingen lag som förbjuder facklig diskriminering. Strejkrätten erkänns. Offentliganställda i oundgänglig verksamhet får gå i strejk om de underrättar Arbetsmarknadsministeriet och lämnar en liten personalgrupp kvar i tjänst. Alla strejker på allmännyttiga institutioner/företag hänvisas till bindande skiljedom. Anställda i både offentlig och privat sektor kan förhandla om kollektivavtal.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Det har visat sig att lagen om erkännande av fackliga organisationer inte fungerar i praktiken och arbetsgivarna utnyttjar frånvaron av en lag mot facklig diskriminering.

#### Etnisk/politisk diskriminering

Politisk hemvist och etniskt ursprung spelar en stor roll i fackföreningsrörelsen och myndigheterna utnyttjar detta och skapar en mycket spänd situation. De fackliga organisationerna delas in ”regeringsvänliga” och ”opposition”, ”afrikansk-svarta” och ”hinduer”. Hinduiska arbetare har utsatts för påtryckningar för att inte rösta för ”svarta” fackföreningar som sina representanter i arbetsmarknadsstyrelsen. Regeringen manipulerade processen för att se till att bara representanter för regeringsvänliga organisationer valdes till styrelsen. Följden blev att det inte finns något förtroende mellan regeringen och de fackliga organisationerna och det påverkar den sociala dialogen.

I december 2005 fastställde regeringen än en gång lönehöjningarna i den offentliga sektorn utan att samråda med Guyana Public Service Union (GPSU), vilket strider mot kollektivavtalet som tecknats med förbundet. Lönesamtal i juni strandade och GPSU begärde skiljedom, men regeringen bortsåg från det.

## HAITI

FOLKMÄNGD: 8,5 milj.

HUVUDSTAD: Port-au-Prince

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111

Haitis svåra politiska och ekonomiska situation togs även detta år som ursäkt för att inget gjordes för att garantera respekten för fackliga rättigheter som har föga skydd i lagstiftningen. Goda nyheter kom emellertid från frizonen Ouanaminthe, där anställda på klädfabriken CODEVI till slut fick sin fackförening erkänd och tecknade kollektivavtal. En fackföreningskassör sparkades från ett bryggeri sedan hans fackförening protesterat mot att företaget inte tillämpade kollektivavtalet.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Restriktiv arbetsmarknadslagstiftning

1987 års författning ger föreningsfrihet och strejkrätt inom alla sektorer, men arbetsmarknadslagarna, som främst omfattar privat sektor, går tillbaka till diktatorn Duvaliers tid och är mycket restriktiva. Många löntagargrupper, exempelvis hushållsanställda, undantas från dem.

Det krävs bara tio medlemmar för att bilda en fackförening. När den bildats måste arbetsgivaren informeras om dess existens och namnet på minst en av ledarna. Strafflagen säger emellertid att alla föreningar som har mer än 20 medlemmar måste ha tillstånd av regeringen om den ska bli erkänd. Artikel 51 i arbetsmarknadslagen förbjuder uttryckligen avskedanden av anställda på grund av deras fackliga arbete. Den ger dock inte fackföreningsmedlemmar rätt till återanställning om de avskedats osakligt.

Statstjänstemän, lantarbetare, frilansare och de som arbetar i den informella ekonomin omfattas inte av arbetsmarknadslagstiftningen.

Under flera år har man diskuterat reformer av landets lagstiftning för att bringa den i överensstämmelse med ILO:s normer, men hittills har inga ändringar ägt rum, till stor del på grund av den instabila politiska situationen.

#### Kollektiva förhandlingar

Arbetsmarknadslagen ålägger inte arbetsgivare någon skyldighet att sammanträda eller förhandla med fackföreningar.

#### Konfliktlösning

Enligt arbetsmarknadslagstiftningen ska parterna försöka lösa sina konflikter genom medling, förlikning och skiljedomsprocesser under beskydd från Ministeriet för sociala frågor och sysselsättning. Konflikter överlämnas till arbetsmarknadsstyrelsen och om man inte kan komma överens där övertar en trepartssammansatt skiljekommitté ärendet. Om inte heller det leder till en lösning fattas det avgörande beslutet av skiljekommittén.

I praktiken är det omöjligt att överklaga kommitténs beslut. Flera fackliga advokater har påtalat de farliga konsekvenserna av detta. De hävdar att tillkomsten av en ny utomrättslig jurisdiktion rättssystemet ökar riskerna för motsägelser mellan lagarna och kommitténs rättsliga roll i konfliktlösning.

Lagstiftningen föreskriver också att en arbetsdomstol ska inrättas för att lösa konflikter som uppstår på grund av att arbetsmarknadslagstiftningen inte respekteras. Domstolen har emellertid inte befogenheter att avgöra konflikter som uppstår i den offentliga sektorn.

#### Begränsningar av strejkrätten

Strejkrätten är inskriven i arbetsmarknadslagstiftningen, men med begränsningar. Lagstiftningen anger tre typer av stridsåtgärder och alla strejker som inte passar in på dem är per definition olagliga. När en strejk olagligförklarats kan de anställda sparkas efter tre dagars frånvaro, för brott mot anställningskontraktet. Parterna måste under alla förhållanden vidta åtgärder för medling innan strejk får utlysas. Strejker måste varslas 48 timmar i förväg och får inte pågå längre än en dag.

Strejker i statliga företag är olagliga. Den enda metoden för att lösa konflikter där är medling. Om strejker ändå utbryter har staten enligt lag rätt att ingripa och med våld se till att arbetet återupptas.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Arbetsgivare kränker rättigheter

I praktiken finns det ingen föreningsrätt eller rätt till kollektiva förhandlingar.

På grund av det politiska kaos som råder, våldet och den rekordhöga arbetslösheten och med den ganska svaga statens goda minne har arbetsgivarna haft fullständig frihet. I de flesta fall bestämmer arbetsgivarna lönerna på egen hand. Arbetsvillkoren är i regel skamliga och uppfyller inga normer för sanitära förhållanden och arbetarskydd. Arbetsgivarna påstår att haitierna är villiga att arbeta till vilket pris som helst och uppför sig därför kränkande och inför till exempel allmänna lönesänkningar. Många anställda har inga kontrakt och känner inte till att arbetsmarknadslagarna finns. Tillfälliganställda vet inte ens namnet på det företag de arbetar för och kan därför inte försvara sina rättigheter. Människor som försöker organisera löntagarna i fackföreningar blir ständigt trakasserade eller avskedade, vanligen i strid med arbetsmarknadslagstiftningen.

För att hindra löntagarna från att organisera sig betalar arbetsgivarna bonus till de oorganiserade.

### **Regeringens misslyckanden**

Flera regeringar i följd har underlåtit att vidta konkreta åtgärder för att upprätthålla lagarna. Justitieministern i Aristide-regeringen sade till och med till representanter för en internationell facklig delegation som var i Haiti i mitten av februari år 2004, att lärare och journalister i Haiti "inte bör få" gå med i fackföreningar. Korruptionen inom förvaltningen är också ofta ett hinder för fackligt aktiva som försöker registrera sina organisationer.

Straffria arbetsgivare

Trots att arbetsmarknadslagen tillåter att arbetsgivare bötfälls om de blandar sig i fackliga angelägenheter har regeringen aldrig använt sig av den möjligheten. Utredningar av kränkningar av fackföreningsmedlemmar ger sällan några resultat.

### **Medling förekommer i realiteten inte**

Löntagarnas organisationer har ifrågasatt den trepartsammansatta skiljekommitténs verksamhet. Eftersom ärenden som överlämnas till den aldrig blir lösta har kommittén misslyckats med att hjälpa till att skapa en regelstyrd miljö som stimulerar löntagarna att lämna sina konflikter till den.

Systemet med arbetsdomstolar fungerar inte heller. Rättegångar är tämligen sällsynta, domarna dåligt utbildade och tidsgränser respekteras inte. Det är i regel alldeles för dyrt att anlita en advokat. Ibland vägrar advokater helt enkelt att försvara en person om de erbjuds för lågt arvode. Följden blir att löntagarna nästan aldrig vänder sig till arbetsdomstol.

### **Ineffektiv arbetsinspektion**

Arbetsinspektionen som ska se till att lagstiftningen efterlevs har ofta för lite personal, dålig utrustning och utbildning och utsätts till och med för direkta hot från arbetsgivare. En rapport från American Center for International Labor Solidarity (ACILS/AFL-CIO) år 2003 visade att inspektörerna ofta missförstår sin roll och inte använder sina befogenheter. Den otillräckliga budgeten är ett problem, tillsammans med bristen på politisk vilja från de olika regeringarnas sida.

### **Strejkrätten begränsad**

Eftersom lagen gör det praktiskt taget omöjligt att strejka lagligt är löntagarna ofta tveksamma till att använda sig av den rätten, i synnerhet på grund av varselperioden som krävs.

Trots att de är förbjudna att strejka har offentliganställda ändå gjort det.

### **Industri- och frizoner**

Frizonen CODEVI (företag för industriell utveckling) bildades i augusti 2003 i Ouanaminthe, på gränsen till Dominikanska republiken, under ledning av klädtillverkaren Grupo M. Företaget har sitt säte i Dominikanska republiken och byggde fabriken i Haiti med hjälp av ett lån på 20 miljoner US-dollar från International Finance Corporation (Världsbankens långivare till privat sektor). Lånet var förenat med krav på att företaget skulle respektera föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar. De anställdas rättigheter kränktes trots detta regelbundet och alla försök att bilda en fackförening ledde till avskedanden. 350 arbetare avskedades i juni 2004. Förhållandena förefaller nu ha förändrats. Efter en nationell och internationell kampanj har de avskedade fått tillbaka sina jobb, fackföreningen har erkänts och ett kollektivavtal undertecknades i slutet av år 2005 (se nedan). Med tanke på Grupo M:s dåliga meriter i fråga om fackliga rättigheter återstår det att se hur man kommer att respektera överenskommelsen.

De fem industriparkerna i och runt landets huvudstad liknar i allt väsentligt amerikanska frizoner när det gäller fackliga rättigheter. Den enda verkliga skillnaden ligger i namnet och i det faktum att investerarna där har få skatteförmåner. Fackliga organisationer är inte välkomna och organisatörer hotas.

Beklädnadsarbetarna, främst kvinnor mellan 25 och 35 år, tvingas av fattigdom att gå med på löner på mellan 2 och 3,5 euro/dag, vilket är en tredjedel av lönerna i grannlandet.

## **■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005**

### **Bakgrund**

Landet styrdes av en interimregering och en FN-styrka sattes in för att återställa ordningen. Våldsamma sammanstötningar mellan rivaliserande gäng och politiska grupper fortsatte och FN beskrev förhållandena för mänskliga rättigheter som katastrofala.

### **Razzia mot fackligt kontor**

På morgonen den 7 juli tog sig beväpnad polis in i lokaler som tillhörde en paraplyorganisation, Coordination Syndicale Haïtienne (CSH), där ett möte skulle hållas. Polisen siktade med pistol mot de CSH-medlemmar som var där och påstod att de letade efter "banditer". En journalist som också befann sig på mötet hotades när han försökte filma händelsen. Polisen lämnade kort därefter platsen.

### Fackföreningskassör sparkad från bryggeri

Anställda på bryggeriet La Couronne bildade i augusti 2005 en fackförening som anslöts till May First Batay Ouvriye Federation. Föreningen erkändes juridiskt, höll ett möte med företagsledningen och överlämnade en lista på sina förhandlingskrav. Den innehöll bl.a. krav på betalning av lönejusteringar och övertid som de skulle ha fått mer än åtta månader tidigare. Trots att parterna enades på flera punkter, hade ledningen två månader senare fortfarande inte gjort något för att tillämpa avtalet. I protest genomförde de anställda flera arbetsnedläggelser. Bryggeriets regionchefer svarade med att sparka fackföreningens kassör, Semeran Philome. När Social- och arbetsmarknadsministeriet kallats in för att granska fallet, fann det att avskedandet var olagligt.

### Facklig seger för anställda på CODEVI/Grupo M

Efter en lång kamp mot diskriminering som kulminerade i avskedandet av mer än 350 anställda i juni 2004 (se 2005 års översikt), kunde fackföreningen som företrädare anställda på klädfabriken CODEVI i frizonen Ouanaminthe (SOKOWA, Sendika Ouvriye Kodevi Wanament) till slut underteckna en överenskommelse med företagsledningen. Detta uppnåddes efter kraftiga nationella och internationella fackliga kampanjer. Enligt överenskommelsen fick de som avskedats i juni året innan tillbaka sina arbeten, fackföreningen erkändes och ett kollektivavtal upprättades. De avskedade togs successivt tillbaka under året och kollektivavtalet undertecknades den 13 december med bl.a. fördubblad grundlön. De anställda på CODEVI:s fabriker (som ägs av Grupo M) sade att de åtminstone blev respekterade och att deras rättigheter var mycket bättre skyddade, även om många praktiska problem som gällde dåliga arbetsförhållanden fortfarande inte lösts. Dessförinnan hade anställda sparkats om de vågade klaga.

## HONDURAS

FOLKMÄNGD: 7,2 milj.

HUVUDSTAD: Tegucigalpa

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En fackföreningsledare sköts till döds i december. Ett gruvbolag struntade i viktiga delar av ett kollektivavtal om arbetarskydd och medicinska kostnader. Företag i frizonerna fortsatte svartlista fackligt aktiva.

## LAGSTIFTNINGEN

### Föreningsfriheten

Lagstiftningen erkänner löntagarnas rätt att bilda och ansluta sig till fackliga organisationer, men innehåller också restriktioner. Det krävs minst 30 anställda för att bilda en fackförening och det får inte finnas mer än en på varje företag eller institution. Fackliga ledare måste vara honduranska medborgare och anställda i den aktuella verksamheten. Arbetare på lantbruk som har färre än tio fast anställda omfattas inte av arbetsmarknadslagstiftningen.

### Strejkrätt

Strejkrätten erkänns också, men är begränsad. Federationer och konfederationer får inte utlysa strejker. För att en fackförening ska få göra det krävs två tredjedelars majoritet av rösterna från alla organisationens medlemmar. Statstjänstemän får inte strejka och anställda vid statliga företag måste varsla en strejk sex månader i förväg, eller ha regeringens godkännande innan strejken utbryter. Ministeriet för arbetsmarknads- och sociala frågor har makt att avbryta konflikter på oljefälten, i raffinaderierna och inom transport och distributionsverksamhet, men har befogenheter för att se till att arbetsgivarna följer lagarna. Kollektiva konflikter inom annan än oumbärlig offentlig verksamhet hänvisas till obligatorisk skiljedom och strejker är förbjudna så länge skiljeförfarandet pågår (två år).

### Kollektiva förhandlingar

Rätten till kollektiva förhandlingar är skyddad i lag och arbetsgivarna är förbjudna att vidta repressalier på grund av facklig verksamhet.

### Lagförslag

Regeringen har utformat ett förslag till ändring av arbetsmarknadslagstiftningen och gjort flera ändringar som ILO begärt. Innan arbetet med ändringsförslaget påbörjades, gjordes en undersökning som alla tre parterna deltog i.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Skydd saknas

I praktiken finns det inga lagar som skyddar anställda från facklig diskriminering. Löntagare trakasseras och avskedas på grund av sitt fackliga arbete. I frizonerna exploateras de anställda och det har kommit rapporter om att de som försöker bilda fackföreningar sparkas och svartlistas, trakasseras, skiljs från arbetskamraterna och utsätts för psykiska och ibland också fysiska övergrepp.

Dessa problem fanns kvar under år 2005, berättade Fabia Gutiérrez Reyes, ansvarig för facklig organisering i centralorganisationen

CUTH (Central Unitaria de Trabajadores de Honduras), i en intervju med FFI "on-line". Hon framhöll svartlistningen som den effektivaste metoden mot facken. Många klagomål har lämnats in till Arbetsmarknadsministeriet och arbetsdomstolarna och var under utredning. Kvinnor är dock ofta ovilliga att göra anmälningar av rädsla för repressalier. Några har förlorat jobbet och inte kunnat få nytt arbete i någon annan sammansättningsfabrik. På grund av de aktuella företagens stora inflytande i landet ville Fabia Gutiérrez inte namnge något av dem.

En del företag har bildat "solidaristaföreningar" (se Costa Rica) som ett lydigt alternativ till fackföreningar, i synnerhet i frizonerna. Det är praktiskt taget omöjligt att teckna kollektivavtal i dem.

### Arbetsmarknadsministeriets inställning

Arbetsmarknadsministeriet ser inte till att arbetsgivarna respekterar föreningsfriheten, eftersom ministeriets politik är att inte ingripa. Kränkningarna av löntagarnas rättigheter och ministeriets tendens att ställa sig på arbetsgivarnas sida har kritiserats skarpt av både medborgare och fackliga organisationer.

### Kollektiva förhandlingar

I praktiken kränks rätten till kollektiva förhandlingar eftersom förhandlingar och kollektivavtal skulle betyda förbättringar av de anställdas levnadsstandard. Arbetsgivarna behöver bara dela med sig av en liten andel av sina vinster. Det är huvudsäket till arbetsgivarnas starka motstånd mot tillämpningen av förhandlingsrätten, och de står i förbund med regeringen.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Frihandelsavtalet CAFTA, mellan Centralamerika och USA, ratificerades av kongressen i mars. Det liberala partiets kandidat Manuel Zelaya vann presidentvalet i början av december och lovade ta itu med korruptionen inom förvaltningen och skapa välbehövliga arbetstillfällen.

### Fackföreningsledare mördad

Francisco Cruz Galeano sköts till döds söndagen den 10 december när han var på väg hem till byn Ojo de Agua nära staden Comayagua. Francisco Cruz var regional samordnare för centralorganisationen CGT (Confederación General de Trabajadores) i departementen Comayagua, Intibuca och La Paz, i centrala delen av landet. Polisrapporter uppger att han träffats av minst 25 skott avlossade med automatkarbiner med hög precision. En vän som reste tillsammans med honom träffades av två skott. Francisco Cruz körde sin egen bil och tycktes ha hamnat i ett bakhåll som mördarna arrangerat. Det handlade definitivt inte om något rån eftersom inget stals.

### Kollektivavtal bryts av gruvbolag

Allvarliga kränkningar av kollektivavtalet som slutits med SITRAMEMHSA (Sindicato de Trabajadores de Entre Mares de Honduras S.A.) utlöste en strejk den 25 oktober. Företaget, dotterbolag till det kanadensiska gruvbolaget Glamis Gold Ltd., hade i september tecknat kollektivavtal med fackföreningen men hade struntat i viktiga paragrafer i det. En av dessa angav att företaget skulle betala 100 procent av kostnaderna för yrkesskador och sjukdomar, liksom för andra sjukdomar. I stället fortsatte man att dra av 20 procent av kostnaderna från de anställdas löner och uppgav att avdragen gjordes för avbetalning på lån i stället för sjukvårdskostnader. Cyanidlösningar användes i en av gruvans krossanläggningar vilket orsakade en hög förekomst av yrkessjukdomar och efterföljande sjukvårdskostnader. Fackföreningen sammanträdde den 24 oktober med företaget för att, som man trodde, diskutera frågan om dessa "lån". I stället fick de veta att 27 anställda, alla från krossavdelningen, skulle få slutas därför att delar av verksamheten skulle flyttas därifrån. Tre av de friställda var redan allvarligt sjuka. Strejk utlystes för dagen därpå. Det stora allmänna intresset och solidariteten som fallet gav upphov till, fick Glamis att gå med på att förhandla med fackföreningen och ta tillbaka de friställda den 1 november. De som var sjuka hade fortsatta allvarliga hälsoproblem.

## JAMAICA

FOLKMÄNGD: 2,7 milj.

HUVUDSTAD: Kingston

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Rätten till kollektiva förhandlingar begränsas av kravet på att en fackförening måste representera minst 40 procent av de anställda och minst hälften av alla anställda måste rösta för strejk. Arbetsmarknadsministeriet har överdrivet stora befogenheter att ingripa i arbetslivskonflikter. Arbetsgivarna i frizonerna är fortfarande fientligt inställda till fackföreningar.

## ■ LAGSTIFTNINGEN

### Begränsningar för kollektiva förhandlingar

Lagen om relationer och konflikter i arbetslivet (Labor Relations and Industrial Disputes Act, LRIDA) ger föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar och gäller de flesta löntagare. Kollektiva förhandlingar tillåts emellertid inte om ingen fackförening på en förhand-

lingsenhet representerar minst 40 procent av de anställda, eller om den organisation som ansöker om erkännande som förhandlingspart inte får 50 procent av samtliga anställdas röster.

LRIDA förbjuder antifacklig diskriminering. Anställda kan inte avskedas bara för att de tillhör en fackförening.

### Ministermakt

Strejkrätten är varken skyddad eller förbjuden i lag, utom för anställda i oundgänglig verksamhet som inte får strejka.

Arbetsmarknadsministern har rätt att överlämna en konflikt till obligatorisk skiljedom och avbryta alla strejker. Som ILO påpekat kan formuleringen "en strejk som kan antas vara djupt skadlig för landets intressen" ges en mycket vid tolkning och obligatorisk skiljedom borde endast gälla oundgänglig verksamhet eller situationer där landet är i akut kris.

Lagstiftningen gäller också i frizonerna.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Arbetsgivarmotstånd

De fackliga organisationerna meddelar att många arbetsgivare fortfarande hindrar anställda från att skaffa sig facklig representation. Det gäller i synnerhet utländska och multinationella företag i landets tre frizoner där det inte finns några fackföreningar. I de flesta företag har arbetsgivarkontrollerade "löntagarråd" hand om konfliktlösningen men förhandlar inte med ledningen om löner och villkor. Lönerna i frizonerna bestäms av företagsledningarna.

## KANADA

FOLKMÄNGD: 32 milj.

HUVUDSTAD: Ottawa

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 87 – 100 – 105 – 111 - 182tc \11 "Canada Sedan detaljhandelsjätten WalMart stängt varuhuset i Jonquière fann Quebecs styrelse för arbetslivsrelationer att företaget var skyldigt till att ha avskedat anställda på grund av deras fackliga aktiviteter. Det var det första varuhuset i WalMarts vidsträckt kedja att få en fackförening. I flera provinser innehåller lagstiftningen fortfarande begränsningar av föreningsfriheten, rätten till kollektiva förhandlingar och strejkrätten, i synnerhet i offentlig sektor. Quebecs president tvingade på offentliganställda ett löneavtal i stället för att nå en överenskommelse i förhandlingar.

## LAGSTIFTNINGEN

Enligt federal lagstiftning gäller föreningsfrihet för anställda i både offentlig och privat sektor. Fackliga rättigheter garanteras officiellt i federala lagar, även om varje provins har sin egen lagstiftning som begränsar de rättigheterna. Alla löntagare har strejkrätt, med undantag för offentliganställda i oundgänglig verksamhet. (Det finns emellertid några specialfall; brandmän Nova Scotia har strejkrätt.) Företag som lyder under Canada Labour Code har rätt att anlita ersättningspersonal. Både privat- och offentliganställda har rätt att organisera sig och förhandla om kollektivavtal. Lagstiftningen skyddar kollektiva förhandlingar, men även här finns det restriktioner som varierar från provins till provins. Lagen förbjuder facklig diskriminering.

### Alberta: uteslutning och vägrad strejkrätt

Flera löntagarkategorier, exempelvis lantbruks- och trädgårdsarbetare, är undantagna från provinsens arbetsmarknadslagstiftning och saknar det skydd den ger. Universitetsstyrelser kan enligt lag ange vilka anställda som får organisera sig fackligt.

Lagen om statlig tjänst förbjuder strejker bland alla sjukhusanställda; alltså även för en mängd anställda som inte arbetar i oundgänglig verksamhet. Personer som deltar i olagliga strejker riskerar höga böter och till och med fängelse.

Den ändrade lagen om arbetslivsförhållanden i omstrukturerade vårdmyndigheter (Labour Relations [Regional Health Authorities Restructuring] Amendment Act), som trädde i kraft den 1 april 2003, avskaffade strejkrätten för de 10 procent av vårdpersonalen i Alberta som hade den kvar. Den upphävde också praktiserande sköterskors föreningsrätt. Slutligen tvingade den medlemmarna av de fyra förhandlingsenheterna (det fanns fem före lagändringen) att delta i avgörande omröstningar. Arbetsmarknadsstyrelsen i Alberta fastställer sedan vilket kollektivavtal som ska gälla för alla medlemmar och förkastar därmed alla andra kollektivavtal.

Lagstiftningen i Alberta medger också omfattande myndighetsingripanden i kollektiva förhandlingar och tillåter att arbetsgivaren förbigår fackföreningen som förhandlingspart och anlitar ersättningspersonal under en strejk.

British Columbia: kollektiva förhandlingar begränsade inom utbildnings- och vårdsektorerna

År 2001 förlorade sjuksköterskorna och paramedicinsk personal i provinsen sin strejkrätt när en ny vårdlag infördes (Health Care Services Continuation Act) och påtvingades ett "kollektivavtal" genom lagen om kollektivavtal inom vården (Health Care Services Collective Agreement Act). Utbildning klassades som "oundgänglig verksamhet" enligt ändringar av lagen om kompetensutveckling och arbetsmarknadsregler (Skills Development and Labour Statutes Amendment Act) som gav myndigheterna makt att neka lärarna strejkrätt.



Ytterligare begränsningar infördes under år 2002 då följande tre lagar antogs: lagen om kollektivavtal inom undervisningssektorn (Education Service Collective Agreement Act, lag 27), lagen om flexibilitet och valfrihet i offentlig utbildning (Public Education Flexibility and Choice Act, lag 28) samt lagen om förbättrad vård och socialtjänst (Health and Social Services Delivery Improvement Act, lag 29). Dessa lagar undanröjde eller ändrade regler i befintliga kollektivavtal som förhandlats fram och givit löntagarna i provinsen ett omfattande skydd. Vidare gav avskaffandet av ”restriktiva formuleringar” vård- och andra arbetsgivare rätt att kringgå bindande kollektivavtal genom att lägga ut verksamhet på närbesläktade entreprenörer som inte omfattas av sådana avtal. Lagstiftningen tillåter också regeringen att vidta åtgärder som kan leda till att förhandlingsrätten upphävs. Detta anmäldes till ILO:s kommitté för föreningsfrihet som uppmanade regeringen att ändra några av reglerna och ompröva de kollektivavtalsfrågor som väckts. Fackliga organisationer inom vården ifrågasatte om lag 29 var laglig. I juli 2004 fann domstolen att den visserligen påverkade organisationernas förhandlingsstyrka men inte stred mot författningen.

Lagen om kollektivavtal inom vårdsektorn (Health Sector [Facilities Subsector] Collective Agreement Act, lag 37) från år 2004 införde villkor som gynnade arbetsgivaren, föreskrev 15 procents sänkning av ersättningen till fackföreningsmedlemmar som omfattades av avtalet och beordrade dem att avbryta sin strejk.

Likaså under år 2004 antog provinsregeringen kollektivavtalslagen för undervisningsväsendet (Education Services Collective Agreement Act (lag 19) som ändrade eller upphävde en rad bestämmelser i fritt förhandlade kollektivavtal inom sektorn och urholkade lärarfackens rätt att förhandla för sina medlemmar. Ändringen upphävde lärarförbundet British Columbia Teachers' Federations framgångsrika agerande i domstol mot en tidigare skiljedom som upphävde delar av kollektivavtal, och omöjliggjorde ytterligare domstolsprocesser genom att skriva in att ändringen gällde ”trots domstolsbeslut om motsatsen”.

Detta följdes år 2005 av en lag om lärares kollektivavtal (Teachers' Collective Agreement Act (lag nr 12) som tvingades på lärare som deltog i ett första stadium av stridsåtgärder (maskning) efter långvariga försök att få ett nytt avtal genom förhandlingar. Lagen tycktes innebära en förlängning av ett gällande kollektivavtal men var i realiteten den senaste i en rad lagar som upphävde kontraktvillkor och tvingade på offentliganställda lärare ett kollektivavtal.

År 2005 införde regeringen också en lag för kronans advokater (Crown Counsel Agreement Continuation Act (lag 21) som upphävde en skiljedom som avkunnats med stöd av annan lagstiftning för dem. Den nya lagen införde särskilda lönevillkor för advokater som arbetade för staten och förbjöd dem dessutom att avstå från tjänstgöring.

### British Columbia nekar praktiserande sjuksköterskor föreningsrätt

Lagen om ändring av stadgarna för hälsovården utesluter praktiserande sjuksköterskor i British Columbia från rätten att bilda fackförening.

Ontario: många restriktioner

Ontarios arbetsmarknadslagstiftning utesluter fortfarande lant- och trädgårdsarbetare, hushållsanställda, arkitekter, tandläkare, lantmätare, advokater och läkare. Människor som deltar i samhällsaktiviteter är också enligt lag förbjudna att gå med i facket. Ett beslut i Kanadas Högsta domstol i december 2001 fann att Ontarios förbud för facklig organisering bland lantarbetare stred mot författningen. I oktober 2002 antog Ontario lagen om lantarbetarskydd (Agricultural Employees Protection Act) som, enligt Ontario Federation of Labour, ”ger lantarbetarna rätt att gå med i en social klubb, men de får fortfarande inte gå med i facket eller förhandla kollektivt”.

Omedelbart efter valet av den antifackliga regeringen Harris år 1995 förlorade Ontarios styrelse för arbetslivsrelationer sin befogenhet att beordra automatiskt godkännande av fackliga organisationer. I början av år 2005 lade den nya, liberala regeringen fram en lag som skulle tillåta certifiering genom medlemskort enbart för byggnadsarbetare, men inte för resten av arbetskraften. Det automatiska godkännandet på grundval av undertecknade medlemskort var en av hörnstenarna i Ontarios arbetslivslag som gällde alla löntagare innan Harris regering tog över. När det bara återinfördes för byggnadsarbetare ansågs detta ändå som en facklig delseger. Lagen som antogs hösten 2005 fortsätter att vara ett systematiskt hinder för löntagare i andra sektor att organisera sig.

Rätten till kollektiva förhandlingar inom undervisningssektorn är mycket begränsad genom en lag från år 1997. Den utesluter skolledare och biträdande skolledare från att delta i lärarnas förhandlingsenheter som bara får förhandla om arbetsvillkoren informellt. Lagstiftningen för sektorn (Ontario Education Act) inför också fackligt monopol genom att namnge den fackliga organisation som erkänns som förhandlingspart. Om en konflikt leder till strejk kan obligatorisk skiljedom föreskrivas efter tre veckor. Den internationella fackliga lärarfederationen Education International anmälde i oktober 2003 lagstiftning som antagits av Ontarios avgående regering, och som ytterligare begränsade lärarnas förhandlingsrätt, till ILO. Den ändrade definitionen av strejker och utvidgade lärarnas stadgeenliga skyldigheter. Som svar på ILO:s kritiska slutsatser sade statens nya regering att den skulle införa rättvisa arbetslivsvillkor i skolorna.

Med valet av en ny regering i Ontario under år 2005 har kravet på att handlingar ska anslås på arbetsplatserna under en process för att avskaffa förhandlingsrätten upphävts. Ontarios arbetslivslag har också ändrats för att ge styrelsen för relationer i arbetslivet makt att utan omröstning erkänna en fackförening om arbetsgivaren grovt kränkt lagarna och trakasserat de anställda. Fackföreningsrörelsen har också fått rätt till interimistiskt återinträde i arbete för dem som sparkats under en organiseringskampanj.

### New Brunswick: vissa löntagarkategorier undantagna

Lantbruks- och trädgårdsanställda är undantagna från skydd enligt provinsens arbetsmarknadslagstiftning. Tillfälligt anställda i offentlig sektor får inte gå med i organisationer de själva väljer och kan därmed inte få motsvarande rättigheter, som rätt till kollektiva förhandlingar.

### Québec: begränsningar av strejkrätten

Under år 2003 införde provinsregeringen ändringar i lagen om hälsovård och socialtjänst och av lagen om småbarnscentra och vård, som upphäver löntagarstatusen för alla som arbetar "utanför arbetsplatsen". Enligt Québecks arbetsmarknadslagstiftning är det bara "tjänstemän" som har rätt att bilda fackföreningar. Genom att klassa övriga som "självständiga arbetare" berövade ändringarna dem deras tidigare erkända föreningsrätt. Ironiskt nog utformades den aktuella lagen för att främja en politik för vård utanför institutioner och i mer hemlika former, men ändå var det människorna som ger den vården som berövades sina grundläggande rättigheter. De fackliga organisationer som bildats förlorade sin fackliga status och rättigheterna till kollektiva förhandlingar. Det största flertalet av de drabbade är kvinnor.

Strejkrätten begränsas av två lagar som innehåller en mycket vid definition av oumbärlig verksamhet.

### Manitoba

Lagen om relationerna i arbetslivet (Labour Relations Act) anger att om en konflikt pågår längre än 60 dagar kan endera parten begära att Manitobas arbetsmarknadsstyrelse fastställer innehållet i ett nytt kollektivavtal.

Lagen om offentliga skolor förbjuder lärare att strejka och föreskriver höga böter för överträdelse. Den föreskriver också obligatorisk skiljedom på endera partens begäran om en konflikt pågår längre än 90 dagar.

### Prince Edward Island

Lagen inför i realiteten facklig monopol genom att, precis som i Ontario, namnge förhandlande organisation i lagen om statstjänst.

### Nova Scotia

Detsamma gäller i Nova Scotia, där förhandlande organisation namnges i lagen om kollektiva förhandlingar i statlig tjänst och i lagen om lärarnas kollektivavtalsförhandlingar (Civic Service Collective Bargaining Act respektive Teachers' Collective Bargaining Act).

### Newfoundland

Lagen om offentlig tjänst ger arbetsgivaren vida befogenheter över proceduren för att ange "oumbärliga anställda".

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Även om lagstiftningen i praktiken i allmänhet respekteras, drar arbetsgivare i privat sektor och offentliga myndigheter fördel av de många begränsningarna i den.

Provinsregeringar har använd lagstiftningen för att tvinga strejkande att återgå i arbete, medan privata arbetsgivare ersatt strejkande med tillfälligt anställda.

### Ontario

De fackliga organisationerna i Ontario meddelade att förändringarna av arbetsmarknadslagstiftningen som införts av den konservativa regeringen Harris har gjort det oerhört svårt för löntagarna att utnyttja sina fackliga rättigheter. Under senare år har spänningarna på grund av facklig verksamhet eskalerat till hotelser och fysiskt våld som gjort att anställda blivit rädda för sina chefer.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Premiärminister Paul Martins liberala minoritetsregering överlevde en förtroendeomröstning föranledd av en finansskandal i maj. En kommission som bildats för att utreda skandalen rentvådde Paul Martin från anklagelser om att ha missbrukat statliga medel, men hans regering föll efter en andra förtroendeomröstning i november.

### WalMart sparkar anställda för deras fackliga aktiviteter

Den 29 april 2005 stängde detaljhandelsjätten WalMart (med en omsättning år 2004 på över 10 miljarder US-dollar) sitt varuhus i Quebec och lämnade 150 personer arbetslösa. Företaget hävdade att det berodde på att varuhuset inte gick med vinst, men allmänheten såg det som hämnd. De friställda arbetarna hade varit de första inom WalMart i Nordamerika som bildat en fackförening (i augusti 2004) som arbetsgivaren var tvungen att förhandla med enligt Quebecs lagstiftning. Vidare hade företaget inte vidtagit några åtgärder för att säga upp sin 20-åriga förhyrning av fastigheten eller för att hyra ut den, vilket tyder på att lönsamhet inte var problemet och att man troligen tänkte öppna varuhuset på nytt senare.

Flera organisationsförsök inom olika branscher, inklusive i städerna Brossard och Gatineau, misslyckades på grund av en blandning av hotelser, trakasserier och fördröjningstaktik. Ledningen, som har en årlig personalomsättning på ca 75 procent i vissa fall, använder trakasserier, elektroniskt spionage, angivare och skuggning av fackligt aktiva för att hindra fackföreningar på sina varuhus. Flera klagomål på psykiska trakasserier har gjorts och även behandlats av kommissionen för arbetslivsnormer och Quebecs arbetslivsstyrelse. Den sistnämnda myndigheten beordrade WalMart att upphöra med hotelser och trakasserier. Styrelsen fann också att företaget gjort sig skyldigt till hindrande av föreningsfriheten.

I det fallet trodde styrelsen på facket. Flera månader senare, i december 2005, höll anställda på varuhuset i Saint-Hyacinthe, en medelstor

stad 5,5 mil från Montreal, fortfarande liv i sin fackförening. WalMart hade uttömt alla rättsliga medel och tidsgränser och tvingades genom lag att underteckna det första kollektivavtalet. Det hotar nu med att inom kort stänga varuhuset och flytta verksamheten.

WalMart lyckades för några år sedan övertyga den ultrakonservativa Ontario-regeringen om att begränsa organiseringen av fackföreningar genom lagändringar. I Québec, där en fackförening bara behövde få majoriteten av arbetskraften att skriva på fackliga medlemskort för att bli lagligen erkänd, trycker varuhusjätten energiskt på för att tvinga fram obligatorisk omröstning och ifrågasätter de statliga myndigheternas beslut.

I december drog Quebecs arbetslivsstyrelse slutsatsen att WalMart hade agerat i strid med lagstiftningen när man stängde varuhuset i Jonquière hellre än gå med på fackförening och kollektivavtal, och avskedat anställda för att de ägnade sig åt facklig verksamhet.

### Telekomföretag blockerar facklig webbsida

Den 22 juli begärde och fick telekomföretaget Telus ett domstolsföreläggande mot Telecommunication Workers' Union (TWU) som hindrade fackföreningsmedlemmar i British Columbia från att ha strejkvakter nära företagets eller dess kunders lokaler på ett sätt som kunde tolkas som blockering eller hinder för infart. Företaget översvämmade domstolen med videofilmade bevis för sin syn på händelserna. Samma dag blockerade Telus sina prenumeranter så att de inte kunde nå två fackföreningsvänliga webbsidor som publicerade facket syn på strejken. Strejken, som gällde anställningstrygghet, hade börjat dagen innan.

### Transportarbetarförbunds ledare sparkad för att ha talat klartext

George Crocker, ordförande för Amalgamated Transit Unions lokalavdelning 1462, sparkades av St. John's Transportation Commission (Newfoundland) den 2 november. Han avskedades efter 21 års anställning i företaget, när han offentlig kritiserat kommissionens hantering av överfall på Metrobusförare – hans medlemmar – och för att han klagat på att kommissionen brutit mot avtalet som satt punkt för en 19 dagars strejk i november året innan. I brevet om uppsägningen anklagades han för att vara ”respektlös” mot ledningen och för att inte ha följt beslutskedjan när han representerade sina medlemmar.

### Quebecs premiärminister struntar i rättigheter till kollektivavtal

Quebecs liberala regering, ledd av premiärminister Jean Charest, införde ett anställningskontrakt för 400 000 offentliganställda i stället för att förhandla om ett kollektivavtal. Kontraktet blev lag den 15 december och satte punkt för 18 månaders förhandlingar. Premiärministern sade att detta låg i allmänhetens intresse med hänsyn till provinsens svåra ekonomiska situation.

### Lärare i British Columbia bötfällda för strejk

När lagen om lärares kollektivavtal (lag 12) antogs i november och införde ett kollektivavtal för offentliganställda lärare, röstade lärarna för att inleda en regelrätt strejk. Arbetslivsstyrelsen fann att strejken var olaglig och arbetsgivaren vände sig med framgång till domstolarna för att lärarna skulle dömas för domstolstrots. I straffet ingick tillsättning av en kontrollant från domstolen som skulle granska hur förbundets tillgångar hanterades tills dess att stridsåtgärden upphörde samt 500 000 dollar i böter för domstolstrots.

## KUBA

FOLKMÄNGD: 11,3 milj.

HUVUDSTAD: Havanna

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138

Det finns fortfarande ingen föreningsfrihet, inga reella kollektiva förhandlingar och strejkrätten erkänns

fortfarande inte i lag. Sex av sju oberoende fackföreningsledare som dömdes till långa fängelsestraff

år 2003 satt fortfarande i fängelse. En fristående fackföreningsledare greps i början av året.

## LAGSTIFTNINGEN

### En enda centralorganisation

De kubanska myndigheterna erkänner bara en enda centralorganisation, Central de Trabajadores Cubanos (CTC). Arbetsmarknadslagstiftningen från år 1985 ger ingen reell föreningsfrihet. Regeringen förbjuder uttryckligen oberoende fackliga organisationer, men hävdar att löntagarna inte har skyldighet att gå med i CTC.

Regeringen har sagt till ILO att man håller på med en omfattande översyn av arbetsmarknadslagstiftningen. Det är inte troligt att en ny lagstiftning garanterar verklig föreningsfrihet eftersom regeringen påstår att nuvarande lagar redan gör det. Enligt de kubanska myndigheterna betyder ”Föreningsfrihet, skyddad i konvention 87 inte detsamma som det felaktiga begreppet ’facklig pluralism’ som införts av kapitalismens och imperiernas mäktigaste centra”.

## Kollektiva förhandlingar

Enligt arbetsmarknadslagstiftningen måste kollektivavtal, för att vara giltiga, diskuteras och godkännas av löntagarmöten, vara skriftliga och undertecknade av parterna, d.v.s. av arbetsgivaren och den fackliga organisationen.

Staten kontrollerar arbetsmarknaden och fastställer löner och arbetsvillkor i den offentliga sektorn. I den privata sektorn kräver 1995 års lag om utländska investeringar att utländska företag ska anställa personal via statliga arbetsförmedlingar. Investeringarna betalar lönerna i dollar till förmedlingarna, som sedan betalar ut motsvarande belopp i pesos och stoppar upp till 95 procent av lönerna i myndigheternas ficka.

Det finns ingen lagstadgad strejkrätt. Enligt regeringen finns det inget behov av strejker, eftersom myndigheterna alltid lyssnar på de officiella fackliga organisationernas krav.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Oberoende facklig verksamhet omöjlig

Alla försök att bilda fria fackföreningar hindras av regeringen, främst genom restriktioner i föreningslagen (Ley de Asociaciones). Den som ägnar sig åt oberoende facklig verksamhet riskerar att åtalas och förlora jobbet. Löntagarna ska hålla ett öga på sina arbetskamrater och rapportera "dissidentverksamhet". Oberoende fackligt aktiva blir periodvis gripna, hotas med åtal och tvingas i exil.

Befintliga organisationer kan inte företräda löntagarna effektivt. Eftersom de inte är erkända kan de inte förhandla kollektivt eller strejka. Löntagarna kan inte utnyttja sina rättigheter eller delta i fredliga marscher eller demonstrationer till stöd för sina krav. Oberoende organisationer har bildats av motståndare till Castroregimen och även om de försvarar fackliga rättigheter, ser de kampen mot regimen och för mänskliga rättigheter i allmänhet som sina främsta uppgifter. Deras kontor har genom sökts, utrustning har konfiskerats och deras kommunikationer avlyssnas. Några av dessa organisationer har infiltrerats av statens säkerhetsagenter.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Cirka 200 dissidenter höll ett offentligt möte i maj och organisatörerna hävdade att det var det första mötet av det slaget sedan 1959 års revolution. Orkanen Dennis orsakade stor skadegörelse och dödade 16 personer.

### Oberoende fackföreningsledare gripen

Juan Antonio Salazar från den oberoende organisationen "Sindicato Libre de Trabajadores de Cuba" greps den 10 januari av två polismän. De förklarade då inte varför han greps, men han anklagades senare för att ha kommit med hotelser – något han inte kände till. Juan Antonio Salazar hade tidigare fått en kallelse till polisstationen. Eftersom den inte var utskriven på officiellt papper, saknade officiell stämpel och inte var korrekt stavat och formulerat valde han att strunta i den. Hans brorson, som var tillsammans med honom när han greps, tror att det verkliga skälet var hans fackliga och politiska verksamhet, i synnerhet hans deltagande i firandet av den internationella dagen för mänskliga rättigheter den 10 december.

### Oberoende fackföreningsledare fortfarande i fängelse

Sex av de sju ledarna för oberoende fackliga organisationer, som greps i april 2003 tillsammans med 66 dissidenter som motarbetar Castroregimen, sitter kvar i fängelse. De dömdes till mellan 12 och 25 års fängelse. Den sjunde, Carmelo Díaz Fernández, släpptes av medicinska skäl i juni 2004 och skulle avtjäna resten av sin dom på 16 år antingen på sjukhus eller i hemmet, beroende på hans hälsotillstånd.

Krav från den internationella fackföreningsrörelsen och ILO på fångarnas frisläppande har klingat för döva öron. Regeringen nekar till att personerna i fråga är fackföreningsledare och säger att de inte greps för sin fackliga verksamhet.

## MEXICO

FOLKMÄNGD: 106,4 milj.

HUVUDSTAD: Mexico City

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 100 - 105 - 111 - 182

De sociala förhållandena har försämrats ytterligare på grund av att ständiga kränkningar av löntagarnas rättigheter tolereras av det partiska Sysselsättningsministeriet. Nästan 85 procent av alla kollektivavtal är "skyddskontrakt", som i regel inte förhandlas fram med fackliga organisationer och effektivt nekar löntagarna strejkrätt. Sådana arrangemang ger inte anställda något utöver de minimum av förmåner som den mexikanska lagstiftningen föreskriver. Arbetare som försöker bilda fria fackföreningar riskerar att förlora sina jobb och regeringen skyddar dem i regel inte från avskedandet som de drabbas av på grund av försöken. Under året förekom många fall av massavskedanden föranledda av facklig verksamhet. Ett textilföretag sparkade 163 anställda som protesterat mot sina arbetsförhållanden. Ett annat sparkade 60 bara för att de gått med i en fackförening.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Registrering av fackföreningar

För att bilda en fackförening krävs inga särskilda tillstånd. För att erkännas rättsligt måste den emellertid skrivas in på föreningsregistret, en avdelning hos myndigheten för arbetsmarknad och socialt skydd. Myndigheterna kan låta bli att "notera" en ansökan om de anser att fackföreningen brutit mot, eller inte uppfyller kraven i den federala arbetsmarknadslagstiftningen (Ley Federal del Trabajo). En sådan bedömning förutsätter en granskning av fackliga procedurer. Även om det går att överklaga en inspektionsrapport finns det inga rättsliga möjligheter att ändra den eller kräva ny inspektion. En oregistrerad fackförening kan inte utlysa strejk eller delta i kollektivavtal och är utestängd från alla trepartskommittéer.

#### Utländska medborgare får inte sitta i fackliga styrelser.

Trots en begäran från ILO har regeringen ännu inte infriat sitt löfte om att ratificera konvention nr 98.

#### Begränsningar i offentlig sektor

Lagen tvingar på de statsanställda ett fackligt monopol genom att förbjuda förekomsten av två eller fler fackföreningar samtidigt på samma statliga organ. Löntagare är tvungna att gå med i fackföreningar som är anslutna till Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) och får inte lämna den fackförening de gått med i. Fackliga förtroendevalda i organisationer inom offentlig sektor kan inte omväljas.

Lagen föreskriver också fackligt monopol för bankanställda som måste tillhöra en fackförening ansluten till banktjänstemannaförbundet (Federación Nacional de Sindicatos Bancarios).

#### Begränsningar av strejkrätten

Punkt 18 i den mexikanska författningens artikel 123 anger att "strejker är lagliga när de syftar till jämvikt mellan olika produktionsfaktorer och skapar balans mellan löntagarnas och kapitalets rättigheter. I offentlig sektor ska löntagarna tio dagar i förväg underrätta styrelsen för medling och skiljedom (Junta de Conciliación y Arbitraje, JCA), om datum för arbetsnedläggelsen. Strejker är olagliga bara när majoriteten av de strejkande gör våldsamma angrepp mot personer eller egendom eller, i händelse av krig, mot egendom som tillhör statliga organ och myndigheter".

Statstjänstemän får bara utlysa strejk om deras grundlagsenliga rättigheter utsätts för allmänna och systematiska kränkningar. Strejkerna måste ha stöd av två tredjedelar av de anställda på den aktuella myndigheten. Lagen ger också regeringen rätt att tvångsinkalla anställda i händelse av nationell kris, även om krisen orsakas av en arbetslivskonflikt.

#### Fortfarande ingen reform av arbetsmarknadslagarna

Parlamentet har fortfarande inte godkänt förslaget till reformer av den federala arbetsmarknadslagen som det styrande partiet, Partido Acción Nacional (PAN) presenterat. Om det godkänns skulle det allvarligt urholka mexikanska löntagares rättigheter. De har sedan någon tid tillbaka drabbats av många oacceptabla inskränkningar av möjligheterna att utöva rättigheterna att gå med i fria fackföreningar, förhandla kollektivt och strejka, och reformerna som regeringen Fox föreslagit skulle göra det nästan omöjligt att utnyttja dem.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Fackligt monopol, skyddskontrakt och uteslutningsparagrafer

Högsta domstolen fann år 1999 att det fackliga monopolet i den offentliga sektorn var en kränkning av den grundlagsfästa föreningsfriheten. Regeringen har dock fortfarande inte ändrat lagen i enlighet med beslutet.

Brister i den federala arbetsmarknadslagen har utnyttjats för att skapa falska kollektivavtal som kallas "skyddskontrakt". De består av en

överenskommelse enligt vilken företaget betalar en månatlig summa till fackföreningen. I utbyte garanterar fackföreningen arbetsfred. Uteslutningsparagraferna i dessa skyddskontrakt ger arbetsgivarvänliga fackföreningar rätt att kräva att vissa anställda avskedas. Dessa paragrafer används ofta för att göra olagliga avskedanden av arbetare som föredrar fria fackföreningar. Det har konstaterats att de flesta skyddskontrakt undertecknats av advokatklinter som företräder så kallade fackföreningar. Det finns till och med en webbsida med "modellkontrakt" som arbetsgivarna bara behöver göra lämpliga ändringar i.

### Osäkra anställningskontrakt

Många anställda inom utbildningsväsendet, massmedia, statliga myndigheter och sammansättningsfabriker samt forskarna på Instituto Nacional de Antropología e Historia, är anställda på "civilrättsliga kontrakt om yrkesmässiga tjänster" och är under vissa omständigheter skyldiga att underteckna en förklaring om att dessa kontrakt inte är anställningsavtal. Som parter i civilrättsliga avtal har de inte lagstadgad rätt att bilda eller gå med i en fackförening utan kan bara tillhöra civila föreningar. De har heller inte rätt att strejka eller förhandla om kollektivavtal.

### Sammansättningsfabriker, motstånd mot demokratiska fackföreningar

Sammansättningsfabrikerna (maquiladoras) fortsätter att exploatera lokal arbetskraft och alltför arbetare från olika etniska grupper hamnar i kategorin anställda med osäkra kontrakt. Även om sammansättningsfabrikerna framställs som "ett nödvändigt ont" som kan minska arbetslösheten, kännetecknas de av obetald övertid, sexuella trakasserier, diskriminering vid anställningar, avsaknad av arbetarskyddsåtgärder, osakliga avskedanden och avsaknad av föreningsfrihet. Avskedanden av gravida kvinnor tillhör vardagen. Kvinnor anställs ofta via underleverantörer för att företagen ska slippa allt ansvar. Sektorn genomgår för närvarande sin värsta kris i historien, eftersom cirka 545 fabriker lämnat Mexiko och startat verksamhet i Kina eller Centralamerika.

### Föreningsfrihet

Att bilda en fristående facklig organisation, d.v.s. en organisation som arbetsgivarna inte kontrollerar, kan jämföras med ett hinderlopp. Regeringen utnyttjar svårigheterna som är förenade med ansökningar om juridiskt erkännande för att avslå fackliga registreringar eller ge företräde åt en viss facklig ledare framför en annan.

### Spökorganisationer

Arbetsgivarna själva bildar ibland en fackförening, men de anställda vet kanske inte ens om att det finns en på deras fabrik. Dessa organisationer kallas "spökfackföreningar" eftersom de aldrig håller möten eller val och aldrig förhandlar om kollektivavtal.

### Svartlistning

Svarta listor över fackföreningsmedlemmar cirkulerar regelbundet på fabrikerna.

### Strejkrätten urholkas

Varje år utlyses tusentals strejker, men bara 0,3 procent blir av. Arbetsmarknadsministern hävdar att det är ett bevis för "arbetsfred". I verkligheten ligger förklaringen i de komplicerade mekanismerna för att utlysa strejk och i de anställdas bristande tilltro till statens vilja att fullgöra sin skyldighet att försvara strejkrätten. Dessutom vänder sig arbetsgivarna ofta till de lokala medlings- och skiljedomsstyrelserna (JLCA) och begär att strejker ska olagligförklaras och anklagar organisationerna för att bryta mot sina egna fackliga stadgar.

För att hindra att strejker olagligförklaras, måste de anställda hela tiden se till att arbetsgivarna inte flyttar maskiner från fabrikerna. Staten och arbetsgivarna tillgriper ofta taktiska grepp för att få en strejk olagligförklarad, som att anlita strejkbrytare som provocerar fram våldshandlingar och kalla in regeringsstyrkor. Ett annat knep är att dra ut på proceduren i ända upp till fem år med hjälp av en oändlig rad stämningar, för att få löntagarna att ge upp och göra det omöjligt för dem att försörja sig och sina familjer.

Regeringen har också tillgripit tvångsinkallelser, vilket i praktiken betyder att den sätter in regeringsstyrkor eller strejkbrytare för att fortsätta verksamheten på arbetsplatserna. Enligt artikel 123 i författningen är tvångsinkallelse bara tillåten i krigstid.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Landet kämpar fortfarande för att skapa en mer demokratisk samhälls- och ekonomisk ordning. Det finns fem miljoner arbetslösa i landet och över nio procent av den ekonomiskt aktiva befolkningen är undersysselsatt. President Fox ekonomiska politik – som av de flesta mexikaner betraktas som en stor besvikelse – har förvärrat de arbetande människornas situation och ökat deras massutvandring till USA. Den 16 november 2005 antog USA:s kongress lagen om kontroll av gränsskydd, terroristbekämpning och olaglig invandring. Enligt den skall bl.a. en 113 mil lång mur av stål stänga gränsen mellan Mexico och USA för illegala invandrare. Uppskattningsvis 6,3 miljoner mexikaner bor olagligt i USA. Under tiden januari-december 2005 omkom så många som 441 illegala migranter i sina försök att korsa gränsen.

### Barbie, en docka som står för exploatering

60 av de 85 anställda på företaget Rubie's blev osakligt avskedade sedan de i augusti gått med i Progressive Union of Workers of the Textile Industry som tillhör Vanguardia Obrera, en federation inom Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (den revolutionära

arbetar och bondekongederationen). Företaget i Tepeji del Río tillverkar kläder under märket Barbie och dess största kund är leksakstillverkaren Mattel i USA.

Ett anställningsavtal mellan fackförbundet och företaget godkändes av ordföranden för JFCA den 11 maj, men två dagar senare förklarade samma tjänsteman att det var ogiltigt eftersom en ”spökfackförening” bildats under tiden.

De anställda gick i strejk och krävde att de avskedade skulle tas tillbaka, att avtalet skulle följas och att Mattels uppförandekod skulle tillämpas i alla Mattel och Rubie's anläggningar i Mexiko. Rubie's - som förutom sina dotterbolag i USA (New York, Phoenix och San Diego) också har dotterbolag i Frankrike, Portugal och Tyskland – anklagas för att anställa ungdomar mellan 13-16 år. Dessa tvingas arbeta nio till tolv timmar om dagen (utan övertidsersättning) under urusla förhållanden. De får exempelvis inte dricka vatten eftersom företaget vill minska antalet toalettbesök, de måste skaffa falska födelseattester för att få arbete och registreras hos socialförsäkringsinstitutet under falska namn, vilket betyder att de också går miste om förmåner.

### Kränkningar i Macoelmex sammansättningsfabriker

De anställda på Macoelmex i Piedras Negras (dotterbolag till Alcoa Fujikura Group), ett företag som tillverkar kabelhållare för Ford Motor Company, nekas fortfarande registrering av sin fackförening. Kränkningarna av arbetsmarknadslagarna på företaget började år 2002. I mars 2005 bröt förhandlingarna mellan fackföreningen och Macoelmex samman. Fackföreningen fick dessutom veta att de antingen fick acceptera sänkta löner eller så skulle fabriken stängas, eftersom ledningen övervägde att flytta verksamheten från Piedras Negras.

I maj 2004 lämnade kvinnliga arbetares gränskommitté in ett klagomål till ILO och begärde att regeringen ska garantera en rättvis och opartisk process för registrering av fackföreningen i Piedras Negras och skydda fackföreningsmedlemmarna från smutsiga arbetsgivaråtgärder som inblandning och våldsamheter, hotelser, trakasserier, avsked och svartlistning.

### LAJAT sparkar medlemmar av förhandlingskommitté ...

Åtta medlemmar av förhandlingskommittén sparkades från LAJAT-fabriken i Gomez Palacio (provinsen Durango). De anställda på företaget, som syr jeans åt Levi och Mudd, hade organiserat sig för att förbättra de dåliga hälso- och arbetarskyddsförhållandena på fabriken och hade träffat en överenskommelse om förbättringar med ledningen. I stället för att hålla sig till avtalet valde företaget osakliga avskedanden.

### ... vägrar att ta tillbaka avskedade och gör ett olagligt erbjudande

Senare erbjöd sig LAJAT:s verkställande direktör att sätta upp de sparkade på en väntelista så att de kunde återtas som ”nyanställda” på 45-dagarskontrakt – något som är fullständigt olagligt. Företagsledningen vidhåller att de avskedades på grund av att de inte var tillräckligt effektiva, trots att de alla hade arbetat på företaget i åtta år.

### Inspelningsbolag bryter mot kollektivavtal

Den 23 februari gick mexikanska skådespelare som tillhör Asociación Nacional de Actores (ANDA) i strejk när arbetsgivaren, Grabaciones y Doblajes Internacional (GDI), vägrade följa kollektivavtalet som skyddar deras rätt till arbete. De har påtalat att företaget vill hyra in billigare, oorganiserade skådespelare. ANDA-medlemmar dubbar program från Fox Entertainment Group i Latinamerika, inklusive Simpsons.

En aktivist gripen och 163 avskedade för att ha protesterat mot kränkningar av rättigheter

I början av året avskedade klädtilverkarern (maquiladora) ”Calidad en Confecciones SA de CV” 163 anställda som genomfört en protest mot att företaget kränkte deras rättigheter. Martín Barrios Hernández, som tillhör Nahua-folket och är ordförande för Tehuacans kommitté för mänskliga och fackliga rättigheter, greps av polis den 29 december då Lucio Gil Zárate (fabriksägaren) anklagat honom för utpressning. Barrios Hernández hade stött arbetarna i deras kamp till försvar för sina rättigheter efter mängder av kränkningar, inklusive avsaknaden av anställningsavtal, 12-timmarsskift, barnarbete och ett disciplinsystem byggt på löneavdrag (också för små förseelser, som att stämpla in en minut för sent). De anställda förlorade i genomsnitt 40 procent av sina löner genom orättfärdiga avdrag som företaget gjorde för att sänka sina kostnader. När arbetsgivaren inte följde ett avtal han undertecknat gick de anställda i strejk. Som vedergällning låste direktören in dem i fabriken i nio timmar. När de kom till arbetet morgonen därpå var fabriksgrindarna låsta och portvakten talade om för dem att de fått sparken.

### Fem lärare gripna för protester

Fem lärare från avdelning sju av lärarförbundet SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación) i staten Chiapas, sattes i fängelse sedan de anklagats för delaktighet i en förtalskampanj mot delstatsregeringen. Den 1 maj samlades över 60 000 lärare och vårdanställda utanför den lokalregeringens byggnad i staden Tuxla Gutiérrez för att kräva mer resurser till skolorna, studiebidrag för studerande och andra viktiga saker. Polisen överföll demonstranterna med slag och hotelser och gripanden efter påhittade anklagelser. Följden av detta blev att lärarna utlyste en obegränsad strejk.

### Framgångsrikt slut på tre års kamp för fackliga rättigheter

Efter en bitter, treårig kamp tecknade Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SNRTE) till sist en överenskommelse med det tyskägda Continental Tire och företaget Llanti System om att däckfabriken skulle öppna igen. Den hade stått stängd i tre år. Överenskommelsen satte punkt för en konflikt som startade i december 2001, när Continental Tire stängde en av sina fabriker i landet och den federala skiljedomsstyrelsen (JFCA) fann att strejken, som de baskiska arbetarna startade som svar på stängningen, var ”otillåtlig” (se 2004 års översikt).

## Lagstridigt beslut om strejk på Sicartsa

Den 1 augusti utlystes strejk på stålverket Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas (Sicartas) och det dithörande tekniska konsultföretaget Aesoría Técnica Industrial del Balsas. Båda ägdes av Villacerogruppen. När strejken pågått i tio dagar, under medverkan av ca 2 000 arbetare som tillhörde SNTMMRP (landsomfattande förbund för arbetare inom gruv-, metall- och näralligande verksamhet), förklarade JFCA den otillåtlig på ytterst lösa grunder. JFCA påstod att strejken startat några minuter före än den tid som förbundet uppgivit. Trots JFCA:s ohållbara beslut, fortsatte strejken.

## NICARAGUA

FOLKMÄNGD: 5,7 milj.

HUVUDSTAD: Managua

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Arbetsgivarna i frizonerna var fortsatt våldsamt antifackliga och skickade runt svarta listor, vägrade tillåta organisering och avskedade fackföreningsmedlemmar. På en buteljeringsfabrik blev många löntagare så skrämde att de lämnade sin fackförening. Antifackliga trakasserier rapporterades också från bananplantagerna.

## LAGSTIFTNINGEN

### Föreningsfrihet

Alla anställda i privat och offentlig sektor (utom medlemmar av de väpnade styrkorna och polisen) får fritt bilda och gå med i fackföreningar. De har också rätt att bilda federationer och konfederationer och gå med i internationella organisationer. För att bilda en fackförening krävs minst 20 medlemmar, men inga tillstånd i förväg. När en fackförening bildats måste den föras in i fackföreningsregistret och får därmed juridiskt erkännande. Medlemmarna i fackföreningsstyrelser måste vara nicaraguanska medborgare.

### Begränsat skydd

Fackliga ledare har anställningstrygghet men det gäller bara nio styrelseledamöter och tre avdelningsmedlemmar per organisation. Arbetsmarknadslagstiftningen tillåter företag att avskeda anställda, även fackliga organisatörer, om de har tillstånd från Arbetsmarknadsministeriet och betalar fördubblat avgångsvederlag.

### Strejker och kollektiva förhandlingar

Strejkrätten är erkänd, om än med begränsningar. För att en strejk ska bli officiellt erkänd måste den ha stöd av minst 50 procent plus en av samtliga fackföreningsmedlemmar. Omröstning om strejk hålls vid extra medlemsmöten. Fackföreningen måste få Arbetsmarknadsministeriets tillstånd innan den får strejka. Medlingsproceduren, som ministeriet deltar i, måste först fullföljas. När en strejk förklarats laglig har myndigheterna rätt att inom 30 dagar kräva att konflikten ska lösas genom obligatorisk skiljedom. Lagstiftningen tillåter också sympatistrejker till stöd för en annan laglig strejk inom samma bransch eller företag.

Förordningen om fackliga organisationer (Reglamento de Asociaciones Sindicales) begränsar också strejkrätten för federationer och konfederationer. I händelse av konflikt får dessa båda nivåer bara ge berörda anställda råd och moraliskt eller ekonomiskt stöd.

Rätten till kollektiva förhandlingar är inskriven i arbetsmarknadslagstiftningen som säger att företag som är i konflikt med de anställda måste förhandla med fackföreningen om det finns någon.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

### Lagliga strejkar i realiteten omöjliga

Arbetsmarknadsministeriet erkänner att det skulle ta omkring sex månader för en fackförening att gå igenom hela den process som föreskrivs för att strejker ska kunna genomföras lagligt. Följden är att bara en strejk förklarats laglig sedan år 1996 då lagstiftningen trädde ikraft.

### Fackliga ledare i praktiken skyddslösa

På grund av alliansen mellan regeringen och arbetsgivarna respekteras inte längre det fackliga skyddet och hela ledningar för fackföreningar har avskedats, i synnerhet i frizonerna. På senare tid har Arbetsmarknadsministeriet begärt kopior av löntagarnas ID-kort när fackföreningar ska registreras. Löntagarna har sällan ID-kort så det blir ytterligare en förevändning för att hindra registreringen.

### Frizoner

De värsta kränkningarna sker, som så ofta, i frizonerna. Knappa sex procent av arbetskraften är organiserad, till stor del på grund av arbetsgivarnas fientliga inställning till fackföreningar. Mycket få fackföreningar i frizonerna är starka nog att förhandla kollektivt. Löntagarna finns inte representerade i den nationella styrelsen för frizonerna.



Dessa problem fanns kvar under hela år 2005. Marc-Elina García, generalsekreterare för beklädnadsarbetarförbundet Sindicato de Costureras y Modistas, sade till FFI att facklig organisering måste ske utan arbetsgivarens kännedom vilket betyder att möten måste hållas utanför arbetsplatserna. Det skapar stora logistiska problem eftersom många arbetare bor långt från fabriker. Alla försök att förhandla om kollektivavtal bemöts med fiendtlighet. Arbetsgivarna behåller dessutom namnen på fackföreningsmedlemmar och organisatörer i en databas och cirkulerar dessa svarta listor till varandra för att undvika att anställa fackligt organiserade personer. Företagen som tillämpar den formen av diskriminering ägs i regel av företag från Taiwan, Korea och USA.

De förskräckliga arbetsvillkor som råder i frizonerna visar varför arbetsgivarna inte vill ha med fackföreningar att göra. Den genomsnittliga månadslönen är 1 300 córdobas medan den normala matkorgen uppskattas kosta 4 800 córdobas. Arbetarskyddet är skrämmande dåligt. Tillgången till sjukvård är knapp eller obefintlig och arbetsgivarna betalar inga socialförskringsavgifter för sin personal.

### Bananarbetare

Bananplantagerna är en annan fackföreningsfiendlig miljö. År 2005 kom det exempelvis rapporter om att ägaren till plantagen El Relámpago sagt till ledningen att all facklig verksamhet var förbjuden. Om de anställda försökte organisera sig sparkades de omedelbart. Bananarbetarförbundet, som Federación de Trabajadores Bananeros de Chinandega (FETRABACH) och Trabajadores Bananeros de Nicaragua (TRABANIC) säger att fackföreningsmedlemmar och organisatörer regelbundet trakasseras.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

I februari startade tusentals bananarbetare "Marschen utan återvändo" för att kräva rättvisa för alla som skadats av bekämpningsmedlet Nemagon. Över tusen personer i Nicaragua har under åren dött på grund av Nemagonförgiftning och många andra har drabbats av svåra sjukdomar. Deltagarna i marschen slog läger i Managua och stannade där i åtta månader i väntan på att regeringen skulle lova svara för läkarvård, social- och ekonomiskt stöd till de drabbade. En höjning av bränslepriserna i april utlöste flera veckors gatuprotester som ibland övergick i våldshandlingar. Det förekom också protester mot det centralamerikanska frihandelsavtalet med USA som godkändes av Kongressen i oktober.

### Åtgärder för att slå sönder fackförening på Coca Colafabrik

Anställda på buteljeringfabriken FEMSA (Coca Cola) drabbades av en skrämselfkampanj för att de skulle lämna fackföreningen, eller inte gå med i den. Företaget beslutade sig för att kassa en stor del av de anställda, som arbetsledare, administrativ personal och sekreterare, som "förtroendeanställda" (personas de confianza) som inte har rätt att gå med i facket. De fick veta att de skulle förlora jobben om de inte lämnade facket, vilket ledde till att mer än 100 medlemmar hade lämnat SUTEC (Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Coca Cola) vid årets slut. Bland dem fanns två som sparkats den 28 december. De hade undertecknat fackföreningens lista med förhandlingskrav som presenterades i november. SUTEC tillfrågades aldrig om avskedandena och var övertygat om att företaget hade en lista på personer som de ville anställa i stället för de sparkade fackföreningsmedlemmarna, och att de personerna skulle motarbeta facket.

### Företag i frizon sparkar fackföreningsmedlemmar

I juni sparkade Chapirih S.A. (USA-ägt) mer än 45 medlemmar av fackföreningen, bland dem flera förtroendevalda. Nio av de sparkade vände sig till arbetsdomstolarna och anmälde osakliga avskedanden och förtryck på arbetsplatsen. Företaget är leverantör till "Catherine Charmeen Choopy" som använder svarta listor som cirkuleras mellan företag i frizoner för att undvika att anställa organiserade och tvingar nyanställda att skriva under på att de inte ska organisera sig.

## PANAMA

FOLKMÄNGD: 3,2 milj.

HUVUDSTAD: Panama

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Inga förändringar rapporterades från Panama där lagarnas krav för fackligt medlemskap fortfarande är överdrivet höga och strejkrätten begränsad. Tolkningen av lagarna och arbetsgivarnas inställning innebär ytterligare begränsningar av fackliga rättigheter.

## ■ LAGSTIFTNINGEN

### Begränsningar för organisering ...

Anställda i privat sektor har frihet att bilda och gå med i fackföreningar, men det finns begränsningar. På varje företag får det bara finnas en fackförening. Fackförbund får bara ha en avdelning per provins och det krävs minst 40 medlemmar för att bilda en avdelning. Den siffran är alltför hög enligt internationella normer. Alla ledamöter i fackliga styrelser måste vara panamaner.

### ... och strejkrätten

För att en strejk ska vara laglig måste en absolut majoritet av de anställda på företaget rösta för den. Strejker får bara utlysas för krav på bättre arbetsvillkor, kollektivavtal eller i protest mot upprepade kränkningar av lagstadgade rättigheter. Strejker får inte utlysas i protest mot regeringens politik, för högre minimilön eller för erkännande av en fackförening. Federationer, konfederationer och centralorganisationer får inte utlysa strejk.

1994 års lag om statlig tjänst ger statstjänstemän förenings- och förhandlingsrätt. Regeringen kan avbryta strejker i den offentliga sektorn genom att föreskriva obligatorisk skiljedom. Lagen kräver att statsanställda garanterar ett minimum av verksamhet och kan tvångsinkalla åtminstone 50 procent av de anställda i oundgänglig verksamhet. Listan över sådan verksamhet innehåller transporter, som inte finns med i ILO:s definition av begreppet.

### Inga fackliga organisationer i offentlig sektor

Offentliganställda har inte rätt att organisera sig i fackföreningar. De får bilda "föreningar", men bara om dessa har minst 50 medlemmar, och det får bara finnas en förening per institution. Föreningarna får bilda federationer och förhandla om kollektivavtal.

Lagen som reglerar den självständiga myndigheten för Panamakanalen förbjuder strejker bland dess anställda, men tillåter fackföreningar och kollektiva förhandlingar.

### Frizoner

I frizonerna måste alla arbetslivskonflikter lösas genom skiljedom. En strejk är bara laglig sedan skiljeförfarandet pågått i 36 arbetsdagar. Om detta inte respekteras, kan strejkande dömas till böter eller avskedas. Lagen som reglerar frizoner gäller också för s.k. callcentra.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Lagen om statlig tjänst ger föga skydd eftersom det i praktiken bara är omkring 10 000 personer som har status som statstjänstemän. De återstående 140 000 anställda i offentlig sektor nekas föreningsrätt, rätt till kollektiva förhandlingar och strejkrätt.

I privat sektor anställs personal ofta på tillfälliga kontrakt, för att undvika kraven i arbetsmarknadslagstiftningen. Deras tremånaderskontrakt förnyas ofta om och om igen, år ut och år in.

### Fackföreningar kringgås

Arbetsgivare har rätt att teckna kollektivavtal med oorganiserade löntagare på grund av den lagtolkning som de administrativa myndigheterna och domstolarna tillämpar. De fackliga organisationerna säger att detta sker också där det finns fackföreningar och till och med där det redan finns kollektivavtal.

De administrativa procedurerna som måste gås igenom före en strejk används för att olagligförklara strejker. En lista med förhandlingskrav kan exempelvis förklaras oacceptabel om den rör ändringar av ett befintligt kollektivavtal.

Ett dekret från år 1998 om sjömän till havs och på segelbara vattenvägar gör kollektivavtal valfria, snarare än obligatoriska som för alla andra löntagare som omfattas av arbetsmarknadslagarna. Centralorganisationerna hävdar att det kryphålet utnyttjas för att neka de berörda löntagarna rätt att förhandla och strejka för krav på kollektivavtal.

### Frizoner

Det finns inga kollektivavtal i frizonerna.

## PARAGUAY

FOLKMÄNGD: 6,2 milj.

HUVUDSTAD: Asunción

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

De lagfästa restriktionerna av de fackliga rättigheterna finns kvar, exempelvis det höga kravet på antal medlemmar som krävs för att bilda en fackförening. En dagstidning föredrog att stänga sitt kontor för att slippa ha med organiserade anställda att göra.

## LAGSTIFTNINGEN

### Många restriktioner

Enligt författningen får anställda i både privat och offentlig sektor bilda och ansluta sig till fackföreningar, men det finns stränga restriktioner. Innan en fackförening får bildas krävs minst 300 medlemmar. Ingen får tillhöra mer än en fackförening. Kandidater till förtroendeuppdrag måste arbeta i företaget och vara aktiva fackföreningsmedlemmar. Alla fackföreningar måste registreras hos Justitie- och arbetsmarknadsministeriet och proceduren är omständlig. Arbetsgivare får lämna in protest mot registrering av en fackförening. Organisationerna

måste efterleva alla krav på samråd och rapportering som arbetsmarknadsmyndigheterna ställer.

Lagstiftningen ger rätt till kollektiva förhandlingar och förbjuder facklig diskriminering. Det finns få verkliga sanktioner för att hindra diskriminering och arbetsdomstolarna har ingen skyldighet att återinsätta avskedade fackföreningsmedlemmar. Kollektiva konflikter måste överlämnas till obligatorisk skiljedom.

Författningen garanterar strejkrätt, men strejker får bara hållas för att direkt och uteslutande skydda löntagarnas yrkesintressen. Ett minimum av verksamhet måste garanteras i händelse av strejk i oundgänglig offentlig verksamhet.

### Inga framsteg för lagändring

Regeringen har inte agerat på ILO:s rekommendationer. Även om ett lagförslag utarbetades 2000 för att ändra delar av lagstiftningen som inte överensstämmer med konventionerna om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, har förslaget ännu inte godkänts. Om det blir lag kommer kravet på medlemskap att sänkas till 50 och löntagare med mer än ett arbete ska kunna tillhöra flera fackföreningar. Fackliga stadgar skulle kunna ställa mindre strikta krav på kandidater till förtroendeuppdrag och arbetsmarknadsmyndigheternas krav på information skulle begränsas till årsredovisningar och klagomål mot kränkningar av den fackliga lagstiftningen eller föreningsstadgar. Definitionen av strejkrätten skulle bli mindre strikt samtidigt som fackföreningarna skulle förbjudas att engagera sig i rent partipolitiska frågor.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Privata arbetsgivare har struntat i lagarna mot diskriminering och har motarbetat och sparkat fackföreningsmedlemmar. Arbetsdomstolarna tar god tid på sig för att handlägga klagomål och avskedade fackföreningsmedlemmar kan få vänta i upp till åtta år innan deras ärenden avgörs. Även när domstolarna beslutar att avskedade skall få tillbaka arbetet ignoreras sådana beslut ostraffat. En annan metod som blir allt populärare bland arbetsgivarna är att sparka anställda innan de arbetat tillräckligt länge för att få lagstadgat skydd.

De fackliga organisationerna har rapporterat att företagsledningarna i vissa fall skapat sina egna "parallella" fackföreningar för att konkurrera med de riktiga.

### Majoriteten saknar föreningsrätt

En stor del av arbetskraften finns hos underentreprenörer eller i den informella sektorn och barnarbete är mycket vanligt, både i den informella sektorn och i jordbruket. Enligt UNICEF:s och ILO:s källor arbetar vart fjärde barn i Paraguay. Av den anledningen, och på grund av de rättsliga begränsningarna av de fackliga rättigheterna, saknar mer än hälften av arbetskraften möjlighet att organisera sig och kan därför inte heller bekämpa arbetsgivarnas kränkningar av deras rättigheter.

Regeringen säger att man i praktiken inte tillämpar kravet på minst 300 medlemmar för att fackföreningar ska få bildas.

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

I juli genomfördes en rad protester mot lagen om privatiseringar och vägar blockerades i några städer.

### Antifacklig nedläggning

Ledningen för dagstidningen "Diario Noticias" i Asunción, som ägs av Editorial Continental, började med systematiska trakasserier av fackligt organiserade personal. Den gjorde också en lista på 75 fackföreningsmedlemmar som ombads säga upp sig "frivilligt". I annat fall skulle kontoret läggas ner. Tidsgränsen för de "frivilliga" uppsägningarna var satt till kl. 17 den 10 februari. När personalen kom till arbetet dagen därpå, fann de kontoret stängt. Tidningen hade totalt 260 anställda.

### Acepar bryter mot kollektivavtal

Den 21 oktober tecknade stålverket Aceros del Paraguay (ACEPAR) ett avtal med fackföreningen SITRASA och lovade ändra klassificeringen av sina anställda i enlighet med kollektivavtalet, men det gjordes aldrig. I protest gick fackföreningens generalsekreterare, Noclás Caballero, i hungerstrejk den 5 december. En ny överenskommelse slöts och vid årets slut hade nästan alla anställda omklassats.

Fackföreningen hade redan varit inblandad i en fyra år lång konflikt med ACEPAR på grund av en rad osakliga avskedanden som också drabbat fackligt aktiva. Konflikten löstes i augusti 2005, efter en internationell facklig solidaritetskampanj. I slutet av augusti hade de flesta av de avskedade som ville ha tillbaka sina arbeten också fått det.

## PERU

FOLKMÄNGD: 28 milj.

HUVUDSTAD: Lima

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 - 182

Arbetsgivarna, och i synnerhet multinationella företag, tycks ideligen ostraffat kunna strunta i fackliga rättigheter och bortser upprepade gånger från arbetsdomstolarnas beslut och rekommendationer från Arbetsmarknadsministeriet om att de ska erkänna och förhandla med de anställdas fackliga organisationer. Två multinationella företag reagerade på tillkomsten av en fackförening genom att avskeda ledarna och medlemmarna som grundat dem. Båda företagen försökte undvika kollektiva förhandlingar och det gjorde också ett multinationellt oljebolag som dessutom trakasserade fackliga ledare. Ett annat multinationellt företag sparkade fackliga ledare under kollektivavtalsförhandlingarna.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfrihet

Författningen garanterar föreningsfrihet och erkänner rätten för löntagare i offentlig och privat sektor att organisera sig. Fackföreningar kan bildas på grundval av sysselsättning, arbetsgivar tillhörighet eller geografisk hemvist. Det krävs inga förhandsgodkännanden och det finns inga restriktioner i fråga om anslutning till internationella organisationer.

#### Vissa restriktioner

Tillfälliganställda får inte tillhöra samma fackförening som fast anställda. För att bilda en fackförening krävs minst tio medlemmar, men inom vissa yrken krävs minst 20 och i några fall så många som 50. Den sistnämnda siffran är för hög enligt internationella normer.

#### Kollektiva förhandlingar

Författningen ger anställda i både privat och offentlig sektor rätt att förhandla kollektivt. En fackförening måste representera minst 20 anställda för att officiellt erkännas som förhandlingspart. Lagen som reglerar anställda i statsförvaltningen begränsar kollektivavtalsförhandlingarnas omfattning.

#### Strejkrätt – ministern har vetorätt

Löntagare har strejkrätt, men rätten begränsas av att fackföreningarna måste ha tillstånd från Arbetsmarknadsministeriet.

#### Frizoner

Landet har sex frizoner som styrs av särskilda föreskrifter. Dessa tillåter flexiblere anställningskontrakt och användningen av tillfälliganställd arbetskraft är utbredd. Lönerna fastställs efter tillgång och efterfrågan. Allt detta begränsar de fackliga organisationernas möjligheter att organisera och förhandla kollektivt.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

#### Arvet efter Fujimori

Under Fujimoris regering förekom omfattande, ständiga och systematiska kränkningar av fackliga rättigheter. Det blev allt enklare för arbetsgivarna att sparka anställda som deltog i facklig verksamhet och många vågade inte organisera sig av rädsla för att förlora jobbet. Privatisering blev ett effektivt verktyg för facklig diskriminering när privata företag tog över anställda på andra anställningsvillkor, med lägre löner och utan möjlighet till facklig representation. Effekterna av den processen är fortfarande kännbara. Många har förlorat sina jobb sedan det statliga telefonbolaget privatiserades; andra tvingades arbeta för underentreprenörer och förlorade många av de rättigheter de erövat genom åren.

#### "Tercerización" – ökad användning av kontraktsanställningar

Den nuvarande regeringen fortsätter på den vägen och lägger ut en stor del av den statliga verksamheten på underleverantörer vilket leder till att fler arbetstillfällen förloras i statliga företag och statsförvaltningen. Denna utveckling gör det svårare för löntagare att organisera sig.

#### Fackliga ledare diskrimineras

En rad lagar och förordningar har införts; den första – lagen om kollektiva avskedanden – kom år 2002 och syftade till att motverka förlusten av mängder av arbetstillfällen i statliga företag och kommunala styrelser under Fujimoris tid. De fackliga organisationerna meddelar emellertid att fackliga ledare och aktiva diskrimineras när det handlar om återanställning, och inte ges möjlighet att gå tillbaka till sina arbeten.

### Kollektiva förhandlingar

Centralorganisationen CUT (Central Unitaria de Trabajadores) meddelar att kollektivavtalsförhandlingarna i praktiken begränsas av arbetsgivarnas inställning. De företrar att lösa problem på individ- eller ad hoc-nivå och undviker kollektivavtal. De sparkar också fackliga ledare för att undvika kollektiva förhandlingar.

### Tillfälliga kontrakt gynnas för att undergräva fackföreningar

En del arbetsgivare anställer så många som möjligt på tillfälliga kontrakt, delvis för att begränsa antalet fackföreningsmedlemmar. Trots att lagen anger att högst 20 procent av ett företags arbetskraft får ha tidsbegränsade kontrakt, har det kommit rapporter om att inte alla arbetsgivare respekterar det.

### Informell arbetskraft

Mer än hälften av den arbetande befolkningen finns i den informella ekonomin. Det finns lagar till skydd för hushållsanställda och bärare, men de upprätthålls inte, och alla andra i den informella sektorn faller utanför lagens skydd.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

I mars organiserade de fackliga organisationerna stora demonstrationer i Lima i protest mot frihandelsavtalet som höll på att förhandlas fram med USA. En tragisk händelse inträffade i augusti, när ett TANS-plan på väg till Pucallpa i Amazonas kraschade under en kraftig storm. Av de 100 som fanns ombord, omkom 44 i det brinnande vraket. Bland dem fanns fem fackliga ledare som var på väg för att hjälpa till i kollektivavtalsförhandlingar för gasarbetare. De omkomna var Ever Rodríguez Flores (chefsförhandlare från centralorganisationen CGTP, Confederación General de Trabajadores del Perú), Luis Rojas Rojas (generalsekreterare för bankarbetarförbundet), José Flores Arroyo (juridisk rådgivare till den lokala frivilligorganisationen PLADES), Roberto Palma Guevara (funktionär hos förbundet för universitetspersonal i Peru, FENDUP) samt José Lino Reyna (från FENDUP:s regionala avdelning).

### Hotelser och avskedanden för att knäcka fackförening

Strax efter det att de anställda på ITETE Peru den 5 februari bildat en fackförening (Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa ITETE – SUT-ITETE) började arbetsgivaren avskeda medlemmarna. I slutet av mars hade tolv avskedats, bland dem två förtroendevalda (presssekreteraren och konfliktsekreteraren). ITETE Peru Telecommunications är dotterbolag till Itete Spain, som tillhandahåller tjänster till det spanska multinationella Telefónica. Genom ledningen hotade företaget alla fackföreningsmedlemmar med avsked. Man erbjöd bonus till dem som inte gick med i facket, flyttade en del medlemmar till sämre betalda arbeten och några av dem som avskedats fick erbjudande om att få komma tillbaka om de lovade lämna fackföreningen. En del medlemmar gavs plötsligt ledigt, utan förvarning. I telefonsamtal till andra anställdas hem sades att de skulle berätta för sina familjer att de skulle få högre lön om de lämnade facket.

Den 29 mars lämnade fackföreningen över en lista med krav för förhandlingar med ledningen. Den vägrade förhandla med motiveringen att två av ledarna inte längre var anställda i företaget efter som de just avskedats. Den 8 april meddelade fackföreningen namnen på två nya ledare till både arbetsgivaren och Arbetsmarknadsministeriet. Företaget vägrade ändå att förhandla, trots att ministeriet godkänt att förhandlingarna skulle fortsätta.

Den 19 april genomförde SUT-ITETE:s medlemmar en fredlig demonstration utanför företagsområdet och krävde att de avskedade arbetskamraterna skulle få tillbaka sina arbeten, att förhandlingar om deras krav skulle inledas och att trakasserier mot facket skulle upphöra. Företaget ställde en maskerad man på byggnadens tak för att filma demonstrationen, och en bil med fler kameror fanns två kvarter därifrån. I slutet av april avskedades ytterligare en av de ursprungliga fackföreningsmedlemmarna.

ITETE fortsatte vägra förhandla vilket fick fackföreningen att begära förlikning. Företaget överklagade. Taktiken för att fördröja processen fortsatte och i juli avskedade företaget fackföreningens organiseringssekreterare för påstådda tjänstefel i januari.

Den 4 november gjorde Arbetsmarknadsministeriet en inspektion på företagskontor, som svar på klagomål som SUT-ITETE lämnat in. Två av de fackliga ledarna, Héctor Díaz Chávez (generalsekreterare) och Luis Alberto Nizama Quiróz (organiseringssekreterare) deltog i inspektionen på ministeriets inbjudan. Företaget svarade med att stänga av båda från arbetet utan lön. Díaz avstängdes i två veckor och Nizama i sex veckor.

### Förhandlingar förhindras och fackliga ledare trakasseras på Petro-Tech

För tredje året i rad försökte det USA-ägda oljebolaget Petro-Tech Peruana S.A. förhindra kollektivavtalsförhandlingar med facket och trakasserade fackliga ledare (se 2005 års översikt). När fackföreningen, Sindicato de Trabajadores Mar y Tierra de la Empresa Petro-Tech S.A. i slutet av januari överlämnade sina med förhandlingskrav förhalade företaget hela tiden förhandlingarna. Det krävde mötesprotokoll och påstod att de fackliga förhandlarna inte hade nödvändiga fullmakter och överklagade – utan framgång – till de regionala arbetsmarknadsmyndigheterna för att få förhandlingarna inställda. Fackföreningens biträdande generalsekreterare, Cléber Céspedes Zarate blev då avstängd från arbete under tre dagar (11-13 februari). Fackföreningen såg detta som ett hot, i synnerhet med tanke på företags beslut i februari 2004 om att avskeda ledaren för fackföreningens förhandlingskommitté.

Företaget fortsatte likaså att trakassera generalsekreteraren, Leonidas Campos Barranzuela, som avskedades i december 2002. År 2004 tvingades företaget efter en långdragen rättegång återanställa honom, men sköt på det i över sex månader. Han fick inte heller ersättning

för de förmåner han hade att fordra och företaget försökte störa hans fackliga arbete genom att ändra hans skift så att han inte skulle kunna träffa fackföreningsmedlemmarna. Företaget drev under hela året ett mål i domstol mot honom, på anklagelser om att han förfalskat namnteckningarna från 13 av de medlemmar som grundat fackföreningen. Målet drevs trots tre olika domstolsbeslut som förklarar Leonidas Campos oskyldig. Alla 13 vittnade i domstol och sade att namnteckningarna var deras egna och att de frivilligt gått med i facket.

### **Anställda avskedade och andra trakasserade för att ha bildat fackförening på AJEPER**

Kort efter det att fackföreningen på AJEPER (Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Ajeper) hade bildats blev flera av medlemmarna avskedade, bland dem styrelsemedlemmarna Pedro Rivas López (kassör) och Luis Torres Alcántara (konfliktsekreterare). Detta peruanska multinationella läskedrycksföretag ersatte dem med personal som hyrts in från tjänsteföretag. Ledningen försökte sedan försvåra resterade medlemmars situation. Över 20 flyttades till arbetsuppgifter de varken var utbildade eller kvalificerade för, medlemmarna fick inte längre arbeta övertid och fick heller inte ordentliga matraster. AJEPER vägrade förhandla om kollektivavtal. Fackföreningen anmälde avskedandena och företags förhandlingsvägran till Arbetsmarknadsministeriet, men företaget kom aldrig till något av de möten som myndigheterna kallat till.

Arbetsmarknadsmyndigheterna dömde sedan företaget till böter och förhandlingar inleddes med fackföreningen men förhalades hela tiden, troligen för att man skulle slippa ett avtal. Den 11 juli blev ytterligare åtta fackföreningsmedlemmar avskedade. De påstods ha slarvat med att underteckna lönekvitton under år 2003. Fackföreningen betraktade detta som ännu en förevändning för att företaget skulle kunna göra sig av med fler medlemmar.

I september hade över 30 fackföreningsmedlemmar avskedats, inklusive sex fackliga ledare. Ytterligare 29 hade lämnat facket på grund av arbetsgivarens ständiga trakasserier.

Den 19 oktober avskedade AJEPER generalsekreteraren Amilcar González Medina och påstod att han begått flera brott genom att hävda juridiska befogenheter han inte hade – posten som generalsekreterare! AJEPER hävdade att fackföreningen hade upplösts men den fanns kvar och fungerade. Företaget hittade också fel i ett brev González skickat till det och som han och andra fackföreningsmedlemmar undertecknat, och påstod att de andra medlemmarna inte längre var anställda. Fackföreningen tror att en av de verkliga anledningarna till avskedandet var att Amilcar González hade anmält kränkningar av löntagarnas rättigheter i fabriken till Arbetsmarknadsministeriet och Kongressen.

### **CAM Peru vägrar fortfarande erkänna facket**

Ledaren för den fackliga lokalavdelningen på CAM-Peru, Elman Martínez, vägrades ledigt för fackligt arbete (en rättighet som är inskriven i lag). Arbetsgivaren gjorde så därför att man inte erkände fackföreningen som tillhörde SUTREL (Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao). CAM-Peru utför tjänster för elbolaget EDELNOR som i sin tur är dotterbolag till det spanska multinationella ENDESA. När 50 anställda, som tillhörde SUTREL flyttades från EDELNOR år 2000, bildade de en egen fackförening under SUTREL. CAM Peru vägrade erkänna den därför att de anställda var elarbetare och framhårdade i sin vägran trots att Arbetsmarknadsministeriet erkände SUTREL:s rätt att företräda anställda på CAM Peru. I september gav ministeriet SUTREL tillstånd att föra kollektivavtalsförhandlingar.

I november lämnade avdelningen in sin kravlista. Liksom tidigare vägrade CAM Peru delta i förhandlingar och försökte samtidigt, genom hot och påtryckningar, tvinga arbetarna att skriva på individuella avtal. Vid slutet av året vägrade CAM Peru fortfarande delta i förhandlingar.

### **Multinationellt läskedrycksföretag avskedar fackliga ledare under förhandlingar**

Den 10 juni skickade det peruanska, multinationella företaget Gloria S.A. meddelanden till nio fackföreningsmedlemmar med hot om avsked. Sju av adressaterna var förtroendevalda. Fackföreningen höll på att förhandla med företaget om ett nytt kollektivavtal och fyra av de nio varnade ingick i förhandlingskommittén. Den 18 juni fick de veta att de kunde återgå i arbete medan tre andra stängdes av som en disciplinåtgärd. Den 21 juni avskedades de återstående tre: generalsekreteraren Felipe Fernández Flores, organiseringssekreteraren Miguel Moreno Avila och konfliktsekreteraren Gilber Arce Espinosa. Företaget påstod att de avskedades därför att fackföreningen beslutat sprida sekretessbelagd information. Fackföreningen hade skickat ut intern information till de anställda om diskriminerande lönehöjningar. Arbetsledare fick mycket större höjningar än de vanliga arbetarna. Informationen var välkänd långt innan den spreds bland de anställda.

Avskedandena var det senaste i en antifacklig kampanj som arbetsgivaren drev. Den omfattade också förmåner och lönehöjningar för anställda som lämnade facket och extra lönehöjningar för dem som var oorganiserade.

### **Luz del Sur fortsätter förhindra återanställning av fackföreningsledare**

Den 1 juli överklagade Luz del Sur S.A. arbetsdomstolens beslut om att Luis Martín del Río Reátegui (tidigare generalsekreterare i elarbetarförbundet SUTREL) skulle återanställas. Han avskedades i september 2003 sedan han offentligt kommenterat skattemyndigheternas (Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, SUNAT) anmärkningar rörande privatiserade elbolag. Han varnade också för privatiseringarnas negativa effekter.

### **Banco del Trabajo vägrar erkänna fackförening**

Anställda på Limafilialen av Banco de Trabajo, som ägs av det chilenska multinationella Altas Cumbres, bildade den 9 april en fackförening (SEDEBANTRA). I september ansökte företaget hos arbetsdomstolen i Lima om upplösning av fackföreningen och påstod att det inte funnits någon notarie närvarande när den bildades. Enligt lag skall en notarie bekräfta det officiella protokollet om en fackförenings bildande

(Acta de Fundación), men notarien behöver inte delta vid bildandet. Åtgärden tycktes ha valts för att undvika förhandlingar om de krav som fackföreningen överlämnat. Som framgått av 2005 års översikt över kränkningar hade Banco de Trabajo också vägrat erkänna den fackförening som bildats på bankens kontor i Piura. I augusti 2005 avvisade arbetsdomstolen i Piura bankens försök att få fackföreningen olagligförklarad.

## TRINIDAD & TOBAGO

FOLKMÄNGD: 1,3 milj.

HUVUDSTAD: Port of Spain

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

Inga förändringar ägde rum i Trinidad & Tobago där strejkrätten är starkt begränsad av bl.a. hårda straff. En föreslagen lagstiftning som skulle ge kontraktsanställda rätt att förhandla kollektivt försenades ytterligare.

### LAGSTIFTNINGEN

1972 års arbetsmarknadslag (Industrial Relations Act, IRA) ger anställda rätt att fritt organisera sig och föra kollektivavtalsförhandlingar. Lärare och statstjänstemän är undantagna från IRA och omfattas av särskild lagstiftning.

#### Strejkrätten kraftigt begränsad

Stridsåtgärder regleras av IRA som anger att strejker enbart får gälla olösta "intressekonflikter", d.v.s. utformning av arbetsvillkor. Strejker är förbjudna inom oumbärlig verksamhet som definieras bredare än ILO:s normer och omfattar bl.a. offentliga skolbussar. De kan också förbjudas på den ena partens begäran, om de inte utlysts av den största organisationen eller om regeringen anser att landets intressen hotas. Brott mot förbudet straffas med upp till sex månaders fängelse.

Anställda inom undervisningsväsendet och på landets centralbank får inte vidta några stridsåtgärder alls, och brott mot det förbudet kan leda till 18 månaders fängelse.

#### Begränsningar för förhandlingar

Kollektiva förhandlingar begränsas av kravet på att en organisation har stöd av majoriteten av de anställda för att erkännas som förhandlingspart. Dessutom ska kollektivavtal gälla i minst tre och högst fem år, vilket gör att anställda på korttidskontrakt inte kan omfattas av dem. Förslag till lagändringar har tagits fram i syfte att göra det lättare att garantera korttidsanställda fackliga representation och sluta kollektivavtal för kortare tid än tre år. Förslaget presenterades för regeringen år 2004, för att föras upp på dagordningen när det gällde lagstiftning, men skickades tillbaka till Arbetsmarknadsministeriet.

#### Frizoner

Frizonerna lyder under samma arbetsmarknadslagstiftning som landet i övrigt.

### RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Regeringen vill fortfarande inte förhandla med offentliganställdas fackliga organisationer. Den har hela tiden vägrat ändra lagstiftningen om oumbärlig verksamhet och kollektivavtalsförhandlingar för att den ska överensstämma med ILO:s konventioner.

## AMERIKAS FÖRENTA STATER (USA)

Folkmängd: 295 miljoner

Huvudstad: Washington

Grundläggande ILO-konventioner som ratificerats: 105 - 182

Under året avskaffade ytterligare två delstatsregeringar offentliganställdas rätt att förhandla kollektivt och mängder av beslut i arbetsmarknadsstyrelsen urholkade fackliga rättigheter ännu mer. På New York University nekades biträdande universitetslärare kollektivavtalsrätt och två ballettdansöser förlorade sina arbeten på grund av fackliga aktiviteter. I ett typexempel på arbetsgivarnas antifackliga kampanjer lyckades ledningen på en slipmedelsfabrik driva igenom en omröstning som avskaffade fackföreningen.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Många undantagna

Den federala arbetsmarknadslagen (National Labor Relations Act, NLRA), reglerar arbetslivet i USA och är bindande för delstaterna. NLRA garanterar föreningsfrihet, rätten att förhandla kollektivt och privatanställdas rätt att organisera sig. Förutom att den undantar offentliganställda, utestängs också många löntagarkategorier i privat sektor, bland dem lantarbetare och hushållsanställda, arbetsledare och fristående entreprenörer. År 2002 fann USA:s General Accounting Office (ung. Riksrevisionsverket) att omkring 25 miljoner privatanställda och 6,9 miljoner stats-, delstats- och kommunalanställda saknar lagstadgad rätt att förhandla om löner, arbetstid och anställningsvillkor.

#### Privat sektor

I den privata sektorn kräver lagen att en fackförening bevisar att den är i majoritet för att få rätt att förhandla för alla på arbetsplatsen. Den nationella arbetsmarknadsstyrelsen (National Labor Relations Board, NLRB), det organ som upprätthåller NLRA, erkänner bara den organisation som får majoriteten av rösterna i ett val som styrelsen övervakar. Som berörs nedan är frivilliga avtal om erkännande också lagliga.

#### Arbetsgivare får hålla antifackliga möten

Arbetsgivare har enligt NLRA rätt att uttrycka sina uppfattningar under en facklig kampanj så länge de inte lägger sig i de anställdas fria val. I praktiken har arbetsgivarna emellertid lagstadgad rätt att vidta en rad antifackliga åtgärder som motverkar föreningsfriheten. De kan till exempel hålla "obligatoriska möten" och använder den rätten för att motarbeta facket (se nedan). Enligt lag får arbetsgivarna också vidta disciplinåtgärder eller sparka anställda som inte deltar i sådana möten. Lagen ger likaså arbetsgivarna rätt att "förutsäga" (men inte "hota med") nedläggning av en arbetsplats om de anställda röstar för fackföreningen.

Offentlig sektor – många nekas förhandla kollektivt ...

#### ...på federal nivå:

I den offentliga sektorn nekas uppskattningsvis 40 procent av alla anställda grundläggande förhandlingsrätt. Den federala arbetsmarknadslagen (Federal Labor Relations Act) omfattar över två miljoner anställda i den federala regeringen, och förbjuder strejker och kollektiva förhandlingar om arbetstid, löner och ekonomiska förmåner och ger offentliga styrelser omfattande befogenheter att begränsa omfattningen av kollektivavtalsförhandlingar ytterligare.

#### ... och på delstatsnivå:

Omfattningen av kollektiva förhandlingar för statligt anställda varierar mellan delstaterna. Bara något över hälften av staterna tillåter kollektiva förhandlingar i offentlig sektor men fler begränsar den till mindre personalkategorier. Också där offentliganställda har förhandlingsrätt har de inte strejkrätt. I North Carolina nekas alla offentliganställda förhandlingsrätt. Nyvalda republikanska guvernörer berövade år 2005 offentliganställda i Indiana och Missouri deras förhandlingsrätt.

#### "Kriget mot terrorismen" används för att begränsa rättigheter

Det pågående kriget mot terrorismen har använts som förevändning för att upphäva en rad rättigheter för anställda i USA:s statförvaltning. År 2003 fick Försvarsministeriet och Ministeriet för hemlandets säkerhet Kongressens tillstånd att skapa ett nytt system för konfliktlösning under de kommande sex åren. Kongressen bestämde emellertid att ett nytt system skulle upprätthålla löntagarnas föreningsrätt och rätten till kollektiva förhandlingar. Båda ministerierna har emellertid missbrukat tillståndet och föreslagit nya system som i praktiken skulle undanröja kollektiva förhandlingar. I augusti 2006 stoppade en federal domare ett förslag från Ministeriet för hemlandets säkerhet. Beslut om Försvarsministeriets förslag vilar till den 1 mars 2006, när en annan domare ska fatta avgörandet.

#### Begränsningar av kollektiva åtgärder

NLRA:s och domstolarnas tolkning av lagen innebär begränsningar för anställdas möjligheter att bedriva "gemensamma aktiviteter" som punktstrejker, sympatibojkott och andra former av solidariskt stöd. Lagen tillåter vidare arbetsgivarna att ersätta strejkande med annan arbetskraft som blir permanent. Sådan ersättningspersonal har rätt att delta i omröstningar om indragning av erkännandet av en fackförening.



## Arbetare utan nödvändiga tillstånd

NLRA, lagar mot diskriminering samt löne- och arbetstidsregler gäller alla anställda oavsett deras invandrarstatus. USA:s Högsta domstol beslutade emellertid år 2002 att arbetare utan nödvändiga handlingar inte har rätt till lön som gottgörelse för orättvisa arbetslivsåtgärder enligt NLRA, och de har inte heller rätt till återanställning. Dessa begränsningar har gjort det svårt att upprätthålla miljoner tillståndslösa löntagares fackliga rättigheter. I november 2003 rekommenderade ILO:s kommitté för föreningsfrihet att regeringen skulle ändra lagstiftningen så att den överensstämmer med principerna för föreningsfrihet.

## Lagen om anställdas valfrihet

Lagen om anställdas valfrihet (Employee Free Choice Act), som för närvarande behandlas av Kongressen, är det första lagförslaget på nästan 30 år som skulle kunna leda till en reell utvidgning av privatanställdas rättigheter i Amerika. Lagförslaget skulle ge anställda frihet att avgöra om de vill bilda en fackförening och förhandla kollektivt genom att underteckna kort som tillåter facklig representation. Den föreslagna lagen skulle också införa medling och skiljedom i konflikter om första avtal och hårdare straff för kränkningar av de anställdas rättigheter när de försöker organisera sig samt under förhandlingar om första avtal.

## RÄTTIGHETER I PRAKTIKEN

### Antifacklig regering

John Sweeney, AFL-CIO:s ordförande, har sagt att "Den nuvarande administrationen är den mest löntagarfientliga sedan Herbert Hoover. Den har berövat 40 000 av sina egna anställda rätten till kollektiva förhandlingar och hotat många andra löntagares rätt att bilda fackföreningar".

### Konsulter för att knäcka facken

I USA finns en hel industri som ägnar sig åt att bekämpa facklig organisering genom tvång och hotelser. En nyligen redovisad undersökning fann att 82 procent av arbetsgivarna anlitar dessa dyra konsulter för att bekämpa organiseringskampanjer. Konsulterna använder sig av lång rad olika metoder som i flera fall kringgår lagstiftningen.

### Antifackliga avsked, möten och hotelser

En kartläggning av arbetsgivares agerande under organiseringskampanjer gjordes av University of Illinois, på uppdrag av "American Rights at Work". Resultaten, som publicerades år 2005, visade att 91 procent av arbetsgivarna tvingar de anställda att delta i obligatoriska, slutna möten med antifacklig propaganda när de vill gå samman och organisera sig. I 70 procent av alla organiseringskampanjer inom tillverkningsindustrin hotar arbetsgivarna med att flytta företaget om fackföreningen vinner. 30 procent av arbetsgivarna sparkar fackföreningsvänliga anställda.

Det är vanligt att fackföreningar från början har stöd av majoriteten av de anställda, för att sedan se hur arbetsgivarnas metoder urholkar stödet. Enligt kartläggningens studium av ansökningar om fackligt erkännande som lämnades in till NLRB inför omröstning, uppgav 91 procent av de anställda att de ville ha en fackförening. Fackföreningarna vann dock bara omröstningarna i 31 procent av kampanjerna. Dessutom ifrågasätter arbetsgivarna ofta omröstningarnas resultat vilket kan fördröja den fackliga närvaron och förhandlingarna i flera år.

### Förhandlingar i ond tro

När en fackförening blivit erkänd som de anställdas enda representant, förhandlar arbetsgivarna i ond tro för att hindra den från att få ett första kollektivavtal. Faktum är, att 45 procent av alla försök att få ett första avtal misslyckas.

### Biträdande universitetslärare nekas förhandlingsrätt

I ett mål som rörde New York University, fann NLRB år 2000 att biträdande universitetslärare (med akademisk examen) är anställda enligt NLRA och därför har rätt att förhandla kollektivt med sina arbetsgivare. År 2004, och till stor del tack på grund av gemensamma ansträngningar från de större amerikanska universiteten och antifackliga grupper, drog NLRB (denna gång kontrollerad av republikaner som tillsatts av Bushregeringen) tillbaka beslutet och hävdade att biträdande lärare och forskarassistenter inte var anställda enligt NLRA och därmed inte hade förhandlingsrätt. Beslutet har lamslagit försöken att organisera dessa löntagare, i synnerhet på Yale University, University of Pennsylvania, Tufts University och Brown University, där fackliga organiseringskampanjer redan pågick parallellt med universitetens rättsliga åtgärder.

Till skillnad från NLRB:s underkännande av kollektiv förhandlingsrätt på privata skolor har studerande vid statliga universitet ofta både förenings- och förhandlingsrätt enligt lagar för kollektiva förhandlingar i delstaternas offentliga sektor. Det äldsta universitetet där detta gäller är University of Wisconsin.

### Ineffektiva domstolar

Möjligheterna till gottgörelse för hotelser och tvång, exempelvis lagstridiga avskedanden av anställda som vill bilda en fackförening och förhandla kollektivt, är både begränsade och ineffektiva. Den senaste statistiken visar att det år 2004 fanns totalt 16 741 oavgjorda ärenden som rörde arbetsgivarnas orättfärdiga metoder. Anställda väntade i snitt 690 dagar från det att ärendet lämnats in tills NLRB fattade beslut, vilket gör att många löntagare avskräcks från att vända sig dit. Många arbetsgivare som kränker arbetsmarknadslagstiftningen blir aldrig

straffade för det, och om de straffas är sanktionerna alltför svaga för att hindra dem från att göra samma sak igen. Human Rights Watch anser att "Många arbetsgivare har kommit att betrakta ersättningar, som utebliven lön, till anställda som sparkats på grund av facklig verksamhet som en normal del av driftkostnaderna och betalar gärna för att bli av med organiserade ledare och avbryta organiseringsförsök". Forskning som bedrivits vid Cornelluniversitetet visar att en fjärdedel av de privata arbetsgivarna sparkar minst en anställd under kampanjer för att bilda fackföreningar.

Det som hänt bageri-, konfektyr-, tobaks- och kvarnarbetare på Consolidated Biscuit exemplifierar många av de praktiska problem löntagare som vill organisera sig möts av. Trots att de anställda lyckades få 70 procent stöd för bildandet av en fackförening skapade arbetsgivarens hotelser under de tre månaderna före omröstningen ett sådant klimat av rädsla att fackföreningen förlorade. En förvaltningsdomare fann att många av arbetsgivarens metoder var olagliga, men i slutet av år 2005 hade sparkade arbetare fortfarande, efter två år, inte fått tillbaka sina arbeten på grund av arbetsgivarens många överklaganden i domstolarna.

### Störtflod av NLRB- beslut under år 2005 försvagar föreningsfriheten

Under det senaste året har NLRB fortsatt fatta en mängd illa underbyggda beslut som kraftigt urholkar löntagarnas rättigheter och minskar antalet anställda som omfattas av NLRA. På exempelvis Flying Foods fann NLRB att arbetsgivaren hade rätt att visa nyanställda en antifacklig film som del av deras introduktion. I fallet Macerich Management (som driver stormarknader) bekräftade styrelsen företagets rätta att förbjuda strejkvakter utanför en marknad i Kalifornien och återopade Kaliforniens skydd för yttrandefrihet på offentliga shoppingområden. NLRB fann också att Johnson Technology helt lagligt tillrättaviserat en anställd som använt ett papper från papperskorgen till ett anslag om ett fackligt möte, med motiveringen att papperet tillhörde företaget.

NLRB begränsade under året också lagens räckvidd. På Wilshire i Lakewood breddade NLRB till exempel definitionen av "arbetsledare" – som inte skyddas av lagen – till att omfatta också sjuksköterskor som tillfälligt diskuterar andra anställdas prestationer med ledningen eller låter sjukvårdsbiträden gå hem när de blivit sjuka.

### Frivilligt erkännande i riskzonen

Sedan 1935 har arbetsgivare haft rätt att erkänna och förhandla med en fackförening utan att någon NLRB-ledd omröstning ägt rum, om fackföreningen kan visa att den har majoritetens stöd genom kort som anställda undertecknat. I takt med att NLRB:s skydd av löntagarnas rättigheter urholkas, kämpar anställda för att vinna omröstningar trots motstånd i form av hårda och ofta olagliga arbetsgivaråtgärder. Även om en nyligen gjort undersökning fann att 57 miljoner oorganiserade skulle rösta för fackförening om de hade en chans, lyckades bara 70 000 vinna facklig representation i NLRB-ledda omröstningar under år 2005. I den miljön har frivilligt erkännande blivit viktiga verktyg för att låta anställda organisera sig utanför NLRB:s omröstningsprocedur som hindrar deras rättigheter.

År 2004 ifrågasattes lagligheten i frivilliga erkännanden genom NLRB:s beslut om att granska den sedan länge tillämpade principen på Dana Corporation och Metaldyne Corporation, där frivilligt erkända fackföreningar givits majoritetsstatus för rimlig tid. Styrelsen kommer också att pröva om det är acceptabelt att United Auto Workers (UAW) och Dana Corporation i förväg fastställt vissa villkor som ska ingå i ett kollektivavtal när förbundet väl fått majoritetsstatus. Ett negativt beslut från NLRB skulle bli ett hårt slag mot löntagarnas förmåga att utnyttja sin förenings- och förhandlingsrätt.

### Arbetsgivare använder konkurser för att undvika skyldigheter enligt kollektivavtal

Under år 2005 såg man en oroande utveckling där arbetsgivare tillgripit konkurser för att förklara att kollektivavtal inte längre gäller. Arbetsgivarna använder också hot om att upphäva kollektivavtal för att förhandla om sänkningar av löner och förmåner eller utläggning av arbete på underleverantörer.

Till exempel bildelstillverkaren Delphi har använt hot om att begära sig i konkurs för att upphäva kollektivavtalet med UAW som påtryckningsmedel i sina försök att driva igenom drastiskt sänkta löner och förmåner. Delphi har nyligen flyttat fram datum för när man planerar att begära överenskommelsen med personalen ogiltig till början av år 2006. Northwest Airlines har hotat med att begära sig i konkurs för att häva kollektivavtal. United Airlines och US Airways har båda avvecklat sina pensionsprogram sedan de begärt sig i konkurs.

## ■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund

Under året blev Bushadministrationen allt mindre populär på grund av den växande kritiken mot kriget i Irak och den usla hanteringen av följderna av orkanen Katarina, som dödade hundratals medborgare i och runt New Orleans.

### New York University skapar prejudikat när biträdande lärare nekas förhandlingsrätt

På New York University har biträdande (akademiskt utbildade) lärare och forskarassistenter arbetat enligt ett kollektivavtal som löpte ut den 31 augusti 2005. Universitetet vägrade i två månader förhandla med facket efter NLRB:s beslut år 2004 om att adjunkter inte var anställda enligt NLRA. Följden blev att lärarna gick i strejk i november 2005. Många har flyttat undervisningen till platser utanför universitetsområdet för att undvika att gå igenom strejkvakterna och flera institutioner har uttryckt sitt stöd för fackets ansträngningar. Vid årets slut hade fortfarande inga framsteg gjorts och strejken fortsatte.

NYU var det enda privata universitet som någonsin förhandlat med sin akademiskt utbildade personal. Tusentals anställda på andra skolor hade deltagit i rörelsen för facklig organisering av sådan personal men utan NLRA:s beskydd och efter prejudikatet från NYU och de

hämndlystna arbetsgivarreaktionerna kommer de nu att få stora problem. NLRB har också beslagtagit röstsedlar på flera forskningsstiftelser med anknytning till allmänna universitet, med motiv ringen att de anställda också är akademiskt utbildad personal på universiteten.

### Lyckad kampanj för att knäcka facket på Saint Gobain

Efter en aggressiv antifacklig kampanj röstade en knapp majoritet av de anställda på St. Gobain (en fransk företagsgrupp som tillverkar slipprodukter för verkstadsindustrin) den 26-27 januari för att deras fackförbund UAW inte skulle godkännas. Förbundet lämnade in en anmälan till NLRB och protesterade mot företagets agerande och krävde en ny omröstning. Den lokala ledningen för St. Gobains företag i Massachusetts (Saint Gobain Inc.) hade bedrivit en klassisk antifacklig kampanj med trakasserier, hotelser och tvångsåtgärder. År 2001 hade över 600 anställda röstat för UAW, men arbetsgivaren vägrade förhandla med förbundet. Ledningen använde förhållningstaktik för att undvika att sluta kollektivavtal och följden blev att de anställda blev alltmer besvikna. Saint Gobain utnyttjade detta och uppmuntrade anställda att starta en kampanj för att göra sig av med facket. Ledningen fortsatte också med sin skrämeltaktik. Tre dagar före omröstningen lade en facklig delegation ledd av ICEM (International Federation of Chemical, Energy, Milne & General Workers' Union) fram bevis för höga St. Gobain-chefer i Paris på att direktörer i företag varnat anställda för att fabriken kunde komma att stängas om de röstade för facket. UAW:s ärende låg vid årets slut fortfarande hos NLRB.

### Anställda på Verizon Wireless kämpar för rätten att arbeta

Anställda på Verizons Wireless Division drabbades av alla tänkbara antifackliga metoder från arbetsgivaren som ville knäcka deras försök till organisering. I april 2005 uppmanade 113 ledamöter i Representanthuset Verizons verkställande direktör att undersöka divisionens antifackliga aktiviteter. Verizon Wireless har tecknat ett fyraårigt neutralitetsavtal med Communication Workers of America (CWA) i vilket företaget förbundit sig att vara neutralt under den fackliga organiseringskampanjen. Överenskommelsen löpte ut år 2004 men redan dessförinnan bröt Verizon mot det och stäckte de anställdas förhoppningar om en fackförening.

De anställda agerade under Verizons bolagsstämma och ifrågasatte företagets taktik för att knäcka facket och dess vägran att betrakta anställda inom fast- och trådlös kommunikation som en enhet och på så sätt låta de anställda inom den senare verksamheten omfattas av kollektivavtalet som tecknats med CWA för de förstnämnda.

Chinese Daily News – exempel på att arbetsmarknadslagen inte skyddar löntagarna

Efter flera års kamp har de anställda på dagstidningen The Chinese Daily News/World Journal (CDN) förlorat alla möjligheter till kollektiva förhandlingar (se 2005 års översikt). Detta berodde till stor del på att NLRB inte skyddat och upprätthållit deras rättigheter under arbetsgivarens antifackliga aktiviteter. I juni 2005 avfärdade NLRB resultatet av en omröstning år 2001 där de anställda röstade för facklig representation, och gav order om en ny omröstning. Med det beslutet gick styrelsen emot en tjänsteman om funnit att tidningens överklagande av den första omröstningen saknade grund.

### Anställda på Blue Diamond

I juni 2005 lämnades en anmälan in till NLRB med protest mot att sex fackliga sympatisörer på Blue Diamond Growers (BDG) sparkats. BDG i Sacramento, Kalifornien, bereder mandlar. Företaget hade ihärdigt förhindrat de anställdas försök att ansluta sig till International Longshore and Warehouse Union (LWU), lokalavdelning 17. Enligt ILWU sade företaget till de anställda att de inte kunde ingå i företagets pensionsprogram om de tillhörde en fackförening. Blue Diamond bombarderade och de anställda med över 30 antifackliga flygblad och tvingade dem delta i enskilda och smågruppsmöten där de matades med antifacklig propaganda. Företagets talesman sade i en lokaltidning att man organiserat ”en aggressiv kampanj för att undvika fackföreningen”. Efter tre månaders utredning fann NLRB tydliga bevis för att Blue Diamonds bröt mot lagen och anmälde företaget för 28 olika kränkningar begångna av 14 chefer och arbetsledare. En av NLRB:s förvaltningsdomare inledde förhandlingarna i målet den 5 december.

### Sparkad för facklig verksamhet

Nikkia Parish och Brian Corman, dansare i Washington Ballet, fick i februari 2005 veta att deras kontrakt inte skulle förnyas för vårsäsongen. American Guild of Musical Artists (AGMA) trodde att de diskriminerades som vedergällning för deras fackliga aktiviteter. Nikkia Parish, som haft en framgångsrik karriär i företaget, hade blivit oroad av den höga förekomsten av skador. När hennes kamrater valde henne att representera dem, tog hon upp sina farhågor och föreslog lösningar som bättre arbetsscheman och regelbundna raster. Hon deltog också i den växande kampanjen för att organisera anställda hos Washington Ballet. I december 2004 undertecknade anställda en begäran om att representeras av AGMA. AGMA uppmanade Nikkia Parish och Brian Corman att stå som fackliga representanter. Den 14 februari 2005 röstade dansarna för att AGMA skulle företräda dem. Alla dansare fick sina kontrakt förlängda för ett år till, men inte Parish och Corman. NLRB undersökte avskedandena och fann att ärendet skulle överlämnas till en av NLRB:s förvaltningsdomare. Brian Corman blev senare återanställd, men AGMA:s advokat påpekade att avskedandet av två dansare fungerat avskräckande på deras kollegor.

## VENEZUELA

FOLKMÄNGD: 26,2 milj.

HUVUDSTAD: Caracas

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Venezuelas lagstiftning och författning bröt fortfarande mot internationella traktat om fackliga rättigheter, inklusive ILO:s viktigaste konventioner som man ratificerat. Sedan myndigheterna tagit fyra år på sig för att fatta beslut om påstått fusk i fackliga val, upphävde de till slut resultatet från 2001 års val till styrelsen för CTV, landets största centralorganisation. De utfärdade också nya föreskrifter för fackliga val och tillät medverkan från det nationella valrådet. Det tillsätts av parlamentet som efter oppositionens bojkott av de allmänna valen i december helt kontrolleras av ledamöter som är lojala med president Hugo Chávez. CTV:s ordförande greps i februari och dömdes i december till ett långt fängelsestraff för uppror. Anklagelserna härrörde delvis från hans roll under det misslyckade statskuppförsocket i april 2002. Han hävdade att domen var vedergällning för att han lett en oljearbetarstrejk som lamslog oljeindustrin i december det året.

### LAGSTIFTNINGEN

#### Föreningsfriheten begränsad genom LOT

1999 års författning och arbetsmarknadslagen från 1990 (Ley Orgánica del Trabajo, LOT), ger föreningsfrihet för alla löntagare utom medlemmarna av de väpnade styrkorna, men vissa lagar strider mot regeringens uttalade vilja att respektera föreningsfriheten.

#### Utlovade förbättringar uteblir

Ett lagförslag (Ley Orgánica reformando la Ley del Trabajo) har varit på gång i flera år. Om det antas, kommer det att medföra vissa förbättringar. Där ingår några av de rekommendationer som ILO:s expertkommitté gjort under flera år och förslaget godkändes i en första behandling i juni 2003. Trots regeringens upprepade löften till ILO hade den fortfarande inte antagits vid årets slut. Enligt vad regeringen uppgivit i ett brev till ILO befann sig förslaget i oktober 2004 i "den andra och sista behandlingen i parlamentet".

Lagförslaget återkallar artiklarna 408 och 409 i LOT, som innehåller en alldeles för lång lista över uppgifter och mål som löntagarnas organisationer måste ha. Det ändrar också artikel 418 och begränsar antalet löntagare som krävs för att bilda fristående fackföreningar från 100 till 40. Den långa bosättningsperiod som artikel 404 kräver för att utländska löntagare ska kunna kandidera till förtroendeuppdrag sänks från tio till fem år. Dessutom innebär förslaget att en fackförening ska kunna förhandla om kollektivavtal för sina medlemmar även om dessa inte utgör majoriteten av arbetskraften på företaget. Det ökar också skyddet mot facklig diskriminering och påverkan genom att föreskriva effektiva sanktioner.

Utkastet lägger emellertid sig också i interna fackliga angelägenheter genom att begränsa mandatperioden för en facklig styrelse till tre år. I oktober 2004 påpekade en ILO-kommission som besökte landet att lagförslaget också borde innehålla föreskrifter som uttryckligen tillät omval av fackliga ledare. ILO upprepade detta år 2005, men regeringen hade vid årets slut inte vidtagit några åtgärder.

#### Författningen tillåter inblandning i fackliga angelägenheter

Visserligen innehåller författningen några nya artiklar om mänskliga rättigheter, men där finns också bestämmelser som innebär inblandning i fackliga angelägenheter. Under förevändning av att garantera nya fackliga val i slutet av varje mandatperiod, måste fackliga stadgar enligt artikel 95 i författningen ange att ledarnas mandat inte får förnyas och att ledningen ska utses i allmänna, direkta och slutna val.

#### Nationella valrådet

Kravet i författningens artikel 293 förstärker inblandningen genom att delegera kallelse, organisering och tillsyn av fackliga val till ett nationellt valråd (Consejo Nacional Electoral, CNE) tills nya lagar som förutses i författningen införs. I november 2002 angav den nya vallagens artikel 33 emellertid att CNE var det enda organ som kunde ordna fackliga val, men att organisationernas självständighet och oberoende måste respekteras i enlighet med internationella traktat. CNE:s roll begränsades därmed till teknisk hjälp. Bestämmelsen betyder att CNE:s medverkan förutsätter att den berörda organisationen i förväg accepterar den och upphäver inblandningen i kallelser, genomförande och tillsyn. Artikel 33 strider emellertid mot föreningsfriheten genom att CNE ges ansvar för att ordna fackliga val, tillkännage valresultaten, anteckna och tillkännage ogiltigförklaring av ett val, undersöka tillgängliga resurser och lösa tvister.

ILO har i flera år protesterat mot den roll som författningen och lagarna ger CNE när det gäller organisering och tillsyn av fackliga val och befogenheten att upphäva val. ILO anser att organiseringen av val ska skötas uteslutande av berörda organisationer, enligt artikel 3 i konvention 87, samt att befogenheten att upphäva val endast bör ges ett fristående rättsligt organ, eftersom det bara är på så sätt som tillräckliga garantier skapas för rätten till försvar och rättssäkerhet. Även om regeringen hävdar att CNE är "fullständigt fristående från andra delar av statsförvaltningen" har ILO konstaterat att rådet i verkligheten, enligt artikel 296 i författningen, utses av parlamentet. ILO anser därför att "CNE inte är ett fristående rättsligt organ som kan ge tillräckliga garantier för försvar och rättssäkerhet och att det därför inte bör ha befogenhet att ogiltigförklara fackliga val".

### CNE:s stadgar om fackliga val

”Stadgarna för val av fackliga förtroendemän” som infördes av CNE den 20 december 2004, innehåller mycket detaljerade och bindande regler för val i fackföreningar, federationer och konfederationer, och ger CNE en huvudroll i flera delar av valprocessen, inklusive den förberedande och den avslutande processen. Valrådet har bl.a. rätt att avgöra överklaganden. ILO:s kommitté för föreningsfrihet anser att stadgarna, i deras antagna form år 2004, utgör ett ”allvarligt brott” mot artikel 3 i ILO:s konvention 87 som garanterar löntagar- och arbetsgivarorganisationer rätt att fritt välja sina representanter. Kommittén har därför begärt att stadgarna ”omedelbart” ska ändras i överensstämmelse med konventionen.

ILO har också uppmanat regeringen att skynda på processen i parlamentet för införande av det lagförslag som skulle ge CNE rätt att ingripa i fackliga val bara om fackliga organisationer begär det.

### Fackliga organisationer beordras avslöja medlemmars identitet

Den 3 februari 2005 utfärdade Arbetsmarknadsministeriet en förordning (nr 3538) enligt vilken fackliga organisationer inom 30 dagar skulle lämna in uppgifter om sin administration och medlemsregistret på ett formulär som innehåller varje medlems fullständiga identitet, bostadsort och namnteckning. När regeringen gjorde detta visade den, hävdar CTV, brist på opartiskhet och fackföreningsmedlemmar riskerar facklig diskriminering. I en kommentar till denna nya förordning fann ILO att ”sekretessen runt fackligt medlemskap skall garanteras” och föreslog att en uppförandekod skulle införas mellan fackliga organisationer och regeringen. Den skulle kunna reglera ”villkor för när uppgifter om medlemmar ska tillhandahållas, under tillämpning av ändamålsenliga former som garanterar absolut sekretess vid hantering av personuppgifter”.

## RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Regeringens politik i fråga om föreningsfrihet påverkades även fortsättningsvis av den politiska situationen. Förhållandena i arbetslivet försämrades ytterligare när löntagarnas krav förenades med verbala attacker mot regeringen, trots regeringens önskan att tysta protesterna. Myndigheternas upprepade attacker mot fackföreningar som protesterade mot president Hugo Chávez Frías ingripanden fortsatte att påverka de fackliga rättigheterna negativt, i strid med regeringens påståenden om att man respekterade dem.

### Begränsningar för den sociala dialogen

Nästan fyra år efter de fackliga valen år 2001 då den största centralorganisationen, CTV, fick nästan 69 % av rösterna, kom CNE med sitt beslut i målet om påstått fusk under valen (se nedan). Alltsedan dess har regeringen vägrat att erkänna CTV:s styrelse som laglig och föredragit en rivaliserande organisation, UNT, som man hjälpte till att bilda. Detta agerande fortsatte under år 2005. Trots att myndigheterna påstod att CTV togs med i olika organ för social dialog hävdade CTV – liksom den nationella arbetsgivarorganisationen – att få, om ens några framsteg hade gjorts. I december fann ILO:s expertkommitté att ”det faktum att möten hålls innebär inte nödvändigtvis att det förekommer meningsfullt samråd och överenskommelser”. Kommittén begärde att regeringen skulle ”förstärka dialogen med de mest representativa organisationerna”.

### Fackliga organisationer motsätter sig inblandning i interna val

Inför möjligheten att CNE skulle utfärda förordningar som gav rådet alltför stora befogenheter att ingripa i fackliga val, utfärdade de större centralorganisationerna (CTV, UNT, CUTV, CODESA och CGT) ett gemensamt uttalande med krav på att CNE skulle avstå från att utfärda föreskrifter för fackliga val och begränsa sin inblandning till sådant tekniskt och logistiskt stöd som organisationerna begär, samt att rådet skulle garantera att procedurerna tillämpades i enlighet med de fackliga organisationernas stadgar. I december 2004 utfärdade CNE ändå en förordning med regler för fackliga val och ignorerade därmed fullständigt kommentarerna som de fackliga organisationerna kommit med (se nedan).

## KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2005

### Bakgrund:

Djup politiska splittring fortsatte att påverka landet under år 2005. President Chávez undertecknade ett dekret om jordreform och sade att fördelningen av mark skulle ge de fattiga på landsbygden rättvisa, medan godsägarna sade att reformen var en attack mot privat egendom. Stigande oljepriser på världsmarknaderna tycktes stärka Chávez grepp om makten, medan kritikerna sade att fattigdomen faktiskt ökade på grund av regeringens vanskötsel av landets enorma oljetillgångar.

### Fackliga val år 2001 upphävs

Den 12 januari kom CNE med ett beslut som upphävde 2001 års val av styrelse för CTV. Regeringen hade vägrat erkänna CTV:s ledning ända sedan resultatet av valen ifrågasatts och ILO noterade att beslutet i januari 2005 kom under styrelsens sista år vilket betydde att det var för sent att vidta några rättsliga åtgärder. Enligt ILO utgör CNE:s beslut ett ”allvarligt brott” mot artikel 3 i konvention 87. ILO har uppmanat regeringen att se till att de kommande fackliga valen genomförs ”utan någon inblandning” från CNE:s sida.

### **CTV:s ordförande dömd till långt fängelsestraff**

CTV:s ordförande Carlos Ortega greps den 28 februari och häktades den 1 mars anklagad för uppror. Han hade enligt uppgift gripits på en nattklubb i Caracas efter återkomsten till Venezuela från Costa Rica där han fått politisk asyl. På grund av hans kritiska kommentarer om Chávez regering hade myndigheterna i det landet emellertid bett honom avstå från asylen och lämna landet. Den åtgärden var emellertid onödig eftersom han då redan återvänt i hemlighet.

Förhandlingarna startade den 16 november och efter sex rättegångsdagar dömdes Ortega den 11 december till fängelse i 15 år, 11 månader och fem dagar för uppror, uppmaning till brottslighet och användning av förfalskade ID-handlingar. Anklagelserna gällde hans roll i statskuppörsöket i april 2002, men likaså, och i lika hög grad, hans framträdande roll i generalstrejken som pågick från december 2002 till januari 2003. Den lamslog oljebolaget PDVSA och enligt regeringen kostade den landet över 14 miljarder US-dollar. Såväl Ortega som hans försvarsadvokater klagade på flera oegentligheter under förhandlingarna.

Ortega väntades avtjäna sitt straff på militärfängelset Cepromil, även känt som Ramo Verde. Vid årets slut uppgav hans advokater att de skulle överklaga domen och utnyttja alla tillgängliga rättsliga medel i landet innan de går vidare till internationella organ. Deras klient sade att domen inte var någon överraskning för honom och att han tänkte "fortsätta arbeta för demokrati från fängelset".

### **Resultat av kollektiva förhandlingar ensidigt upphävda**

I december protesterade 18 000 lärare från Maracay (delstaten Aragua) mot den nya politik som regeringen infört då den ensidigt avskaffade lönetillägg för lärare som arbetar i avlägsna eller besvärliga områden. Deras fackförbund hade fått igenom tilläggen i kollektiva förhandlingar.

### **Hot mot lärares fackföreningsmöten**

Likaså i december, meddelade Oswaldo Pantoja, generalsekreterare för Sitraenseñanza (ett av de största lärarförbunden) att Utbildningsministeriets tjänstemän i Miranda hotade lärare som undertecknat petitioner under den politiska folkomröstningen år 2004 som bekräftade Hugo Chávez som president. Enligt Pantoja använde tjänstemännen hotelser, avskedanden och tvångsflyttningar till olika skolor. De hotade också lärare som planerat ett fackligt möte och sade att de skulle hållas under bevakning. Lärarna fick också höra att de som deltog i mötet skulle drabbas av disciplinära åtgärder. Under veckorna och månaderna dessförinnan hade enligt uppgift 300 lärare sparkats.

## ■ 2006 ÅRS ÖVERSIKT ÖVER KRÄNKNINGAR AV FACKLIGA RÄTTIGHETER

### Granskad period: januari – december 2005

Fria Fackföreningsinternationalen (FFI) är en konfederation av nationella centralorganisationer som samlar fackförbund i sina respektive länder. FFI har 236 medlemsorganisationer i 154 länder och territorier på världens fem kontinenter som tillsammans representerar 155 miljoner löntagare. 40 procent av dem är kvinnor. FFI har tre regionala organisationer: APRO för Asien och Stillahavsområdet, AFRO för Afrika och ORIT för Amerika. FFI är också partner i "Global Unions" tillsammans med OECD:s Trade Union Advisory Committee och de tio globala fackliga federationerna som samlar nationella yrkes- och branschförbund.

### ILO:s ÅTTA GRUNDLÄGGANDE KONVENTIONER

(ILO = International Labour Organisation)

I texten anges om länderna ratificerat följande konventioner:

- Nr 29** Om tvångs- och slavarbete (1930)
- Nr 87** Om föreningsfrihet och rätten att organisera fackliga organisationer (1948)
- Nr 98** Om rätten att bilda fackliga organisationer och förhandla kollektivt (1949)
- Nr 100** Om lika lön för lika arbete (1951)
- Nr 105** Om avskaffande av tvångsarbete (1957)
- Nr 111** Om diskriminering vid anställning och på arbetsplatserna (1958)
- Nr 138** Om minimiålder för anställning (1973)
- Nr 182** Om de värsta formerna av barnarbete (1999)

## BILAGA

### ILO:s KONVENTION OM FÖRENINGSFRIHET OCH RÄTTEN ATT ORGANISERA FACKFÖRENINGAR, 1948 (nr 87)

- Artikel 1** Varje ILO-medlem som ratificerar denna konvention åtar sig att tillämpa följande föreskrifter.
- Artikel 2** Arbetare och arbetsgivare ska utan någon som helst åtskillnad ha rätt att bilda och ansluta sig till organisationer de själva väljer, på villkor som berörda organisationer anger, utan några förhandstillstånd.
- Artikel 3** 1. Arbetares och arbetsgivares organisationer ska ha rätt att utforma sina egna stadgar och regler och fritt välja sina representanter, organisera sin administration och verksamhet och utforma sina program.  
2. Offentliga myndigheter ska avstå från varje ingripande som skulle kunna begränsa den rätten eller hindra lagenligt utövande av den.
- Artikel 4.** Arbetares och arbetsgivares organisationer ska inte kunna upplösas eller suspenderas av förvaltningsmyndighet.
- Artikel 5.** Arbetares och arbetsgivares organisationer ska ha rätt att bilda och ansluta sig till federationer och konfederationer och alla liknande organisationer. Federationer och konfederationer ska ha rätt att ansluta sig till internationella arbetar- och arbetsgivar organisationer.
- Artikel 6.** Föreskrifterna i artiklarna 2, 3 och 4 ovan gäller för arbetares och arbetsgivares federationer och konfederationer.
- Artikel 7.** Arbetares och arbetsgivares organisationer, federationer och konfederationer skall vara juridiska personer utan att sådana villkor ställs som begränsar tillämpningen av föreskrifterna i artiklarna 2, 3 och 4 i denna konvention.
- Artikel 8.** 1. När arbetare och arbetsgivare och deras respektive organisationer utnyttjar de rättigheter som anges i denna konvention ska de respektera landets lagar precis som andra personer och organiserade kollektiv.  
2. Landets lagar skall inte hindra garantier som anges i denna konvention och de ska inte heller tillämpas på sätt som hindrar garantierna som anges i konventionen.
- Artikel 9** 1. Nationella lagar och förordningar ska avgöra i vilken omfattning garantierna i denna konvention ska gälla de väpnade styrkorna och polisen.  
2. I enlighet med principerna i punkt 8, artikel 19 i ILO:s stadga ska ett medlemslands ratificering av denna konvention inte anses påverka befintliga lagar, beslut, praxis eller överenskommelser som givit medlemmar av de väpnade styrkorna eller polisen rättigheter som garanteras i denna konvention.
- Artikel 10** Med begreppet organisation avses i denna konvention alla organisationer som arbetare och arbetsgivare bildar för att främja och försvara arbetares och arbetsgivares intressen.
- Artikel 11** Varje ILO-medlem som ratificerat denna konvention förbinder sig att vidta alla åtgärder som är nödvändiga och ändamålsenliga för att garantera att arbetare och arbetsgivare fritt kan utnyttja rätten att organisera sig.

### ILO:s KONVENTION OM FÖRENINGSFRIHET OCH RÄTTEN TILL KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGAR 1949 (nr 98)

- Artikel 1** 1. Arbetare skall ha erforderligt skydd mot facklig diskriminering i samband med anställning.  
2. Skyddet ska särskilt gälla mot åtgärder som syftar till att:  
a. som villkor för en arbetares anställning ställa krav på att han/hon inte går med i en fackförening, eller säger upp fackligt medlemskap.  
b. ge orsak avsked eller på annat sätt skada en arbetare på grund av fackligt medlemskap eller medverkan i facklig verksamhet utanför arbetstid eller, efter arbetsgivarens tillstånd, på arbetstid.
- Artikel 2** 1. Arbetares och arbetsgivares organisationer skall för sin funktion och administration åtnjuta ändamålsenligt skydd mot ingripanden från andra eller varandras ombud eller medlemmar på arbetsplatsen.  
2. Alla åtgärder som vidtas för att främja upprättandet av en arbetarorganisation som kontrolleras av arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer, eller för ekonomiskt eller annat stöd till en arbetarorganisation i syfte att ställa den under arbetsgivarens eller arbetsgivarorganisationens kontroll, skall anses utgöra ingripanden enligt denna artikel.
- Artikel 3** Där så erfordras ska mekanismer skapas som är anpassade till landets förutsättningar, för att garantera respekt för föreningsfriheten såsom den definieras i föregående artiklar.
- Artikel 4** Där så erfordras ska åtgärder vidtas som är anpassade till landets förutsättningar, för att stimulera och främja obegränsad utveckling och användning av mekanismer för frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer och anställdas organisationer i syfte att genom kollektivavtal reglera villkoren för anställning.
- Artikel 5** 1. Nationella lagar och förordningar ska avgöra i vilken utsträckning garantierna i denna konvention ska gälla de väpnade styrkorna och polisen.  
2. I enlighet med principerna i punkt 8, artikel 19 i ILO:s stadga ska ett medlemslands ratificering av denna konvention inte anses påverka befintliga lagar, beslut, praxis eller överenskommelser som givit medlemmar av de väpnade styrkorna eller polisen rättigheter som garanteras i denna konvention.
- Artikel 6** Denna konvention behandlar inte statstjänstemäns i myndighetsutövning ställning och skall inte heller tolkas som att den på något sätt inverkar menligt på deras rättigheter eller status.