

Svenska företag som sparkar fackligt aktiva

Exempel från Sri Lanka,
Thailand och Indien

Mats Wingborg

ภาพแรงงาน
Electrolux

THIS IS NOT FAIR
DET HAR ÄR INTE
RÄTTVIST

'สหภาพแรงงาน
ชาธิปไตย" ในสถานประกอบ

 Elec

Must Respect Freedom of Assoc

Svenska företag som sparkar fackligt aktiva
Exempel från Sri Lanka, Thailand och Indien
© Mats Wingborg och Arena Idé, Stockholm, februari 2020
Omslagsfoto: Mats Wingborg
Rapporten kan laddas ner från www.arenaide.se/rapporter



Författarpresentation

Mats Wingborg är författare, journalist och fristående utredare.

1. SAMMANFATTNING	5
2. OM DETTA HANDLAR RAPPORTEN.....	8
3. MOTSÄTTNING MELLAN ARBETSKRAFT OCH KAPITAL KONTRA MOTSÄTTNING MELLAN NORD OCH SYD.....	9
4. FYRA KONFLIKTER UNDER LUPP	10
5. KONFLIKTEN VID TRELLEBORGS DÄCKFABRIK I FRIZONEN BIYAGAMA I SRI LANKA 2005	12
5.1. BESKRIVNING AV SKEENDET	12
5.2. SÅ AGERADE FACKFÖRENINGSRÖRELSEN.....	13
5.3. SÅ AGERADE FÖRETAGET.....	18
6. KONFLIKTEN VID MÖLNLYCKE HEALTH CARES FABRIK NUMMER ETT UTANFÖR BANGKOK I THAILAND FRÅN 2011 TILL 2013.....	20
6.1. BESKRIVNING AV SKEENDET	20
6.2. SÅ AGERADE FACKFÖRENINGSRÖRELSEN.....	22
6.3. SÅ AGERADE FÖRETAGET.....	31
7. KONFLIKTEN VID ELECTROLUX TVÄTTMASKINSFABRIK I THAILAND UNDER 2013 OCH 2014	36
7.1. BESKRIVNING AV SKEENDET	36
7.2. SÅ AGERADE FACKFÖRENINGSRÖRELSEN.....	38
7.3. SÅ AGERADE FÖRETAGET.....	47
8. KONFLIKTERNA VID VOLVO AB:S BUSS- OCH TRUCKFABRIKER I BANGALORE I INDIEN UNDER PERIODEN 2010-2018	49
8.1. BESKRIVNING AV SKEENDET	49
8.2. SÅ AGERADE FACKFÖRENINGSRÖRELSEN.....	52
8.3. SÅ AGERADE FÖRETAGET.....	55
9. VAD HÄNDE SEDAN? FAKTA OM VAD SOM SKEDDE EFTER KONFLIKTERNA.....	57
10. ANALYS AV AKTÖRERNAS AGERANDE	58
10.1. DE LOKALA FACKFÖRENINGARNA VID TRELLEBORG, MÖLNLYCKE HEALTH CARE, ELECTROLUX OCH VOLVO AB I SRI LANKA, THAILAND OCH INDIEN	59
10.2. DE BERÖRDA FACKFÖRBUNDEN I SRI LANKA (FTZ&GSEU), THAILAND (TWFT, CWUA OCH I VISS MÅN TEAM) OCH INDIEN (CITU).....	60
10.3. DE KONCERNFACKLIGA STRUKTURERNA	60
10.4. DE LOKALA SVENSKA FACKKLUBBARNAS INOM KONCERNERNA	61
10.5. DE GLOBALA FACKENS HUVUDKONTOR	61
10.6. DE GLOBALA FACKENS REGIONALA KONTOR OCH LOKALT ANSTÄLLDA.....	62
10.7. DE SVENSKA FÖRBUNDEN	62
10.8. FABRIKSLEDNINGARNAS AGERANDE.....	64
10.9. KONCERNLEDNINGARNAS AGERANDE.....	65
10.10. ÄGARNAS AGERANDE	66
10.11. SLUTSATSER – DE FACKLIGA ORGANISATIONERNA	66
10.12. SLUTSATSER – FÖRETAGEN.....	70
11. ANALYS.....	72
12. KÄLLOR.....	82
12.1. KONFLIKTEN VID TRELLEBORG	83
12.2. KONFLIKTEN VID MÖLNLYCKE HEALTH CARE	87
12.3. KONFLIKTEN VID ELECTROLUX.....	90
12.4. KONFLIKTEN VID VOLVO AB.....	94
13. BILAGA – METOD	98

1. SAMMANFATTNING

Vid flera tillfällen har fabriksledningar vid svenska företag etablerade i länder i syd avskedat fackligt aktiva arbetare. Denna studie granskar fyra konflikter mellan fackklubbar och fabriksledningar där arbetare blivit sparkade. Konflikterna utspelade sig vid Trelleborgs däckfabrik i frizonen Biyagama i Sri Lanka 2005, vid Mölnlycke Health Cares fabrik nummer ett för tillverkning av operationskläder utanför Bangkok i Thailand 2011–2013, vid Electrolux tvättmaskinsfabrik i industriparken Hemaraj i Thailand 2013–2014, och vid Volvo AB:s bussfabrik i Hoskote utanför Bangalore i Indien 2010–2018. Vid Trelleborgs fabrik blev 18 arbetare avskedade, vid Mölnlycke Health Cares fabrik 22 arbetare, vid Electrolux fabrik 98 arbetare (inledningsvis 129) och vid Volvo AB:s bussfabrik 4 arbetare.

I samtliga dessa fall ledde avskedandena till kraftfulla protester och omfattande lokala demonstrationer. Aktionerna organiserades av de lokala fackklubbarna, ibland också i samverkan med nationella fackförbund och fackliga nätverk. Avskedandena ledde också till att globala fackliga organisationer, koncernfackliga strukturer samt fackförbund och fackklubbar i Sverige agerade. Kärnan i studien är en genomgång av hur dessa fackliga organisationer på olika nivåer agerade. Studien beskriver också hur fabriksledningarna, koncernledningarna och ägarna av företagen agerade under konflikterna.

När det gäller de fackliga strukturernas agerande finns inte något enhetligt mönster. De utsatta fackklubbarna fick stöd av nationella förbund, men kapaciteten hos dessa förbund varierade och två av klubbarna var inte medlemmar i något nationellt fackförbund. De globala fackliga organisationerna agerade i några fall kraftfullt, i andra fall lamt eller inte alls. Svenska fackförbund engagerade sig i flera av konflikterna men inte alla. Forum för koncernfackligt samarbete existerade inte alltid och graden av engagemang varierade. Likaså varierade engagemanget kraftigt bland de svenska fackklubbarna inom koncernerna. När svenska klubbar agerade var det klubbar inom LO-förbund. I inget av fallen engagerade sig tjänstemanna- eller akademikerklubbar för de avskedade arbetarna.

Det kan finnas flera förklaringar till att det saknas tydliga mönster. En är att det ibland uppstod en arbetsfördelning, om exempelvis ett svenskt förbund engagerade sig kraftfullt ledde det till att den berörda globala fackliga organisationen inte var lika aktiv. En annan förklaring kan vara att det rådde spänningar mellan

fackliga organisationer på olika nivåer och dessa gjorde olika bedömningar av konflikterna och hur de borde hanteras.

Vid konflikterna använde de fackliga organisationerna hänvisningar till ILO:s kärnkonventioner, globala fackliga ramavtal (fallet Electrolux) och företagens uppförandekoder som argument för att de avskedade arbetarna skulle återanställas. Störst betydelse hade emellertid hänvisningarna till de nationella lagarna. I tre av fallen drev fackklubbarna sina ärenden i nationella domstolar med krav på att de avskedade arbetarna skulle återanställas (konflikten vid Trelleborg löstes upp snabbt annars hade förmodligen även den hamnat i domstol). Studien ger med andra ord stöd för att det har en avgörande betydelse hur de nationella lagarna är utformade. Indirekt betyder det att ILO:s kärnkonventioner också har stor betydelse eftersom dessa ofta tvingat fram skärpningar av de nationella lagarna.

De lokala fackklubbarna i syd vid Trelleborg, Mölnlycke Health Care, Electrolux och Volvo AB använde flera olika metoder för att driva sin sak. Det handlade både om mobilisering genom demonstrationer, opinionsbildning i media och försök att få rätt i domstol. De globala fackliga organisationerna, koncernfacken, de svenska förbunden och de svenska klubbarna försökte främst påverka genom överläggningar och förhandlingar med fabriks- och koncernledning, men också genom opinionsbildning. Däremot gjordes aldrig några försök att mobilisera fackliga medlemmar i nord, exempelvis genom protestmöten utanför företagens huvudkontor.

Fackklubbarna i syd inom Trelleborg, Mölnlycke Health Care, Electrolux och Volvo AB ingick i olika fackliga strukturer vilket påverkade händelseförloppet. Klubben vid Trelleborg var medlem i förbundet FTZ&GSEU¹ som i sin tur var med i det globala facket ITGLWF². Det bidrog till en omedelbar global facklig aktivitet. Klubben vid Mölnlycke Health Care var medlem i två förbund, TWFT³ och CWUA⁴ som båda tillhörde IndustriAll. Även det bidrog till att frågan lyftes globalt. Klubben vid Electrolux var inte medlem i något fackförbund, vilket försvårade ett globalt engagemang, men inte hindrade IF Metall från att agera. Klubben vid Volvo AB tillhörde fackförbundet CITU⁵ med koppling till det indiska

¹ Free Trade Zones & General Services Employees Union.

² International Textile, Garment and Leather Workers' Federation.

³ Worker-Union of Spinning & Weaving Industries of Thailand (bokstavskombinationen TWFT är en översättning från thailändskan och stämmer inte med den engelska förkortningen).

⁴ Chemical Workers Union Alliance.

⁵ Centre of Indian Trade Unions.

kommunistpartiet CPI(M)⁶. Klubben stod med andra ord utanför den globala fackliga struktur som de fackliga organisationerna i Sverige tillhör. I frågan om avskedandena fick inte heller klubben något fackligt stöd från aktörer utanför Indien, men det är inte säkert att det berodde på klubbens organisatoriska tillhörighet utan snarare på olika bedömningar av om avskedandena var berättigade eller inte. I andra frågor, som problemet med fler bemanningsanställda, har klubben fått stöd från fackliga företrädare i Sverige.

I samtliga fall motiverade fabriksledningarna avskedandena med att arbetarna deltagit i illegala aktioner. När ärendena gick vidare till domstol handlade det just om vad som hade hänt och om arbetarna verkligen agerat olagligt. I samtliga fall stod ord mot ord.

Även inom företagen fanns en arbetsfördelning under konflikterna. Fabriksledningarna försvarade hårdnackat avskedandena medan koncernledningarna intog mer svajiga positioner och oftare hänvisade till företagets uppförandekoder. I flera av fallen uppstod också friktion mellan fabriksledningarna och koncernledningarna. I två av fallen ledde detta till att koncernledningarna sparkade delar av fabriksledningarna (Trelleborg och Mölnlycke Health Care). Det är dock oklart hur dessa spänningar ska tolkas. En tolkning är att det rörde åsiktsskillnader i sak mellan fabriks- och koncernledningarna. En annan tolkning är att koncernledningarna var missnöjda med att fabriksledningarna genom sitt agerande hade skadat företagets varumärke. Ännu mer på avstånd befann sig ägargrupperna. I några fall uttalade sig dock ägarna om de pågående konflikterna. Dessa uttalanden var antingen svepande eller byggde på uppenbart felaktiga beskrivningar, som när företrädare för Investor AB, som äger Mölnlycke Health Care, hävdade att deras uppfattning låg i linje med utfallet i den thailändska domstolen trots att domstolen inte hade kommit med något utfall.

I samtliga fall var konflikterna kring de avskedade arbetarna nära sammanbundna med andra konfliktlinjer (om lönenivåer, om antalet tidsbegränsade anställda, om antalet bemanningsanställda, om fackliga rättigheter etc.). I själva verket handlade det snarare om flera konfliktfrågor än om en. Trots detta är det intressant att notera hur just konflikterna kring de avskedade arbetarna slutade. Även i detta fall var variationen stor. I fallet Trelleborg fick samtliga arbetare tillbaka sina jobb (företaget erkände också fackklubben och slöt ett kollektivavtal). I fallet Mölnlycke Health Care fick inga

⁶ Communist Party of India (Marxist).

av de avskedade arbetarna tillbaka sina jobb (men fackklubben överlevde). I fallet Electrolux fick omkring 35 av de 98 avskedade arbetarna tillbaka sina jobb, men inga av dem med centrala fackliga uppdrag fick komma tillbaka till fabriken (resultatet blev att fackklubben slogs sönder). I fallet Volvo AB fick två av de avskedade arbetarna tillbaka sina jobb efter en långdragen juridisk process, de andra två blev utköpta (fackklubben är fortfarande stark).

Marxistiskt färgade teorier, postkoloniala teorier och världssystemteorin erbjuder verktyg för att analysera denna typ av konflikter. En tanke inom marxistisk teori är att arbetare även över nationsgränserna har vissa ömsesidiga intressen (även om det finns en rad problem som ibland kan underminera ömsesidigheten). Inom postkolonial teori och världssystemteorin betonas i stället främst den materiella, politiska och sociala klyfta som råder mellan nord och syd och att representanter från nord ytterst försvarar sina egna positioner och förmåner. När empirin från de fyra undersökta fallen jämförs med dessa teorier blir det tydligt att teorierna är alltför svepande och att verkligheten är mer komplicerad. Marxistisk teori pekar på det ömsesidiga intresset, men kan inte förklara den stora variationen i engagemang från globala fackliga organisationer och från fackliga organisationer i Sverige. Postkoloniala teorier och världssystemteorin pekar på de djupa skillnaderna i villkor mellan arbetare och fackligt aktiva i syd och nord, men kan inte förklara den gemensamma kampen för rätten att organisera sig fackligt och uppfattningen att detta är en fundamental och universell rättighet.

2. OM DETTA HANDLAR RAPPORTEN

Vad händer när en konflikt mellan arbetsgivare och lokala fackföreningar bryter ut vid ett svenskt industriföretag med produktion i utvecklingsländer? Hur agerar den fackliga strukturen? Och hur agerar arbetsgivarnas representanter på olika nivåer? Dessa frågor undersöks i den här rapporten.

Det empiriska grundmaterialet är hämtat från fyra tidigare rapporter om konflikter vid svenska företag i utvecklingsländer. Det nya är att grundmaterialet sätts in i ett större sammanhang och att händelseförloppen vid de olika konflikterna jämförs med varandra. En mer fullständig beskrivning av den metoden finns i en bilaga.

3. MOTSÄTTNING MELLAN ARBETSKRAFT OCH KAPITAL KONTRA MOTSÄTTNING MELLAN NORD OCH SYD

Framväxten av alltmer omfattande globala produktionskedjor har förändrat betingelserna inte bara för produktionen utan också för det fackliga arbetet. En rad transnationella företag har produktion i en rad länder. Ännu fler transnationella företag använder underleverantörer från många av världens länder. Flera svenska företag hör till de starkt globaliserade. Det gäller företag inom tillverkningsindustrin men också exempelvis flera stora klädföretag.

Lokala konflikter mellan arbetskraft och kapital inom transnationella företag får ofrånkomligen globala återverkningar. Hela företagets struktur påverkas och blir indragen i dragkampen. Lokala konflikter mellan arbetskraft och kapital påverkar också den globala fackliga strukturen och sätter både det koncernfackliga samarbetet och de globala fackliga branschorganisationerna på prov.

En nyckelposition har det land där det transnationella företagets huvudkontor är stationerat. Därifrån dirigeras koncernens agerande, men också de berörda fackliga organisationerna i landet får en avgörande betydelse.

När lokala konflikter mellan arbetskraft och kapital fortplantar sig inom företagens och de fackliga organisationernas globala strukturer sker ofta omtolkningar och omdefinitioner av de lokala konflikternas innebörd och betydelse. Särskilt intressant är detta när de lokala konflikterna utspelar sig inom produktion som de transnationella företagen har förlagt till utvecklingsländer i syd.

Vid denna typ av konflikter korsas olika intressen. Dels handlar det om den globala fackliga rörelsens förmåga att hålla samman och utöva internationell solidaritet. Dels handlar det om att i första hand försvara de egna medlemmarnas intressen, det vill säga medlemmar som är organiserade i nationella fackförbund. När konflikt utbryter inom svenska företags anläggningar i syd kommer följaktligen två frågor upp på dagordningen: hur ska de fackliga organisationerna agera för att ge solidariskt stöd och hur agera för att gynna de egna medlemmarna? En central fråga är om det existerar spänningar mellan dessa två perspektiv eller om de understödjer varandra.

I de teoretiska ramverken finns flera tolkningsramar för denna typ av konflikter. I den marxistiska traditionen betonas motsättningen mellan arbete och kapital. Inom den postkoloniala traditionen och inom världssystemteorin betonas i stället ofta konflikten mellan nord och syd, där nord antas exploatera syd genom att skapa och återskapa underordning, ofta med rasistiska förtecken.

Det finns många varianter av den marxistiska traditionen, den postkoloniala teoribildningen och världssystemteorin. Inom marxismen finns exempelvis olika teorier om imperialism och postkolonialismen spretar åt många håll och kanske över huvud taget inte bör beskrivas som en enhetlig teoribildning. Trots dessa reservationer kvarstår det teoretiska problemet om hur konflikter som utspelar sig mellan arbete och kapital inom de transnationella företagens produktion i utvecklingsländer bör beskrivas. En möjlighet är att betona klassaspekten, en annan att betona spänningen mellan nord och syd.

Men det är även intressant att undersöka de transnationella företagens agerande. Om klassaspekten dominerar borde de uppträda mer eller mindre som en monolitisk enhet. Om det postkoloniala perspektivet dominerar borde det finnas sprickor mellan fabriksledningarna i syd och koncernledningarna.

En väg för att undersöka vilket perspektiv som är mest rimligt är att zooma in på konflikternas mikrokosmos, det vill säga att konkret undersöka hur olika aktörer faktiskt agerar. Det är också detta som är syftet med denna undersökning, att analysera vad som faktiskt sker och har skett – och inte hur olika marxistiska eller postkoloniala ansatser eller världssystemteorin mer i detalj kan och bör tolkas.

4. FYRA KONFLIKTER UNDER LUPP

Utgångspunkten i detta sammanhang är fyra konflikter som utspelat sig i utvecklingsländer inom svenska transnationella företag. Epicentrum för de beskrivna konflikterna är dragkampen mellan lokala fackföreningar och fabriksledningar. Men samtliga konflikter har skapat en rad aktiviteter både inom den internationella fackliga strukturen och inom företagskoncernerna. Här undersöks först hur de fackliga organisationerna på olika nivåer har agerat.

Den globala fackliga strukturen är komplex. De lokala fackklubbarna vid svenska företag i utvecklingsländer (i detta fall

Sri Lanka, Thailand och Indien) kan ha ett mer eller mindre utbyggt samarbete med de svenska fackklubbarna inom företagen. I vissa fall existerar också ett samlat koncernfackligt samarbete som inrymmer många lokala fackföreningar inom de globala koncernerna.

Sker en konflikt inom ett transnationellt företag med huvudkontor i Sverige kan den svenska fackklubben begära stöd från sitt fackförbund. Det betyder att svenska fackförbund kan bli involverade i konflikten även om fackföreningen i det berörda konfliktlandet inte är ansluten till något förbund.

De lokala fackklubbarna i utvecklingsländerna ingår ofta i fackförbund. Dessa fackförbund kan i sin tur vara anslutna till globala fackliga branschorganisationer, oftast kallade för globala fack. Till dessa globala fack är också flera svenska fackförbund anslutna. Det skapar en direkt koppling mellan svenska fackförbund och fackförbund i utvecklingsländer.

De globala branschfacken sluter globala avtal med transnationella företag. Dessa kallas för globala ramavtal. Om det existerar ett globalt ramavtal finns ett regelverk som förstärker det koncernfackliga samarbetet.

Vidare är fackförbund både i Sverige och i andra delar av världen ofta anslutna till en facklig centralorganisation. Dessa centralorganisationer kan i sin tur vara anslutna till den globala fackliga internationalen International Trade Union Confederation (ITUC)⁷.

De konflikter som används som grund för den här undersökningen har tidigare undersökts av författaren och presenterats i tidigare studier, även om många av uppgifterna här har kompletterats och utökats. I samtliga fall har författaren följt konflikterna genom fältstudier och intervjuer med lokala fabriksledning, koncernfackliga ledare, lokala fackliga företrädare, representanter för koncernfackliga organ, företrädare för globala branschfack, företrädare för berörda fackförbund i Sverige med mera.

I de följande kapitlen beskrivs konflikterna var och en för sig. Först ges en övergripande beskrivning av konflikterna. Sedan följer en genomgång av hur olika aktörer agerade.

Sker en konflikt inom ett transnationellt företag med huvudkontor i Sverige kan den svenska fackklubben begära stöd från sitt fackförbund.

⁷ Ibland används det svenska namnet Internationella fackliga samorganisationen (IFS).

5. KONFLIKTEN VID TRELLEBORGS DÄCKFABRIK I FRIZONEN BIYAGAMA I SRI LANKA 2005

5.1. Beskrivning av skeendet

Under 2003 bildades en fackklubb vid Trelleborgs däckfabrik⁸ i den ekonomiska frizonen Biyagama i Sri Lanka, men klubben erkändes inte av fabriksledningen.⁹ Vid fabriken fanns då omkring 200 anställda arbetare, varav 188 tillhörde fackklubben. Därutöver fanns ett 50-tal bemanningsanställda på fabriksgolvet. Den statliga arbetskommissionen kallade till möten för att reda ut konflikten, men fabriksledningen vägrade att infinna sig. Företrädare för fabriksledningen försvarade sig med att det "inte fanns något behov av en fackförening vid fabriken".¹⁰

Den 15 mars 2005 sänkte fabriksledningen lönerna för arbetarna samma dag som de skulle betalas ut. Fabriksledningens förklaring var att de allt fler bemanningsanställda stod för en växande del av arbetet och att de som var direkt anställda av Trelleborg inte hade rätt att dra ekonomisk nytta av de bemanningsanställdas insatser. Protesterna mot den plötsliga lönesänkningen blev massiva. 175 arbetare satte sig på gräsmattan utanför fabriken och krävde att löner enligt den tidigare nivån skulle betalas ut.

I efterhand rådde olika uppfattningar om vad som hade skett. Arbetarna hävdade att fabriksledningen stängde ute arbetarna från fabriken eftersom de inte accepterade lönesänkningen. Arbetsgivaren menade att arbetarna strejkade. Stämningen blev alltmer inflammerad. I två dygn satt arbetarna kvar på gräsmattan. Under den andra dagen levererades som vanligt luncher till arbetarna från en underleverantör, men företaget vägrade att låta arbetarna få någon mat. Lunchpaketen delades i stället ut till buddistiska munkar. Under eftermiddagen den andra dagen kallade fabriksledningen på polis och arbetarna kördes bort, men utanför fabriksportarna fortsatte protesterna.

⁸ Det lokala företagets formella namn är Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd.

⁹ Fackklubben skickar också en lång rad formella brev till fabriksledningen med vädjan om att klubben ska bli erkänd, men fabriksledningen svarar aldrig på breven. Se: *Letter to Human Resources Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd*, FTZ&GSEU, 3/5 2004; *Letter to Human Resources Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd*, FTZ&GSEU, 20/5 2004; *Letter to Human Resources Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd*, FTZ&GSEU, 27/5 2004.

¹⁰ Telefonintervju med Bernt Nilsson, som ingick i ledningen, den 4/11 2004.

Den 21 mars gjorde arbetsgivaren en eftergift och hävdade att arbetarna även i fortsättningen skulle få samma lön som tidigare. Vidare deklarerade arbetsgivaren att alla arbetare var välkomna tillbaka till fabriken, med undantag för 18 namngivna arbetare som utgjorde kärnan i den nybildade fackklubben. Fabriksledningen hävdade att dessa arbetare var "ansvariga" för den "vilda strejken". På en punkt har arbetsgivaren definitivt fel, en av de avskedade arbetarna, Upul Shantha, var ledig under den period då protesterna pågick och deltog inte i strejken. Arbetarna vid fabriken godtog emellertid inte fabriksledningens förslag till uppgörelse och vägrade att gå tillbaka till jobbet. Den 30 mars backade fabriksledningen igen och upphävde uppsägningen av de 18 arbetarna. En orsak till uppgörelsen var påtryckningar från koncernledningen. Omedelbart efter uppgörelsen sade fabriksledningen upp sig och lämnade sina jobb. 2007 slöt den nya fabriksledningen ett kollektivavtal med fackklubben vid fabriken i Biyagama. Parallellt med detta slöts också ett kollektivavtal vid Trelleborgs andra däckfabrik i Sri Lanka, belägen strax utanför frizonen Biyagama.¹¹

5.2. Så agerade fackföreningsrörelsen

5.2.1. Bakgrundsfakta om den fackliga strukturen

Den nybildade fackklubben vid Trelleborgs fabrik i den ekonomiska frizonen Biyagama i Sri Lanka var från starten 2003 medlem i det lankesiska fackförbundet Free Trade Zones & General Services Employees Union (FTZ&GSEU). FTZ&GSEU tillhörde i sin tur det globala facket International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF), som blev en del av IndustriAll 2012. Inom Trelleborg i Sverige fanns en stark facklig struktur. Vid företagets anläggning i staden Trelleborg, där också huvudkontoret ligger, tillhörde den lokala fackklubben för arbetare fackförbundet Industrifacket (som 2006 blev en del av IF Metall). Industrifacket var i sin tur liksom förbundet FTZ&GSEU medlem i det globala facket ITGLWF.

¹¹ Uppgifterna bygger på intervjuer med företrädare för den lokala fackklubben, inklusive avskedade arbetare, och Anton Marcus, generalsekreterare för fackförbundet FTZ&GSEU, i november 2004 och mars 2005. En utförlig skildring av händelseförloppet finns vidare i studien *Lång väg till självklara rättigheter – Trelleborgs försök att hindra bildandet av en fackförening på Sri Lanka*, Mats Wingborg, Swedwatch, 2005. I studien finns hänvisningar till källor.

5.2.2. Den lokala fackklubben vid Trelleborgs fabrik i den ekonomiska frizonen Biyagama i Sri Lanka



Fackliga företrädare vid Trelleborgs däckfabrik i Sri Lanka diskuterar strategier för att få tillbaka jobben, våren 2005. Bild: Mats Wingborg.

Fackklubben slogs för sin överlevnad. Klubben uppmanade medlemmarna att inte gå tillbaka till arbetet efter att fabriksledningen deklarerat att 18 arbetare inte var välkomna tillbaka efter den inledande konflikten. Konflikten startade med att arbetarna protesterade på en gräsmatta inne på fabriksområdet. Därefter organiserade fackklubben kontinuerliga protestmöten och demonstrationer utanför portarna till den ekonomiska frizonen Biyagama. Sammanhållningen i klubben var stark, men utan stöd från förbundet FTZ&GSEU, bland annat i form av juridisk expertis, hade den haft svårt att försvara sina intressen.¹²

5.2.3. Fackförbundet i Sri Lanka, FTZ&GSEU

Det lankesiska fackförbundet gav ett kontinuerligt stöd till medlemsklubben vid Trelleborgs fabrik i Biyagama. Alla skriftliga krav som fackklubben formulerade och skickade till fabriksledningen var också undertecknade av Anton Marcus, generalsekreterare för FTZ&GSEU. FTZ&GSEU gav också kontinuerligt juridiskt stöd, inte minst var detta av avgörande betydelse i samband med att de 18 fackligt aktiva arbetarna avskedades 2005. FTZ&GSEU förde också kontinuerliga samtal med Arbetskommissionen, den myndighet i Sri Lanka som skapats för

¹² Källa: Intervjuer med företrädare för fackklubben och avskedade arbetare i november 2004 och mars 2005.

att lösa konflikter mellan parterna i arbetslivet. Därutöver hade FTZ&GSEU kontakt med Board of Investment (BOI), den myndighet som har ansvaret för utländska investeringar i frizonerna, om de fackliga villkoren vid fabriken. Utan stödet från det egna fackförbundet hade det knappast varit möjligt att bilda en fackklubb vid fabriken.¹³

5.2.4. Det globala facket, ITGLWF

Det globala facket var starkt engagerat i konflikten. Redan den 22 augusti 2004 skrev Gérald Audaz från ITGLWF ett brev till Trelleborgs fabriksledning vid den berörda fabriken i Sri Lanka och ställde frågan varför företaget inte erkände den lokala fackklubben. Trelleborg svarade aldrig på brevet.

Den 16 mars 2005, efter att konflikten brutit ut på Trelleborgs fabrik i Sri Lanka, skickade Neil Kearney, generalsekreterare i ITGLWF, ett brev till Trelleborgskoncernens verkställande direktör Fredrik Arp och till affärsområdeschefen vid Trelleborg Wheel System, Maurizio Vischi, stationerad i Italien. I brevet anklagade Kearney Trelleborg för ett "oacceptabelt beteende".¹⁴ Kearney hotade vidare med att anmäla Trelleborg till OECD för brott mot OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Om företaget skulle undvika en anmälan måste det, enligt Kearney, inom sju dagar komma med en rapport som redovisar en "positiv utveckling". Dagen efter, den 17 mars, skickade ITGLWF ut ett pressmeddelande med följande lydelse: "Sverige har ett välbefogat rykte om respekt för rättvisa och tolerans. Men när det gäller det svenska företags verksamhet utomlands börjar en annan bild framträda. Ett företag som inte respekterar grundläggande fackliga rättigheter vid sin produktion utomlands är Trelleborg AB."¹⁵ Pressmeddelandet blev en nyhet i Sri Lanka och slogs bland annat upp i den engelskspråkiga tidningen Financial Times.¹⁶ I Sverige återfanns nyheten på LO-TCO

*Det
globala
facket var
starkt
engagerat
i
konflikten.*

¹³ Källa: Intervjuer Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU i november 2004 och mars 2005.

¹⁴ Letter to Fredrik Arp, President and CEO, Trelleborg AB, ITGLWF, 17/3 2005 samt Letter to Maurizio Vischi, Trelleborg Wheel Systems, ITGLWF, 17/3 2005.

¹⁵ ITGLWF Press Releases, Swedish Trelleborg Fails to Make the Grade on Basic Industrial Relations, ITGLWF, 17/3 2005.

¹⁶ BOI apparel to remain open after international union pressure, artikel i Financial Times, Sri Lanka, 19/3 2005.

Biståndsnämnds hemsida under rubriken: "Trelleborg AB visar dåligt omdöme i Sri Lanka".¹⁷

Under konflikten hade ITGLWF också kontinuerlig kontakt med ledningen inom FTZ&GSEU för att vara till stöd och för att få information om vad som händer. Sammanfattningsvis agerade ITGLWF kraftfullt för att stödja FTZ&GSEU och fackklubben vid Trelleborgs fabrik i Biyagama. Stödet från ITGLWF fanns på ett tidigt stadium, men när konflikten bröt ut vid Trelleborgs fabrik skärpte ITGLWF tonen.

5.2.5. Industrifacket i Sverige

I juni 2004 skickade FTZ&GSEU ett mejl till Industrifacket i Sverige och informerade om att Trelleborg vägrar att godkänna fackklubben vid Trelleborgs fabrik i Biyagama. Mejlet vidarebefordrades även till det dåvarande nätverket Rena Kläder, där Industrifacket ingick.¹⁸

Industrifacket och Rena Kläder kom överens om att Rena Kläder skulle svara på mejlet.¹⁹ I det svaret finns en hänvisning till Trelleborgs uppförandekod och i synnerhet till vad som står i koden om fackliga rättigheter. ("We will respect our employees' right to be represented by unions and other employees representatives.") Industrifacket hade också nära kontakt med ITGLWF om hur förhållandena på den berörda Trelleborgsfabriken i Sri Lanka.

När konflikten vid fabriken bröt ut börjar Industrifacket att agera mer direkt. Förbundsordföranden Leif Ohlsson ringde tre gånger till Sören Andersson, personaldirektör i Trelleborgskoncernen. I samtalen hänvisade Leif Ohlsson till Trelleborgskoncernens uppförandekoder och krävde att företaget skulle acceptera de fackliga rättigheterna. På en punkt var emellertid Leif Ohlsson och Sören Andersson oense. De hade olika bild av vad som skett vid fabriken i Sri Lanka där Andersson var betydligt mer kritisk till hur arbetarna vid företaget i Sri Lanka hade uppträtt. Kanske berodde den skilda bilden på att de fått uppgifter från olika håll. Leif Ohlsson fick underlag från ITGLWF, men aldrig direkt från fackklubben vid fabriken i Sri Lanka, och Sören Andersson från fabriksledningen i Sri Lanka. Leif Ohlsson

¹⁷ Se: www.lotcobistand.org/news/558. Biståndsorganisationen heter numera Union to Union.

¹⁸ Letter to Mats Svensson, Industrifacket, FTZ&GSEU, 6/1 2004. Det kan tyckas konstigt att Rena Kläder, en organisation som arbetade för goda villkor inom textilindustrin, blev kontaktade i ett fall som gäller en konflikt på en däckfabrik. Men det berodde på att hälften av medlemmarna i förbundet FTZ&GSEU var textilarbetare. Rena Kläder var vid tidpunkten den svenska delen av den internationella kampanjen Clean Clothes Campaign. Se www.renaklader.org.

¹⁹ Letter from Joel Lindefors, Rena Kläder, to FTZ&GSEU, 6/7 2004.

upplevde dock att Sören Andersson ville ha ordning och reda på företaget och inte motverka facklig verksamhet.

Sammanfattningsvis agerade Industrifacket målmedvetet för att fackklubben vid Trelleborgs fabrik i frizonen Biyagama skulle bli godkänd.²⁰

Industrifacket gjorde inga försök för att mobilisera den egna organisationen till stöd för de avskedade arbetarna i Sri Lanka. Förbundet organiserade inga protester och antog inga uttalanden. Inte heller skrev förbundets tidning om konflikten.

5.2.6. Industrifackets klubb vid Trelleborg i staden Trelleborg i Sverige

I februari 2005 uppgav Kim Davidsson, ordförande i den lokala fackklubben vid Trelleborg i Sverige, att han inte hade hört talas om att Trelleborg vägrade att erkänna den lokala fackklubben vid däckfabriken i Biyagama i Sri Lanka. Han ville inte heller kritisera företaget eftersom han inte ansåg sig ha någon "bakgrundsinformation".

Den 15 mars 2005 samtalade Kim Davidsson med Bernt Nilsson, den svenska chefen vid Trelleborgsfabriken i Sri Lanka. Kim Davidsson hänvisade till att fabriken i Sri Lanka måste följa Trelleborgs uppförandekod. Enligt Kim Davidsson svarade Bernt Nilsson att företaget fått oklara besked från de lokala myndigheterna om vad som gäller för fackliga organisationer i Sri Lanka. Bara några timmar efter att samtalet avslutades bryter "strejken" ut vid fabriken.

När konflikten var över förklarade Kim Davidsson att han var nöjd med att den lokala fackklubben vid fabriken i Sri Lanka hade blivit godkänd. Han ansåg dock inte att det fanns skäl att kritisera företaget. Han menade att Trelleborg hade agerat "seriöst och öppet mot fackliga organisationer", men att problemet var att "kulturerna skiljer sig åt mellan länder". Ingen gång under skeendet hade Kim Davidsson direkt kontakt med fackklubben i Sri Lanka.

Sammanfattningsvis var den lokala fackklubben inom Trelleborg i Sverige, som ingick i Industrifacket, inledningsvis dåligt informerad om vad som händer på fabriken i Sri Lanka. När klubben fick information ville den ändå inte kritisera företagets agerande och inte organisera några protester.

Klubben i Sverige försökte samtidigt påverka fabriksledningen i Sri Lanka. Kim Davidsson ringde upp den svenska chefen Bernt

²⁰ Källor är intervjuer med Sören Andersson den 18/5 2005 och med Leif Ohlsson den 16/5 och den 20/6 2005.

Nilsson (vid fabriken i Sri Lanka) vid tre tillfällen, men klubben i Sverige tar aldrig kontakt med den lokala fackklubben vid fabriken i Sri Lanka. När konflikten var över är klubben i Sverige nöjd med att arbetarna i Sri Lanka fått möjlighet att bilda en fackklubb, men den svenska klubben är fortfarande ovillig att kritisera Trelleborg för antifackligt agerande eller för att ha avskedad 18 arbetare.²¹

5.2.7. SIF-klubben vid Trelleborg i Sverige

Agerar inte alls och gör inga uttalanden under konflikten.²²

5.3. Så agerade företaget

5.3.1. Fabriksledningen

Fabrikschefen, David Nunan från Australien, vägrade konsekvent att erkänna den nybildade fackklubben. Han motiverade hållningen bland med att förbundet som klubben var ansluten till "genom sina aktioner stängt flera fabriker i Sri Lanka". Även övriga personer i fabriksledningen uppvisade samma negativa hållning till fackklubben. Svensken Bernt Nilsson påstod exempelvis att han i allmänhet var positiv till facklig organisering men att "den här specifika fackföreningen" var "våldigt militant".²³

Fabriksledningen avskedade 18 fackligt förtroendevalda 2005 i samband med en tillspetsad konflikt om lönenivåerna.

Fabriksledningen riktade 21 anklagelser mot de fackliga företrädarna. De handlade bland annat om anklagelser om att de skulle ha skadat produktionen och företags rykte samt att de skulle ha organiserat våldsamma demonstrationer, organiserat en sittstrejk utanför företaget, blockerat gatan utanför företaget och uppmanat andra arbetare att delta i aktionerna.²⁴

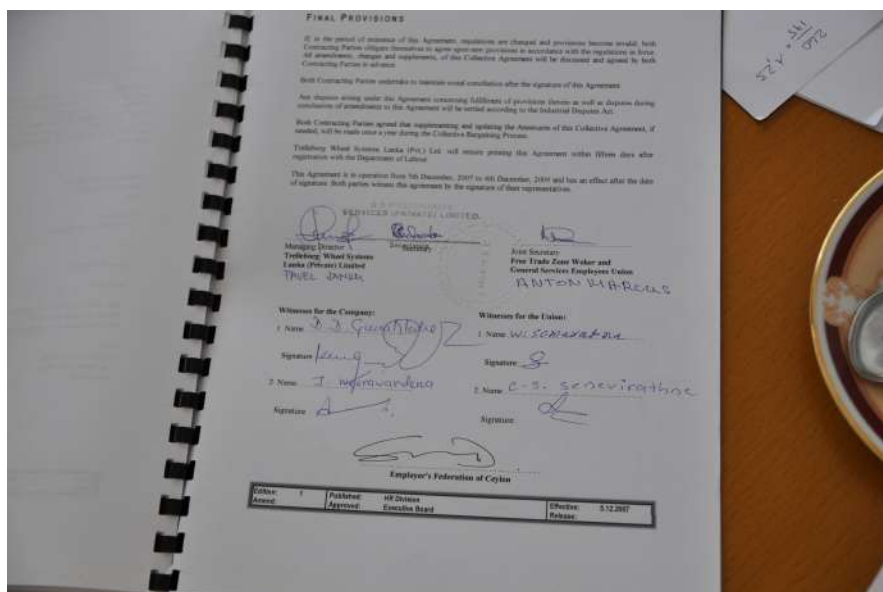
Till sist ingrep koncernledningen och fabriksledningen fick gå. Officiellt slutade fabriksledningen självmant men i realiteten blir den avsatt. En ny fabriksledning tillsattes, de avskedade fick tillbaka sina jobb, den lokala fackklubben erkändes och så småningom slöts också ett kollektivavtal mellan företaget och klubben.

²¹ Telefonintervju med Kim Davidsson, den 17/5 2005.

²² Mejlkontakt, september 2015.

²³ Telefonintervju 11/11, 2004.

²⁴ Letter to N.S. Jayashantha, BOI, from Kheminda Samaranayake, Human Resources Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, 21/3 2005.



Konflikten slutade med att alla avskedade arbetare fick tillbaka sina jobb och att den lokala fackklubben erkändes. Två år senare, 2007, slöts ett kollektivavtal mellan fackklubben och företaget. Bild: Mats Wingborg.

5.3.2. Koncernledningen

Koncernledningen agerade oklart och motsägelsefullt. Inledningsvis var intrycket att koncernledningen stödde fabriksledningens agerande. Exempelvis hävdade informationsdirektören inom koncernen, Viktoria Bergman, att den lokala fackföreningen vid fabriken var "militant och uppmanar till vissa olagliga åtgärder".²⁵

I takt med att konflikten fick internationell uppmärksamhet försköts koncernledningens hållning. I synnerhet blev retoriken från ledningen annorlunda efter att den globala fackliga internationalen ITGLW gjorde kritiska uttalanden. I det läget hänvisade koncernledningen återkommande till Trelleborgs uppförandekod, men det förblev oklart i vilken mån koncernledningen tryckte på fabriksledningen för att koden ska efterlevas.

När konflikten väl var över sade Sören Andersson, personaldirektör i koncernen, att orsakerna till konflikten varit "olyckliga omständigheter" och att Trelleborg "aldrig" hade haft "några intentioner att motverka facket". Sören Andersson bekräftade också att han hade haft samtal med Leif Ohlsson, ordförande i Industrifacket, om konflikten i Sri Lanka. Samtalen hade haft en inofficiell karaktär, det vill säga inte regelrätta förhandlingar. Det är oklart i vilken mån dessa samtal bidrog till att

²⁵ Mejl från Viktoria Bergman den 11/3 2005.

få ett slut på konflikten.²⁶ (Leif Ohlssons version är att han ringt tre gånger till Sören Andersson för att diskutera konflikten.)

Koncernledningen lämnade också en skriftlig rapport till Swedwatch om vad som hände under konflikten. I den skrev ledningen bland annat följande: "Fackklubben FTZ&GSEU är nu erkänd vid Trelleborgs fabrik i Biyagama, och både företag och fack är nöjda med utgången. /.../ Trelleborgs grundläggande policy är att erkänna fackklubbar där medarbetare så önskar. Att det i fallet på Sri Lanka uppstod en konflikt kring en fackklubb kan härledas till flera orsaker, inte minst till de historiska och lokala omständigheterna i frizonerna."²⁷

5.3.3. Ägarna

Största ägare av Trelleborg AB är ägarstiftelsen Dunkerintressen. Styrelsen i Trelleborg AB och Dunkerintressen överlappar till stora delar varandra.²⁸ Det finns inga uppgifter om att Dunkerintressen agerade i samband med konflikten vid Trelleborgs däckfabrik i Sri Lanka.

6. KONFLIKTEN VID MÖLNLYCKE HEALTH CARES FABRIK NUMMER ETT UTANFÖR BANGKOK I THAILAND FRÅN 2011 TILL 2013

6.1. Beskrivning av skeendet

Under slutet av sommaren 2011 bedrev fackklubben löneförhandlingar med fabriksledningen vid Mölnlycke Health Care fabrik nummer ett utanför Bangkok i Thailand. Vid fabriken tillverkas operationskläder och operationslakan, det mesta går på export till länder inom EU. Vid fabriken fanns då omkring 700 anställda arbetare, av dem var 530 medlemmar i fackklubben.²⁹

²⁶ Telefonintervju 18/5 2005.

²⁷ Undertecknat "Trelleborg 2005-08-24". Hela uttalandet från koncernledningen finns publicerat i rapporten *Lång väg till självklara rättigheter – Trelleborgs försök att hindra bildandet av en fackförening på Sri Lanka*, Mats Wingborg, Swedwatch, 2005.

²⁸ <https://www.trelleborg.com/sv/investerare/trelleborgaktien/dunkerintressen--och--trelleborg>

²⁹ Uppgifterna om antalet anställda kom från företaget och uppgiften om den fackliga anslutningen från fackklubben.

Just när förhandlingarna var som mest intensiva beslutade arbetsgivaren att stänga av tio fackligt aktiva arbetare. Det innebar att de inte hade rätt att komma in i fabriken, även om de behöll sina löner. Den 25 och 29 augusti samlades arbetarna i den så kallade gula zonen, en lagerhall i direkt anslutning till produktionslokalen, för informationsmöten. Arbetarna hävdade att arbetsledaren Santhad Suwannasai hade kallat till mötena, men fabriksledningen menade att arbetarna genomförde illegala strejker och Suwannasai nekade till att han skulle ha sammankallat några möten. Ord stod mot ord. I samband med mötet den 29 augusti kallade fabriksledning på polis för att lösa upp mötet.

Dagen efter det sista mötet i lagerhallen, den 30 augusti, kom arbetarna till morgonpasset som vanligt klockan 6.00, men blev inte insläppta i fabriken. Den 27 september deklarerade företaget att sju arbetare blivit avskedade och dagen efter att ytterligare elva arbetare blivit avskedade. Den 28 september inledde företaget också en process för att kunna säga upp de fyra arbetare som ingick i den så kallade arbetarkommittén. Dessa har ett starkare lagligt skydd än de andra avskedade arbetarna. För att dessa ska kunna bli uppsagda krävs ett godkännande från domstol. Dessa har också rätt till lön under perioden när uppsägningarna prövas juridiskt. De övriga arbetarna var avskedade och hade inte rätt till fortsatt lön från företaget.

Med andra ord sade arbetsgivarna upp eller försökte säga upp totalt 22 arbetare vid fabriken. Detta innebär att företaget försökte bli av med samtliga arbetare med fackliga uppdrag.

Fabriksledningen hävdade att dessa arbetare organiserat den "illegala strejken" i den gula zonen. En av de avskedade kvinnorna, Mai Phiphatrattanachai, var emellertid ledig under de dagar då de påstått illegala aktionerna inträffade. Anklagelserna mot henne var därför bevisligen felaktiga.

Veckorna efter avskedandena skedde stora protester. Fackklubben arrangerade demonstrationer i Bangkok, många andra sökte sig till protesterna för att visa sitt stöd för arbetarna.

I november 2011 togs konflikten upp av det thailändska trepartsorganet IRC. Den 19 januari 2012 kom ICR med sitt utlåtande. ICR menade att uppsägningarna stred mot thailändsk lagstiftning och krävde att företaget skulle återanställa arbetarna, men fabriksledningen vägrade att följa utslaget. Fabriksledningen lyfte i stället frågan om uppsägningarna till domstol. Förhandlingarna i domstolen pågick under våren 2012. Domstolen menade att parterna borde kompromissa men fabriksledningen vägrade att återanställa någon av arbetarna.

Vid mötet i domstolen den 15 maj 2012 erbjöd fabriksledningen motsvarande tre månadslöner till arbetare som frivilligt gick med på att säga upp sig. Fyra av arbetarna accepterade förslaget. Under hösten 2012 höjde fabriksledningen successivt den ekonomiska kompensationen för de arbetare som frivilligt sade upp sig. Allt fler arbetare accepterade kompensationen och skrev under att de inte vill ha tillbaka sitt jobb.

Den 13 februari 2013 återstod bara fem arbetare som inte godtagit kompensationen. Då höjde arbetsgivaren den ekonomiska ersättningen till motsvarande 25 månadslöner. De tre manliga arbetarna godtog kompensationen, men de två kvinnorna, Wanna Kusati och Mai Phiphatrattanachai, vägrade att acceptera uppgörelsen. Då deklarerade företagets advokater att männen endast kommer att få ut sin kompensation om också de två kvinnorna godtar uppgörelsen. Då ger även kvinnorna upp och skriver på att de inte tänker fortsätta att arbeta vid företaget. Konflikten är därmed slut. Kort därefter sparkar koncernledningen i Sverige den tyska fabrikschefen vid anläggningen i Thailand.³⁰

6.2. Så agerade fackföreningsrörelsen

6.2.1. Bakgrundsfakta om den fackliga strukturen

Fackklubben vid Mölnlycke Health Cares fabrik nummer ett i Thailand tillhör två fackförbund, Worker-Union of Spinning & Weaving Industries of Thailand (TWFT) och Chemical Workers Union Alliance (CWUA). Båda dessa förbund tillhör det globala facket IndustriAll. (IndustriAll bildades formellt 2012 efter en sammanslagning av två tidigare globala fackliga organisationer.³¹) När konflikten inleds är därför uppbyggnaden av IndustriAll i full gång, men inledningsvis var det de förberedande organen som agerade. I Sverige har Mölnlycke Health Care ingen produktion, vid huvudkontoret i Göteborg finns därför inga LO-fackföreningar, men däremot en fackklubb som tillhör Unionen och en Akademikerförening (en samverkan mellan flera Saco-förbund). I Sverige är både IF Metall och Unionen medlemmar i IndustriAll och ingår därmed i samma fackliga struktur som de två berörda fackförbunden i Thailand.

³⁰ Uppgifterna bygger framför allt på intervjuer genomförda med företrädare för fackklubben och avskedade arbetare under november 2012. En utförlig skildring av konflikten finns i studien *Vad hände i den gula zonen? – flera perspektiv på konflikten vid Mölnlycke Health Cares fabrik nummer ett i Thailand*, Mats Wingborg, Arena Idé, 2013. I studien finns hänvisningar till fler källor.

³¹ Dessförinnan tillhörde TWFT den fackliga kemiinternationalen ICEM medan CWUA tillhörde den fackliga textilarbetareinternationalen ITGLWF.

6.2.2. Den lokala fackklubben vid Mölnlycke Health Cares fabrik nummer 1 i Thailand

Efter uppsägningen av 22 fackliga företrädare vid företaget befann sig fackklubben i chock. Den fackliga aktiviteten koncentrerade sig i detta läge till en kamp för att de avskedade skulle få tillbaka sina jobb. Övrig facklig verksamhet lades åt sidan. Avgörande för fackklubbens möjlighet att motsätta sig uppsägningarna var medlemskapen i de två förbunden TWFT och CWUA och stödet från den internationella fackföreningsrörelsen, där i synnerhet IF Metall spelade en viktig roll.

Veckorna efter avskedandena arrangerade fackklubben demonstrationer i Bangkok. Vid protesterna slöt också många andra fackligt aktiva och aktivister upp. IndustriALL stödde aktionerna bland annat genom att låta en lokalt anställd tillverka demonstrationsplakat. Vid demonstrationerna talade avskedade arbetare från fackklubben. En av huvudtalarna var Wanna Kusati från styrelsen.³²



I november 2012 samlas den fackliga klubbstyrelsen. På anslagstavlan finns en lista med de 22 avskedade arbetarna. Ledamöterna fruktar att den fackliga verksamheten ska slås sönder. Bild: Mats Wingborg.

Sammanfattningsvis slogs klubben för att de avskedade skulle få tillbaka sina jobb, men var beroende av fackligt stöd utifrån, både från de två fackförbunden som klubben tillhörde och från den internationella fackliga rörelsen.³³

³² På Youtube finns en film från demonstrationerna:

<http://www.youtube.com/watch?v=7Z9IVNwbWjo&feature=youtu.beco.th/>

³³ Uppgifterna bygger framför allt på intervjuer genomförda med företrädare för fackklubben och avskedade arbetare under november 2012.

6.2.3. Fackförbunden, Worker-Union of Spinning & Weaving Industries of Thailand (TWFT) och Chemical Workers Union Alliance (CWUA)

De två thailändska fackförbunden agerade på flera olika sätt för att stödja de avskedade arbetarna vid Mölnlycke. TWFT upprättade en dokumentation över Mölnlycke Health Cares agerande i Thailand. Båda förbunden samlar in pengar för att finansiera en facklig advokat som kunde stödja de avskedade arbetarna i domstolen. Båda förbunden tog också kontakt med IndustriALL och uppmanade det globala facket att agera. Samtidigt hade de två förbunden minimala resurser. TWFT, det av de två förbund som agerade mest kraftfullt, hade bara en halvtidsanställd, generalsekreteraren Sia Jampathong. På förmiddagarna arbetade han själv som textilarbetare och på eftermiddagarna drev han opinion för att försvara de avskedade arbetarna vid Mölnlycke.³⁴

Det 17 februari 2013 antog vidare styrelsen för CWUA följande uttalande:

”Ledningen för Mölnlycke Health Care i Thailand har aldrig respekterat fackliga rättigheter. Detta trots att företaget har sitt huvudkontor i Sverige, ett land välkänt för demokrati och respekt för fackliga rättigheter. Ända sedan fackklubben bildades vid fabriken i Thailand har en rad fackliga företrädare avskedats eller stängts av från sina arbeten. Samma antifackliga beteende har återkommit igen och igen. Företaget har också, vid flera tillfällen, frångått de uppgörelser som gjorts med den lokala fackklubben. Den lokala fackklubben har försökt att uppnå en dialog med företagsledningen för att lösa problem, men ofta blivit förbigångna. Företagsledningen har också nekat företrädare för fackklubben att informera om den fackliga verksamheten och träffa arbetare vid Mölnlyckes andra fabrik i provinsen Chonburi. Det har aldrig varit några perioder av lugn vid Mölnlycke, konflikterna har oavbrutet pågått eftersom fabriksledningen aldrig accepterat den lokala fackklubben och dess funktion. Mitt under de kollektiva förhandlingarna 2011 beslutade fabriksledningen att stänga av fackliga förhandlare från arbetet utan att komma med någon förklaring eller något skäl. Just detta åskådliggör fabriksledningens attityd gentemot fackklubben. Alla de avskedade arbetarna har accepterat att ta emot ekonomisk kompensation, men detta skedde genom att företaget utsatte dem för hård press. Vi accepterar inte Mölnlycke Health Cares agerande mot arbetare, fackliga medlemmar och den lokala fackklubben. Mölnlycke Healths Cares

³⁴ Intervju med Sia Jampathong den 21/11 2012.

globala HR-chef har deklarerat att företaget syftar till att bygga en god relation med de fackliga organisationerna. Vi hoppas att den ambitionen blir genomförd i praktiken. Vi hoppas att Mölnlyckes beteende kommer att ändras, så att företaget respekterar fackliga rättigheter och behandlar arbetare med respekt och värdighet.”³⁵

Sammanfattningsvis agerade TWFT och CWUA så kraftfullt de förmådde för att stödja de avskedade arbetarna och fackklubben vid Mölnlyckes fabrik, men de två förbunden hade små resurser och stödet blev därför begränsat.

6.2.4. IndustriALL/centralt och regionalt

Kemal Özkan, vice generalsekreterare vid IndustriALL, fick huvudansvaret för hur det globala facket skulle agera i ärendet med de avskedade vid Mölnlycke Health Care i Thailand. IndustriALL hade också en lokalanställd i Bangkok, Aranya Phakaphat, som i detalj följde konflikten vid Mölnlycke och hade fortlöpande kontakt med de avskedade arbetarna och den lokala fackklubben. Aranya Phakaphat var stationerad i Bangkok, men sorterade under IndustriALLs regionala kontor i Singapore.

Den 24 juli 2012, efter att de 22 arbetarna hade blivit avskedade, skickade IndustriALL ett skarpt protestbrev till Mölnlyckes koncernledning där det globala facket anklagade företaget för att kränka ILO:s kärnkonventioner.³⁶ IndustriALL krävde att Mölnlycke omedelbart skulle återanställa de avskedade arbetarna. I övrigt agerade inte IndustriALL alls. På en direkt fråga till Kemal Özkan i januari 2013 hänvisade han till att det globala facket har överlåtit ansvaret för agerandet till de svenska fackförbunden IF Metall och Unionen.

Under hela den pågående konflikten fortsatte Aranya Phakaphat, lokalt anställd av IndustriALL, att ha kontinuerlig kontakt med de avskedade arbetarna från Mölnlycke, men kontakten mellan henne och Kemal Özkan var i princip obefintlig.³⁷

Även om IndustriALLs huvudkontor inte engagerade sig konkret i konflikten vid Mölnlycke Health Cares fabrik i Thailand gjorde ändå IndustriALL ett kraftfullt uttalande som publicerades på organisationens webbsida den 24 november 2012. I huvudsak

³⁵ Uttalandet som antogs var skrivet på thai. Det översattes av Aranya Phakaphat vid IndustriALLs regionala kontor i Bangkok till engelska och av Mats Wingborg till svenska. Uttalandet publicerades inte på internet.

³⁶ *Long-Standing Dispute on Dismissals of Union Members at Mölnlycke Health Care (Thailand) Ltd*, brev sänt till vd Pierre Guyot från Jyrki Raina, generalsekreterare vid IndustriALL, 24/7 2012.

³⁷ Telefonintervju med Kemal Özkan, 19/1 2013. Vidare intervjuer med Aranya Phakaphat under perioden 19–25/11 2012, samt fortsatt telefon- och mejlkontakt under 2012–2013.

byggde detta uttalande på det protestbrev som IndustriALL skickat till Mölnlycke Health Care och på det uttalande som det thailändska medlemsförbundet TWFT tidigare hade antagit.

Sammanfattningsvis kritiserade IndustriALL Mölnlycke Health Care i hårda ordalag, men det praktiska arbetet för att stödja de avskedade arbetarna och fackklubben överlät det globala facket till IF Metall och Unionen. IndustriALL hade även en lokalt anställd i Bangkok, Aranya Phakaphat. Av henne fick de fackligt aktiva arbetarna vid Mölnlycke ett kontinuerligt stöd. Hon hade också detaljerade kunskaper om hur konflikten på fabriken utvecklades. Kontakten mellan IndustriALLs huvudkontor och Aranya Phakaphat var dock bristfällig. Huvudkontoret efterfrågade inte hennes kunskap. Det gjorde inte heller företrädarna vid IndustriALLs regionala kontor i Singapore, dit hon formellt var knuten.

6.2.5. IF Metall/Unionen

Erik Andersson, internationell sekreterare vid IF Metall, fick sin första kännedom om konflikten vid Mölnlycke i Thailand under hösten 2011. Det var Aranya Phakaphat, lokalanställd av IndustriALL, som kontaktade honom och berättade om uppsägningen av de 22 arbetarna. Han reste omgående till klubben i sällskap av representanter från de tidigare fackliga kemi- (ICEM) respektive textilinternationalerna (ITGLWF), som 2012 gick upp i IndustriALL. Erik Andersson fick genast uppfattningen att den internationella fackföreningsrörelsen borde engagera sig i fallet.

I samband med ICEM:s avslutande möte i Argentina senare under hösten fick han förnyad möjlighet att diskutera fallet. Där tog Erik Andersson initiativ till ett möte där både Kemal Özkan från IndustriALLs huvudkontor och Aranya Phakaphat från IndustriALLs kontor i Thailand deltog. Under hösten 2011 hade vidare IF Metall och Unionen de första överläggningarna om hur man borde agera. Det resulterade i ett gemensamt besök hos klubben i Thailand under början av 2012. Från IF Metall deltog Erik Andersson och från Unionen Maria Nyberg.

IF Metall och Unionen kom överens om att det var viktigt att ta kontakt med Mölnlycke Health Cares ledning. ICEM skrev ett brev till företaget och Unionen försökte boka ett möte i Sverige, men först i juni 2012 kom mötet till stånd. Inför mötet hävdade Unionen att det räckte med att deras förbund deltog vid mötet. Ett skäl var att Unionen men inte IF Metall hade medlemmar i Sverige på Mölnlycke Health Care.

Enligt Erik Andersson blev en konsekvens av upplägget att IF Metall och Unionen inte drev samma linje. IF Metall gick ut i medier och kritiserade Mölnlycke och krävde att de avskedade arbetarna skulle återanställas. Unionen gick däremot inte ut offentligt och kritiserade Mölnlycke utan försökte lösa konflikten genom interna förhandlingar. Det fackliga agerandet blev utan tvekan försvagat eftersom IF Metall och Unionen inte agerade tillsammans.

Uppsplittningen mellan IF Metall och Unionen ledde till att IF Metall på egen hand hade möten med ledningen för Mölnlycke Health Care. Kontakterna skedde inledningsvis över mejl och telefon. Den 17 december 2012 genomfördes för första gången ett längre möte mellan Erik Andersson och Andreas Joviken, HR-chef inom Mölnlycke Health Care. Joviken lyssnade på Anderssons argument, men bytte inte uppfattning. Tvärtom försvarade han Mölnlyckes agerande i Thailand. Ett sätt att tolka mötet var att IF Metall på uppdrag av IndustriALL förhandlade för fackklubben vid Mölnlycke Health Cares fabrik i Thailand.

Unionen, som inledningsvis hade haft överläggningar på egen hand med Mölnlycke Health Care om konflikten, ligger under 2012 alltmer lågt i ärendet. Orsaken var att Unionens klubb vid Mölnlycke Health Care inte ville att förbundet skulle engagera sig i konflikten. Maria Nyberg vid Unionen bekräftade också att det inom Unionen pågick diskussioner om hur förbundet borde agera och att det fanns olika uppfattningar. En uppfattning var att förbundet borde engagera sig i denna typ av ärende även om den lokala klubben inte var med på noterna. En annan uppfattning var att förbundet bör vara passivt om inte den lokala klubben inom Unionen driver frågan.³⁸

Under hösten 2012 började IF Metall att förskjuta sin strategi. Mölnlycke Health Care hade successivt höjt avgångsvederlagen för de avskedade arbetarna. Allt fler arbetare hade också accepterat att ta emot avgångsvederlaget och skrivit på att de inte skulle driva sina fall vidare. IF Metalls strategi blev att framför allt försöka rädda den lokala fackklubben och se till att den överlevde. IF Metall organiserade bland annat två seminarier för de fackligt aktiva vid Mölnlyckes fabriker. Den nya linjen innebär att konfrontationen mot Mölnlycke Health Cares ledning inte längre är lika hård. Utbildningarna genomfördes med godkännande av Mölnlyckes koncernledning och den lokala fabriksledningen, detta trots att konflikten om uppsägningarna fortfarande var olöst.

³⁸ Uppgifterna bygger på telefonintervjuer genomförda med Maria Nyberg den 11/12 2012, 24/1 2013 samt 20/2 2013.

*I ett
slutskede av
konflikten
utövade
Mölnlycke
Health Care
utpressning
mot
arbetarna.*

Gentemot Mölnlycke Health Care var samtidigt IF Metalls linje att de arbetare som inte accepterat avgångsvederlag skulle få tillbaka sina jobb. Det kommer dock inte att ske.

I ett slutskede av konflikten utövade Mölnlycke Health Care utpressning mot arbetarna. Företaget hävdade att inga ytterligare arbetare skulle få avgångsvederlag om inte alla valde att ta emot avgångsvederlag. Den 12 februari 2013 accepterade de fyra sista arbetarna att ta emot avgångsvederlag. Konflikten var över. Alla de 22 arbetarna som Mölnlycke ville ha bort hade lämnat företaget, men den lokala fackklubben fanns fortfarande kvar, nu med en ny ledning.

Erik Andersson hade också på ett tidigt stadium kontakt med Carin Leffler från Clean Clothes Campaign (CCC) i Norge. Från CCC kritiserade man skarpt Mölnlycke Health Cares agerande och den norska kampanjen tog kontakt med norska offentliga upphandlare för att informera om konflikten. Kritiken mot Mölnlycke fick emellertid större medialt genomslag i Norge än i Sverige. Där hotade den norska motsvarigheten till Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) med att inte teckna nya kontrakt med Mölnlycke.

Erik Andersson hade även återkommande kontakter med Kemal Özkan, vice generalsekreterare vid IndustriALL. Men Erik Andersson säger att arbetsbördan var pressad för det nybildade globala facket. Enligt Erik Andersson hade de centrala företrädarna för IndustriALL aldrig tid att träffa ledningen för Mölnlycke, trots att företaget bjöd in till flera överläggningar.

IF Metall försökte skapa stöd för de avskedade arbetarna genom viss intern opinionsbildning. Vid flera tillfällen togs konflikten upp på IF Metalls hemsida, i den interna tidningen Info. Även förbundets tidning Dagens Arbete och LO:s tidning Arbetet rapporterade om konflikten. Däremot gjorde IF Metall inga ansatser till att organisera protester i Sverige, som protestmöten eller demonstrationer. När konflikten väl var över arrangerade dock IF Metall ett seminarium om konflikten där en central fråga var vilka slutsatser som förbundet skulle dra för framtiden. Inom Unionen skedde inte denna form av opinionsbildning.³⁹

Sammanfattningsvis agerade inledningsvis både IF Metall och Unionen för att Mölnlycke Health Care skulle återanställa de

³⁹ Uppgifterna bygger framför allt på en längre intervju genomförd med Erik Andersson den 7 december 2012, men även på flera kortare telefonintervjuer under hösten 2012 och början av 2013. Därutöver finns uppgifter från den mejlrapport som Erik Andersson skickade den 17/2 2013.

avskedade arbetarna. De två förbunden gick emellertid inte i takt. Unionen hade egna överläggningar med Mölnlycke Health Care där IF Metall utestängdes. Senare under konflikten var det i stället IF Metall som ensamt hade överläggningar med Mölnlycke Health Care. Ett skäl till att Unionen då hade blivit mer passivt var att Unionens lokala klubb vid Mölnlycke Health Care inte ville engagera sig i konflikten. Under sista skedet av konflikten ändrade IF Metall delvis strategi. Då hade flera av de avskedade arbetarna accepterat avgångsvederlag och IF Metall genomförde utbildningar med dem som fortfarande var kvar i klubben för att rädda den fackliga verksamheten. IF Metall bedrev också ett aktivt opinionsarbete i Sverige för att skapa ett stöd för de avskedade arbetarna, däremot organiserades inga protestaktioner.

6.2.6. Unionens fackklubb vid Mölnlycke Health Cares huvudkontor i Göteborg

Ordföranden i klubben Kelly Skoglund menade att klubben inte hade kompetens för att ta ställning i konflikten vid företags fabrik i Thailand. I slutet av 2011 skickade klubben ett brev till Unionens förbundskontor med budskapet att klubben inte ville engagera sig i konflikten. I slutet av februari 2013, när konflikten är över, hävdade Kelly Skoglund att klubbens uppfattning är att "företaget gjorde vad de kunde för att behandla arbetarna rättvist".⁴⁰

6.2.7. Saco-föreningen vid Mölnlycke Health Cares huvudkontor i Göteborg

I klubben ingick företrädare från flera Saco-förbund, däribland Sveriges Ingenjörer, Jusek, Naturvetarna och Sveriges Farmaceutförbund. Viktoria Skeppstedt i styrelsen sade att klubben inte agerat alls när det gäller konflikten vid fabriken i Thailand. Hennes motivering löd som följer: "Från Saco har vi fått signaler om att vi inte ska prioritera den här typen av frågor."⁴¹

6.2.8. Andra aktörer som står nära fackföreningsrörelsen, CCC

Ett antal olika frivilligorganisationer och nätverk engagerade sig i konflikten vid Mölnlycke Health Care. En av dem var Clean Clothes Campaign (CCC), en allians som då bestod av organisationer i 15 olika europeiska länder. Syftet med CCC är att förbättra villkoren i

⁴⁰ Telefonintervju med Kelly Skoglund den 18/2 2013. Därutöver intervjuades även andra representanter för klubben, Clas-Göran Andersson, 16/12 2012 och Anders Åberg, 13/1 2013.

⁴¹ Telefonintervjuer med Viktoria Skeppstedt, 16/1 2013 och 18/2 2013.

den globala klädindustrin och stödja organiseringen av textilarbetare. I Sverige fanns på pappret fortfarande en lokalavdelning inom CCC kallad Rena Kläder, men verksamheten låg i malpåse.

CCC hade dock fungerande lokala organisationer i Finland, Norge och Danmark. Under 2012 började CCC informera upphandlare av operationskläder och operationsmaterial om konflikten vid Mölnlycke Health Care i Thailand. För CCC blir konflikten i Thailand en så kallad "urgent appeal", det vill säga ett offentligt ärende. I Norge får upphandlare av operationskläder information av CCC. CCC Norge koordinerades av organisationen "Framtiden i våre hender". I plattformen ingick även fackförbundet "Handel og Kontor" och ungdomsorganisationen "Changemaker". Mottagare av informationen om konflikten vid Mölnlyckes fabrik i Thailand var den norska sjukvårdsförvaltningen som ansvarar för inköp till alla offentliga sjukhus i landet.⁴²

Den 28 juni 2012 fick Carin Leffler, koordinator vid norska CCC, ett mejl avsänt från Jessica W. Di Petro, Paralegal, Global Trademark Manager i USA. I mejlet fanns ett bifogat brev som hade undertecknats av en annan person: Robert M. Bennison, General Counsel, Mölnlycke Health Care. Båda dessa personer tillhörde en av Mölnlycke Health Cares juridiska avdelningar med bas i USA. Av brevet framgår att en kopia också hade skickats till Mölnlycke Health Cares vd Pierre Guyot.

Mejlet hade en hotfull ton. Det underliggande budskapet var att företaget hotade att stämma CCC i Norge om de fortsatte att "driva" en kampanj som hotade företagets intressen.⁴³ Den 9 juli 2012 skickade Carin Leffler ett svar till Mölnlycke Health Care adresserat till direktör Pierre Guyot, HD Director Mattias Hakeröd och Legal Counsel Robert M. Bennison. Som representant för CCC:s norska avdelning skrev hon att Mölnlycke Health Cares reaktion på hur en NGO som CCC arbetar med frågan var "annorlunda än vad vi hade förväntat oss" och också "skiljer sig från vad vi anser utgöra

⁴² <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/tema/sykehus/oversikt-over-landets-helseforetak.html?id=485362>

⁴³ Dokumentet finns inte publicerat på internet, men Carin Leffler överlämnade en kopia den 10/1 2013. Så här lyder delar av texten: "/.../ Further, as we are advised that Clean Clothes has attempted to intimidate at least one contractual partner of Molnlycke in Norway, we note our surprise and unequivocal objections to these potentially unlawful tactics by Clean Clothes – particularly as they are based on incomplete knowledge and unfounded conclusions. Clean Clothes are hereby advised that Molnlycke reserves all legal rights it may have in regard to Clean Clothes actions. We can assure you that Molnlycke will protect its interest vigorously and that attempts by Clean Clothes or others to disparage our good reputation in the market, to interfere with contractual arrangements or to otherwise attempt to 'bully' and intimidate Molnlycke Healthcare will be met with a firm response."

normen för ett socialt ansvarsfullt företag".⁴⁴ Carin Leffler fick aldrig något svar på sitt brev från Mölnlycke.⁴⁵

Swedwatch är en ideell och politiskt oberoende researchorganisation som vid tillfället ägdes av bland andra Svenska Kyrkan, Diakonia, Fair Action och Naturskyddsföreningen. I april 2013 anmälde Swedwatch Mölnlycke Health Care till den svenska Nationella kontaktpunkten (NKP) för att få klarhet i om företagen hade följt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.⁴⁶ Efter en kort tid beslutade kontaktpunkten att lägga ner ärendet. NKP hänvisade till att konflikten vid företaget då var över.

6.3. Så agerade företaget

6.3.1. Fabriksledningen

Fabriksledningen vid Mölnlycke Health Cares fabrik nummer ett i Thailand var drivande i uppsägningen de 22 arbetarna med fackliga förtroendeuppdrag plus de fyra arbetarna som ingick i arbetarkommittén. Fabrikschefen, tysken Wolfgang Peters, menade att den lokala fackklubben agerade militant och störde produktionen. Han hävdade att orsaken till uppsägningarna var att de berörda arbetarna deltagit i två illegala strejker och att dessa arbetare varit organisatörer av strejkerna. Wolfgang Peters vägrade böja sig en millimeter. In i det sista drev han hårdnackat att han och företaget inte hade agerat felaktigt när de fackligt aktiva blev avskedade. Peters var övertygad om att de två personalmötena i den gula zonen verkligen hade varit illegala aktioner och att företagets representanter inte hade kallat till några av mötena. Hans förklaring till motsättningarna mellan fabriksledningen och fackklubben var "bristande kommunikation".⁴⁷

Wolfgang Peters talade inte thai, den direkta kommunikationen med arbetarna sköttes i stället av personalchefen Sermphan Theeraphattana. Enligt Erik Andersson vid IF Metall hade han ett

⁴⁴ "We note Mölnlycke Health Care HQ's latest response in our ongoing communication. Your reaction to us as an NGO working to promote transparency and a social corporate behavior is clearly different from what we expect. It also differs from what we think can be said to be the norm for a socially responsible company today. /.../ It is against our policy to encourage buyers to break with suppliers, also in cases where there is reasonable ground to believe there is activity that violates workers rights or basic human rights. On the contrary, our aim – also in your case – is that any contractual agreement is respected, and that the partners involved cooperate within a framework of dialogue and respect for human rights and the norms for social responsible behavior in general."

⁴⁵ Intervju med Carin Leffler, 10/1 2013.

⁴⁶ <http://www.swedwatch.org/publikation/artikel/swedwatch-anmaler-electrolux-och-molnlycke/>

⁴⁷ Intervju med Wolfgang Peters den 23/11 2012.

stort ansvar för att konflikten "blev så infekterad".⁴⁸ I början av februari 2012 blev Sermphan Theeraphattana avskedad. En orsak var att han hyrde in personal från ett bemanningsföretag som ägdes av hans fru, men det är också möjligt att Mölnlycke var missnöjt med hur han hade hanterat konflikten med fackklubben.

I maj 2013, tre månader efter att konflikten var över, tvingades även Wolfgang Peters sluta som fabrikschef. Koncernledningen vid Mölnlycke Health Care erkände aldrig att avskedandet berodde på agerandet under konflikten, men en inte alltför djärv slutsats är att det var just det som var orsaken.⁴⁹



Fabriksgolvet på Mölnlycke Health Cares fabrik i Thailand. I bakgrunden skymtar den "gula zonen". Där hölls det möte som företaget menade var en olaglig strejk. Bild: Mats Wingborg.

6.3.2. Koncernledningen

Andreas Joviken, dåvarande HR-chef inom Mölnlycke Health Care och stationerad vid huvudkontoret i Göteborg, var den person som förde koncernens talan. Vid flera tillfällen hade han överläggningar med IF Metalls internationella sekreterare Erik Andersson om konflikten vid fabriken i Thailand. Överläggningarna var inte direkta förhandlingar, men så nära förhandlingar det gick att komma.

Joviken försvarar konsekvent fabriksledningen i Thailand. Hans argument var att "arbetstagare genom misskötsel åsamkar företaget skada på ett lagvidrigt sätt. Därigenom har de förverkat sin rätt till anställning". Joviken förmedlade med andra ord en

⁴⁸ Citat från mejl från Erik Andersson, 12/11 2019.

⁴⁹ Uppgift från Andreas Joviken, 3/6 2013.

uppfattning som nära nog var identisk med den som framfördes av fabrikschefen Wolfgang Peters.

Joviken var liksom Peters övertygad om att det faktiskt ägt rum olagliga arbetsnedläggelser. Han hävdade att han på sin dator har en film som var tagen med en av företagets handkameror och som visade vad som hände den 25 och den 29 oktober 2011: "Jag ser tydligt vad som inträffade och att arbetarna blev ombedda att återgå till arbetet", sade Joviken.

Även om arbetarna skulle ha deltagit i illegala aktioner, hur visste Mölnlycke att just de 22 avskedade arbetarna hade varit organisatörer av händelserna? I likhet med Peters hänvisade Joviken till vittnesmål från den polis som inkallades. Han hävdade också att företaget mycket noga granskat argumenten i vittnesmålen kopplade till de enskilda arbetarna.

Joviken hänvisade vidare till den advokatbyrå som företaget hade anlitat och som var övertygad om att argumentationen skulle hålla. Dessutom hade ytterligare en advokatbyrå som företaget hade använt under processen kommit till samma slutsats. Joviken sammanfattade: "Jag tycker att vi har starka bevis för att det handlade om vilda strejker och vi har också bevis för vilka arbetare som låg bakom aktionerna."

Joviken hävdade dessutom att det var tveksamt om den lokala fackklubben "representerar arbetarna". Han misstrodde fackklubbens uppgifter om att en majoritet av de anställda vid fabriken var medlemmar i facket.⁵⁰

I mitten av februari 2012 blev Andreas Joviken ombedd att kommentera uppgörelsen i domstolen kring uppsägningarna. Han skickade följande uttalande:

"Det stämmer att vi i domstol kommit muntligen överens, även om det måste formaliseras. Detta ska ske nästa vecka. När detta har skett ser jag att den omedelbara konflikten är avslutad, men det stora arbetet börjar. Självklart är vi på Mölnlycke glada att vi hittat en lösning på situationen som är acceptabel för alla parter, inte minst eftersom vår bedömning är att de fem återstående arbetarna med väldigt stor sannolikhet hade gått lottlösa ur en domstolsprocess. Vi har sedan två veckor en ny HR-direktör på plats som tillsammans med övriga ledningen blir viktiga i att återskapa goda konstruktiva relationer och återställa ömsesidig tillit. Med tanke på det senaste året kan detta vara en lång men likväl väldigt viktig process. Den av Mölnlycke HQ och IF Metall/Unionen planerade workshopen i början av mars kommer

⁵⁰ Längre intervju genomförd med Andreas Joviken den 17/12 2012. Därutöver återkommande mejldialog med Joviken.

vara ett viktigt steg i detta – och utan denna frågan som ett oläkt sår så tror och hoppas jag att chansen att parterna kan närma sig och komma överens om hur de ska arbeta tillsammans är bättre än om det inte hade varit fallet. Jag är således mer hoppfull för en positiv gemensam framtid för parterna i Thailand.”⁵¹

6.3.3. Ägarna

Huvudägare av Mölnlycke Health Care är Investor AB, som vid tidpunkten för konflikten ägde 98 procent av kapitalet. IR- ansvarig

Huvudägare av Mölnlycke Health Care är Investor AB, som vid tidpunkten för konflikten ägde 98 procent av kapitalet.

vid Investor var Magnus Dalhammar. Han hänvisade till att det var koncernledningen för Mölnlycke Health Care som hade det praktiska ansvaret för att hantera konflikten vid anläggningen i Thailand:

– Strävan hos Investor är att alla innehav inte bara ska följa lagar och regler utan också driva sina verksamheter på ett ansvarsfullt och etiskt korrekt sätt. Detta säkerställs genom ett aktivt styrelsearbete. Mölnlyckes styrelse har diskuterat denna fråga ett antal gånger det senaste året och har inte funnit att bolaget vid något tillfälle skulle ha brutit mot några lagar eller regler på den thailändska arbetsmarknaden i samband med denna konflikt, eller att processen skulle ha skötts dåligt.

Magnus Dalhammar hävdade vidare att Investor inte hade haft någon direkt kontakt med fackliga organisationer i Sverige angående konflikten i Thailand. Enligt Dalhammar sköttes kontakterna av Mölnlycke.⁵²

I mejlet beskrev Magnus Dalhammar hur han uppfattar det som hänt i Thailand:

”Under hösten 2011 utbröt en, som Mölnlycke bedömer det, vild strejk bland ett antal anställda. Bolaget beslöt efter noga övervägande att avskeda 22 anställda som deltagit i denna vilda strejk. Dessa avskedanden hade inget att göra med rätten att ansluta sig fackligt. Mölnlycke har haft en lokal fackförening i Thailand sedan tidigt 2000-tal och uppmuntrar till nära oberoende kontakter med svenska fackföreningar. Både Unionen och IF Metall har träffat Mölnlyckes thailändska fackrepresentanter ett flertal gånger. Efter ett utslag i LRC (Labor Relations Committee) om att Mölnlycke borde återanställa de avskedade beslutade sig Mölnlycke för att pröva frågan i den thailändska arbetsdomstolen. Domstolen

⁵¹ Uttalande skickat på mejl den 17/2 2013.

⁵² Telefonintervju med Magnus Dalhammar den 21/1 2013.

kom till slutsatsen att om LRC sett bevisen i fallet hade det aldrig rekommenderat återanställning. Efter detta bad 11 av de avskedade om förlikning. Mot slutet av november 2012 hade Mölnlycke förlikats med ytterligare avskedade och fem tidigare anställda fortsatte processen och vi väntar nu på domstolens beslut.”⁵³

Ett av Magnus Dalhammars uttalanden var överraskande: ”Domstolen kom till slutsatsen att om LRC sett bevisen i fallet hade det aldrig rekommenderat återanställning.” Hur kunde detta vara möjligt när domstolen inte hade fattat något beslut i ärendet? I ytterligare ett mejlsvar gjorde Dalhammar följande förklaring: ”Det var inget beslut av domstolen utan, enligt uppgift, en kommentar som domaren gjorde i öppen sal när bevisen lades fram.”⁵⁴

Men även det resonemanget var underligt eftersom det fram till dags dato enbart hade varit förlikningsöverläggningar i domstolen. Mölnlycke Health Care hade vid den tidpunkten ännu inte lagt fram sina bevis i domstolen, möjligen med undantag av de bilder de visade upp den 9 oktober 2012. I ännu ett mejl hänvisade Magnus till Mölnlyckes koncernledning för att reda ut vad som hänt.⁵⁵ Därifrån kom beskedet att bevisen visserligen inte hade presenterats i domstol, men att domaren hade fått tillgång till bevisningen och att han vid förhandlingarna den 9 oktober 2012 hävdade att om domstolen hade fått se bevisen skulle man inte ha rekommenderat återanställning.

Magnus Dalhammar fick ännu en möjlighet att kommentera uppgörelsen kring uppsägningarna i mitten av februari 2013. Han skickade då följande uttalande: ”Jag har ingen kommentar till detta.”⁵⁶

⁵³ Mejlsvar från Magnus Dalhammar den 24/1 2013.

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Mejlsvar från Magnus Dalhammar den 30/1 2013.

⁵⁶ Mejlsvar från Magnus Dalhammar den 18/2 2013.

7. KONFLIKTEN VID ELECTROLUX TVÄTTMASKINSFABRIK I THAILAND UNDER 2013 OCH 2014

7.1. Beskrivning av skeendet

Under 2011 bildades en fackklubb vid Electrolux tvättmaskinsfabrik i industriparken Hemaraj i provinsen Rayong i Thailand. Fackklubben växte snabbt och 2012 var 200 av de drygt 600 arbetarna fackligt organiserade. Under december 2012 inleddes löneförhandlingar mellan fackklubben och fabriksledningen. Motsättningarna var stora. Fackklubben krävde lönelöft och att antalet bemanningsanställda skulle begränsas. Periodvis hade nästan halva arbetsstyrkan bestått av inhyrda arbetare som inte varit anställda av Electrolux.



Den 11 januari 2013: Arbetare vid Electrolux fabrik i Rayong i Thailand vägrar lämna gräsmattan inne på fabriksområdet. De är upprörda över det bryska avskedandet av Phaiwan Metha, ordföranden i fackklubben. Bild: Protesterande arbetare har tagit bilden med mobiltelefon.

Den 11 januari 2013 kallade fabriksledningen till ett personalmöte för att informera om de pågående löneförhandlingarna. Fabriksledningen ville emellertid inte ge några besked om lönenivåer eller om hur företaget såg på ökningen av bemanningsanställda. Efter att ordföranden för fackklubben, Phaiwan Metha, ställt kritiska frågor ajournerades mötet. Under

pausen avskedade fabriksledningen fackklubbsordföranden Metha och han transporterades omedelbart bort från fabriksområdet.

När informationen kom ut om att Metha sagts upp blev arbetarna upprörda. De satte sig på gräsmattan utanför fabriken och krävde att den avskedade ordföranden skulle få tillbaka sitt jobb. Totalt deltog 129 arbetare, 65 män och 64 kvinnor, i protesten. Arbetsgivaren tillkallade polis och fabriksledningen deklarerade att samtliga arbetare som sitter på gräsmattan är avskedade. Motiveringen är att de har deltagit i en illegal strejk.

Den 13 januari upprättade fabriksledningen en lista över de avskedade arbetarna. Antalet hade nu minskat något, 98 arbetare fanns med på listan inklusive de åtta som satt i fackklubbens styrelse.⁵⁷ Flera av de avskedade arbetarna hade arbetat natt mellan den 10 och 11 januari och deltog därför i aktionen på sin fritid. Även dessa har förlorat sina jobb.

Veckorna efter avskedandena arrangerar arbetarna protester utanför arbetsmarknadsministeriet i Bangkok. Parallellt med detta inleddes förhandlingar mellan fackliga företrädare och fabriksledningen. Även domstolsväsendet i Thailand inledde en granskning av konflikten.

Under februari inledde parterna och fabriksledningen förhandlingar. Fackklubben företrädde av företrädare från svenska IF Metall. Den 26 februari slöts en uppgörelse. Företaget lovade att återanställa arbetare som undertecknar ett brev där de erkänner att de deltagit i en illegal aktion. Flera av arbetarna sökte upp fabriken dagarna efter för att få börja jobba igen, men de blev besvikna. Fabriksledningen hänvisade till olika administrativa problem och ingen blev återanställd. Fabriksledningen deklarerade vidare att deras tolkning av uppgörelsen innebar att den inte innefattade de fackliga företrädare som satt i klubbstyrelsen. Vid ett möte den 10 mars röstade en majoritet av de avskedade arbetarna mot uppgörelsen med motiveringen att den inte garanterade att även de i klubbstyrelsen skulle få tillbaka sina jobb.

Under april skedde en ny uppgörelse mellan företrädare för IF Metall och fabriksledningen. Efter uppgörelsen fick ett 30-tal arbetare tillbaka sina jobb, men inga fackliga företrädare. Den sista uppgörelsen skedde i juli, denna gång undertecknades avtalet även av en företrädare för det globala facket IndustriALL. Ytterligare en handfull arbetare kom tillbaka till fabriken, men effekterna av

⁵⁷ Exakt som i fallet Mölnlycke blev de åtta som satt i styrelsen inte formellt avskedade. För att det skulle vara möjligt att avskeda dessa behövde företaget ett godkännande från domstol. Electrolux vände sig med andra ord till domstol för att dessa skulle kunna bli avskedade.

uppgörelsen blev små. I domstolen förnekade fabriksledningen att de lovat att återanställa arbetare.

Under sommaren och början av hösten accepterade 60 arbetare ekonomisk kompensation i utbyte mot att de inte kräver någon återanställning. Allt fler arbetare började också söka andra jobb för att klara sin överlevnad. I januari 2014 hade konflikten ebbat ut. Då fanns inte längre några arbetare som krävde att få tillbaka sina jobb. Slutet på konflikten blev också slutet för den fackliga närvaron. Fortfarande finns inga fackliga medlemmar vid fabriken.⁵⁸

7.2. Så agerade fackföreningsrörelsen

7.2.1. Bakgrundsfakta om den fackliga strukturen

Den lokala fackklubben vid fabriken hade bildats två år innan konflikten bröt ut 2013. Företrädarna för klubben saknade tidigare facklig erfarenhet. Klubben hade dock regelbunden kontakt med IF Metalls fackklubb vid Electrolux i Sverige.

Den globala fackliga organisationen IndustriALL hade 2011 slutit ett globalt fackligt ramavtal med Electrolux vilket bidrog till att fördjupa det koncernfackliga samarbetet. För IndustriALLs räkning hade avtalet undertecknats av Stefan Löfven.

Klubben vid Electrolux hade dock inte anslutit sig till förbundet Team i Thailand och ingick därmed inte i IndustriALLs struktur. Genom kontakterna med Team och genom det koncernfackliga samarbetet fanns dock kontakter också med IndustriALL, inte minst genom IndustriALLs lokalanställda i Bangkok, Aranya Phakaphat. Vidare hade den lokala klubben kontakter med Good Electronics, en NGO som är engagerad i frågor som gäller fackliga rättigheter.

7.2.2. Den lokala fackföreningen vid Electrolux fabrik i Rayong

Den lokala fackklubben vid Electrolux fabrik i Rayong hamnade i ett chocktillstånd efter att de 98 arbetarna avskedades i januari 2013. Företagets hårda agerande hade kommit som en blixtnär en klar himmel och alla fackliga företrädare var i ett slag utestängda från fabriken. Nästan omedelbart inledde emellertid de avskedade arbetarna en förbittrad kamp för att få tillbaka sina jobb. Redan de första dagarna efter uppsägningarna tar de avskedade arbetarna kontakt med olika organisationer som kan tänkas att stödja dem.

⁵⁸ Uppgifterna bygger framför allt på intervjuer genomförda med företrädare för fackklubben och avskedade arbetare i maj 2013. En utförlig skildring av konflikten finns i studien *Fackklubben vid Electrolux i Thailand – Historien om när fackklubben slogs i spillror*, Mats Wingborg, IF Metall, 2014. I studien finns hänvisningar till fler källor.

Hit hör det nationella fackförbundet Team, den globala fackliga organisationen IndustriALL (där bland annat IF Metall är medlem) och nätverket Good Electronics. Omkring 30 arbetare besökte också den svenska ambassaden och vädjade om hjälp.



Under februari 2013 demonstrerar de avskedade arbetarna. Kritiken mot Electrolux är hård och arbetarna kräver att få tillbaka sina jobb. Bild: Tagen av strejkande arbetare.

De avskedade arbetarna började också att organisera protester. Arbetarna reste till huvudstaden Bangkok och demonstrerade utanför arbetsmarknadsdepartementet. Snart flyttades demonstrationerna till gatan utanför regeringskansliet. Från den 23 januari till den 1 februari 2013 demonstrerade arbetarna dygnet runt utanför regeringsbyggnaden. Samtidigt saknades pengar för att driva kampanjen. De flesta av de demonstrerande arbetarna sov utomhus i de centrala delarna av staden. Protesterna fick emellertid stort genomslag. De inhemska medierna fylldes av rapporter om konflikten. Den skildrades utförligt i alla stora tidningar och i de stora tv-kanalerna. I facklig press runt om i världen publicerades artiklar om konflikten. I övriga medier i Sverige förblev intresset minimalt. I samband med protesterna hade de avskedade arbetarna kontakt med en rad olika enskilda personer som stöttade dem, fackliga nätverk och NGO:s. Av rapporteringen från protesterna framgår att arbetarna bland annat fick kontinuerliga råd från företrädare för nätverket "The Eastern Union Group".⁵⁹ Detta

⁵⁹ I Thai Labor Database finns en lista över vilka fackliga organisationer som för närvarande

nätverk bestod av en falang som brutit sig ut från det thailändska fackförbundet Team. Nätverket drev en radikal linje och var negativa till kompromisser med arbetsgivaren. Enligt Erik Andersson, från IF Metall, kom nätverkets budskap att påverka arbetarna och försvåra möjligheterna att nå en uppgörelse. Erik Andersson var också kritisk till att nätverkets rådgivning skedde i "hemlighet" och att företrädarna för nätverket vägrade att träffa IF Metalls företrädare för att diskutera läget. Andersson menade att detta "kändes underligt och inte alls bra".⁶⁰

De avskedade arbetarna och de fackliga företrädarna från Electrolux blev också påverkade av arbetare från andra industrier. Inte minst fanns fortlöpande kontakter mellan arbetarna vid Electrolux och arbetarna vid General Motors bilfabrik, även den belägen i provinsen Rayong. Även vid General Motors fabrik hade många fackligt aktiva blivit avskedade och flera demonstrationer hade arrangerats. Arbetarna från Electrolux blev inspirerade av metoderna och kopierade delvis det upplägg av demonstrationerna som arbetarna vid General Motors hade använt.⁶¹

Därutöver hade flera av de avskedade arbetarna kontinuerlig kontakt med företrädare för Good Electronics, en NGO med bas i Amsterdam men som vid den tiden hade ett lokalt kontor i Bangkok.⁶² Good Electronics producerade också olika artiklar och publikationer om konflikten.⁶³ Däremot saknas belägg för att Good Electronics påverkade de strategier och metoder som de avskedade arbetarna från Electrolux använde.

De avskedade och suspenderade arbetarna fick också omedelbart kontakt med Erik Andersson från IF Metall och Ulf Carlsson, ordförande i IF Metalls koncernfack. En huvudperson är Ulf Carlsson som tidigare hade träffat de fackliga företrädarna från klubben.

I mitten av februari 2013 arrangerades möten mellan fackklubbens företrädare och Erik Andersson och Ulf Carlsson. De avskedade arbetarna var positiva till att de svenska fackliga

ingår i nätverket.

<http://www.thailabordatabase.org/en/affiliate.php?c=detail&t=areagroup&id=5>

⁶⁰ Uppföljande kommentar från Erik Andersson, mejl, 12/11 2019.

⁶¹ För tankegångar i denna riktning se även: Nilsson, Madeleine, *The hardship to achieve labour rights in MNC in the modern-world system – A minor field study about Sweden's difficulties to achieve equal labour rights in MNC subsidiary in Thailand*, Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms universitet, 2019. Diskussion om detta fördes även vid ett samtal med Madeleine Nilsson den 20/7 2019.

⁶² För mer information om organisationen se: <https://goodelectronics.org/about-us/>.

⁶³ Se bland annat: *Electrolux responds to false accusations regarding workers in Thailand*, Good Electronics, 29/3 2013; *Swedish Electrolux under fire for unfair dismissal of unionists in Thailand*, Good Electronics, 20/2 2013.

företrädarna skulle förhandla med fabriksledningen. Upplägget är unikt, svenska fackliga företrädare inledde förhandlingar med en fabriksledning i Thailand, i realiteten på uppdrag av den lokala klubben.

Erik Anderssons och Ulf Carlssons förhandlingar med fabriksledningen ledde till en uppgörelse. Den 26 februari fick arbetarna besked om att fabriksledningen lovar att de ska återanställas. De ska återanställas med samma villkor som tidigare, men de måste söka sina arbeten igen. De är också tvungna att underteckna en deklaration där de erkänner att de deltagit i en illegal strejk och därigenom "åsamkat företaget skada".

Den 10 mars anordnades en omröstning i Bangkok bland de fackliga medlemmarna. Frågan som ställdes är om man ska acceptera att de avskedade arbetarna får komma tillbaka direkt medan de i klubbstyrelsen måste vänta. En stor majoritet av arbetarna röstar nej till förslaget. Orsaken till beslutet var att fabriksledningen tolkade uppgörelsen som att den inte innefattade företrädarna i klubbstyrelsen. De avskedade arbetarnas krav var att alla arbetare skulle få komma tillbaka samtidigt.

Den 14 mars träffade företrädarna för fackklubben vid Electrolux mellancheften Nakrit under ett möte i Bangkok. Klubben lämnade över en lista med namn på avskedade och suspenderade arbetare som krävde att få komma tillbaka till fabriken. Nakrit svarade att han "inte kan fatta några beslut på stående fot men kommer att ta tillbaka listan till företaget".

Under slutet av mars och början av april fick omkring 30 av arbetarna tillbaka sina jobb, ingen av dessa har dock fackliga uppdrag. En annan grupp av arbetare, drygt ett 60-tal, vände sig till domstol (National Industrial Committee) och hävdade att de hade blivit osakligt avskedade. Under början av maj 2013 accepterade emellertid flera av dessa arbetare att ta emot ekonomisk kompensation från företaget i utbyte mot att de inte skulle driva sina ärenden vidare. Kompensationen motsvarade ungefär tre månadslöner. Dessa "utköpta" arbetare kunde med andra ord inte längre ställa juridiska krav på att få komma tillbaka till företaget.

På en punkt fanns ett missnöje även bland de arbetare som återfått sina jobb. De hävdade att en förutsättning för att få komma tillbaka var att de sökte sina tidigare jobb igen. Detta innebar att de

*De
avskedade
arbetarnas
krav var
att alla
arbetare
skulle få
komma
tillbaka
samtidigt.*

förlorade de intjänade pensionspoängen, som inte överfördes till den nya anställningen.

I juni hävdade fabriksledningen återigen att de avskedade arbetarna hade möjlighet att söka jobben igen och denna gång utan att behöva skriva på någon deklaration där de erkände att de deltagit i en illegal aktion, men denna gång är det få som återvänder till fabriken.

Ju längre tiden gick, desto mer splittrades arbetarna och desto mer falnade den tidiga kämpaglöden. En stor grupp accepterade ekonomisk kompensation den 7 maj 2013. Andra återvände till företaget och ytterligare arbetare fick andra jobb eller flyttade tillbaka till sina ursprungsprovinser för att bli försörjda av familj och släkt. De som fortsatte att slåss för sina jobb blev mycket ekonomiskt pressade. I Thailand finns knappt någon arbetslöshetsersättning alls och denna kategori av arbetare är definitivt utestängda från allt stöd. Inte heller fanns några fackliga strejkkassor som kunde ge ekonomiskt stöd till arbetarna. Möjligen kunde arbetarna få socialt stöd i sina hemprovinser, men det handlade mer om allmosor än om en ersättning som motsvarade en lön. Det uppstod också en ekonomisk uppdelning mellan arbetarna. De suspenderade arbetarna, som hade tillhört klubbstyrelsen, fick fortfarande full lön från företaget, medan de övriga uppsagda arbetarna inte fick någon betalning alls från företaget.

Till slut rann konflikten ut i sanden. I början av 2014 hade arbetarna definitivt skingrats. Ingen ställde längre krav på att få tillbaka sitt jobb. Slutfacit var att omkring 60 arbetare tagit emot ekonomisk kompensation, omkring 35 arbetare hade återvänt till fabriken, resterande hade fått andra jobb eller gett upp kampen. Ett annat resultat av konflikten var att fackklubben vid fabriken var raderad.

7.2.3. Fackförbundet Team i Thailand

Fackklubben vid Electrolux tillhörde inte Team, men hade sedan starten haft nära kontakter med förbundet. Enligt Sejma Maiot, från förbundets ledning, hade klubben inte vågat att ansluta sig till Team på grund av rädslan för repressalier. Maiot uppgav att förbundet vid tillfället hade omkring 60 000 medlemmar med bas på stora industriföretag i landet.

Under konfliktens gång hade Team återkommande kontakter med de avskedade arbetarna. Team agerade dock inte för att stödja arbetarna. Förbundet var fullt upptaget med andra konflikter, däribland vid den anslutna klubben vid företaget General Motors,

även det i provinsen Rayong. Förbundsledningen såg också att IndustriALL och framför allt IF Metall hade engagerat sig till stöd för de avskedade arbetarna. Det gjorde det ännu mindre angeläget att agera på egen hand.⁶⁴

7.2.4. IndustriALL

Den 17 januari 2013, omedelbart efter att Electrolux hade avskedat fackligt aktiva medlemmar vid fabriken i Rayong i Thailand, skickade IndustriALL ett protestbrev till Electrolux ledning. Brevet var undertecknat av IndustriALLs generalsekreterare Jyrki Raina. Raina kritiserade fabriksledningen i Thailand för att ha "vägrat förhandla med fackliga representanter på arbetsplatsen" och för att ha "sagt upp 127 arbetare⁶⁵ vid fabriken, inklusive ordföranden i fackklubben". I brevet uppmanade Raina koncernledningen att se till att de avskedade arbetarna "får komma tillbaka".⁶⁶ Efter fem dagar kom ett svar från Electrolux koncernledning. I det hävdade Michele Marchesan, vice ordförande i koncernstyrelsen, att det var arbetarna vid fabriken som agerat "olagligt".⁶⁷

Vid IndustriALLs centrala kontor i Genève fick Kan Matsuzaki ansvaret för konflikten vid Electrolux i Thailand. Under hela konflikten höll han sig informerad, men agerade inte i övrigt trots att IndustriALL slutit ett globalt fackligt ramavtal med Electrolux. Orsaken var att svenska IF Metall fick mandat från IndustriALL att driva frågan. En representant från IndustriALL centralt deltog dock i en förhandlingar med Electrolux i slutet av våren 2013 och var också med och undertecknade den uppgörelse som slöts då.

Under mitten av våren 2013 krävde industriarbetareförbunden från både Australien och Nya Zeeland att IndustriALL skulle säga upp det globala ramavtalet med Electrolux med anledning av konflikten i Thailand. I IndustriALLs styrelse försvarade de två svenska representanterna, Monica Teodorsson och Mats Svensson, det globala ramavtalet. IndustriALL beslutade att tills vidare inte säga upp avtalet.⁶⁸

⁶⁴ Under maj 2013 genomfördes intervjuer med flera ledande personer inom Team. Däribland intervjuades ordföranden Challee Loysoong och generalsekreteraren Yongvut Mentapao. Uppgifterna här kommer från dessa intervjuer.

⁶⁵ Grundat på en tidig siffra av antalet arbetare som på plats fick information om att de var avskedade den 11 januari 2013. Siffran skiljer sig dock från fackklubbens uppfattning om hur många som blev avskedade vid tillfället. Fackklubben angav antalet 129 arbetare.

⁶⁶ *Letter to Electrolux*, from Jyrki Raina, IndustriALL, 17/1 2013.

⁶⁷ *Electrolux in Rayong, Letter from Michele Marchesan, Electrolux*, to Jyrki Raina, IndustriALL, 22/1 2013.

⁶⁸ Uppgift från Erik Andersson, intervjuer, juni 2013.

7.2.5. IndustriALLs lokala företrädare i Thailand

Vid tidpunkten för konflikten var Aranya Phakaphat lokalanställd av IndustriALL och stationerad i Bangkok. Under hela konflikten höll hon nära kontakter med de avskedade arbetarna och deltog vid protesterna. Hon blev dock inte involverad i de praktiska förhandlingarna med företagsledningen som sköttes av Erik Andersson från IF Metall och Ulf Carlsson, koncernfacklig ordförande inom Electrolux. Aranya Phakaphats roll var att stödja arbetarna, men utan att ha några muskler eller mandat att agera. Hon vidarebefordrade underlag om konflikten till IndustriALLs centrala kontor, men fick inga uppdrag från kontoret. Samtidigt fanns spänningar mellan henne och Erik Andersson och Ulf Carlsson. Spänningen handlade om att Andersson och Carlsson menade att Aranya Phakaphat hade en egen agenda. Ett tecken på det var, enligt Andersson och Carlsson, att hon inte gav en korrekt bild av de uppgörelser som slöts med företaget och Andersson & Carlsson. I stället beskrev hon uppgörelserna i alltför "negativ" dager vilket bidrog till att göra en del av arbetarna missnöjda.⁶⁹ I slutet av 2017 blev Aranya Phakaphat uppsagd av IndustriALL. Orsakerna har förblivit oklara.⁷⁰

7.2.6. IF Metall och koncernfacket inom Electrolux

Erik Andersson, internationell sekreterare i IF Metall, fick i uppdrag av IndustriALL att förhandla med Electrolux fabriksledning i Rayong. Förhandlingarna skedde också med mandat från den lokala klubben. Han genomför förhandlingarna tillsammans med Ulf Carlsson, klubbordförande vid IF Metall i Ljungby, bolagsrepresentant inom företaget och ordförande i det fackliga koncernfacket. Den nära samverkan mellan Erik Andersson och Ulf Carlsson gör att IF Metalls och koncernfackets agerande inte kan skiljas från varandra. Dessa två aktörer kommer att utgöra en enhet.

Det svenska fackliga engagemanget i konflikten startade med att en man ringde Erik Andersson den 11 januari 2013. Mannen hade något angeläget att berätta, men inte om sig själv utan om en svåger som arbetade vid det svenska företaget Electrolux i Rayong cirka 20 mil utanför Bangkok. Mannen påstod att hans thailändska hustrus bror satt inspärrad bakom plastband på gården utanför Electrolux fabrik i Rayong och att arbetarna vägrade gå därifrån om inte

⁶⁹ Bilden kommer från de återkommande intervjuerna och mejlkonversationen med Erik Andersson, Ulf Carlsson och Aranya Phakaphat under 2013.

⁷⁰ Uppgift från Madeleine Nilsson, Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms universitet, den 20/7 2019. (Madeleine Nilsson hade tidigare under våren gjort fältstudier i Thailand kring Electroluxkonflikten och intervjuat Aranya Phakaphat.)

fackklubbsordföranden fick tillbaka jobbet. Detta var den första information som Erik Andersson fick om en konflikt som han under det närmaste året skulle komma att ägna mycket tid och energi åt.

En annan person som i högsta grad skulle bli involverad var den tidigare nämnda Ulf Carlsson, ordförande för IF Metallklubben inom Electrolux i Sverige och facklig representant i bolagsstyrelsen. I slutet av februari 2013 reste Erik Andersson och Ulf Carlsson till Electrolux fabrik i Thailand och inledde överläggningar med fabriksledningen.

Den 26 februari 2013 kom Erik Andersson och Ulf Carlsson överens med fabriksledningen i Thailand att de avskedade arbetarna skulle återanställas med samma villkor som tidigare.

Ett villkor från företagsledningen var dock att de anställda var och en skulle infinna sig på företaget inom en månad. Företagsledningen lovade dock att detta bara var en formalitet och att alla skulle få tillbaka sina jobb. Ett annat krav från företagsledningen var att de avskedade arbetarna skulle underteckna en deklaration där det stod att de deltagit i en olaglig strejk. Om de skrev under brevet skulle de inte bestraffas ytterligare.

Erik Andersson och Ulf Carlsson var inte nöjda med tanke på den deklaration som arbetarna skulle behöva underteckna, men godtog förslaget som en kompromiss. Andersson och Carlsson fick också igenom två andra saker i förhandlingarna. Företagets krav var att de anställda skulle söka sina jobb igen och sedan provanställas efter att de hade gått igenom olika tester. Det sade Andersson och Carlsson nej till. Electrolux böjde sig och lovade att alla avskedade skulle få tillbaka sina anställningar utan att behöva söka sina jobb igen. Företaget kommer dock att svika sina löften. De arbetare som under de närmaste veckorna söker upp fabriken nekas återanställning och de som så småningom blir återanställda kommer just att tvingas att söka sina tjänster igen.

Under april besökte Erik Andersson och Ulf Carlsson åter fabriken i Thailand. Efter fortsatta överläggningar med fabriksledningen skedde en ny uppgörelse. Återigen lovade Electrolux att arbetarna skulle återanställas. I den nya överenskommelsen försvinner också den tidigare skrivningen om att arbetarna måste underteckna en deklaration där de erkänner att de deltagit i en illegal aktion. Efter den nya uppgörelsen får ett 30-tal arbetare tillbaka sina jobb, men inte den stora gruppen av avskedade.

En tredje överenskommelse slöts mellan Erik Andersson och Ulf Carlsson och fabriksledningen i juli. Uppgårelsen undertecknades

även av en representant för IndustriALL. Ännu en gång utfärdar företaget ett löfte om att de avskedade arbetarna ska få tillbaka sina jobb. Ytterligare fem arbetare får tillbaka sina jobb.

I oktober 2013 var Erik Andersson och Ulf Carlsson på nytt i Thailand. Totalt hade då cirka 35 av de avskedade arbetarna fått tillbaka sina jobb. Däremot existerade det inte längre någon fackklubb vid fabriken. I stället hade det bildats en så kallad arbetarkommitté vid fabriken, det vill säga ett icke-fackligt organ för de anställda. Erik Andersson och Ulf Carlsson bad att få träffa kommittén. Inledningsvis deltog även fabrikschefen Tom Bell vid mötet. När Tom Bell emellertid fick klart för sig att de svenska fackliga företrädarna önskade samtala ensamma med arbetarna lämnade han mötesrummet i vredesmod.

Electrolux började att allt oftare erbjuda ekonomisk kompensation till de avskedade arbetarna. Under våren hade ett 60-tal arbetare anmält till domstol att de hade blivit avskedade på osakliga grunder. Alla dessa arbetare blev erbjudna ekonomisk kompensation mot att de drog tillbaka sina krav på att få tillbaka sina tidigare jobb. Successivt accepterade allt fler arbetare den ekonomiska kompensationen.

I början av 2014 hade konflikten vid Electrolux i Thailand i princip runnit ut i sanden. Inga ytterligare arbetare krävde att få tillbaka sina jobb.

En annan del av IF Metalls agerande skedde på hemmaplan. Vid upprepade tillfällen rapporterade IF Metall på förbundets hemsida om konflikten. Konflikten togs även upp vid interna fackliga utbildningar. Likaså tog förbundets tidning Dagens Arbete upp konflikten i flera olika artiklar. Det interna opinionsarbetet var med andra ord omfattande. Däremot organiserade inte IF Metall några protestmöten eller demonstrationer på hemmaplan.⁷¹

7.2.7. Unionen

Även Unionens fackklubb inom Electrolux i Sverige fick information om konflikten genom IF Metalls företrädare Ulf Carlsson. Gunilla Brandt från Unionens klubb beslutade dock att Unionen inte skulle lägga sig i konflikten. Hon motiverade beslutet med att hon hade för dåliga kunskaper om detaljerna och att hon helt litade på att Ulf Carlsson och IF Metall genomförde ett bra arbete. Unionen bedrev inte heller något internt opinionsarbete kring konflikten.⁷²

⁷¹ Återkommande intervjuer och mejlkonversation med Erika Andersson och Ulf Carlsson under 2013 och början av 2014.

⁷² Telefonintervju den 21/3 2014.

7.3. Så agerade företaget

7.3.1. Fabriksledningens agerande

I början av 2013 avskedade fabriksledningen fackklubbsordföranden Phaiwan Metha i samband med ett informationsmöte för de anställda där Metha hade ställt kritiska frågor. Metha fördes omedelbart bort från fabriksområdet i en bil. När arbetarna vid mötet protesterade blir ytterligare 129 arbetare avskedade. Två dagar senare upprättade företaget en lista över uppsagda arbetare, på den listan fanns 90 personer. En del av dem som hade deltagit i protesten var med andra ord inte längre uppsagda.

I mitten av januari 2013 protesterade den globala fackliga organisationen IndustriALL mot uppsägningarna. Fabriksledningens reaktion var att försvara uppsägningarna. Den hänvisade bland annat till att de avskedade arbetarna deltagit i en "olaglig strejk" i samband med att klubbordföranden blev uppsagd.

Ganska snart ändrade dock fabriksledningen attityd och började ställa ut löften om att de avskedade arbetarna skulle kunna få tillbaka sina jobb, dock under förutsättning att de uppfyllde vissa villkor. I februari 2013 ledde fabriksledningen förhandlingar med företrädare för svenska IF Metall. Förhandlingarna leddes av fabrikschefen Tom Bell. Fabriksledningen krävde först att de avskedade arbetarna skulle bli tvungna att söka sina tidigare tjänster igen om de ville komma tillbaka till fabriken. Detta sade IF Metalls förhandlare nej till. Fabriksledningen gick då med på att återanställa arbetarna under förutsättning att de avskedade arbetarna skrev under en deklaration där de erkände att de hade handlat olagligt.

Flera av arbetarna tog sig till fabriken för att få tillbaka sina jobb, men de fick ändå inte komma tillbaka. Fabriksledningen skyllde på olika administrativa bekymmer, som att det kom för många arbetare samtidigt som ville återgå till sina jobb.

Fabriksledningen fortsatte att förhandla med IF Metall under våren och sommaren 2013. Ledningen gav nya löften om att de avskedade arbetarna skulle få återgå till sina arbeten, men fortsatte att sätta käppar i hjulet när det kom till kritan.

I juni 2013 slöts en ny uppgörelse mellan IF Metall och fabriksledningen. Denna gång var även företrädare för IndustriALL involverade i förhandlingarna. Även denna gång kom parterna överens om att de avskedade arbetarna skulle få tillbaka sina jobb,

*Ingen i
den
tidigare
fackliga
styrelsen
hade fått
möjlighet
att komma
tillbaka
till
företaget.*

men endast en handfull arbetare får möjlighet att komma tillbaka till företaget.

Under sommaren 2013 började fabriksledningen att erbjuda ekonomisk kompensation för de arbetare som inte längre ställde krav på att de skulle återfå sina jobb. I augusti 2013 utsågs en icke-facklig arbetarkommitté på företaget som fick till uppgift att företräda de anställda i stället för den icke existerande fackklubben.

I början av 2014 var konflikten över. Fabriksledningen hade då köpt ut 60 arbetare, 35 hade fått komma tillbaka, andra drev inte längre sina fall. Ingen i den tidigare fackliga styrelsen hade fått möjlighet att komma tillbaka till företaget. Fackklubben existerade inte längre, de anställda representerades i stället av den icke-fackliga arbetarkommittén.⁷³

Senare under 2014 blev fabrikschefen Tom Bell omplacerad till Electrolux regionkontor i Bangkok. Omplaceringen motiverades inte offentligt, men troligen var hans hantering av konflikten med fackklubben den avgörande orsaken.⁷⁴

7.3.2. Koncernledningen

Inom koncernen skötte den HR-ansvariga Michele Marchesan kontakterna med fabriksledningen under konflikten. Han uttryckte fullt förtroende för fabriksledningens agerande. Marchesan hävdade att den lokala fackklubben vägrade att kompromissa i löneförhandlingarna vilket skapade starka motsättningar. Vidare menade Marchesan att fackklubbssordföranden Phaiwan Metha inte blev uppsagd utan bara hemskickad och att det fanns godtagbara skäl för att betrakta arbetarnas strejk som illegal (han påstod sig inte känna till att några av de fackliga företrädare som hade blivit avskedade inte hade deltagit i strejken och att andra hade deltagit på sin fritid).

Marchesan hävdade att han hade kontinuerlig kontakt med fabriksledningen och i synnerhet med Tom Bell under konflikten, men att han inte hade haft någon anledning att ingripa.⁷⁵

Även Henrik Sundström och Malin Ekefalk, hållbarhetsansvariga inom koncernen, hävdade att fabriksledningen handlat korrekt. De

⁷³ Denna beskrivning av fabriksledningens agerande bygger till stora delar på uppgifter från koncernledningen. Författaren genomförde en telefonintervju med Tom Bell den 1 april 2014. Bell ville dock endast lämna knapphändiga kommentarer om vad som skett.

⁷⁴ Kompletterande uppgift från Erik Andersson, mejl 12/11 2019.

⁷⁵ Intervju med Michele Marchesan genomförd på Electrolux huvudkontor i Stockholm den 13/3 2014.

underströk att det under lång tid hade förekommit spänningar mellan fabriksledningen och den lokala fackklubben, men att fabrikschefen Tom Bell varit mycket noga med att följa den rådande thailändska lagstiftningen.⁷⁶

Som nämnts ovan blev fabrikschefen omplacerad senare under 2014 och fick ett annat uppdrag för Electrolux i Thailand. Koncernledningen förklarade aldrig varför denna omplacering genomfördes.

7.3.3. Ägarna

Electrolux ägs av Investor. Investor mejlade följande skriftliga kommentar om konflikten den 27 mars 2013:

”Vi tillförsäkrar oss regelmässigt att våra innehav efterlever för respektive bolag relevanta internationella åtaganden och avtal, t ex ILO, vilket Electrolux uttalat att de gjort i Thailand, såväl som innehavens egna policys såsom Code of Conduct. När det uppstår situationer som i Thailand är det viktigt att företaget löser situationen konstruktivt och även drar lärdom framåt. Jag har också försäkrat mig om att flera personer hos Electrolux har bidragit till den studie du gör för IF Metall, och i övrigt transparent givit bolagets syn på den årlånga processen på plats.

Vänligen,

Stefan Stern Vice President, Head of Corporate Relations and Communications Investor AB.”⁷⁷

8. KONFLIKTERNA VID VOLVO AB:S BUSS- OCH TRUCKFABRIKER I BANGALORE I INDIEN UNDER PERIODEN 2010–2018

8.1. Beskrivning av skeendet

Volvo AB:s buss- och truckfabrik i Bangalore ligger bredvid varandra i industriområdet Hoskote, 35 milometer väster om stadskärnan. Vid Volvo AB:s buss- och truckfabrik i Bangalore bildades lokala fackföreningar under 2009 och 2010. Vid båda fabrikerna slöt fabriksledningarna kollektivavtal med de lokala

⁷⁶ Malin Ekefalk och Henrik Sundström intervjuades den 6/2 2014.

⁷⁷ Två telefonsamtal med Stefan Stern genomfördes den 5/4 och den 9/4 2014. Han valde dock att uttala sig skriftligt och skickade det återgivna uttalandet på mejl den 27/3 2013.

fackföreningarna. Vid bussfabriken har antalet anställda arbetare varierat sedan dess, men legat kring 600 personer. 2017 fanns enligt fabriksledningen 388 fast anställda, 26 tidsbegränsat anställda och 213 bemanningsanställda arbetare vid fabriken. Även vid truckfabriken har antalet anställda varierat mellan åren men legat kring 250 arbetare. 2017 fanns 130 fast anställda arbetare, 63 tidsbegränsat anställda och 95 bemanningsanställda vid fabriken. Enligt de fackliga företrädarna har konstant omkring 90 procent av de fast anställda arbetarna varit anslutna till fackklubbarna; de tidsbegränsat anställda och de bemanningsanställda har inte haft rätt att ansluta sig.



Fackligt utbildningscenter i centrala Bangalore. Här har fackklubbarna vid Volvo Lastvagnar mötts för att diskutera hur de ska agera i domstolen. Tvisten har handlat om fyra avskedade fackliga företrädare. Bild: Mats Wingborg.

Under 2010 pågick inflammerade förhandlingar mellan fabriksledningen och fackklubben om både löner och omfattningen av bemanningsanställda vid bussfabriken. I samband med förhandlingarna samlades arbetarna för ett möte efter arbetstidens slut utanför fabriksportarna; de fick inte arrangera fackliga möten på fabriksområdet. När fabriksledningen beslutade att skicka i väg tomma bussar som skulle transportera arbetarna tillbaka till centrala Bangalore blev flera av arbetarna upprörda.

Fabriksledningen och de fackliga företrädarna har olika bild om vad som sedan skedde. Enligt fabriksledningen blev fabrikschefen Schwartz Helmut omringad och kvarhållen av de uppretade arbetarna, något som de fackliga företrädarna förnekade. Konsekvensen blev att fyra av de centrala fackliga företrädarna

avskedades, fackklubbsordföranden Santosh BS samt Dayananda D, Suganthan E och Sri Subramanya Y. Den formella anklagelsen var oacceptabelt uppförande ("misconduct").

Frågan om avskedandena var välgrundade blev ett fall för indisk domstol. Konflikterna vid fabriken blev samtidigt ännu mer upptrappade efter avskedandena. 2010 strejkade över 400 arbetare vid bussfabriken och krävde högre lön, att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar skulle bli permanent anställda och att de avskedade arbetarna skulle återanställas. Under strejken ersatte Volvo till viss del de strejkande arbetarna med inhyrd arbetskraft. Efter två veckor avslutades strejken efter en överenskommelse mellan fabriksledningen och fackklubben. Företaget accepterade dock inte att återanställa de fyra avskedade arbetarna.

Hösten 2011 strejkade åter arbetarna vid bussfabriken. Ett huvudkrav var att minska andelen bemanningsanställda och i stället öka andelen permanent anställda. Strejken pågick i 72 dagar och avslutades först efter att delstatsregeringen i Karnataka deklarerade att den var olaglig. Under hösten 2012 inleddes en strejk vid truckfabriken som varade i 110 dagar, det vill säga till början av 2013. Strejken avslutades med en veckas hungerstrejk utanför fabriken där ett 50-tal arbetstagare deltog. Även den strejken handlade om att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar och bemanningsanställningar skulle bli fast anställda. Strejken avslutades efter en uppgörelse där företaget till viss del gick fackklubben till mötes, särskilt när det gällde lönerna. Företaget lovade också att inte byta ut de 50 bemanningsanställda som hade deltagit i strejken. En annan effekt av strejken blev att den tidigare vd:n för fabriken ersattes av en ny.

Den 10 juli 2017 kom till sist domstolens utslag angående de fyra avskedade arbetarna vid bussfabriken. Enligt domen skulle Volvo AB återanställa de fyra avskedade arbetarna. Domstolen underströk att det inte fanns tillräcklig grund för Volvos anklagelser mot de fyra avskedade arbetarna. Fabriksledningen överklagade ärendet till nästa juridiska instans. Den 5 augusti 2018 beslutade dock fabriksledningen att återanställa två av de avskedade arbetarna under åtminstone sex månader medan de två återstående blev erbjudna och accepterade en ekonomisk kompensation på motsvarande 3 miljoner rupier (motsvarar drygt 350 000 SEK). Den tidigare vice ordföranden i klubben hörde till dem som återfick jobbet, medan den tidigare generalsekreteraren blev utköpt av företaget.⁷⁸

⁷⁸ Uppgifterna bygger på intervjuer utförda med fackliga företrädare, anställda och fabriksledningen vid Volvo AB:s buss- och truckfabrik i Bangalore under juni 2017. Mer



Ingången till fabriksområdet. Slutet på konflikten kom i augusti 2018. Två av de avskedade arbetarna fick tillbaka sina jobb och två fick ekonomisk kompensation. Bild: Mats Wingborg.

8.2. Så agerade fackföreningsrörelsen

8.2.1. Bakgrundsfakta om den fackliga strukturen

Vid både Volvo AB:s bussfabrik och en truckfabrik Bangalore finns fackklubbar. De två klubbarna samverkar nära med varandra. Klubben vid bussfabriken tillhör den indiska fackliga rörelsen Centre of Indian Trade Unions (CITU), medan klubben vid truckfabriken inte är ansluten till någon facklig centralorganisation. Samtidigt finns också en gemensam struktur för de två klubbarna. Ordförande för båda klubbarna är Meenakshi Sundaram. Han är även lokal företrädare för CITU. CITU står i sin tur nära det indiska kommunistpartiet Communist Party of India (Marxist), (CPI-M). CITU står utanför IndustriALL och har därför ingen samverkan med svenska fackliga organisationer. Samtidigt deltar fackklubbarna i Bangalore i det koncernfackliga samarbetet inom Volvo AB. Båda klubbarna har därför haft återkommande kontakter och möten med företrädare för IF Metalls klubb inom Volvo AB. En viktig kontaktperson är Lars Ask, facklig ordförande i verkstadsklubben vid Volvo i Skövde.

information om den fackliga verksamheten vid fabrikerna finns i studien *Risks Associated With The Global Trend Of Non-Standard Employment – A Case Study On India*, Mats Wingborg & Anna Åkerblom, Swedwatch, 2017. Mer utförligt material om de avskedade arbetarna finns i underlagsrapporten till Swedwatch, *"Hire and Fire" – en rapport om tillfälligt anställda vid Volvo AB och andra svenska företag i Indien* (till Swedwatch men inte publicerad), Mats Wingborg, 2017. Ytterligare information, efter de publicerade studierna, har varit fortlöpande mejlkontakt med företrädare för de två fackklubbarna vid Volvo AB i Bangalore.

8.2.2. De två lokala fackklubbarna

Konflikterna vid Volvo AB:s buss- och truckfabrik i Bangalore från 2010 fram till 2018 handlade om flera olika saker. De anställda protesterade och strejkade på grund av krav på högre löner, missnöje med att en växande grupp anställda var bemanningsanställda eller hade tidsbegränsade jobb.

Ett annat fackligt krav har kontinuerligt varit att de fyra fackliga företrädarna vid bussfabriken som blev avskedade 2010 skulle återanställas. För att få igenom sina krav agerade de två fackklubbarna kraftfullt. De utnyttjade möjligheten att driva frågorna i förhandlingarna, de organiserade strejker och flera demonstrationer.

Efter avskedandena av de fyra arbetarna organiserade fackklubben vid fabriken en lång rad demonstrationer och protestmöten. Oftast hölls detta i området utanför fabriken, men i några fall också i centrala Bangalore.

Avskedandena av de fyra fackliga företrädarna vid bussfabriken 2010 ledde till en lång juridisk process. Även i den processen var fackklubben vid bussfabriken aktiv, men också beroende av stöd från CITU. Efter överklaganden och en vunnen rättsprocess blev till sist två av de avskedade arbetarna återanställda i augusti 2018. De två andra arbetarna fick ekonomisk kompensation.⁷⁹

Avskedandena av de fyra fackliga företrädarna vid bussfabriken 2010 ledde till en lång juridisk process.

8.2.3. Den fackliga rörelsen CITU

CITU har ett fackligt kontor i centrala Bangalore. En av de anställda där är Meenakshi Sundaram, tillika ordförande för de två fackklubbarna vid Volvo AB. Han är med andra ord inte anställd av Volvo AB utan arvoderad av CITU.

Vid flera tillfällen har klubbarna haft möten i CITU:s lokaler. Där har de också fått facklig utbildning. Enligt företrädare för båda klubbarna och enligt Meenakshi Sundaram har CITU spelat en viktig roll för klubbarnas ideologiska inriktning. Det gäller även klubben vid truckfabriken som formellt sett inte tillhör CITU. Klubbarna har också fått stöd och rådgivning från CITU. Inte minst

⁷⁹ Intervjuer med företrädare i fackklubben i Bangalore i juni 2017. Därefter fortsatt mejlkontakt med företrädare för klubben (företrädarna vill inte att det ska framgå vilka som fortsatt att ge information).

har klubben vid bussfabriken fått juridisk rådgivning för att driva ärendet med de fyra avskedade fackliga företrädarna.⁸⁰

.2.4. Koncernfacket

Lars Ask är klubbordförande vid verkstadsklubben Volvo Skövde och ansvarig för det globala koncernfackliga samarbetet. Under 2013 besökte Ask klubbarna i Bangalore. Han har sedan dess haft återkommande kontakt med dem.

Flera av de frågor som lyfts av klubbarna har han också tagit upp med koncernledningen, som ökningen av osäkra anställningar och den stora skillnaden i löner och anställningsvillkor mellan fast och tillfälligt anställda (tidsbegränsade anställda, bemanningsanställda och outsourcad arbetskraft).

Ask har också blivit informerad om den tvist som ägt rum kring de fyra avskedade fackliga företrädarna vid busstrafiken 2010. Han menar dock att fabriksledningen där gett en tillfredsställande förklaring till varför de fackliga företrädarna sades upp. Därför har Lars Ask inte drivit denna fråga vidare på koncernnivå.

Lars Ask har fortsatt nära kontakt med de två fackklubbarna i Bangalore, men vid det senaste mötet med det fackliga världsrådet inom Volvo AB, som hölls i september 2019 i USA, saknades de fackliga företrädarna från Volvofabrikerna i Bangalore på grund av att de inte hade beviljats visum.⁸¹

8.2.5. IF Metall

Förbundet fick information från Lars Ask om konflikterna vid Volvo AB:s fabriker i Bangalore. Förbundet har dock inte agerat. IF Metall bedömde att frågorna hade en koncernfacklig karaktär.

IF Metall har inte heller spridit någon information om de fyra avskedade arbetarna. En viktig orsak är förmodligen att koncernfacket inte tyckte att det var en fråga att driva vidare (eftersom avskedandena enligt ledningen för koncernfacket förmodligen var berättigade). Därtill tillhörde den berörda fackklubben i Indien förbundet CITU som inte är medlem i IndustriALL. Om förbundet hade tillhört IndustriALL hade förmodligen uppgifterna om avskedandena fått ett större genomslag.⁸²

⁸⁰ Intervjuer med Meenakshi Sundaram på CITU:s kontor i Bangalore, juni 2017.

⁸¹ Telefonintervjuer med Lars Ask under 2017, 2018 och 2019. Däribland 3/3 2017, 20/8 2017, 11/11 2018, 17/5 och 17/10 2019.

⁸² Uppgifter från Lars Ask samt samtal med Mats Svensson, IF Metall, 20/5, 2019.

8.2.6. Unionen och Saco-förbund inom Volvo AB

Har inte agerat i frågor som gällt konflikterna vid fabrikerna, men har fått information genom Lars Ask från IF Metall.⁸³

8.2.7. IndustriALL

Har inte agerat. Inget tyder på att informationen om konflikterna vid Volvo AB i Bangalore nått IndustriALLs kansli. Även om IndustriALL skulle ha fått information skulle det globala facket knappast ha agerat ändå eftersom de två fackklubbarna vid Volvos fabriker har kopplingar till CITU.⁸⁴

8.3. Så agerade företaget

8.3.1. Fabriksledningen

Dragkampen mellan de två fackklubbarna och fabriksledningarna vid Volvo AB:s buss- och truckfabrik i Bangalore handlade om flera olika frågor. En huvudfråga vid de upprepade konflikterna var ökningen av tidsbegränsat anställda och bemanningsanställda. En annan fråga gällde lönenivån.

Ytterligare en konfliktfråga handlade om de fyra fackliga förtroendevalda som avskedades 2010. På flera olika sätt var dessa konfliktlinjer sammanbundna med varandra, men fokus här är hur företrädare inom Volvo AB agerade när gällde de avskedade arbetarna.

Fabriksledningen har hävdade att de fyra avskedade fackliga företrädarna hade "stängt in" fabrikschefen Helmut Schwartz i samband med ett upphetsat möte utanför fabriksgrindarna 2010. I intervjuerna har fabriksledningen inte velat svara på exakt hur denna instängning gick till utan hänvisat till förhandlingarna i domstol. Av domstolsunderlagen framgår emellertid att fabriksledningens version är att fabrikschefen Helmut Schwartz blev omringad av uppretade arbetare och därför inte kunde lämna platsen, och att han först blev "frisläppt" när polis anlände.

I förhandlingarna i domstolen blev fabriksledningens version ifrågasatt av två skäl. För det första hävdade företrädare för fackklubben att Helmut Schwartz över huvud taget inte hade blivit instängd. För det andra undrade fackklubbens juridiska ombud vilka bevis fabriksledningen hade för sin version. Fabriksledningen fortsatte att försvara sin bild av händelseförloppet. I september

⁸³ Uppgift från Lars Ask, därutöver obesvarade mejl till Unionen- och akademikerklubbarna, februari 2017.

⁸⁴ Uppgifterna konfirmerades av Armelle Seby, IndustriALL, 13/4 2018. Intervju på IndustriALLs kontor.

2012 lämnade Helmut Schwartz Volvo AB och blev i stället fabrikschef vid Scantias nya anläggning i Bangalore.⁸⁵

Efter att domstolen 2017 underkände fabriksledningens skäl för att avskeda de fyra arbetarna överklagade ledningen domslutet. Kort därefter beslutade emellertid fabriksledningen att återanställa två av de avskedade arbetarna och ge ekonomisk kompensation till de två andra, men inget tydde på att ledningen hade ändrat sin bild av vad som inträffade 2010.⁸⁶

8.3.2. Koncernledningen

Koncernledningen inom Volvo AB har inte uttalat sig om konflikterna vid buss- och truckfabriken i Bangalore. Enligt fabriksledningen har den dock haft fullt stöd från koncernledningen, inte minst under den juridiska processen kring de fyra avskedade arbetarna.⁸⁷

8.3.3. Ägarna

Det finns ingen information om att ägarna till Volvo AB (Volvo Group) haft synpunkter på konflikterna vid buss- och truckfabriken i Bangalore. Under 2017 köpte kinesiska Geely Holding en stor aktiepost i Volvo AB (det vill säga samma företag som äger Volvo personvagnar).⁸⁸ Flest röster av ägarna har emellertid fortfarande Industrivärden (ett investmentbolag med nära koppling till Handelsbanken).

⁸⁵ Se bland annat (om Helmut Schwartz fortsatta jobb): <https://www.linkedin.com/in/helmut-schwartz-a5241510/?originalSubdomain=de>

⁸⁶ Intervjuer: (A) Bondga, Jyothi, fabriksledningen, HR Director, truckfabriken, under juni 2017, men främst 12/6 2017. (B) Chettiar, Suresh, fabriksledningen, (director & UD business marketing), bussfabriken, under juni 2017, men främst 12/6 2017. (C) Kant, Glenn, fabriksledningen, truckfabriken, under juni 2017, men främst 12/6 2017. Samtliga intervjuer genomfördes på fabrikerna i Bangalore.

⁸⁷ Telefonintervjuer (och uppföljande mejlkonversation): (A) Anders Abramsson, SVP Workforce Management, AB Volvo, under maj 2017, men främst 5/5 2017. (B) Maria Rosenkrantz Sundemo, Volvo Group Trucks Operations, intervjuer under juni 2017, men främst 12/6 2017. (B) Henry Sténson AB Volvo, telefonintervju 20/4 2017.

⁸⁸ <https://www.mestmotor.se/automotorsport/artiklar/nyheter/20171227/volvo-trucks-och-volvo-cars-far-samma-agare-geely-blir-storsta-aktieagare/>

9. VAD HÄNDE SEDAN? FAKTA OM VAD SOM SKEDDE EFTER KONFLIKTERNA

Vad har hänt med fackklubbarna, de avskedade och fabriksledningarna efter att de beskrivna konflikterna tog slut? Hur ser det ut i dag? Här följer en kort uppföljning:

Trelleborgs däckfabrik i frizonen Biyagama i Sri Lanka:

Konflikten 2005 slutade med att alla 18 avskedade arbetare fick tillbaka sina jobb. Flera av dem jobbar fortfarande på fabriken. I samband med att konflikten avslutades sparkades fabriksledningen, inklusive fabrikschefen David Nunan. Den nya ledningen slöt ett kollektivavtal med klubben. Ännu i dag finns en stark fackklubb vid fabriken. Under årens lopp har det varit flera nya konflikter mellan klubben och fabriksledningen och även kortare strejker, men motsättningarna har inte alls varit lika inflammerade som 2005. Fackklubben utgör en viktig kraft inom förbundet FTZ&GSEU och spelar en viktig roll för den fackliga utvecklingen i Sri Lanka.

Mölnlycke Health Cares fabrik nummer ett utanför Bangkok:

Konflikten avslutades 2013. Ingen av de 22 avskedade arbetarna fick tillbaka sitt jobb. Fackklubben vid företaget överlevde dock, men blev allvarligt försvagad. Fortfarande i dag finns klubben kvar. I slutet av konflikten blev HR-chefen avskedad och kort efter att konflikten var över sparkades fabrikschefen Wolfgang Peters. Wanna Kusati, en av de två kvinnorna som stred in i det sista får att få tillbaka sina jobb, jobbar i dag i det egna hemmet med att tillverka nyckelringar.

Electrolux tvättmaskinsfabrik i Rayong i Thailand:

När konflikten avslutades 2013 hade ett 30-tal av de ursprungligen 98 avskedade arbetarna fått tillbaka sina jobb. Konflikten ledde till att fackklubben raderades och ännu i dag existerar ingen facklig verksamhet vid fabriken. Ingen information tyder på nya fackliga initiativ. Det finns inga uppgifter om vad det blivit av Phaiwan Metha, den tidigare ordförande i klubben vars avskedande utlöste konflikten. Strax efter att konflikten avslutades blev den tidigare fabrikschefen Tom Bell omplacerad och fick ett nytt uppdrag inom Electrolux.

Volvo AB:s bussfabrik i Bangalore i Indien: Konflikten avslutades 2018. Av de fyra avskedade arbetarna fick två tillbaka sina jobb och två fick ekonomisk kompensation av företaget. En direkt orsak till upplösningen var utslaget i indisk domstol som i princip gav de fackliga företrädarna rätt. Fortfarande finns en stark fackklubb vid fabriken. Det finns flera pågående konflikter med fabriksledningen, bland annat om antalet bemanningsanställda, men det är inte lika inflammerade relationer som tidigare. Fackklubben vid bussfabriken tillhör även i dag det indiska fackförbundet CITU med nära band till det kommunistiska partiet CPI(M). Det betyder att klubben står utanför det globala facket IndustriALL. Däremot har klubbens företrädare kontinuerlig kontakt med fackliga företrädare för IF Metalls klubbar vid Volvo AB i Sverige. När konflikten inleddes var Helmut Schwartz fabrikschef. Kort därefter lämnade han företaget av egen vilja.⁸⁹

10. ANALYS AV AKTÖRERNAS AGERANDE

Denna rapport bygger på fyra fallstudier, underlaget är med andra ord begränsat. Dessutom är rapporten koncentrerad till industrisektorn och är kanske inte alls tillämplig för andra områden. Vidare utspelar sig fallstudierna under perioden från 2005 till 2018. Under denna tid kan det ha skett förändringar som påverkar aktörernas agerande, däribland en fortsatt snabb globalisering av produktionen. Ytterligare en komplikation är att fallstudierna delvis handlar om flera olika konfliktfrågor. En sak är dock gemensam, i samtliga fall har en del av konflikterna handlat om att företagen avskedat fackliga företrädare. Denna fråga kommer också att vara fokus för den fortsatta analysen.

För att dra mer långtgående slutsatser skulle ett större empiriskt underlag behövas. Men med ovanstående reservationer går det ändå att göra flera iakttagelser utifrån det existerande underlaget, iakttagelser som här kommer att kallas preliminära slutsatser. Förhoppningsvis kommer dessa slutsatser att analyseras och prövas ytterligare i framtida studier.

Först kommer här erfarenheterna från de fackliga strukturerna att summeras och sedan företagens olika strukturer.

⁸⁹ Tack för påpekande från Christina Carlström om att läsaren gärna vill veta vad som hänt efter att konflikterna avslutats. Detta avsnitt har tillkommit på grund av den kommentaren.

10.1. De lokala fackföreningarna vid Trelleborg, Mölnlycke Health Care, Electrolux och Volvo AB i Sri Lanka, Thailand och Indien

I samtliga fall har de lokala fackklubbarna agerat för att de avskedade fackliga företrädarna skulle få tillbaka sina jobb. För klubbarna har det varit en fråga om facklig överlevnad.

Ett gemensamt drag är att samtliga de berörda fackklubbarna organiserade demonstrationer och protestmöten för att avskedandena skulle hävas. I fallet Trelleborg skedde protesterna utanför portarna till den ekonomiska frizonen Biyagama, i fallet Mölnlycke arrangerades demonstrationer både i centrala Bangkok och utanför fabriken, i fallet Electrolux organiserades en lång rad demonstrationer i Bangkok och i fallet Volvo AB organiserades protester utanför fabriksportarna men även i centrala Bangalore.

Vid fabrikerna ägda av Trelleborg och Electrolux strejkade arbetarna med krav på att de avskedade skulle få tillbaka sina jobb. Vid Volvo AB var kravet på att de avskedade arbetarna skulle få tillbaka sina jobb ett av flera strejkkrav (men strejkerna avbröts när andra krav uppfyllts). Vid Mölnlycke Health Care skedde ingen strejk för att få tillbaka de avskedade arbetarna.

Klubbarna vid Mölnlycke Health Care, Electrolux och Volvo AB vände sig till domstol för att få avskedandena upphävida. Vid Trelleborg blev uppsägningarna upphävida snabbt, därefter blev det juridiska verktyget aldrig aktuellt. För klubben vid Volvo AB blev det juridiska verktyget avgörande, det ledde så småningom till att två av fyra avskedade arbetare fick tillbaka sina jobb. I de juridiska processerna var det vanligt att de fackliga företrädarna hänvisade till företagens uppförandekoder och i Electrolux fall också till det globala fackliga ramavtalet (koderna och ramavtalen är i sin tur påverkade av ILO:s kärnkonventioner). Samtidigt är det uppenbart att det viktigaste juridiska instrumentet var de nationella arbetsmarknadslagarna (även de nationella lagarna kan vara påverkade av ratificerade ILO-konventioner).

Samtliga klubbar har varit beroende av den fackliga struktur som de ingått i. Fackklubben vid Trelleborg fick avgörande stöd av det fackförbund det var anslutet till, FTZ&GSEU, och av det dåvarande globala facket ITGLWF. Vidare bidrog det svenska Industrifacket med påtryckningar mot koncernledningen.

Fackklubben vid Mölnlycke Health Care fick ett avgörande stöd från de två förbunden TWFT och CWUA (klubben var medlem i båda), även om dessa förbund hade ytterst begränsade resurser, vidare gav svenska IF Metall ett avgörande stöd genom

påtryckningar mot koncernledningen och stöd, bland annat i form av utbildningar, till klubben. På ett tidigt stadium bidrog även svenska Unionen till påtryckningar, men förbundets engagemang klingade av när förbundets lokala fackklubb i företaget inte ville engagera sig i frågan.

Fackklubben vid Electrolux fick ett omfattande stöd från svenska IF Metall och koncernfacket som gick in direkt och förhandlade med fabriksledningen (mer om det längre fram). Däremot tillhörde klubben inte något förbund, vilket gjorde den fackliga stödstrukturen mer bräcklig. I samband med protesterna mot uppsägningarna engagerade sig olika fackliga nätverk, NGO:s etc. till stöd för arbetarna. Detta kan ha påverkat stämningssläget bland arbetarna. De olika insatserna, från IF Metall, koncernfacket och lokala nätverk och NGO:s, drog eventuellt inte helt åt samma håll. Detta kan ha bidragit till att splittra arbetarna. (Mer om detta längre fram.)

Fackklubbarna vid Volvo AB fick omfattande stöd, bland annat juridiskt, från fackförbundet CITU. CITU står samtidigt utanför IndustriALL, vilket begränsade det internationella fackliga stödet. Klubbarna hade vidare koncernfackliga kontakter med svenska fackliga företrädare (IF Metall inom Volvo AB). Dessa kontakter har i flera fall bidragit till påtryckningar mot koncernledningen, men några sådana påtryckningar skedde inte när det gällde de fyra avskedade arbetarna. Orsaken var att de svenska fackliga företrädarna ansåg att uppsägningarna var välgrundade.

10.2. De berörda fackförbunden i Sri Lanka (FTZ&GSEU), Thailand (TWFT, CWUA och i viss mån TEAM) och Indien (CITU)

I Sri Lanka spelade FTZ&GSEU en avgörande roll för att stödja fackklubben vid Trelleborg. För klubben vid Mölnlycke i Thailand hade stödet från TWFT och CWUA en stor betydelse, men var samtidigt begränsat på grund av förbundets små resurser. I Thailand följde fackförbundet Team konflikten vid fabriken, men agerade inte. En orsak var att klubben inte var medlem i Team. Klubbarna vid Volvo AB fick omfattande stöd från förbundet CITU, men eftersom CITU inte tillhör IndustriALL begränsades det globala fackliga stödet.

10.3. De koncernfackliga strukturerna

Inom företagen Trelleborg och Mölnlycke saknades en fungerande koncernfacklig struktur. Därför uteblev det stödet till fackklubben.

När det gäller Electrolux fanns fungerande koncernfackliga kontakter. Ulf Carlsson, ordförande inom koncernfacket, kom att spela en stor roll. Tillsammans med Erik Andersson från IF Metall förhandlade han med fabriksledningen, i realiteten på mandat från klubben. Inom Volvo AB fanns koncernfackliga kontakter. Dessa användes också av klubben för att nå fram till koncernledningen. I fallet med uppsägningarna fanns dock olika uppfattningar om huruvida dessa var välgrundade. Det ledde till att kontakterna blev mindre viktiga.

10.4. De lokala svenska fackklubbarna inom koncernerna

Den lokala fackklubben vid Trelleborg tog kontakt med en av de svenska cheferna vid Trelleborgs fabrik i Sri Lanka och påpekade att företaget måste efterleva den egna uppförandekoden. Däremot kritiserar inte klubben företagets agerande. Klubben har inte heller någon kontakt med fackklubben i Sri Lanka.

Vid Mölnlycke fanns en klubb som tillhörde Unionen och en Saco-förening (däremot fanns ingen LO-klubb). Klubben inom Unionen skriver ett brev till det egna förbundet och deklarerar att den inte vill engagera sig i konflikten i Thailand. Saco-föreningen engagerar sig inte heller med motiveringen att denna typ av frågor inte har prioritet inom Saco.

Den svenska IF Metallklubben inom Electrolux blir indragen i konflikten genom Ulf Carlssons engagemang. Unionens klubb engagerar sig dock inte i frågan, företrädaren där tycker att Ulf Carlssons engagemang är tillräckligt.

Inom Volvo AB har den lokala Metallklubben kontakt med klubbarna i Bangalore. I frågan om uppsägningarna agerar dock inte klubben, men väl i andra frågor (som frågan om tidsbegränsat anställda). Unionens klubbar och Saco-föreningarna har inga motsvarande kontakter och agerar inte.

10.5. De globala fackens huvudkontor

I fallet Trelleborg agerade det dåvarande globala facket ITGLWF kraftfullt och gjorde en rad skarpa uttalanden som fick stor uppmärksamhet, inte minst i Sri Lanka.

I fallet Mölnlycke Health Care spelade IndustriALLs huvudkontor en viss men svag roll. På det stora hela överlät IndustriALL åt IF Metall och inledningsvis också åt Unionen att agera. En möjlig tolkning är att framför allt IF Metall agerade på uppdrag av IndustriALL.

Även i fallet Electrolux spelade IndustriALL en undanskymd roll, även om det globala facket inledningsvis gör skarpa uttalanden.

Orsaken är återigen att IF Metall agerar kraftfullt och att IndustriALL anser att det är tillräckligt. En företrädare från IndustriALL är samtidigt med och undertecknar den uppgörelse som sluts med fabriksledningen i Thailand i juli 2013.

I fallet Volvo AB är IndustriALL inte indraget eftersom de två klubbarna tillhör fackförbundet CITU som inte är anslutet till IndustriALL. Även CITU ingår samtidigt i andra fackliga strukturer, däribland i World Federation of Trade Unions, WFTU⁹⁰ (en gång i tiden en facklig internationell kontrollerad av Sovjetunionen). Det finns dock inga uppgifter om att WFTU agerat. Denna fackliga struktur är i dag också långt mindre än den som samverkar med International Trade Union Confederation, ITUC (däribland IndustriALL).

10.6. De globala fackens regionala kontor och lokalt anställda

Aranya Phakaphat, lokalt anställd av IndustriALL i Bangkok, var starkt involverad i fallen vid Mölnlycke och Trelleborg. Hon sorterade under IndustriALLs regionala kontor i Singapore och höll kontinuerligt kontakt med berörda lokala fackliga företrädare och avskedade arbetare. Hennes kontakter med IndustriALLs huvudkontor var dock svajiga och under perioder nästan obefintliga. Tecken tyder också på att det fanns spänningar mellan henne och IF Metalls företrädare. IF Metalls företrädare kritiserade henne bland annat för att inte ha gett korrekt information om de uppgörelser som IF Metall (och koncernfacket) slöt med fabriksledningen vid Electrolux.

10.7. De svenska förbunden

I fallet Trelleborg agerade Industrifacket genom påtryckningar mot koncernledningen. Industrifacket gjorde samtidigt inga utåtriktade uttalanden. Det finns inte heller någon dokumentation som visar att Industrifacket hade någon direkt kontakt med det berörda förbundet FTZ&GSEU i Sri Lanka. När FTZ&GSEU skickar ett mejl till förbundet i juni 2004 och informerar om den pågående konflikten beslutar Industrifacket i samråd med det dåvarande nätverket Rena Kläder att nätverket ska svara på mejlet.

I fallet Mölnlycke är svenska IF Metall mycket aktivt och inledningsvis också Unionen. IF Metall driver ett aktivt arbete för

⁹⁰ En företrädare för CITU, Swadesh Dev Roye, är även vice generalsekreterare inom WFTU.
<http://www.wftucentral.org/750-2/>

att påverka fabriks- och koncernledning och stöttar fackklubben med utbildningar.

I fallet Electrolux intar IF Metall en unik roll som direkt förhandlare med fabriksledningen i Thailand. IF Metalls roll är komplicerad. Det är tuffa förhandlingar och fabriksledningen vill inledningsvis inte göra några eftergifter. Samtidigt är det viktigt att förankra förhandlingarna hos den lokala fackklubben och de avskedade arbetarna. Hela denna procedur ska dessutom genomföras med begränsade personella resurser, där Erik Andersson från IF Metall och Ulf Carlsson från koncernfacket samtidigt har ansvaret för flera andra uppgifter. IF Metalls engagemang kan tolkas på olika sätt. (a) En är att förbundet gör det bästa möjliga av situationen där det inte finns andra alternativ. (b) En annan tolkning är att IF Metall delvis tar över ett arbete som borde ha utförts av klubben själv (men återigen, vad var alternativet?). Flera intervjuer visar att de fackligt aktiva och de övriga avskedade arbetarna uppskattade IF Metalls agerande, samtidigt finns också tecken på en viss friktion, som att de avskedade arbetarna vid ett tillfälle underkände en av de uppgörelser som IF Metall hade varit med och förhandlat fram (mycket tyder dock på att orsaken till detta var att fabriksledningen tolkade uppgörelsen på ett annat sätt än IF Metall). Själva situationen i sig, där IF Metall förhandlade med fabriksledningen, innebär dock att en viss friktion är oundviklig (det är ju över huvud taget vanligt att vissa medlemmar kan vara missbelåtna med fackliga uppgörelser, det speciella i det här fallet var att det var ett förbund från Sverige som förhandlade å klubbens vägnar). (c) Ytterligare en tolkning är att fackklubben och de avskedade arbetarna inte var en enhetlig grupp och att en rad olika krafter försökte påverka arbetarna under den tillspetsade konflikten. Utifrån ett sådant perspektiv handlade det inte bara om att lyssna på arbetarna utan också att försöka vara med och påverka dem och att sådana försök till påverkan är legitim. En central fråga i detta sammanhang var graden av kompromissvilja – skulle klubben och de avskedade vara beredda på vissa eftergifter för att få tillbaka jobben och få klubben att överleva eller var en mer kompromisslös hållning det som på sikt skulle leda till bäst resultat? (d) En fjärde tolkning är att IF Metalls agerande inte bara handlade om att de avskedade arbetarna skulle få tillbaka sina jobb och att fackklubben vid Electrolux skulle räddas, utan också om att

*I fallet
Electrolux
intar IF
Metall en
unik roll
som direkt
förhandl-
are med
fabriks-
ledningen i
Thailand.*

stärka den globala fackliga strukturen, där bland annat IndustriALL spelar en avgörande roll. En viktig strategisk pusselbit var därför att inte bara få fackklubben att överleva utan också att få den att ansluta sig till Team och därigenom bli en del av IndustriALL. Ytterst handlar detta om att det behövs starka globala fackliga strukturer för att kunna utgöra en motvikt till mäktiga multinationella företag.

Ytterligare en aspekt är de svenska förbundens agerande på hemmaplan. I fallet Trelleborg skedde i stort sett ingen opinionsbildning från Industrifacket. I fallen Mölnlycke Health Care och Electrolux bedrev dock IF Metall ett omfattande opinionsbildningsarbete. Däremot organiserade inte förbundet några demonstrationer eller protestmöten. De som yttrade sig i opinionsbildningen var genomgående fackliga företrädare i Sverige eller från globala fack. Inte i någon artikel intervjuas de avskedade arbetarna direkt, eller företrädare för de fackförbund som de tillhörde. De involverade tjänstemanna- och akademikerförbunden bedrev inte vid något tillfälle något opinionsarbete.

I fallet Volvo AB var IF Metall inte involverat. Inte heller Unionen. IF Metall fick dock information om konflikten från den lokala klubben i Sverige. Förbundet bedrev dock inget opinionsarbete kring konflikten.

10.8. Fabriksledningarnas agerande

Gemensamt för fallen Trelleborg, Mölnlycke Health Care, Electrolux och Volvo AB är att fabriksledningarna inledningsvis styvnackat har försvarat uppsägningar av fackligt aktiva. I fallet Trelleborg gav dock fabriksledningen upp sin linje efter endast två veckor och de avskedade arbetarna fick tillbaka sina jobb. Detta skedde emellertid först efter påtryckningar från koncernledningen. En effekt blev också att den tidigare fabriksledningen sade upp sig och lämnade fabriken.

I fallen Mölnlycke Health Care, Electrolux och Volvo AB blev uppsägningarna av fackligt aktiva en fråga för domstolen. I samtliga fall anlät fabriksledningarna advokater för att försvara sin sak. Parallellt pågick överläggningar eller förhandlingar med fackliga företrädare (som i fallet Electrolux sköttes av svenska IF Metall och koncernfacket). I fallen Mölnlycke Health Care och Volvo AB vägrade fabriksledningarna gå med på att några av de avskedade arbetarna skulle få tillbaka sina jobb. I fallet Electrolux gick däremot fabriksledningen med på att de avskedade arbetarna skulle få tillbaka sina jobb, dock under vissa särskilda villkor (inledningsvis bland annat att de avskedade arbetarna

undertecknade ett dokument där de erkände att de hade handlat felaktigt). I realiteten satte fabriksledningen administrativa käppar i hjulet och endast en liten andel av de avskedade arbetarna fick tillbaka sina jobb.

I fallet Volvo AB fick till sist två av de avskedade arbetarna tillbaka sina jobb efter att företaget fått uppsägningarna underkända i domstol. Inget tyder dock på att fabriksledningen ändrade sin uppfattning om det berättigade i att säga upp de fackliga företrädarna.

10.9. Koncernledningarnas agerande

Koncernledningarnas huvudkontor för Trelleborg, Mölnlycke Health Care, Electrolux och Volvo AB är belägna i Sverige. I samtliga fall följde ledningarna konflikterna vid fabrikskerna noga. Det är dock oklart hur ledningarna uppfattade konflikterna.

I fallet Trelleborg förekom påtryckningar från koncernledningen mot fabriksledningen i Sri Lanka, men det är oklart hur dessa påtryckningar har sett ut och vilka signaler som har skickats till fabriksledningen. Efter endast två veckors konflikt blir fabriksledningen i realiteten avsatt av koncernledningen och alla de avskedade arbetarna får tillbaka sina jobb. En central fråga är dock varför detta skedde, berodde det på att koncernledningen var oense med fabriksledningen i sak eller på att koncernledningen var oroad över att företaget kunde få dåligt rykte på grund av konflikten?

I fallet Mölnlycke Health Care stödjer koncernledningen fabriksledningen under hela konflikten. Koncernledningen erkänner inte de minsta felsteg från fabriksledningen. Men strax efter att konflikten är över blir fabrikschefen avsatt av koncernledningen. Berodde detta ändå på att det fanns ett missnöje med fabriksledningens agerande, men som inte kunde erkännas utåt? Eller berodde avsättningen av fabrikschefen på att fabriks- och koncernledningen visserligen hade varit eniga i sak, men att koncernledningen ansåg att fabriksledningen skött konflikten på ett klandervärt sätt som skadat företaget?

Även i fallet Electrolux får fabriksledningen stöd av koncernledningen. Samtidigt går fabriksledningen med på vissa eftergifter (de lovar att återanställa arbetare, löften som i och för sig i stort sett bryts). Spelade koncernledningen en aktiv roll för att få fabriksledningen att gå med på detta? Eller kom initiativen helt och hållet från fabriksledningen för att därefter få stöd från koncernledningen? Varken fabriksledningen eller koncernledningen redovisar några detaljer kring kontakterna dem emellan, därför förblir dessa frågor obesvarade.

I fallet Volvo AB finns inga utsagor om hur de uppfattat konflikten. Det enda som med säkerhet går att fastställa är att koncernledningen blivit informerad om att fyra fackligt aktiva blev uppsagda och koncernledningen inte har haft några invändningar mot detta.

En avgörande fråga är hur kommunikationen har sett ut mellan koncernledningarna och fabriksledningarna och vilka motsättningar som har existerat. Allt detta är emellertid företagshemligheter, uppgifter redovisas inte offentligt, snarare är koncernledningarna måna om att de inte ska nå offentlighetens ljus.

10.10. Ägarnas agerande

Ägarna till Trelleborg, Mölnlycke Health Care, Electrolux och Volvo AB har inte agerat öppet kring konflikterna. I fallet Trelleborg finns inga tecken på att frågan var uppe i den största ägargruppen Dunkerintressen. Samtidigt bestod styrelsen i ägargruppen till stora delar av samma personer som de som satt i koncernstyrelsen. Det är med andra ord troligt att ägargruppen var informerad.

Den centrala ägaren i Mölnlycke Health Care är Investor. Av intervjuerna med Magnus Dalhammar från Investor framgår att ägaren fått information om konflikten, men knappast lagt sig i den i sak. När Dalhammar ska försvara företagets uppsägningar trasslar han in sig. Antingen har han fått felaktig information från koncernledningen eller så har han fått vissa frågor om bakfoten.

Investor är även central ägare av Electrolux. Stefan Stern från Investor mejlar ett uttalande om hur ägaren ser på konflikten. Det är hållet i allmänna ordalag utan några klargöranden om Investors syn på konflikten eller om Investor på något sätt har agerat.

Viktigaste ägare av Volvo AB är Industrivärden (nära kopplat till Handelsbanken). Det finns ingen information om att Industrivärden skulle ha engagerat sig i konflikten. Ledningen svarade inte på frågor kring hur den tänkte.

10.11. Slutsatser – de fackliga organisationerna

Fackklubbarna vid Trelleborgs, Mölnlycke Health Cares, Electrolux och Volvo AB:s fabriker i Sri Lanka, Thailand respektive Indien agerade med all den kraft de förmådde för att de avskedade arbetarna skulle återanställas och den fackliga verksamheten räddas. Samtliga klubbar genomförde demonstrationer och protestmöten och i tre av fallen (Mölnlycke Health Care, Electrolux och Volvo AB) drev klubbarna fallen juridiskt i domstol. I samtliga

fall var dock klubbarna starkt beroende av stöd från förbund och/eller internationella fackliga strukturer.

De fackförbund som klubbarna i Sri Lanka, Thailand och Indien tillhörde (FTZ&GSEU, TWFT, CWUA och CITU) stödde klubbarna med juridiskt stöd och genom att underlätta mobilisering. Fackklubben vid Electrolux i Thailand tillhörde dock inget förbund, men hade kontakt med fackförbundet Team under konfliktens gång.

När det gäller de globala fackliga strukturerna och de svenska fackliga organisationernas agerande är skillnaderna stora mellan de fyra olika fallen.

I ett av fallen var den koncernfackliga strukturen (Electrolux) aktiv och understödde klubben i Thailand bland annat genom direkta förhandlingar. I fallet Volvo AB var den koncernfackliga strukturen informerad om vad som skedde, men ansåg det fel att agera (om de avskedade arbetarna). I fallen Trelleborg och Mölnlycke Health Care saknades en fungerande facklig struktur. När det gäller de globala facken (ITGLWF och IndustriALL) såg agerandet väldigt olika ut i de olika fallen. När det gäller Trelleborg agerade ITGLWF kraftfullt, medan IndustriALL höll sig informerat men i stora drag överlät aktiviteterna till IF Metall i fallen Mölnlycke Health Care och Electrolux. I fallet Volvo AB tillhörde den lokala klubben fackförbundet CITU som inte tillhör IndustriALL, därför agerade inte heller det globala facket.

Beträffande de svenska fackliga organisationerna fanns en viss aktivitet från Industrifacket i fallet Trelleborg, den bestod i att förmå koncernledningen att upphäva avskedandena. I fallen Mölnlycke Health Care och Electrolux var IF Metall mycket aktiva genom överläggningar med koncernledningen (Mölnlycke Health Care) och genom överläggningar med koncernledningen och förhandlingar med fabriksledningen (Electrolux). I båda fallen drev också IF Metall en intern opinionsbildning, men inte någon kampanjverksamhet i Sverige. När det gäller Mölnlycke Health Care var också Unionen aktiv i ett inledande skede, men lade aktiviteterna på is efter att den lokala fackklubben inom Unionen inte ville engagera sig i fallet.

Även när det gäller de svenska fackklubbarna vid företagen fanns stora variationer när det gällde agerande. I fallet Trelleborg höll sig den svenska klubben informerad, men det är oklart i vilken mån den tryckte på för att stödja klubben i Sri Lanka. I fallet

När det gäller de globala fackliga strukturerna och de svenska fackliga organisationernas agerande är skillnaderna stora mellan de fyra olika fallen.

Mölnlycke Health Care fanns ingen aktivitet från någon svensk klubb. I Trelleborg agerade den svenska klubben inom IF Metall genom att driva frågan om ett aktivt stöd från en koncernfacklig position. I fallet Volvo AB var den svenska klubben informerad men agerade inte.

Åtta saker är slående när det gäller de fackliga strukturernas agerande:

(1) Fackklubbarna vid Trelleborgs, Mölnlycke Health Cares, Electrolux och Volvo AB:s fabriker i Sri Lanka, Thailand och Indien som fått fackligt aktiva avskedade agerade kraftfullt, både genom mobilisering och genom att driva frågan juridiskt.

(2) Klubbarnas fackförbund i Sri Lanka, Thailand och Indien (klubben vid Electrolux tillhörde inget förbund) gav stöd till klubbarna, men styrkan i uppbackningen varierade, beroende på förbundens resurser och fackliga inriktning och den politiska och sociala kontexten.

(3) De globala facken, de koncernfackliga strukturerna, de svenska fackförbunden och svenska fackklubbar inom företagen har gett stöd till de fackklubbar som fått medlemmar avskedade. Stödet har dock varierat kraftigt mellan olika fall. Det har också rått stor variation rörande på vilka av dessa nivåer som stödet har varit mest påtagligt. Något tydligt mönster existerar inte. I ett fall har en lokal svensk fackklubb agerat (klubb inom IF Metall, fallet Electrolux). I ett fall har den koncernfackliga strukturen agerat (fallet Trelleborg) och i ett annat fall har den koncernfackliga strukturen blivit informerad men valt att inte agera (Volvo AB). I två fall har det svenska förbundet agerat kraftfullt (fallen Mölnlycke Health Care och Electrolux) och i ett fall har förbundet agerat till viss del (fallet Trelleborg). I ett fall har det globala facket agerat kraftfullt (ITGLWF i fallet Trelleborg) och i två fall har de globala facken agerat till viss del (Mölnlycke Health Care och Trelleborg).

(4) När de globala facken (ITGLWF och IndustriALL) agerat har det skett genom kraftfulla uttalanden. Däremot har de globala facken inte deltagit i de direkta påtryckningarna gentemot och överläggningarna med fabriks- och koncernledningarna. Ett undantag finns från detta mönster, där en företrädare för IndustriALL deltog i slutfasen av förhandlingarna med Electrolux sommaren 2013. I IndustriALLs fall fanns också en lokalt anställd i Bangkok i Thailand. Hon höll kontinuerlig kontakt med fackklubbarna vid Mölnlycke Health Care och Electrolux, men hade dålig kontakt med IndustriALLs centrala kontor.

(5) I argumentationen för att de avskedade arbetarna skulle få tillbaka sina jobb har den inhemska nationella lagstiftningen stått i

förgrunden. I tre av fallen (Mölnlycke Health Care, Electrolux och Volvo AB) har också domstolar granskat om avskedandena skett i strid med den nationella lagstiftningen. Betydligt mer sällan har de berörda fackliga organisationerna, på olika nivåer, hänvisat till ILO:s kärnkonventioner. Likaså spelade det globala ramavtal som är slutet mellan Electrolux och IndustriALL (det slöts med föregångaren IMF) en undanskymd roll i den konflikten. Detta betyder inte att ILO:s kärnkonventioner och det globala ramavtalet spelat en oviktig roll. Uppfattningen att anställda har rätt att organisera sig fackligt har mycket stark förankring. Det är troligt att ILO-konventionerna, men även ramavtalet, bidragit till att förstärka den uppfattningen.

(6) I de fall när svenska förbund, lokala klubbar och koncernfack med bas i Sverige engagerat sig i konflikterna har det skett genom påtryckningar mot fabriks- och koncernledning, deltagande i överläggningar och förhandlingar och genom opinionsbildning på hemmaplan. Däremot har de svenska fackliga organisationerna inte organiserat protester i Sverige mot att svenska företag avskedat fackligt aktiva. De svenska förbunden har inte heller sökt samarbete med andra organisationer (som Swedwatch eller Fair Action) för att bedriva ett starkare opinionsarbete. Uppfattningen har snarare varit att resultatet blir mer effektivt om de med facklig erfarenhet får sköta frågan.

(7) De berörda LO-förbunden har i flera fall agerat kraftfullt medan tjänstemanna- och akademikerförbund lyst med sin frånvaro. Ett undantag är Unionen som inledningsvis engagerade sig i konflikten vid Mölnlycke Health Care. Ännu tydligare är detta på lokal nivå. I några fall har lokala företrädare inom IF Metall engagerat sig i konflikterna (mest tydligt i fallet Electrolux). Däremot finns inte något fall där en lokal tjänstemanna- eller akademikerklubb engagerat sig för de avskedade arbetarna. Icke-engagemanget har motiverats på flera sätt: att klubben inte ville agera, att företaget agerade rättvist, att frågan inte var prioriterad, att klubben saknade information om konflikten och att IF Metall redan skötte frågan på ett bra sätt och det därför inte fanns behov av ytterligare engagemang.

(8) Fallet vid Volvo AB sticker ut eftersom det inte ledde till något engagemang från fackliga strukturer utanför Indien. Orsakerna till detta var två, dels att fackliga företrädare för koncernfacket (med bas i Sverige) inte var överens med de fackliga företrädarna vid Volvo AB:s bussfabrik i Bangalore om att avskedandet av fyra fackliga förtroendevalda var ooberättigade, dels att fackklubben i Bangalore tillhör fackförbundet CITU, närstående

det kommunistiska partiet CPI(M) och därför står utanför IndustriALL.

10.12. Slutsatser – företagen

I de fyra undersökta fallen har lokala fabriksledningarna vid svenskägda företag med etablerad produktion i Sri Lanka, Thailand (två fall) och Indien avskedat fackligt aktiva. I samtliga fall har konflikterna också handlat om andra saker, däribland lönenivåer och förekomsten av tillfälligt anställda, men denna rapport fokuserar på konflikterna kring avskedandena. I samtliga fall försvarade fabriksledningarna avskedandena hårdnackat. Centrala argument var att de avskedade arbetarna agerat olagligt (i samtliga fall) och att den lokala fackliga organisationen var militant (Trelleborg). I samtliga fall befinner sig fabriksledningarna i dialog med koncernledningen om hur konflikten ska lösas. I tre av fallen (Mölnlycke Health Care, Electrolux och Volvo AB) använder sig fabriksledningarna av advokater för att driva fallen i domstol.

Koncernledningarnas agerande är mer diffust. Ingen av koncernledningarna kritiserar offentligt fabriksledningarna, men i fallet Trelleborg blir fabriksledningen avsatt av koncernledningen och i fallet Mölnlycke Health Care blir fabrikschefen avsatt en kort tid efter att konflikten är avslutad. I dessa två fall finns tydliga tecken på att koncernledningarna varit missnöjda med fabriksledningarnas agerande. Även i fallet Electrolux kan det ha funnits spänningar mellan fabriksledningen och koncernledningen. Fabriksledningen gör snart vissa eftergifter (lovar att avskedade arbetare ska få tillbaka sina jobb). Det är troligt att koncernledningarna bidragit till att steg tagits i den riktningen, men det går inte att bevisa. I fallet Volvo AB talar det mesta för att koncernledningen helt stött fabriksledningens agerande, men även det är oklart.

Ägargrupperna har i stort sett legat lågt i samband med konflikterna. I två av fallen (Trelleborg och Volvo AB) har ägarna inte yttrat sig alls. I fallet Mölnlycke Health Care försvarade ägaren Investor företags agerande, men med uppenbart bristfällig kunskap om detaljerna. I fallet Electrolux uttalade ägaren, även denna gång Investor, sitt stöd för företags agerande i mer allmänna ordalag. Samtidigt kan ägargrupperna indirekt ha påverkat konflikterna. Ägarna har ställt krav på hög vinst och premierat koncernledningar och fabriksledningar som levererar vinst. Detta kan i nästa led ha lett till att fabriksledningarna uppfattat att ett medel att uppnå detta mål är att motverka facklig organisering.

Fyra saker är slående när det gäller företagens agerande:

(1) Under konflikterna har det skett en konstant dialog mellan fabriksledningarna och koncernledningarna. I några fall är det också uppenbart att ägargrupperna har informerats. Innehållet i denna dialog och detta informationsutbyte är emellertid inte offentligt utan företagshemligheter. Det går att ana att det funnits spänningar mellan de olika nivåerna inom företagen, men det är svårt att veta exakt hur dessa har sett ut. I tre av de undersökta fallen – Trelleborg, Mölnlycke Health Care och Electrolux – blev fabrikschefer avskedade eller omplacerade. Koncernledningarna erkände visserligen aldrig att det berodde på hur cheferna hanterade konflikterna, men detta var ändå den troliga orsaken och ett tecken på inre konflikter inom koncernerna.

(2) Den yttre bilden är att fabriksledningarna agerat mest hårdfört medan koncernledningarnas agerande varit mer motsägelsefullt och ägarna varit relativt frånvarande. Därigenom har ett slags arbetsuppdelning skapats, där koncernledningarna oftare hänvisat till företagens uppförandekoder.

(3) Även om koncernledningarna aldrig öppet kritiserade fabriksledningarna är det uppenbart att det i flera av de undersökta fallen fanns spänningar mellan koncernledningarna och fabriksledningarna. Det är emellertid omöjligt att reda ut vari dessa spänningar har bestått. En tolkning är att koncernledningarna ansett att fabriksledningarna inte följt företagens uppförandekod och inte agerat på ett etiskt acceptabelt sätt. En annan tolkning är att koncernledningarna ansett att fabriksledningarna genom otaktiskt agerande har skadat företagets varumärke.

(4) En faktor som troligen förändrat koncernernas inre kommunikation är att de svenska globala industriföretagen allt oftare har övergivit sin ursprungliga strategi att ha svenska chefer på plats i synnerhet under de första åren efter att en ny fabrik öppnas utomlands. Av de fem fabriker som undersöks i denna rapport (Trelleborgs däckfabrik i Sri Lanka, Mölnlycke Health Cares fabrik nr 1 i Thailand, Electrolux fabrik i Thailand samt Volvo AB:s buss- och truckfabrik i Bangalore i Indien) fanns bara svenska chefer vid den förstnämnda och den sistnämnda. De svenska cheferna har ofta haft tidigare kontakter med svenska fackliga organisationer. Det har åtminstone ibland underlättat de fackliga kontakterna även utanför Sverige. Ett annat sätt att beskriva förändringen är att koncernerna förvandlas från att vara multinationella med en stark bas i Sverige till att bli mer transnationella och mer oberoende av erfarenheter från Sverige.

11. ANALYS

Utgångspunkten för denna rapport är vad som sker när ett transnationellt företag med bas i Sverige avskedar fackligt aktiva på någon av företagens fabriker i syd. Frågan korsar två perspektiv, ett handlar om försvaret av fackliga rättigheter och det andra om relationen mellan nord och syd.⁹¹

Det råder en stark konsensus bland i princip alla fackligt aktiva i världen om att försvaret av de grundläggande fackliga rättigheterna är av avgörande betydelse. Ofta preciseras detta påstående till att rätten för anställda att organisera sig och sluta avtal utgör en del av de mänskliga rättigheterna. Genomslaget för denna uppfattning är starkt och en viktig förklaring kring uppslutningen bakom ILO:s regelverk, där de fackliga rättigheterna ingår i de så kallade kärnkonventionerna. Synsättet implicerar att det finns gemensamma universella värden som gäller oavsett social och kulturell kontext.

En sak är emellertid att idémässigt sluta upp bakom denna rättighet. En annan att sätta försvaret av fackliga rättigheter i förgrunden i praktiken. Rapporten visar att försvaret av de fackliga rättigheterna är viktigt, men att de kan komma i konflikt med andra intressen, som inflytande och samförstånd på hemmaplan. En annan svårighet är att ord ofta står mot ord när det gäller påståenden om kränkningar av fackliga rättigheter. För fackligt aktiva kan det ofta vara svårt och resurskrävande att undersöka vad som skett.

I rapporten granskas hur lokala fackklubbar i Sverige, förbund i Sverige, koncernfackligt aktiva och globala fack agerat efter uppgifter från fackklubbar och fackförbund i syd om att fackligt aktiva vid svenska företag i syd blivit avskedade. En möjlighet är att betrakta de fyra undersökta fallen (Trelleborg, Mölnlycke Health Care, Electrolux och Volvo AB) utifrån marxistiskt färgade analyser. I dessa betonas ofta arbetares ömsesidiga intressen, även över nationsgränserna, något som kom till uttryck redan i det program som antogs när den första Internationalen bildades 1864. Den marxistiska ansatsen kan både uppfattas som ett antal normativa teser om vad som bör göras och hur olika aktörer bör agera och som ett antal empiriska teser som försöker förklara vad som sker och varför det sker. Både de normativa och de empiriska

⁹¹ Likartade frågeställningar har tagits upp i flera andra analyser. Se särskilt: (A) Räthzel, Nora; Mulinari, Diana; Tollefsen, Aina, *Transnational Corporations from the Standpoint of Workers*, Palgrave, 2014. (B) Bieler, Andreas; Lindberg, Ingemar & Pillay, Devan (red.), *Labour and the Challenges of Globalization*, Pluto Press, 2008.

tolkningarna som försvarar respektive förklarar internationell solidaritet bygger emellertid på den empiriska premissen att arbetare/anställda i hela världen har ömsesidiga intressen.⁹² Det är dock svårt att avgöra om premissen är sann. Ett första problem handlar om hur egenintresset ska definieras. Handlar det enbart om materiella intressen eller också om inflytande och meningsfull sysselsättning? Och hur avgöra vad som är egenintresse, förvandlar inte det frågan till att bli normativ?

Även om det semantiska problemet kan lösas genom stipulativa definitioner kvarstår andra svårigheter. Fackliga organisationer uppfattas ofta utifrån medlemmarnas egenintresse, men det är inte självklart att det existerar ett entydigt sådant egenintresse av att försvara facklig verksamhet även utanför det egna landet. Ett svar på den invändningen är att fackliga organisationer på sikt, särskilt i en globaliserad värld, är beroende av varandra och att en försvagning av fackliga organisationer i en del av världen riskerar att leda till försvagningar på andra ställen. Det ligger förstås mycket i det argumentet, men det strider inte mot att det också kan uppstå dilemman, där arbetare/anställda på kort sikt har något att vinna på att inte engagera sig för de anställda vid företagets enheter utanför Sverige. För anställda i Sverige inom en global koncern är det en fördel om det finns ett koncernfackligt samarbete. Det skapar förutsättningar för inflytande och motverkar att anställda i olika länder spelas ut mot varandra. Samtidigt kan stödet till facklig verksamhet utanför Sverige ha ett pris. Ett sådant stöd kan uppfattas som en konflikt riktad mot koncernledningen, särskilt om fackklubben i syd befinner sig i konflikt med företaget. Konsekvensen kan bli att fackklubben i nord underminerar framgångsrika kompromisser som uppnåtts eller ser ut att kunna uppnås på hemmaplan.

Ett sätt att vidga förståelsen av egenintresse är att det i hög grad handlar om identifikation. Om anställda över nationsgränserna kan identifiera sig med varandra, om de uppfattar att de ingår i samma organisation och struktur, om de faktiskt har kontakt med varandra – då blir känslan av ömsesidiga intressen och solidaritet starkare. Detta argument talar för att organisation, mötesarenor och koncernfackliga strukturer i sig skapar en ny bild av vad som utgör egenintresset.

⁹² Se särskilt: Bieler, Andreas; Lindberg, Ingemar & Pillay, Devan (red.), *Labour and the Challenges of Globalization*, Pluto Press, 2008. Se särskilt Ingemar Lindbergs kapitel "Solidaritet och egenintresse – om facket och det kollektiva handlandets dilemma" liksom Bernt Schillers kapitel "Mot en ny facklig solidaritet? En diskussion om förnyelse och solidaritet". Se också Croach, Colin, *Trade Unions: The Logic of Collective Action*, 1992.

En möjlighet är att de fackligt aktiva både i syd och i nord inte bara förenas av en gemensam tilltro till grundläggande fackliga rättigheter utan också till en gemensam analys av att motsättningen mellan arbete och kapital präglar arbetsvillkoren både i syd och i nord (även om villkoren också är ytterst olika). Det är dock mer oklart om det finns en sådan samsyn. De sätt som de fackliga företrädarna både i syd och i nord artikulerade de beskrivna konflikterna gör det svårt att bedöma om någon sådan samsyn existerade. Talande är snarare en frånvaro av teoretiska utsagor som förklarade varför konflikterna uppkommit. Ingen av de intervjuade har uttryckligt beskrivit konflikten som uttryck för motsättningen mellan arbete och kapital i en globaliserad värld, men det är ändå oklart hur de fackliga utsagorna ska uppfattas. En möjlig tolkning är att en underförstådd premiss ändå varit att det råder en motsättning mellan arbete och kapital som bildar en bas för facklig solidaritet. Utan en sådan premiss är det svårt att förklara den närhet som ofta finns mellan fackliga företrädare från olika länder och som skiljer sig markant från relationen med arbetsgivarna.

Ytterligare en svårighet är "friåkarproblemet". Även om medlemmar i en fackklubb i Sverige har ett egenintresse av att stödja facklig verksamhet på företagets anläggningar utanför Sverige kan det finnas en konflikt mellan det individuella egenintresset hos fackliga företrädare och det kollektiva intresset. Även om det skulle vara en fördel, särskilt på sikt, med ett starkt koncernfackligt samarbete, kan det för den enskilda fackliga företrädaren vara en nackdel med att stödja anställda i syd som befinner sig i konflikt med företaget. Det kan leda till att relationerna med koncernledningen äventyras, särskilt på kort sikt, samtidigt som den fackliga företrädaren kanske aldrig skulle få ta del av mer långsiktiga vinster.⁹³

Till sist blir det också tydligt att de marxistiskt färgade teorierna innehåller element som drar åt olika håll. Det är därför inte heller möjligt att använda teorierna för att förklara eller förutsäga vad som kommer att ske. De fyra fallen som undersöks i denna studie – Trelleborg, Mölnlycke Health Care och Volvo AB – visar både exempel på global facklig solidaritet och exempel på att andra hänsyn tagit över. Fallen visar också att engagemanget kan ta sig olika organisatoriska uttryck. Ibland har klubbar och förbund i Sverige varit aktiva, i andra fall koncernfack och globala fack. Exakt varför det blivit som det har blivit är oklart. Skillnaderna går dock

⁹³ Ibid.

knappast att förklara enbart med att egenintresset tolkats på olika sätt i de olika fallen. Bilden är att politisk erfarenhet, tid och resurser och personligt engagemang också spelat en viktig roll, men också uppfattningen att fackliga rättigheter är viktiga att försvara. Samtidigt är det troligt att priset för att ta en konflikt med koncernledningen har utgjort en del av beräkningen. En förklaring till det svaga engagemanget hos många fackklubbar i Sverige kan tolkas som att de har ansett att de har mer att förlora än att vinna på ett engagemang. Inte minst kan detta vara en förklaring till varför tjänstemanna- och akademikerklubbar konsekvent undvikit att engagera sig.

Denna argumentation kan ändå leda fram till att den globala fackliga solidariteten är viktig och bör stärkas. Poängen är snarare att de marxistiska argumenten inte är tillräckliga för att försvara den tesen. Ytterligare normativa premisser behöver tillföras, framför allt tankar som går ut på att den globala fackliga solidariteten inte enbart bygger på ömsesidigt egenintresse, utan är fackligt och politiskt avgörande ur ett större perspektiv. Även i ett läge när svenska arbetare/anställda inte har mycket att vinna på den internationella fackliga solidariteten bör den ändå försvaras, därför att starka argument talar för att den leder till goda konsekvenser för många andra människor, även framtida generationer. Det är också uppenbart att utformning av globala fackliga strukturer, gemensamma fackliga budskap och internationella juridiska regelverk kan bidra både till att förstärka och till att försvaga den globala fackliga solidariteten. I en mening är den globala fackliga solidariteten en form av "föreställd gemenskap"⁹⁴, den existerar därför att människor tror att den existerar. Med ett sådant synsätt blir det avgörande för fackliga organisationer att inte bara konstatera att arbetare/anställda har (vissa) gemensamma fackliga intressen, utan också verka för att dessa gemensamma intressen blir en realitet.

De fyra konflikter som rapporten tar upp kan också betraktas utifrån postkolonialt färgade teorier eller utifrån teorier grundade på världssystemteorin.⁹⁵ Detta är en brokig samling teorier med många inneboende skiljelinjer. En gemensam faktor är emellertid betoningen av den enorma skillnaden i villkor mellan arbetare i nord och syd. Gapet består både av en skild materiell situation och av helt olika politiska och sociala kontexter. Ett avgörande exempel

⁹⁴ Här finns en parallell till Benedict Andersons resonemang om "imagined communities", se bland annat hans bok från 1983 just med titeln *Imagined communities*.

⁹⁵ För introduktion till postkolonialism, se exempelvis: Riach, Graham, *Can the Subaltern Speak?*, Macat Library, 2017. För introduktion till världssystemteorin, se bland annat Immanuel Wallersteins artiklar och böcker: <https://www.iwallerstein.com/about/>

*Rapporten
ger
många
exempel
på att det
råder
djupa
skillnader
i villkor
mellan
arbetare i
nord och
syd.*

på det senare är den samförståndsanda (som i realiteten består av både samförstånd och konflikt) som etablerat sig i Nordeuropa och inte minst i Sverige. I länder är möjligheterna för samförstånd långt mer begränsade. I stället blir mobilisering och strider med fabriksledning viktiga verktyg för att nå framgång.

I flera varianter av dessa teorier betonas att den rådande relationen mellan nord och syd innebär en form av underordning och exploatering där allt mer av produktionen sker i syd medan besluten fattas i nord. Genom den snedvridna maktbalansen kan syd plundras på resurser för att berika nord. En konsekvens av ett sådant synsätt skulle kunna bli att de fackliga organisationerna i nord till syvende och sist har mer gemensamt med företagen i nord än med arbetare i syd. Om det vore sant skulle solidariteten från nord med arbetare i syd aldrig vara äkta utan enbart ett förklätt egenintresse för att gynna egna intressen på bekostnad av arbetarna i syd. I ett sådant perspektiv skulle även fabriksledningarna stationerade på anläggningar i syd snarast uppfattas som nords representanter med uppgift att upprätthålla exploateringen av arbetare i syd.

Rapporten ger många exempel på att det råder djupa skillnader i villkor mellan arbetare i nord och syd. Dessa skillnader existerar, både beträffande resurser och social och politisk kontext. Samtidigt ger också rapporten flera exempel på att det finns en samsyn mellan fackliga företrädare i nord och syd kring behovet av att försvara grundläggande fackliga rättigheter. Dessa uppfattas just som universella rättigheter som gäller överallt. Det är också tydligt att klubbarna och förbunden i syd försökt att använda de globala fackliga strukturerna och kontakterna med de fackliga organisationerna i Sverige för att försvara sina rättigheter. Det har varit ett viktigt verktyg i deras ögon och det har uppfattats som ett nederlag när de inte har fått detta stöd, som i fallet med avskedandena vid Volvo AB.

Rapporten visar vidare att det stundtals funnits friktion och spänningar i kontakten mellan fackliga företrädare i nord och syd. Dessa kan till en del förklaras med skillnad i styrkeförhållanden och olika syn på hur det fackliga arbetet bör bedrivas. Men det vore att förenkla bilden genom att påstå att skillnaden mellan nord och syd är enda förklaringen. Synen på hur fackligt arbete bör bedrivas är inte heller enhetlig varken i syd eller nord och bland annat beroende av olika politiska analyser. I fallet Electrolux finns mycket som talar för att arbetarna i klubben delvis hade olika agendor och blev påverkade av olika politiska krafter. I

fallet Volvo AB tillhör den lokala fackklubben ett förbund med kopplingar till ett av Indiens kommunistpartier. Vid andra fabriker i Indien tillhör fackklubbarna i stället klubbar som är med i förbund som tillhör IndustriALL. Detta handlar om politiska val som får stora praktiska konsekvenser, i synnerhet när klubbarna söker stöd från den globala fackföreningsrörelsen.

I avhandlingen *Solidaritetens omvägar* (2005) analyserar Jonas Sjölander en motsvarande konflikt vid Ericssons fabrik i Colombia under slutet av 1970-talet och början av 1980-talet. Även den konflikten ledde till att företaget avskedade fackligt aktiva och att svenska Metall och den lokala Metallklubben inom Ericsson ställdes inför frågan hur de skulle agera. Hans slutsatser ligger nära den postkoloniala teorin. Han menar att agerandet hos det dåvarande Metall och den fackliga Samorganisationen inom LM Ericsson i Sverige präglades av en facklig mission där de svenska företrädarna "utgick ifrån att det var deras bedömning som var den rätta" och att de svenska erfarenheterna blev den "självklara utgångspunkten för denna bedömning, medan de colombianska fackföreningsaktivisternas bedömningar och erfarenheter ibland underkändes eller negligerades".⁹⁶ Ett tecken på detta var, enligt Sjölander, kravet från de svenska fackliga företrädarna att den lokala fackklubben i Colombia, Sintraericsson, skulle bli medlem i ett förbund som tillhörde IMF (föregångaren till IndustriALL). Detta trots att Sintraericsson betraktade de två IMF-anslutna fackförbunden i Colombia som gula.⁹⁷

Det är emellertid inte uppenbart att de svenska fackliga organisationernas påtryckningar för att förmå fackliga organisationer i syd att ansluta sig till globala fackliga organisationer över lag är uttryck för en västerländsk "mission". Det vanliga argumentet, som också Sjölander återger, är att global facklig enhet är nödvändigt för att åstadkomma förändringar på sikt. Det argumentet är värt att ta på allvar, även om det givetvis inte kan legitimera att fackklubbar bör ansluta sig till korrupta fackförbund.

Av de fyra fall som undersöks i denna rapport tillhörde två av klubbarna i syd fackförbund med medlemskap i samma globala fackliga strukturer som fackförbunden i Sverige (klubben vid Trelleborg tillhörde ITGLWF och klubben vid Mölnlycke Health Care tillhörde två förbund med medlemskap i IndustriALL). Klubben vid Electrolux stod därmed utanför IndustriALL och det

⁹⁶ Sjölander, Jonas, *Solidaritetens omvägar – facklig internationalism i den tredje industriella revolutionen*, University Press, 2005, sidorna 284–285.

⁹⁷ Ibid.

*I de fyra
under-
sökta
fallen har
dessa
skillnader
dock inte
resulterat
i att nords
metoder
tagit över-
handen.*

svenska IF Metall försökte vid flera tillfällen att få de fackliga företrädarna att öppna för ett medlemskap i thailändska Team, men när konflikten väl bröt ut engagerade sig IF Metall och det svenska koncernfacket med full styrka i fallet trots att klubben inte hade anslutit sig till Team. Vidare tillhör fackklubben vid bussfabriken vid Volvo AB i Bangalore i Indien fackförbundet CITU som tillhör den "kommunistiska" sfären och står utanför IndustriALL. Det har absolut gjort det koncernfackliga samarbetet svagare, ändå finns upparbetade kontakter mellan IF Metalls klubbar i Sverige och klubben i Indien. Klubben i Indien (och klubben vid den närstående truckfabriken) har också fått hjälp med påtryckningar mot

koncernledningen, även om de inte fick stöd i frågan om de avskedade fackliga företrädarna.

De postkoloniala teoribildningarna skulle vidare kunna användas för att kritiskt beskriva maktbalansen inom de globala fackliga strukturerna. Det är sant att dessa har dominerats av fackliga organisationer från den rika världen, inte minst beroende på att de ekonomiska musklerna finns där. Detta har i sin tur påverkat strategier, arbetssätt etc. Men det finns invändningar även mot detta synsätt. Den förskjutning som skett av den globala fackföreningsrörelsen, där syd har blivit relativt viktigare, har lett till en större andel fackliga ledare, på alla nivåer inom de globala facken, som kommer från länder i syd.

Det är också av andra skäl oklart vad tillbakagången för fackliga organisationer i västvärlden betytt för maktbalansen inom den globala fackliga rörelsen. Å ena sidan har, som nämnts ovan, de fackliga organisationerna i syd blivit relativt starkare. Å andra sidan kanske försvagningen har bidragit till att försvaga hela den globala fackliga strukturen, något som kan ha drabbat de fackliga organisationerna i syd negativt. En effekt kan ha blivit mindre utrymme för global solidaritet helt enkelt beroende på att de globala facken har för små ekonomiska och personella resurser. Därtill finns evidens för att EU-frågor tagit utrymme från de globala frågorna.⁹⁸

En annan utgångspunkt för postkolonial analys skulle kunna vara skillnaden i strategier och metoder. I de fyra analyserade konflikterna har den globala fackföreningsrörelsen, inklusive den

⁹⁸ En studie där detta hävdas är bland annat: Nergaard, Kristine & Dølvik, Jon Erik, *Internasjonalisering og fagorganisering – En undersøkelse av de nordiske fagforbundenes internasjonale arbeid*, Saltsa, rapport nr 2:2005.

svenska, i huvudsak använt två metoder för att få företagen att återanställa de avskedade arbetarna. Dels påtryckningar mot fabriks- och koncernledningen, ibland genom direkta överläggningar och förhandlingar. Dels opinionsbildning. Däremot har den globala fackliga rörelsen inte försökt mobilisera medlemmar i kampanjer. En möjlighet hade exempelvis varit att svenska förbund och klubbar hade anordnat demonstrationer utanför de transnationella företagens huvudkontor. Detta har emellertid inte skett. Det kan tolkas som att de globala fackliga organisationerna och i synnerhet de svenska organisationernas strategi har varit präglade av en modell som går ut på att i första hand lösa konflikter genom förhandlingar och överenskommelser med arbetsgivaren. I länder i syd är också överenskommelser med arbetsgivare avgörande, men den fackliga tilltron till att kunna uppnå samförstånd är lägre och de fackliga organisationerna har därför använt sig av mer aktivistiska metoder.⁹⁹ I de fyra undersökta fallen har dessa skillnader dock inte resulterat i att nords metoder tagit överhanden. Tvärtom har de olika metoderna brukats parallellt med varandra, vilket ibland skapat spänningar, men det är något annat än att fackföreningarna i nord styrt agendan.

En konkret svårighet för de fackliga företrädarna på klubbar och förbund i Sverige som engagerat sig för de avskedade arbetarna har varit de språkliga barriärerna. De svenska företrädarna har kunnat föra överläggningar och förhandlingar med fabriksledningar i andra länder på engelska, men dialogen med arbetarna har förutsatt tolk (undantaget Indien där flera av arbetarna talar engelska). Det är oklart hur behovet av tolk har påverkat relationen, men oundvikligen skapar det en ökad distans och mindre av personlig kontakt. Kanske har det också bidragit till att svenska fackliga företrädare dragit sig för att ta kontakt med de fackligt aktiva i omvärlden, som i fallet Trelleborg. Det är samtidigt inte säkert att behovet av tolk har underminerat känslan av identifikation och ömsesidiga intressen.

En svårighet med alla de nämnda teoretiska ansatserna och förklaringarna är just att de är svepande. När beskrivningar zoomar in på konkreta förlopp och skeenden kan dessa teorier jämföras med den lokala empirin. I detta fall finns just konkret och välbelagd empiri från fyra konflikter kring när svenska transnationella

⁹⁹ För en översikt och ett försvar av aktivistiska metoder se: Moody, Kim, *Workers in a Lean World – Workers in the International Economy*, Verso, 1997.

företag avskedat fackligt aktiva. Vad händer när dessa teorier doppas i denna empiri?¹⁰⁰

En slutsats är att ingen av de abstrakta teorierna fullt ut hänger ihop med empirin. Verkligheten är helt enkelt mer bångstyrig än teorierna. Tankegången om grundläggande fackliga rättigheter som ett universellt värde har starkt stöd om det utformas som en normativ teori, däremot är det uppenbart att teorin är alltför svag om den ska användas för att förklara fackliga organisationers beteende. Försvaret av fackliga rättigheter har betydelse, men vägs också mot en rad andra intressen.

Även de transnationella företagens agerande kan jämföras med de olika teoretiska förklaringsmodellerna. Detta är emellertid svårare eftersom mycket av de transnationella företagens agerande är höljt i dunkel, inte minst i den interna dialogen. Ett mönster som emellertid framkommer i rapporten är att de lokala fabriksledningarna genomgående agerat hårdfört medan koncernledningarna agerat vagare och det stundtals funnits motsättningar mellan fabriksledningarna och koncernledningarna. Men hur detta ska tolkas är oklart. En möjlighet är att det framför allt handlat om en ansvarsfördelning, där fabriksledningarna fått göra grovjobbet medan koncernledningarna uttryckt sig vackrare och försvarat företags varumärke. Det är med andra ord inte säkert att spänningarna mellan fabriksledningar och koncernledningar varit rejäla. Ett intressant faktum i sammanhanget är att i flera av de undersökta fallen har produktionen skett i syd men försäljningen av produkterna i huvudsak i nord (gäller Trelleborg, Mölnlycke Health Care och delvis Electrolux). Det kan förstärka logiken att det framför allt är viktigt att försvara varumärket i nord. Det är också en förklaring till att Mölnlycke Health Care hotade med domstol när aktivism från Clean Clothes Campaigns lokalavdelning i Norge hotade försäljning av företags sjukvårdsprodukter.

En summering av analysen visar att såväl marxistisk som postkolonial teori etc. kan ge underlag för att analysera fackliga konflikter i syd vid transnationella företag, men att empirin inte ger fullt stöd för någon teori. Verkligheten befinner sig bortom marxismen och postkolonialismen.

Avslutningsvis, några slutsatser är av avgörande betydelse för det fortsatta fackliga arbetet, både i Sverige och globalt:

¹⁰⁰ En liknande metodidé finns i Räthzel, Nora; Mulinari, Diana; Tollefsen, Aina, *Transnational Corporations from the Standpoint of Workers*, Palgrave, 2014.

● Det behövs en medveten facklig strategi för att förstärka den globala fackliga solidariteten. Det handlar om att skapa och stötta globala fackliga strukturer, inte minst behöver det koncernfackliga arbetet stärkas. Men det handlar också om att betona det gemensamma fackliga budskapet och aktivt ta stöd av juridiska ramverk som ILO:s kärnkonventioner, globala fackliga ramverk etc.

● Det behövs starkare verktyg för att skydda grundläggande fackliga rättigheter. Denna rapport betonar betydelsen av bland annat nationell lagstiftning, men den kan i sin tur stärkas genom påtryckningar från ILO. Ett problem är emellertid att ILO ofta har svaga muskler. Därför blir en avgörande fråga hur världssamfundet mer effektivt kan påverka enskilda nationer för att slå vakt om rätten att organisera sig fackligt.

● Den globala fackföreningsrörelsen bör sätta in engagemang kring fackliga rättigheter i ett större strategiskt sammanhang. Det handlar i sin tur om flera saker. Dels om att lyfta fram den globala fackliga solidariteten och oftare försöka engagera medlemmar även lokalt inom fackliga organisationer i nord. Dels om att analysera vilken betydelse utgången av dessa konflikter kan förväntas ha i ett större perspektiv och inte minst för att utveckla och stärka den fackliga rörelsen i de berörda länderna. Särskilt viktigt är att uppmärksamma när fackliga framgångar kan skapa en "tipping point" och öppna nya möjligheter för en betydligt starkare fackförenings- och arbetarrörelse i länder och regioner.¹⁰¹

¹⁰¹ För teorier på detta tema se: Silver, J, Beverly, *Forces of Labour*, Cambridge University Press, 2003.

12. KÄLLOR

Denna rapport bygger till stora delar på sex tidigare studier (även om det också finns flera nya uppgifter):

Lång väg till självklara rättigheter – Trelleborgs försök att hindra bildandet av en fackförening på Sri Lanka, Mats Wingborg, Swedwatch, 2005. https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2016/12/lang_vag_till_sjalkvklara_rattigheter.pdf

Vägar till ett bättre arbetsliv – Tre svenska företags försök att skapa bättre villkor på fabriker i Indien och Sri Lanka, Mats Wingborg, Swedwatch, 2009. (Studie som bland annat följer upp vad som hände senare vid Trelleborgs fabrik i Sri Lanka, det vill säga när företaget godkände fackklubben och slutit kollektivavtal.) https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2009/11/swedwatch_-_vagar_till_ett_battre_arbetsliv.pdf

Vad hände i den gula zonen? – Flera perspektiv på konflikten vid Mölnlycke Health Cares fabrik nummer ett i Thailand, Mats Wingborg, Arena Idé, 2013. <https://www.arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2013/03/Mats-Wingborg-Vad-hande-i-den-gula-zonen-.pdf>

Fackklubben Electrolux i Thailand – Historien om när fackklubben slogs i spillror 2013, Mats Wingborg, IF Metall, 2014. (Studien är utgiven av IF Metall, men kan inte längre laddas ner från IF Metalls hemsida, men den kan beställas från mats@context.nu.)

Risks associated with the global trend of non-standard employment, Mats Wingborg (tillsammans med Anna Åkerblom), Swedwatch, 2017. https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2017/12/88_final.pdf

"Hire and fire" – en rapport om tillfälligt anställda vid Volvo AB och andra svenska företag i Indien, Mats Wingborg (underlagsrapport, ej officiellt publicerad), på uppdrag av Swedwatch, 2017. (Studien kan beställas från mats@context.nu.) (Endast i detta underlag finns beskrivningar om avskedandet av de fyra arbetarna, medan studien ovan enbart handlar om konflikterna kring bemannings- och tidsbegränsat anställda.)

I samtliga dessa studier finns utförliga noter kopplade till olika citat och fakta. För närmare källgranskning rekommenderas därför att gå till dessa grundmaterial.

I samtliga fall utgör också de viktigaste källorna intervjuer på plats med arbetare, fackliga företrädare, fabriksledning och andra berörda myndigheter och organisationer.

I några fall finns kompletteringar i denna studie som inte återfinns i grundmaterialen. I några fall har också oklarheter från grundmaterialen förtydligats. I samtliga fall finns noter vid dessa kompletteringar och förtydliganden.

12.1. Konflikten vid Trelleborg

12.1.1. Fältstudier

Under november 2004 och maj 2005 bedrevs fältstudier i Sri Lanka. Då skedde intervjuer med avskedade arbetare, fabriksledning etc. I juni 2009 genomfördes ett uppföljande fältarbete för att följa upp vad som hänt vid fabriken. I samband med det gjordes också ytterligare uppföljande telefonintervjuer.

12.1.2. Centrala dokument

Both parties present. My No t7/42/22004, D.M.S. Dissanayake, Commissioner of Labour, 24/3 2005.

Condition Paper For Settlement of Dispute Under Section 12 (1) of the Industrial Consultation, Commissioner of Labour, 7/6 2004.

Conditions of Settlement, Commissioner of Labour, odaterad (2005).

Peter Nilsson ny VD och koncernchef i Trelleborg AB, pressmeddelande, Trelleborg, 9/6 2005.

Disputes Act No 43 of 1950 - Chapter 131. My No. T7/42/2004, D.M.S. Dissanayake, Commissioner of Labour, 29/3 2005.

ITGLWF Press Releases, *Duplicity Must Stop at Trelleborg Sri Lankan Subsidiary*, 21/3, ITGLWF.

ITGLWF Press Releases, *Swedish Trelleborg Fails to Make the Grade on Basic Industrial Relations*, ITGLWF, 17/3 2005.

Letter from Joel Lindefors, Rena Kläder, to FTZ&GSEU, 6/7 2004. (Skickat med mejl.)

Letter to Fredrik Arp, President and CEO, Trelleborg AB, ITGLWF, 16/3 2005.

Letter to Hon. Athauda Seneviratne, Minister of Labour Relations & Foreign Employment, 1/9 2004.

Letter to Hon. Athauda Seneviratne, Minister of Labour Relations & Foreign Employment, 25/2 2004.

Letter to Human Resources Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 3/5 2004.

Letter to Human Resources Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 20/5 2004.

Letter to Human Resources Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 27/5 2004.

Letter to L.A. Wijeweera, Director Industrial Relations, BOI, FTZ&GSEU, 11/10, 2004.

Letter to Mats Svensson, Industrifacket, FTZ&GSEU, 6/1 2004.
(Skickat med mejl.)

Letter to Maurizio Vischi, Trelleborg Wheel Systems, ITGLWF, 16/3 2005.

Letter to Mr Wasantha, BOI, from Kheminda Samaranayake, Human Resources Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, 19/3 2005.

Letter to N.S. Jayashantha, BOI, from Kheminda Samaranayake, Human Resources Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, 21 /3 2005.

Letter to Neil Kearney, ITGLWF (mejl), from Paolo Astaris, 17/3 2005.

Registered Post & Fax to Bernt Nilsson, General Manager, Trelleborg Wheel System, Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 10/11 2004.

Registered Post to David Nunan, Managing Director, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 17/1 2005.

Registered Post & By Fax: 4818819, to Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 11/1 2004.

12.1.3. Promemorior, skrifter och artiklar

Action Needed to Support Union at Workwear Lanka, Sweatshop Watch, 2004 (se: www.sweatshopwatch.org)

Appeal for Action: North Sails, Sri Lanka, Clean Clothes Campaign, 2002.

Behind the brand names – Working conditions and labour rights in export processing zones, ICFTU, 2004.

BOI apparel to remain open after international union pressure, artikel i Financial Times, Sri Lanka, 19/3 2005.

Country Report on Trade Union Situation - Sri Lanka, Friedrich Ebert Stiftung, Sri Lanka Office, november 2002.

Däckbrist en kapp i hjulet för industrin, artikel i DN, 9/8 2005.

Ekonomiska frizoner och kampen för fackliga rättigheter, Mats Wingborg, LO-TCO Biståndsnämnd, 2005.

Fourth Item On the Agenda. Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Case No. 2255, International Labour Office GB. 29/4 292nd Session Governing Body Geneva, mars 2005.

Garment Workers and the 200 Garment Factory Program, Susan Heward, FTZ&GSEU, 1997.

Harassment of Women Workers in Sri Lanka: Still an Invisible Issue, Kelly Dent, Transnational Exchange Asia, 1999,

Internationally-recognised Core Labour Standards in Sri Lanka, ICFTU, 2004.

Jaqalanka union fails to win recognition, Clean Clothes Campaign, 29/7 2003.

Justice for All, The Struggle for Workers Rights in Sri Lanka, Solidarity Center (en del av amerikanska fackföreningsrörelsen AFL-CIO), 2004.

N.L.R.B. Election Report. Cases Closed June 2002, National Labour Relations Board, Washington D.C. 20570, 17/10 2003.

Nygammal fusionsidé kan ge fackjätte 2006, DN, 15/8 2005.

OECD:s riktlinjer för multinationella företag – en handbok, Regeringskansliet, 2001.

Our Mission, Values and Code of Conduct, Trelleborg, september 2002.

Problems Faced by Women Working in Sri Lanka's Export Processing Zones, Asian Labour Update, volym 38, 2001, Asian Monitor Resource Center. Se www.amrc.org.hk/Arch/3804.html

Rekordhöjda vd-löner bland börsbolagen, SvD Näringsliv, 5/6 2005.

Towards further compliance with core labour standards in Sri Lanka, European Commission, 9/12 2003.

Trelleborg AB visar dåligt omdöme i Sri Lanka, artikel av Karin Lindström, publicerad på LO-TCO Biståndsnämnds hemsida den 24/3 2005.

Trelleborg's expansion programs, artikel i Daily News (Sri Lanka), 21/5 2002.

Trelleborgs fordon överraskade, artikel i SvD Näringsliv, den 22/7 2005.

Trelleborg plans expansion in Sri Lanka, artikel i Sunday Observer (Sri Lanka), 7/4 2002.

We in the Zone – Women Workers in Asia's Export Processing Zones, Asia Monitor Resource Center, nytryck 2002.

You have rights denied to organise and bargain collectively, Kelly Dent, Transnationals Information Exchange Asia, och Anton Marcus, FTZ&GSEU, maj 2002.

Kommentar: Fackförbundet FTZ&GSEU i Sri Lanka öppnade sitt arkiv under arbetet med studien. Även Industrifacket och Rena Kläder vidarebefordrade en rad dokument.

12.1.4. Intervjuer

Andersson, Sören, personaldirektör inom Trelleborgskoncernen, den 18/5 2005.

Audaz, Gérald, 16/3 2005 och 23/3 2005, samt Neil Kearney 23/3 2005, båda vid ITGLWF (facklig international för textilarbetare m.fl.). Därutöver mejlkontakt med ITGLWF.

Axelsson, Annika, vid Dem Collective i Sri Lanka, den 6/5 2005. Hon refererar till den intervju som hon under 2004 gjorde med Bandara Sianarsinghe, vid BOI (Board of Investment). Dem Collective var ett svenskt klädföretag som då hade produktion i Sri Lanka.

Bergman, Viktoria, biträdande informationsdirektör inom Trelleborgskoncernen, den 1/3 2005 och den 26/4 2005. Viktoria Bergman lämnade också synpunkter på ett första manus den 22/8 2005. Därutöver mejlkontakt. Den 22/8 2005 skickar Bergman en kopia på chefen Bernt Nilssons beskrivning av händelseförloppet under konflikten vid fabriken i Biyagama.

Davidsson, Kim, ordförande i det europeiska koncernfacket inom Trelleborg och den lokala fackklubben inom Industrifacket i Sverige, den 22/2 2005 och den 17/5 2005.

Flera intervjuer med arbetare vid Trelleborgs fabrik i Biyagama under november 2004 och maj 2005.

Handläggare vid BOI (Board of Investment) och Commissioner of Labour och Labour Department, den 10/5 2005.

Lindkvist, Erland, Metallarbetareförbundet, den 24/2 2005.

Marcus, Anton, generalsekreterare FTZ&GSEU under november 2004 och maj 2005. Därutöver löpande mejlkontakt.

Nilsson, Bernt, chef vid Trelleborgs fabrik i Biyagama, den 4/11 2004, 11/11 2004 och 25/2 2005.

Ohlsson, Leif, ordförande i Industrifacket, den 16/5 och 20/6 2005.

Svensson, Mats, internationell sekreterare i Industrifacket, under hösten 2004 och våren 2005.

Thilakarathne, K.J., W. Somarathna, W. och Swantha, W.A., från den lokala fackföreningsstyrelsen vid Trelleborgs fabrik i Biyagama, den 8/5 2005.

Unantenne, Brigadier, säkerhetschef vid frizonen Katunayake, den 10/11 2004.

Werius, Björn, vid Trelleborgs informationsavdelning, den 2/8 och 12/8 2005.

Wulkan, Malin, jurist vid LO-TCO Rättskydd, 22/2 2005.

Zinn, Ken, vid den amerikanska fackföreningsrörelsen AFL-CIO, den 11/1 2005. Samma dag genomför jag också intervjuer med anställda vid Trelleborgs fabrik i Hartville i USA.

12.1.5. Uppföljande intervjuer 2009

Trelleborg – fackliga företrädare: Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU, 1–3 juni 2009, Kim Davidsson, tidigare ordförande för IF Metallklubben vid Trelleborg i Sverige, den 18 maj 2009.

Lokala fackliga företrädare vid Trelleborgs fabriker i Sri Lanka, den 1–3 juni 2009, däribland med (fabrik 1): klubbordföranden Sarath Indrasiri, Sathman Indran och H.A.A. Priyantha, (fabrik 2): klubbordföranden Nilantha Tilakasiri, Dikson Gamunu Kumara och Gunasinghe.

Företagets representanter: Viktoria Bergman, kommunikationsdirektör vid Trelleborg, den 18 maj 2009, Paolo Astarita, personalchef för Trelleborg Wheel Systems, 18 maj 2009, Dian Gunatilake, personalchef för Trelleborg i Sri Lanka, den 2 juni 2009, Pavel Janku, fabrikschef för Trelleborg i Sri Lanka, den 2 juni 2009, Jonas Lundgren och Antonio Garcia, mellanchefer vid Trelleborgs fabriker i Sri Lanka, den 2 juni 2009.

12.2. Konflikten vid Mölnlycke Health Care

12.2.1. Fältstudier

Fackliga företrädare, fabriksledning och andra berörda myndigheter och organisationer intervjuades i Thailand under november 2012.

12.2.2. Skriftliga underlag

Andersson, Bo (dåvarande informationschef, Mölnlycke Health Care), *Vår ambition är alltid att uppträda etiskt* (företagsdokument), 22/10 2001.

Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, ITUC, 2012.

Anteckningar från Mölnlyckefallet, Henrik Lindholm (opublicerade), 2006.

Behind the rubber label, DanWatch, 2013.

Bergström, Ola & Zandén, Niklas Egels, *Hållbara leverantörsled: uppförandekoder i Kina och Indonesien*, Handels Utvecklingsråd, 2013.

Campaign to reinstate dismissed union members at Mölnlycke, Thailand, continues, pressmeddelande, IndustriALL, 9/8 2012.

Code of conduct, Mölnlycke Health Care, odaterad.

Dismissed Mölnlycke workers continue their struggle, Clean Clothes Campaign, 29/11 2012.

Facklig kamp ger jobbet tillbaka, IF Metalls hemsida, 1/3 2012.

Fackligt aktiva sparkas från Mölnlyckefabrik, Dagens Arbete, 24/7 2012.

I am representing the 18 workers who were dismissed, vittnesmål från avskedade arbetare, juni, 2012, översatt till engelska av IndustriALL.

IndustriAll engagerar sig för sparkade Mölnlyckeanställda, IF Metalls hemsida, 30/7 2012.

Joint list of requirements from Thai Mölnlycke Union seminar, Lokala fackklubben vid Mölnlycke Health Care, Thailand, översatt till engelska av IndustriALL, 22–23/9 2012.

Large public procurer in Norway publicly supports dismissed Thai workers, Clean Clothes Campaign, 18/10 2012.

Letter to Carin Leffler, Clean Clothes Campaign Norway, undertecknat av Robert M. Bennison, General Counsel, Mölnlycke Healthcare, daterat 28/6 2012.

Letter to Pierre Guyot, HR Director Mattias Hakeröd and Legal Counsel Robert M. Bennison, undertecknat av Carin Leffler, 9/7 2012.

Lista på 22 avskedade arbetare, transkriberat till latinska alfabetet av IndustriALL, hösten 2011.

Long-Standing Dispute on Dismissals of Union Members at Mölnlycke Health Care (Thailand) Ltd, brev sänt till vd Pierre Guyot från Jyrki Raina, generalsekreterare vid IndustriALL, 24/7 2012.

Minutes taken at Molnlycke Health Care (Thailand) Co. Ltd. Bangphi Industrial Estate, Samutprakarn, 25 August, 2011, Signed by management representatives, mediator and union representatives. (Översatt från thai till engelska.)

Mölnlycke Health Care sparkar fackligt aktiva, Arbetet, 20/7 2012.

Mölnlycke Health Care sparkar fackligt aktiva, IF Metalls hemsida, 20/7 2012.

Mölnlycke Health Care sparkar fackligt aktiva, Info, nr 9/2012, IF Metall.

Mölnlycke pressas efter skandal i Thailand, SvD, 8/10 2012.

Pierre Guyot blir ny VD för Mölnlycke Health Care, Pressmeddelande, Mölnlycke Health Care, 10/7, 2007.

Protester mot Mölnlyckes agerande i Thailand, Swedwatchs webbsida, 30/11 2012.

Report (opublicerat), Erik Andersson, IF Metall, november 2012.

Summary Mölnlycke Case, Clean Clothes Campaign, 23/12 2012.

Svenskt företag sparkar fackligt aktiva i Thailand, Kollega, 9/13 2012.

Update about Mölnlycke (opublicerat), Aranya Phakaphat, 15/10 2012.

When Wound Care Hurts: Hospital equipment contaminated with human rights violations by Swedish-owned company, Prachtaleng, 26/8 2011.

Kommentar: Den lokala fackklubben vid Mölnlycke Health Cares fabrik visade öppet sina dokument i samband med konflikten. Det gäller även de två thailändska fackförbunden TWFT och CWUA. Likaså vidarebefordrade IF Metall relevanta dokument.

12.2.3. Intervjuade personer

Andersson, Clas-Göran, Unionens arbetstagarrepresentant i Mölnlycke Health Cares styrelse, 16/12 2012.

Andersson, Erik, internationell sekreterare i IF Metall, 7/12 2012, samt flera kortare telefonintervjuer under 2012 och början av 2013. Därefter fortlöpande mejlkonversation med Erik Andersson. De två sista mejlen som rör innehållet i rapporten skickades den 12/11 2019.

Bjurling, Kristina, Swedwatch, 17/1 2013.

Dalhammar, Magnus, IR-ansvarig vid Investor, 22/1 2013, plus efterföljande mejlkontakt.

Eklund, Marianne, tidigare ordförande för Unionens klubb vid Mölnlycke Health Cares huvudkontor, 13/1 2013.

Jamphong, Sia, TWFT, 23/11 2012.

Joviken, Andreas, global HR-chef inom Mölnlycke Health Care, 17/12 2012, därutöver mejl- och telefonkontakt under december 2012 och januari–februari 2013.

Leffler, Carin, CCC-Norge, 10/1 2012, därutöver telefonsamtal under januari 2012.

Lindholm, Henrik, tidigare anställd vid CLIST, 28/11 2012.

Lindström, Sverker, tidigare ombudsman på Industrifacket, 6/12 2012.

Nilsson, Madeleine, statsvetare som gjort studie om konflikten vid Electrolux, 20/7 2019.

Nyberg, Maria, internationell ombudsman vid Unionen, telefonintervjuer den 7/12 2012 och 24/1 2013. Därutöver ytterligare telefon- och mejlkontakt under 2012–2013.

Peters, Wolfgang, fabrikschef i Thailand, 23/11 2012.

Phakaphat, Aranya, IndustriALL i Thailand, 19–25/11 2012, samt återkommande telefonkontakt under 2012 och början av 2013.

Risberg, Viveka, Swedwatch, 18/1 2013.

Skeppstedt, Viktoria, styrelserepresentant i Akademikerföreningen vid Mölnlycke Health Cares huvudkontor, 16/1 2013 och 18/2 2013.

Skoglund, Kelly, Unionens klubb vid Mölnlycke Health Cares huvudkontor, 11/1 2013 och 18/2 2013.

Theeraphattana, Sermphan, personalchef i Thailand, 23/11 2012.

Åberg, Anders, ombudsman för Unionen i Västsverige, 13/1 2013.

Özkan, Kemal, IndustriALL, 19/1 2013.

Därutöver, på begäran icke namngivna: Fackligt aktiva arbetare vid Mölnlycke Health Cares fabrik nummer ett intervjuades i Thailand 19–25/11 2012.

12.3. Konflikten vid Electrolux

12.3.1. Fältstudier

Fackliga företrädare, fabriksledning och andra berörda myndigheter och organisationer intervjuades i Thailand under maj 2013.

12.3.2. Skriftliga underlag

Agreement between AB Electrolux and employee representatives of IF Metall, Unionen, IMF and the KFD of the AB Electrolux Board of Directors, 2011 (globalt ramavtal).

Agreement between Electrolux AB, IF Metall and IndustriAll Global Union, 28/6 2013 (globalt ramavtal).

Application for reinstatement, version I, Feb. (Varningsbrev).

Application for reinstatement, version II, May. (Varningsbrev).

Avskedade protesterar mot Electrolux, IF Metall, 7/2 2013.

Avskedade protesterar mot Electrolux, IF Metalls hemsida, 7/2 2013.

Call for Your Immediate Action on Rayong, letter from IndustriAll to Electrolux (to Keith McLoughlin), IndustriALL, 16/4 2013.

Complaint filed against Swedish appliances brand Electrolux for violating OECD guidelines, Good Electronics, 9/2 2013.

Complaint to the Swedish National Contact Point for the OECD, Swedwatch, 9/4 2013.

Electrolux anklagas för att ha låst in anställda, DN, 21/1 2013.

Electrolux anklagas för att låsa in anställda, Dagens Arbete, 15/1 2013.

Electrolux förhandlar efter demonstrationer, Veckans Affärer, 21/2 2013.

Electrolux förhandlar i Thailand, GP, 21/2 2013.

Electrolux förhandlar i Thailand, Industrinyheter, 21/2 2013.

Electrolux förhandlar i Thailand, Norrköpings Tidningar, 21/2 2013.

Electrolux förhandlar i Thailand, Skånskan, 21/2 2013.

Electrolux förhandlar i Thailand, SvD, 21/2 2013.

Electrolux imprisons then sacks workers in Thailand, IndustriALL, 17/1 2013.

Electrolux in Rayong, Letter from Michele Marchesan, Electrolux, to Jyrki Raina, IndustriALL, 22/1 2013.

Electrolux låste in höggravid kvinna, Dagens Arbete, 16/1 2013.

Electrolux och Mölnlycke kan ha brutit mot mänskliga rättigheter, Dagens Arbete, 3/2 2013.

Electrolux responds to false accusations regarding workers in Thailand, Good Electronics, 29/3 2013.

Electrolux response to the factsheet submitted by the chairman of the Electrolux Thailand, Electrolux, 6/7 2013.

Electrolux-anställda i Thailand blev inlåsta, LO-TCO Biståndsnämnds hemsida, 29/1 2013.

Electrolux, Nationella kontaktpunkten, Utrikesdepartementet, 23/9 2013.

Employees by country, Electrolux Group, 2014.

Ett 90-tal personer sades upp, TT, 21/2 2013.

Facklig kritik mot Electrolux, Dagens Arbete, 14/7 2013.

Factsheet: Labor Relation Situation at Electrolux Thailand, The Electrolux

Thailand workers' union, 28/6 2013.

Globala facket bekräftar inlåsning, Dagens Arbete, 2/2 2013.

Guidelines for Multinational Enterprises, Swedwatch, 9/4 2013.

Hemraj Newsletter, 2012–2013.

Här är de inlåsta arbetarna, Dagens Arbete, 14/1 2013.

IF Metall tecknar internationellt ramavtal inom Electrolux, IF Metalls hemsida, 16/3 2011.

IF Metall: Vi åker till Thailand, Dagens Arbete, 10/2 2013.

IndustriAll and IF Metall working for solution at Electrolux Thailand, IndustriALL, 12/4 2014.

Labour conflict Electrolux Thailand not resolved despite pressure, Good Electronics, 22/2 2013.

Letter to Electrolux, from Jyrki Raina, IndustriALL, 17/1 2013.

Löst konflikt på Electrolux i Thailand, IF Metalls hemsida, 3/7 2013.

Multinational Enterprises, Electrolux AB, 10/7 2013.

Nationella Kontaktpunktens utlåtande – Swedwatchs anmälan gällande Electrolux, NKP, Utrikesdepartementet, 23/9 2013.

Nilsson, Madeleine, *The hardship to achieve labour rights in MNC in the modern-world system – A minor field study about Sweden's difficulties to achieve equal labour rights in MNC subsidiary in Thailand*, Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms universitet, 2019.

Regarding Electrolux labour relations in Thailand, Electrolux Group, 18/3 2013.

Regarding the complaint to the Swedish National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises relating to Electrolux Thailand, Electrolux AB, hemsidan, 2/5 2013.

Swedish Electrolux under fire for unfair dismissal of unionists in Thailand, Good Electronics, 20/2 2013.

Swedwatch anmäler Electrolux och Mölnlycke, Veckans Affärer, 9/4 2013.

Thai Electrolux workers fight against dismissal, IndustriALL, 31/1 2013.

The 8 conditions were set up by Electrolux company that was sent to worker homes and if any worker wanted to get back to work he/she has to accept, The Electrolux Thailand workers' union, 28/6, 2013.

Unfair dismissal of union leaders, letter to Electrolux (to Michele Marchesan), Good Electronics, 19/2 2013.

Union president slip for December 2012, The Electrolux Thailand workers' union, 28/6 2013.

Union Response: re the complaint to the Swedish National Contact Point for OECD Guidelines for Multinational Enterprises relating to Electrolux Thailand, The Electrolux Thailand workers' union, 28/6 2013.

Violations of Freedom of Association and Collective Bargaining at Electrolux Thailand, Good Electronics, februari 2013.

Workers Union on June 28, 2013, to the National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises relating to Electrolux Thailand, The Electrolux Thailand workers' union, 28/6 2013.

Workplace code of conduct, Electrolux, 2002 (uppförandekod).

Årsredovisning, Electrolux, 2012 och 2013.

12.3.3. Intervjuer

Ett 20-tal avskedade och suspenderade arbetare intervjuades i Rayong och Bangkok under perioden 20–30 maj 2013.

Andersson, Erik, internationell sekreterare vid IF Metall, har intervjuats ett tiotal gånger under processen, i form av både direkta intervjuer och kortare telefonintervjuer.

Bell, Tom, fabrikschef vid Electrolux anläggning i Rayong i Thailand, kort telefonintervju den 1/4 2014.

Brandt, Gunilla, ordförande i Unionens koncernklubb inom Electrolux, telefonintervju den 21/3 2014.

Carlsson, Ulf, ordförande i IF Metalls koncernklubb inom Electrolux. Intervjuer med honom har genomförts den 25/3 2013, 23/5 2013 och 29/1 2014.

Ekefalk, Malin, hållbarhetsansvarig vid Electrolux, intervjuad i Stockholm (tillsammans med Henrik Sundström), den 6/2 2014.

Ferbe, Anders, förbundsordförande IF Metall, telefonintervju den 3/3 2014.

Kraiwatnussorn, Anusorn, vice arbetsmarknadsministern i Thailand, intervju i Bangkok den 25/5 2013.

Loysoong, Challee, ordförande i Team, intervju i Bangkok, 28/5 2013.

Maiot, Sejma, företrädare för fackförbundet Team i Thailand, telefonintervju den 21/3 2014.

Kan Matsuzaki, IndsutriAll, ansvarig för frågor som gäller elektronikbranschen m.m., telefonintervju den 28/3 2014.

Marchesan, Michele, ansvarig för HR-frågor inom koncernen Electrolux, intervjun genomförd i Stockholm den 13/3 2014.

Mentapao, Yongyut, generalsekreterare i Team, intervju i Bangkok, 28/5 2013.

Phakaphat, Aranya, intervjuer i Thailand under perioden 20–30 maj 2013. Uppföljande telefonintervju 28/3 2014.

Stern, Stefan, Head of Corporate Relations and Communications, Investor AB, två korta telefonsamtal den 5/4 och 9/4 2014. Stern valde därefter att komma med en skriftlig kommentar som finns återgiven i studien.

Sundström, Henrik, hållbarhetsansvarig vid Electrolux, intervjuad i Stockholm (tillsammans med Malin Ekefalk), den 6/2 2014.

12.3.4. Bildmaterial

I samband med att konflikten bröt ut vid Electrolux fabrik i Rayong den 11 januari 2013 tog många arbetare bilder med sina mobiler. Bilderna ger ytterligare evidens för vad som skedde.

Kommentar: IF Metall förmedlade en rad dokument. Efter förfrågan levererade även koncernledningen viktiga underlag.

12.4. Konflikten vid Volvo AB

12.4.1. Fältstudier

Fackliga företrädare, fabriksledning och andra berörda myndigheter och organisationer intervjuades i Bangalore i Indien under juni 2017.

12.4.2. Skriftliga underlag

About TeamLease, TeamLease, 2017.

<http://www.teamlease.com/about-teamlease>

Ananthanarayanan, Ravi, *Contract workers make up 46% of workforce of India's largest companies*, Live Mint, 2014.

<http://www.livemint.com/Money/zSFof4LqBrTfX3dxvp8Y2I/Contract-workers-make-up-46-of-workforce-of-Indias-largest.html>

Before the Presiding Officer, Principal Labour Court, Bengaluru, Presiding Officer Sri N.S. Mamadapur, District and Session Judge, No 49 of 2011, 10/7 2017.

Codes of Conduct, Volvo Group, odaterat.

Code of Conduct – Volvo Group (odaterad).

http://www.volvogroup.com/SiteCollectionDocuments/VGHQ/Volvo%20Group/Volvo%20Group/Our%20values/code_of_conduct_eng.pdf

Contract labour – a threat to Indian Society, IndustriALL, 2015.

<http://www.industrialunion.org/contract-labour-a-threat-to-indian-society>

Contract Labour in India, Insightsias, odaterat.

<http://www.insightsonindia.com/wp-content/uploads/2016/11/Contract-Labour-in-India.pdf>

Dhokale, Kishor, *Situations of workers* (underlag för denna rapport, inte offentligt publicerat), 2017.

Dubey, Neeraj, *Engaging Contract Labour: The prerequisites and the pitfall*,

http://www.lakshmisri.com/Uploads/MediaTypes/Documents/Engaging%20Contract%20Labour_The%20prerequisites%20and%20the%20pitfalls.pdf

Factbox – India's stringent labour laws, Reuters, Economic News, 30/6, 2014. <http://in.reuters.com/article/uk-india-labour-reforms-idINKBN0F504S20140630>

Färnbo, Mikael, *Arbetarna skämdes över sina låga löner på Volvo*, Dagens Arbete, 19/3 2013. <http://da.se/2013/03/arbetarna-skamdes-over-sina-lager-pa-volvo/>

Färnbo, Mikael, *Volvos lön går inte att leva på*, Dagens Arbete, 8/3 2013. <http://da.se/2013/03/volvos-lon-gar-inte-att-leva-pa/>

Form-XIX (Kopia på lönebevis för outsourcad arbetare), Handiman, entreprenör vid truckfabriken i Bangalore, Volvo AB, 2017. (Foto taget av Mats Wingborg.)

France-Strike at Indian Volvo Bus Plant, Industry Week, nyhetstelegram från Agence France-Presse, återgivet 3/8 2010. <http://www.industryweek.com/public-policy/strike-indian-volvo-bus-plant>

Indian Volvo workers strike over pay, nyhetstelegram från AFP återgivet i The Local, 3/8 2010. <https://www.thelocal.se/20100803/28164>

Jayaramiah, Jaishankar, *Volvo bus unit hit by strike*, The Financial Express, 4/8 2010. <http://www.financialexpress.com/archive/volvo-bus-unit-hit-by-strike/655676/>

Johansson, Ida, *Volvo Cars öppnar fabrik i Indien*, GP, 18/5 2017. <http://www.gp.se/nyheter/ekonomi/volvo-cars-oppnar-fabrik-i-indien-1.4289838>

Kalyani, Muna & Hod, Reader, *Indian Informal Sector: An Analysis*, PG Department of Business Administration, Utkal University, Bhubaneswar, Indien, 2016. <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v4-i1/9.pdf>

Krishnan, Janaki, *Volvo Bus India unit losing money due to strike*, Reuters, 3/8 2010. <http://www.reuters.com/article/volvobus-strike-idUSSGE67209A20100803>

Kulkarni, Mahesh & Menon, Ravi, *Strike at Volvo Bus factory in B'lore*, Business Standard, 3/8 2010, http://www.business-standard.com/article/companies/strike-at-volvo-bus-factory-in-b-lore-110080300097_1.html

Kumar Naik, Ajaya, *Informal Sector and Informal Workers in India*, Jawaharlal Nehru University, New Delhi, Indien, 2009. <http://www.iariw.org/papers/2009/5a%20naik.pdf>

Kurup, Deepa, *58 days of protest at Volvo plant doesn't stir Government*, The Hindu, 29/9, 2011. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO::P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F

Kurup, Deepa, *72-day strike at Volvo Buses end*, The Hindu, 14/10 2011. <http://www.thehindu.com/todays-paper/tp-national/tp-karnataka/72day-strike-at-volvo-buses-ends/article2536159.ece>

OECD:s riktlinjer för multinationella företag, reviderade 2010.
<https://www.oecd.org/corporate/mne/MNEguidelinesSVENSKA.pdf>

Ratifications of fundamental Conventions by country, ILO, 2017.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:10011:0:NO::P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F

Reserapport i Indien den 12–15/2013, Lars Ask & Mikael Sällström, IF Metallklubben, Volvo AB.

Secki, Jose, *Workers vs Volvo: Wheeling in Industrial Dispute*, NewsClick, 3/10 2011. <https://newsclick.in/node/2616>

Silver, Beverly, *Forces of Labour*, Cambridge University Press, 2003.

Srivastava, Ravi, *Structural change and non-standard forms of employment in India*, ILO, 2016.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_450077.pdf

Strike at Indian Volvo Bus Plant, Industry Week, nyhetstelegram från Agence France-Presse återgivet i IW, 3/8 2010.

<http://www.industryweek.com/public-policy/strike-indian-volvo-bus-plant>

Strike at Volvo Bus factory ends, osignerad nyhetstext, Business Standard, 20/8 2010. http://www.business-standard.com/article/companies/strike-at-volvo-bus-factory-ends-110082000080_1.html

The agency work industry around the world, International Confederation of Private Employment Services, 2012.
http://www.weceurope.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_econ_report_2012_final.pdf

Therborn, Göran, *Class in the 21st Century*, New Left Review, nov.–dec. 2012.

Volvo – Volvo Group (webbsida), 2017.
<http://www.volvogroup.se/sv-se/home.html>

Volvo Workers Union, Relay Hungerstrike, Volvo India Truck Factory Bangalore, utlagda filmer med textkommentarer, Dagens Arbete, februari 2013.

<https://www.youtube.com/watch?v=LE4TehzUcXw>

What is a living wage?, Labour Behind the Label, 2015.
<http://labourbehindthelabel.org/campaigns/living-wage/>

Who Benefits from the law? Reminisces from Fieldwork on contract (agency) workers in India, Labour Law Research Network Conference, University of Amsterdam, 2015.

<http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/LLRN%20paper-%20Who%20benefits%20from%20the%20law->

Pankaj%20Kumar%2C%20JNU%2C%20India%20%281%29%20copy.pdf

Wingborg, Mats, *Projektet vid de svenska industriföretagen i den indiska staden Pune – en koncernfacklig strategi*, Unionen, 2008.

Wishwakarma, Jyoti, *Hiring and Firing in India*, Global Journal of Finance and Management, volym 6, number 6, 2014.

https://www.ripublication.com/gjfm-spl/gjfmv6n6_06.pdf

Kommentar: De två lokala klubbarna vid Volvo AB:s buss- och truckfabrik i Bangalore har vidareförmedlat en rad centrala dokument.

12.4.3. Intervjuer

Abramsson, Anders, SVP Workforce Management, AB Volvo, intervjuer under maj 2017.

Anand, Kumar, facklig ledare vid bussfabriken, juni 2017.

Andersson, Erik, IF Metall, flera intervjuer under 2017.

Ask, Lars, klubbordförande verkstadsklubben Volvo Skövde och ansvarig för det globala koncernfackliga arbetet, telefonintervjuer, 3/3 2017, 20/8 2017, 11/11 2018, 17/5 samt 17/19 2019.

Bondga, Jyothi, fabriksledningen, HR Director, truckfabriken, intervjuer under juni 2017, men främst 12/6 2017.

Chettiar, Suresh, fabriksledningen (director & UD business marketing), bussfabriken, intervjuer under juni 2017, men främst 12/6 2017.

Kant, Glenn, fabriksledningen, truckfabriken, intervjuer under juni 2017, men främst 12/6 2017.

Rao, KT, fabriksledningen (director, human resources and corporate affairs), bussfabriken, intervjuer under juni 2017.

Ravikumar, Salomon, fabriksledningen (vice president & head), bussfabriken, intervjuer under juni 2017, men främst 12/6 2017.

Rosenkrantz Sundemo, Maria, Volvo Group Trucks Operations, intervjuer under juni 2017, men främst 12/6 2017.

Seby, Armelle, IndustriALL, intervju den 13/4 2018.

Sténson, Henry, AB Volvo, telefonintervju 20/4 2017.

Sundaram, Meenakshi, ordförande för den fackliga kommittén för båda klubbarna.

Tollefsen, Aina, forskare, Umeå universitet, intervjuer under juni 2017.

Svensson, Mats, IF Metall, 20/5 2019.

Därutöver har en rad icke namngivna arbetare vid Volvo AB:s buss- och truckfabrik i Bangalore intervjuats under juni 2017.

12.5. Referenser – analysen

Anderson, Benedict, *Imagined communities*, Verso, 1983.

Bieler, Andreas; Lindberg, Ingemar & Pillay, Devan (red.), *Labour and the Challenges of Globalization*, Pluto Press, 2008.

Croach, Colin, *Trade Unions: The Logic of Collective Action*, 1992.

Lindberg, Ingemar & Neergaard, Anders (red.), *Bortom horisonten – Fackets vägval i globaliseringens tid*, Premiss förlag, 2013.

Moody, Kim, *Workers in a Lean World – Workers in the International Economy*, Verso, 1997.

Nergaard, Kristine & Dølvik, Jon Erik, *Internasjonalisering og fagorganisering – En undersøkelse av de nordiske fagforbundenes internasjonale arbeid*, Saltsa, rapport nr 2:2005.

Riach, Graham, *Can the Subaltern Speak?*, Macat Library, 2017.

Räthzel, Nora; Mulinari, Diana; Tollefsen, Aina, *Transnational Corporations from the Standpoint of Workers*, Palgrave, 2014.

Sandberg, Åke (red.), *Arbete och välfärd*, Studentlitteratur, 2019.

Silver, Beverly J., *Forces of Labour*, Cambridge University Press, 2003.

Sjölander, Jonas, *Solidaritetsens omvägar – facklig internationalism I den tredje industriella revolutionen*, University Press, 2005.

Wallerstein, Immanuel, webbsida,
<https://www.iwallerstein.com/about/>

13. BILAGA – METOD

Denna studie är en beskrivning av händelseförloppet under tre konflikter mellan fackligt aktiva och arbetsgivare vid svenska transnationella företag baserade i syd (Trelleborg i Sri Lanka, Mölnlycke Health Care i Thailand, Electrolux i Thailand och Volvo AB i Indien).

Studierna bygger på intervjuer med arbetare, fackligt aktiva, fabriksledning och andra berörda organisationer och myndigheter i samband med fältbesök. Vidare har företrädare för svenska fackförbund, koncernfack, globala fack, företagens koncernledningar och företagets ägare intervjuats. Därutöver har ett antal centrala dokument som berört konflikterna legat till grund för analyserna.

Utifrån analyserna dras vissa generella slutsatser. Dessa bör betraktas som preliminära. För att dra mer säkra slutsatser skulle ett större antal fallstudier behövas. De undersökta fallen är också

koncentrerade till svenska industriföretag. Motsvarande konflikter inom andra branscher kanske uppvisar andra mönster.

Studien bygger till stora delar på tidigare studier som författaren har skrivit om de berörda konflikterna, även om flera uppföljande och kompletterande uppgifter också har tagits fram specifikt för denna studie. De tidigare studierna har varit skrivna på uppdrag av Swedwatch (Trelleborg), Arena Idé (Mölnlycke Health Care), IF Metall (Trelleborg) och Swedwatch (Volvo AB). I samtliga fall har uppdragsgivarna gett författaren fria händer att utforma studierna, men det kan inte uteslutas att beställarna indirekt påverkat innehållet. Särskilt viktigt att notera är att IF Metall var beställare av studien om fallet Electrolux, det vill säga ett fall där IF Metall i högsta grad var involverat. Uppdragsgivarnas karaktär kan också ha påverkat möjligheten att få fram information från olika aktörer. Troligen har det inneburit att fackliga företrädare varit mer benägna att dela med sig av information än företrädare för företagen. I synnerhet har förmodligen detta gällt när det har handlat om att tillhandahålla olika dokument kopplade till konflikterna. Författaren har samtliga dessa dokument arkiverade. Likaså finns skärmdumpar av de hemsidor som hänvisas till i rapporten (några av hemsidorna finns inte längre kvar). Dokumentationen av konflikterna har dessutom skett medan konflikterna pågått. I samtliga fall har dokumentationen varit känd även hos fabriks- och koncernledningen. Dokumentationen kan därför också ha påverkat själva händelseförloppet. Inte minst kan dokumentationen ha bidragit till att ytterligare öka trycket på företagen medan de fackliga företrädarna ofta uppfattat dokumentationen som ett uttryck för solidaritet.

Till sist ett tack till dem som lämnat värdefulla synpunkter på manuset: Erik Andersson, Hedvig Wingborg, Christina Carlström, Örjan Bartholdson, Håkan Bengtsson och Martin Gemzell.

arenaidé