

RAPPORT  
nr 8

# Lång väg till självklara rättigheter

- Trelleborgs försök att hindra bildandet av en fackförening på Sri Lanka

Mats Wingborg

FAIR TRADE CENTER

SWED  
WATCH



SwedWatch är en religiöst och partipolitiskt obunden frivilligorganisation, vars uppgift är att granska svenska företags handel med och verksamhet i utvecklingsländer. Målet är att detta ska bidra till att minska sociala och miljömässiga missförhållanden. SwedWatch har fem medlemsorganisationer; Lutherhjälpen/Svenska kyrkan, Svenska Naturskyddsföreningen, Fair Trade Center, UBV/Latinamerika och Miljöförbundet Jordens Vänner.

## FAIR TRADE CENTER



Fair Trade Center är en ideell förening som sedan 1996 arbetar med konsumentinformation kring företags verksamhet i utvecklingsländer. På Fair Trade Centers hemsida, [www.fairtradecenter.se](http://www.fairtradecenter.se), finns information om sociala och miljömässiga villkor som är kopplade till vanliga konsumentvaror och information om vilka krav föreningen ställer på svenska företags agerande i utvecklingsländer.

Denna skrift har publicerats med ekonomiskt stöd från Sida, som dock ej medverkat vid utformningen och ej heller tar ställning till skriftens innehåll.

# Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	5
Författarens förord	8
Metod	9
Bakgrund	11
Trelleborg	11
De ekonomiska frizonerna i Sri Lanka	11
Kränkningar av fackliga rättigheter i frizonerna	13
ICFTU:s kritik av Sri Lankas arbetsmarknadslagstiftning	14
Fackliga rättigheter i frizonerna	15
Trelleborg i Sri Lanka	15
Den fackliga rörelsen FTZ&GSEU	16
En konflikt byggs upp	17
Upplösningen	22
Uppgårelsen	25
Kommentarer efteråt	27
De fackligt aktiva i Sri Lanka	27
Svenska Industrifackets åsikter	28
Det svenska lokala fackets och koncernfackets åsikter	28
Koncernledningens åsikter	29
Slutsatser	31
Fair Trade Centers och SwedWatchs rekommendationer till Trelleborg	33
Fotnoter	34
Källor	39
Förkortningar	43
Bilaga 1.	44
Trelleborg och konflikten i Copperhill i USA	
Trelleborg och konflikten i Hartville i USA	
Bilaga 2. Trelleborgskoncernens kommentarer	47

# Förord

SwedWatch har beslutat att ge ut Mats Wingborgs studie av Trelleborgs verksamhet på Sri Lanka och det lokala facket's svårigheter att bli erkänt av företaget.

Mats Wingborg är frilansjournalist, knuten till frilansbyrån Context som är specialiserad på internationella frågor kring välfärd- och utveckling, bistånd och arbetsrätt. Han är författare till flera böcker och skrifter om bland annat arbetsmarknaden i utvecklingsländer, ekonomiska frizoner och globaliseringens effekter på arbetsvillkoren i Asien. Mats Wingborg ingår även i redaktionen för Sida:s tidning Omvärlden.

SwedWatch är en politiskt obunden organisation som sedan 2003 granskar svenska företags verksamhet i utvecklingsländer utifrån frågor om miljö- och mänskliga rättigheter. SwedWatch har fem medlemsorganisationer; Fair Trade Center, Svenska Naturskyddsföreningen, Lutherhjälpen genom Svenska Kyrkan, UBV/Latinamerika och Miljöförbundet Jordens Vänner.

Den här rapporten är del åtta i en serie av rapporter som uppmärksammar olika företag och branscher kopplade till fall där svenska företag inte upprätthållit en miljömässig eller socialt acceptabel standard i utvecklingsländer. SwedWatch utgår i sina undersökningar från internationellt antagna standarder såsom International Labour Organisation:s, ILO:s, konventioner, OECDs riktlinjer för multinationella företag samt FNs förklaring om de mänskliga rättigheterna.

I fallet om Trelleborgs agerande gentemot fackklubben i Sri Lanka är det tydligt att Trelleborg inte agerat i överrensstämmelse med internationellt fastslagna konventioner om alla människors rätt att organisera sig fritt i fackföreningar. Se även SwedWatchs och Fair Trade Centers rekommendationer till Trelleborg i slutet av rapporten.

Det är vår förhoppning att denna rapport ska förmå Trelleborg, liksom andra internationellt aktiva företag, att tillse att deras verksamhet överrensstämmer med internationellt fastslagna riktlinjer i framtiden.

Örjan Bartholdson, kanslichef, SwedWatch  
Augusti 2005

# Sammanfattning

Avsaknaden av fackliga rättigheter i de ekonomiska frizonerna i Sri Lanka har skarpt kritiserats av Fria Fackföreningsinternationalen och ILO, det FN-organ som bevakar att mänskliga rättigheter efterlevs i det globala arbetslivet. Svenska Trelleborg är ett av de företag som försvårat bildandet av lokala fackklubbar i frizonerna.

Hösten 2003 bildar några anställda vid Trelleborgs fabrik i frizonen Biyagama i Sri Lanka en lokal fackförening. Föreningen ansluter sig till Sri Lankas största fackförbund för anställda i frizoner. De som startar klubben uppger att en majoritet av de anställda är intresserade av att ansluta sig.

Detta blir upptakten till konflikten mellan fackförbundet och Trelleborgsföretaget, som vägrar att erkänna fackklubben. Först efter långa och utdragna strider och förhandlingar erkänner Trelleborg fackförbundet. Nedan följer en sammanfattning av de dramatiska händelserna.

Den 11 januari 2004 skickar fackförbundet ett brev till ledningen för Trelleborgsfabriken och meddelar att en lokal fackklubb har bildats. För att dialog och förhandlingar ska kunna ske måste företagsledningen först godkänna existensen av fackklubben.

Ledningen vid Trelleborgsföretaget - Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd - svarar inte på brevet. Fackklubben och förbundet sänder flera nya brev för att få fackklubben erkänd. Den 27 maj 2004 skickar fackklubben och förbundet en femte skriftlig begäran till företagsledningen om att få den lokala klubben erkänd. Ledningen för Trelleborgsföretaget svarar inte på något av breven.

Sommaren 2004 kontakter förbundet i Sri Lanka det svenska förbundet Industrifacket och påtalar svårigheterna med att få klubben på Trelleborgsföretaget erkänd. Förbundet i Sri Lanka kontakter även den svenska kampanjen Rena Kläder. De flesta av medlemmarna i förbundet i Sri Lanka är textilarbetare, även om arbetarna vid Trelleborgsfabriken tillverkar däck. Industrifacket och Rena Kläder hänvisar till Trelleborgs uppförandekod, enligt vilken de anställda vid alla Trelleborgs företag har rätt att organisera sig.

Förbundet i Sri Lanka tillhör den fackliga internationalen för textilarbetare med säte i Genève. Även internationalen skickar ett brev till ledningen för Trelleborgsföretaget i Sri Lanka med en förfrågan om varför den lokala fackklubben inte har erkänts. Företaget svarar inte på brevet.

Förbundet i Sri Lanka anmäler Trelleborgsföretaget till Arbetskommissionen i Sri Lanka. Under sommaren 2004 anordnas två möten med kommissionen där Trelleborgsföretaget representeras av en advokat. Enligt mötesprotokollet deklarerar advokaten att ”han accepterar arbetarnas fackförening”.

Den 11 oktober 2004 har fackklubben fortfarande inte erkänts av Trelleborg och förbundet tar kontakt med Styrelsen för investeringar, den myndighet i Sri Lanka som

ansvarar för verksamheten i frizonerna.

Frilansjournalisten Mats Wingborg besöker Sri Lanka i november 2004. Den 4 november uppger Bernt Nilsson, chef vid Trelleborgsföretaget, att företagsledningen kan förhandla direkt med de anställda och att det därför inte finns något behov av en fackklubb. Vid en ny intervju med Nilsson den 11 november hävdar han att han inte har något emot fackföreningar som sådana, men att ”den här specifika fackföreningen är väldigt militant”. Därför tror han inte att fackföreningen är bra för de anställda.

I januari 2005 har fackklubben ännu inte erkänts. David Nunan, chef för Trelleborg i Sri Lanka, hävdar vid ett möte att företaget inte är berett att erkänna fackklubben därför att ”fackförbundet genom sina aktioner stängt flera fabriker i Sri Lanka och fått dem att flytta till Kina”. Han kan inte exemplifiera påståendet.

Den 24 februari 2005 skickar förbundet i Sri Lanka ett nytt brev till Arbetskommissionen där man begär att myndigheten ska ingripa så att den lokala fackklubben erkänns. Arbetskommissionen kallar till tre möten. De fackliga företrädarna kommer varje gång, men Trelleborg uteblir.

Den 10 mars 2005 skriver Viktoria Bergman, biträdande informationsdirektör vid Trelleborgskoncernen i Sverige, ett mejl till Mats Wingborg där hon hävdar att förbundet i Sri Lanka, enligt de informationer hon fått, är ”militant och uppmanar till vissa olagliga åtgärder”. Anton Marcus, generalsekreterare för förbundet, svarar att förbundet kompromisslöst kommer att försvara sina fackliga rättigheter, men aldrig använder olagliga metoder.

Den 15 mars, när Trelleborgsföretaget ska betala ut lönerna, hävdar företagsledningen att grundvalen för utbetalning av bonuslöner varit felaktig och att de anställdas löner måste sänkas. Företagsledningens argument är att arbetsinsatsen från bemanningsföretagets anställda måste dras av när bonusen ska fördelas till de Trelleborgsanställda. Arbetarna svarar att de är beredda att diskutera bonussystemet, men att lönen inte kan ändras samma dag som den ska betalas ut.

Vad som sedan hände råder det delade meningar om. Enligt företagsledningen tågar de anställda ut från fabriken helt opåkallat. De anställda uppger att de gjorde detta sedan företagsledningen sagt att fabriken ska stängas. Under två dygn sitter de anställda på företagets mark utanför fabriken.

Den 16 mars skickar generalsekreteraren för den fackliga internationalen i Genève ut ett pressmeddelande där han anklagar Trelleborg för ett ”oacceptabelt beteende”. Nyheten tas upp i media i Sri Lanka. I Sverige publiceras en artikel på LO-TCO Biståndsnämnds hemsida där Trelleborg anklagas för att visa ”dåligt omdöme”. I övrigt tar inga svenska medier upp fallet.

Den 21 mars meddelar företagsledningen vid Trelleborgsfabriken att tillverkningen kommer att återupptas. Företaget är berett att godkänna den lokala fackklubben och lovar att diskutera bonuslöner. Men 18 arbetare är inte välkomna att fortsätta arbeta. De 18 utpekade arbetarna utgör kärnan i den nybildade fackklubben: ordföranden, vice ordföranden, övriga styrelseledamöter, etc. Arbetarna vid företaget godtar inte förslaget. De vägrar att återgå till jobbet.

Företagsledningen motiverar suspenderingen av de 18 arbetarna med att de har åsamkat företaget skada genom konflikten. Men en av de sparkade arbetarna visar sig ha varit ledig under konflikten.

I Sverige tar förbundsordföranden för Industrifacket, Leif Ohlsson, kontakt med Sören Andersson, personaldirektör i Trelleborgskoncernen. Tre gånger pratar de med varandra. Leif Ohlsson hänvisar till Trelleborgs uppförandekod. Även Kim Davids-son, ordförande för den lokala fackklubben vid Trelleborg i Sverige och ordförande för det europeiska koncernfacket, utövar påtryckningar.

Den 30 mars träffas så en uppgörelse. Företaget tar tillbaka suspenderingen av de 18 arbetarna, lovar att diskutera bonussystemet och erkänner den lokala fackklubben. På en punkt tvingas fackklubben till en eftergift. De får skriva på ett brev där de ber om ursäkt för sitt uppträdande under konflikten, dock med förbehållet att brevet aldrig får användas mot fackklubben.

Efter ett år och tre månader av stridigheter erkänns äntligen fackklubben av företaget. 146 arbetare anmäler att de är medlemmar. De lokala fackliga företrädarna kallar utgången för en ”seger”.

I maj 2005 besöker Mats Wingborg återigen Sri Lanka och intervjuar fackliga företrädare och myndigheter. Ledningen för Trelleborgsföretaget vill dock inte prata med honom. I en uppföljande intervju med Sören Andersson, personaldirektör i Trelleborgskoncernen, den 18 maj, hävdar han att Trelleborg är mån om att efterleva företagets uppförandekod och att konflikten vid företaget i Sri Lanka berodde på ”olyckliga omständigheter”.

Fackförbundet i Sri Lanka fortsätter att växa och har för närvarande omkring 15 000 medlemmar i Sri Lanka. Förbundet organiserar anställda i landets ekonomiska frizoner. I flera decennier har det förekommit återkommande kränkningar av de fackliga rättigheterna i frizonerna.

## Författarens förord

”Stå inte där. Kom med här!” Talkörerna studsar mellan de omålade cementhusen. I varje rum bor åtta industriarbetare. För första gången någonsin demonstrerar arbetare i frizonen Katunayake. Längst fram tågar den fackliga blåsorkestern. 40 textilarbetare med olika blåsinstrument, klädda i röda dräkter och med mössor med plymer. I en sektion är arbetarna karnevalsklädda. När tåget startade utanför huvudingången till Katunayake hade ett tusentals arbetare ställt upp sig. Däribland hundra arbetare med kepsar med texten Trelleborg som kommit resande från frizonen Biyagama. Långsamt har demonstrationståget rört sig genom de labyrintiska bostadskvarteren runt frizonen. Fler och fler arbetare har slutit upp. Arrangörerna räknar till över 20 000. Men nu har demonstrationen hållit på i över fyra timmar. Det är mörkt ute, tunga fladdermöss svävar i skyn och från andra sidan muren till frizonen lyser gulaktiga industristrålkastare. Men vem vill avbryta en demonstration som bara växer?

Det som händer i de ekonomiska frizonerna i Sri Lanka är unikt. På kort tid har en ny facklig rörelse vuxit fram som omformat hela arbetarrörelsen i landet. Det står helt klart att politiker, myndigheter och företag idag känner sig tvingade att lyssna på företrädare från den fackliga organisationen FTZ&GSEU<sup>1</sup>. Den fackliga framgången i frizonerna har inte kommit av sig själv. Sedan de första frizonerna bildades 1978 har mängder med försök gjorts att bilda fackliga organisationer i zonerna. Men gång på gång har fackligt aktiva arbetare blivit avskedade och det fackliga arbetet söndersmulat. Flera internationella studier, från bland annat FN-organet ILO (International Labour Organisation) och den internationella fackföreningsrörelsen ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions)<sup>2</sup>, har pekat på det anti-fackliga klimatet i Sri Lankas frizoner. ILO har även kritiserat myndigheterna i landet för att inte efterleva internationella konventioner om fackliga rättigheter. Men när FTZ&GSEU tog fart 2004, med start på textilföretaget Bratex i Katunayake, bröts plötsligen isen. På några månader spred sig förbundet till andra företag.

Det som skett i Sri Lanka är också unikt i internationellt hänseende. I världen idag finns drygt 5 000 frizoner med omkring 42 miljoner anställda<sup>3</sup>. Men fackliga organisationer är nästan utan undantag utestängda från frizonerna. I flera länder är facklig verksamhet enligt lag förbjuden i frizonerna. I andra fall har myndigheterna, i strid mot gällande lagar, givit företagen fria händer att mota bort fackliga organisationer från frizonerna. I flera fall har de vakter som är anställda för att skydda produktionen i frizonerna också aktivt förhindrat att facklig information ska nå de anställda.

När nu en facklig rörelse vuxit fram i frizonerna i Sri Lanka tänds ett ljus i mörkret. Den fackliga framgången i Sri Lanka är idag välkänd bland fackligt aktiva i frizoner i Filippinerna, Kenya och Mexiko. Utbytet mellan de fackliga rörelserna på de olika kontinenterna är redan i full gång.

Men tillväxten av FTZ&GSEU – ett fackförbund som organiserar anställda i frizonerna – sker inte friktionsfritt. Gång på gång stöter förbundet på patrull. En av de stora konflikterna under 2004-2005 utspelade sig på Trelleborgs fabrik i frizonen i Biyagama. Där bilades en lokal facklig klubb som anslöt sig till FTZ&GSEU. Men företagsledningen vägrade att erkänna klubben. Konflikten trappades upp och kulmen nåddes våren 2005. Efter en strejk, som initierades på grund av en oenighet om



bonuslönerna, är nu fackklubben erkänd och den fackliga rörelsen i landet betraktar utgången som en framgång. Även koncernledningen inom Trelleborg hävdar att man är mycket nöjd med utgången. Detta är en studie om vad som hände.

## Metod

Denna studie bygger på intervjuer med en rad företrädare i Sri Lanka: anställda vid Trelleborg, företrädare för de fackliga klubbstyrelserna vid Trelleborgs fabriker i Sri Lanka, företrädare för fackförbundet FTZ&GSEU, däribland generalsekreteraren Anton Marcus, handläggare vid Board of Investment, Commissioner of Labour och Labour Department, säkerhetsvakter vid Sri Lankas frizoner etc, däribland Brigadier Unantenne, säkerhetschef vid frizonen Katunayake. Vidare har jag intervjuat Lars-Göran Larsson, chef för Trelleborgs fabrik utanför frizonen i Biyagama<sup>4</sup> och gjort tre telefonintervjuer med Bernt Nilsson, chef för fabriken i frizonen i Biyagama. Kontakterna med Bernt Nilsson har emellertid avbrutits från hans sida. Han vill inte svara på ytterligare frågor från mig. Jag har även kontaktat David Nunan, dåvarande chef för Trelleborgs båda fabriker i Sri Lanka och Dirk Rolland, produktionschef vid fabriken i Biyagama, båda har vägrat att svara på frågor. Vid några tillfällen har jag intervjuat Viktoria Bergman, biträdande informationsdirektör vid Trelleborgskoncernen. Jag har också haft mejlkontakt med henne. Under hennes semesterperiod har jag också haft kontakt med Björn Werius vid Trelleborgs informationsavdelning. Därutöver har jag gjort en intervju med Sören Andersson, personaldirektör inom Trelleborgskoncernen. I Sverige har jag även vid flera tillfällen intervjuat Mats Svensson, internationell sekreterare i Industrifacket, vid två tillfällen Leif Ohlsson, ordförande i Industrifacket, vid två tillfällen Kim Davidsson, ordförande i Trelleborgs europeiska koncernfack<sup>5</sup> och i den lokala fackklubben i Trelleborg i Sverige, vid ett tillfälle Joel Lindefors vid Rena Kläder och flera gånger Gérald Audaz vid ITGLWF (facklig international för textilarbetare med flera), samt vid ett tillfälle Neil Kearney, generalsekreterare vid ITGLWF.

Ytterligare personer som intervjuats är Malin Wulkan vid LO-TCO Rättsskydd, Per Wirtén vid tidskriften Arena, Ken Zinn, vid den amerikanska fackföreningsrörelsen AFL-CIO, samt anställda och fackligt engagerade arbetare (som inte vill nämnas vid namn) vid Trelleborgs fabrik i Hartville i USA.

Därutöver har jag fört samtal med ett 50-tal personer som kommit med intressanta upplysningar som har påverkat mitt skrivande, hit hör bland annat buddistiska munkar i Biyagama, aktiva i kvinnohusen i Katunayake och Biyagama, aktiva i rörelsen för fackliga rättigheter i Katunayake, den fackliga styrelsen vid företaget Bratex, Annika Axelsson vid Dem Collective i Sri Lanka och Erland Lindkvist på Metallarbetareförbundet. För att genomföra intervjuerna har jag besökt Sri Lanka vid två tillfällen, under november 2004 och maj 2005<sup>6</sup>.

Dessutom har jag haft tillgång till ett 40-tal dokument som berör Trelleborgs agerande i Sri Lanka. De flesta dokumenten härstammar från fackförbundet FTZ&GSEU:s förnämliga arkiv, men ett antal dokument kommer även från BOI (Board of Investment) och Commissioner of Labour (hädanefter Arbetskommissionen). Ännu en källa är ett antal studier som behandlar frizonerna i Sri Lanka,

en utförlig lista finns längst bak, men jag vill särskilt framhålla studier utföra av ILO (International Labour Organisation) och ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions). I rapporten har ofta citat från dokument och studier översatts till svenska. För dessa översättningar står jag själv. En annan källa har varit olika artiklar och studier som behandlar företaget Trelleborg eller villkoren i frizonerna i Sri Lanka.

Syftet med intervjuerna och studierna av olika dokument har främst varit att förstå konflikten mellan den fackliga rörelsen FTZ&GSEU och Trelleborg i frizonen Biyagama. Ett viktigt perspektiv har varit att få fram alla inblandade aktörers syn på skeendet. En svaghet har därför varit att flera av de lokala cheferna vid Trelleborg i Sri Lanka avbrutit kontakterna med mig eller inte alls velat svara på mina frågor. Det har ökat risken för att delar av deras perspektiv gått förlorat.<sup>7</sup> Istället har jag fått till stor del fått förlita mig på de fackliga företrädarnas beskrivningar. Däremot har företrädare för koncernen (Viktoria Bergman och Sören Andersson) varit öppna och svarat på frågor. Genom Viktoria Bergman har jag också under slutskedet av arbetet fått chefen Bernt Nilssons beskrivning av händelseförloppet under konflikten. Jag har också låtit Trelleborgskoncernen ta del av denna studie före publicering och givit dem möjlighet att kommentera mina påståenden och beskrivningar (se bilaga 2).



*FTZ & GSEU demonstrerar utanför frizonen Katunayake i maj 2005. En del av tåget består av upprörda arbetare från Trelleborgs fabrik. Foto: Mats Wingborg.*

# Bakgrund

## Trelleborg

Trelleborg är en global industriell grupp baserad på spjutspetskunskaper om polymermaterial. Årligen säljer Trelleborg varor för omkring 23 miljarder kronor. Lönsamheten inom koncernen har förbättrats under de två senaste åren. Trelleborg har omkring 22 000 anställda vid anläggningar i sammanlagt 40 länder. Inom Trelleborgsgruppen finns fem affärsområden: Trelleborg Automotive, Trelleborg Wheel Systems, Trelleborgs Engineered Systems, Trelleborg Building Systems och Trelleborg Sealing Solutions. Välkända produkter är tätningar och antivibration samt däck till lastbilar och maskiner. För närvarande arbetar ungefär 150 anställda i Sverige med att tillverka däck. Från årsskiftet 2005/2006 försvinner dock den sista däckproduktionen från Sverige. Istället utvidgas tillverkningen i Italien (Pirelli), Tjeckien och Indien. Även produktionen i Sri Lanka får en större strategisk betydelse.<sup>8</sup>

Trelleborg har varit börsnoterat i Stockholm sedan 1964.<sup>9</sup> Företagsrapporten från andra kvartalet 2005 visade att Trelleborgs nettoomsättning steg till 6 348 (6 108) miljoner kronor. Vinsten efter skatt ökade till 355 (274) miljoner kronor. Aktien steg med 10,1 procent i kölvattnet av det förbättrade resultatet.<sup>10</sup>

Ordförande i Trelleborgs styrelse är Anders Narvinger, som efterträdde Rune Andersson våren 2002. Ordföranden Anders Narvinger får ett årligt arvode på 600 000 kronor för sitt uppdrag, han är även ordförande i styrelsen för Alfa Laval.<sup>11</sup>

Verkställande direktör för Trelleborgsgruppen är Fredrik Arp. Fredrik Arp fick år 2004 en lön från företaget på 9,3 miljoner kronor, varav drygt 3 miljoner bestod av produktionsbonus.<sup>12</sup> Den 1 oktober 2005 lämnar Fredrik Arp Trelleborg för att istället bli VD för Volvo Car Corporation. Ny VD för Trelleborg blir Peter Nilsson, som sedan 1995 haft ansvar för verksamhetsområdena i Europa, Nordamerika och Asien.<sup>13</sup> Personaldirektör inom Trelleborgskoncernen är Sören Andersson. Han har varit en central företrädare för koncernen i samband med arbetsmarknadskonflikten i Sri Lanka.

## De ekonomiska frizonerna i Sri Lanka

1977 besegrade det marknadsinriktade partiet United National Party (UNP) Peoples Alliance (PA) i parlamentsvalet. Genom flera regeländringar försökte den nya regeringen stimulera en ökad handel och fler utländska investeringar. Den kanske viktigaste enskilda åtgärden blev att initiera tre ekonomiska frizoner. Den största frizonen, Katunayake, öppnades 1978 i närheten av den internationella flygplatsen, strax norr om Colombo. Den näst största frizonen, Biyagama, sydväst om Colombo, i närheten av Sri Lankas oljeraffinaderier, blev klar 1985. Strax efter öppnades även den tredje största frizonen, Koggala, i södra Sri Lanka. Senare, och framför allt under 1990-talet, har antalet frizoner utökats, bland annat i form av ett antal betydligt mindre zoner, så kallade Industrial Parks.<sup>14</sup>

Frizonerna lyder under en särskild lagstiftning. De företag som investerar i frizonerna

åtnjuter flera förmåner: gratis mark för att bygga industrier, lån till låg ränta, långa amorteringsperioder, tio år av skattefrihet (så kallad tax holiday) och en utbyggd infrastruktur med vägar, närhet till flygplats och hamnar, etc. Vissa investerare har också erbjudits gratis mark för att bygga fabriker.<sup>15</sup>

En särskild myndighet ansvarar för verksamheten i frizonerna BOI (Board of Investment). BOI har också ansvarat för fabriksområdena närmast runt frizonerna, där också särskilda regler gäller. Bandara Samarsinghe, handläggare vid BOI med ansvar för utländska investeringar, säger att han kan rekommendera investeringar i zonerna. Enligt Bandara Samarsinghe är arbetsvillkoren mycket goda i zonerna i jämförelse med villkoren utanför zonerna.

”Textilfabrikerna är som femstjärniga hotell”, säger Bandara Samarsinghe.

Men han menar också att frizonerna erbjuder företagen goda villkor.

”Framför allt finns ingen insyn i zonerna. Ingen kan kontrollera din verksamhet. Det är bra att vara etablerad i frizonerna”, säger Bandara Samarsinghe.<sup>16</sup>

Det råder inte något förbud mot facklig organisering i frizonerna, till skillnad från frizonerna i Bangladesh och flera av dem i Indien. När frizonerna bildats krävde fackliga organisationer i Sri Lanka att fulla fackliga rättigheter skulle gälla i frizonerna. Den sri lankesiska fackföreningsrörelsen fick stöd av den amerikanska fackföreningsrörelsen som hotade med att verka för handelssanktioner om inte frizonerna i Sri Lanka fick fulla fackliga rättigheter. Detta ledde till att regeringen aldrig införde något förbud mot facklig verksamhet i frizonerna. I praktiken har det dock varit svårt att etablera fackliga organisationer. Myndigheten Board of Investment (BOI) har inte varit benägen att ingripa för att garantera fackliga rättigheter.

I BOI:s regler för utländska investerare i landets frizoner är dock de fackliga rättigheterna otvetydigt formulerade. Så här lyder de inledande avsnitten i paragraf 9: ”Anställda i företag som lyder under BOI:s regler skall ha rätt att forma och ansluta sig till de fackliga organisationer som de själva väljer och få bedriva kollektiva förhandlingar i enlighet med Lagen om fackliga rättigheter och Lagen om arbetsmarknadskonflikter.

En facklig organisation som representerar de anställda i ett företag som lyder under BOI:s regler skall ha rätt att inleda kollektiva förhandlingar med arbetsgivare, som representant för de medlemmar som är anslutna, med syfte att sluta kollektiva avtal i enlighet med Lagen om arbetsmarknadskonflikter.

Alla arbetsgivare i ett företag som lyder under BOI:s regler skall respektera de anställdas rätt att bilda en facklig organisation och ansluta sig till den organisation de själva önskar och att få bedriva kollektiva förhandlingar.”<sup>17</sup>

Vidare slår BOI:s regler fast att arbetsgivare är skyldiga att erkänna fackliga organisationer som representerar de anställda, att arbetsgivare inte får uppmana anställda att lämna en facklig organisation eller att ansluta sig till en facklig organisation, att fackligt aktiva inte får avskedas eller hotas, inte får förhindra bildandet av fackliga organisationer genom hot eller löften etc.

Frizonerna i Sri Lanka är så kallade Export Processing Zones (EPZ) och de ingår även i den internationella organisationen för EPZ:s som kallas WEPZA (World Economic Processing Zones Association). Den vanliga beteckningen i Sri Lanka för frizonerna är dock Free Trade Zones (FTZ).

Katunayake är den i särklass största frizonen med omkring 60 000 anställda och ett 80-tal företag. I Biyagama finns drygt 20 000 anställda i ett 50-tal företag. Katunayake är också den frizon som är störst till ytan med 190 hektar. Biyagama med 180 hektar är dock nästan lika stor.<sup>18</sup>

Arrangemangen runt Katunayake, Biyagama och Koggala påminner om varandra. Runt alla tre frizonerna finns både murar och taggtråd. Vakter från Board of Investment bevakar områdena. Bara vid Katunayake finns 600 heltidsanställda vakter, därutöver har de enskilda företagen egna vakter anställda. Flera av de anställda vakterna har rekryterats från den lankesiska armén. Särskilt efter överenskommelsen om eldupphör mellan regeringen och de tamilska tigrarna har antalet anställda inom armén minskat, vilket lett till att många fått söka sig andra jobb. Det är förbjudet att beträda frizonsområdena utan särskilt tillstånd. Obehöriga som tar sig in på områdena riskerar dryga böter. Anställda i företag i frizonerna har särskilda frizonspass som de visar vid ingångarna.

Ett dystert faktum är att den militaristiska övervakningen inte förhindrat återkommande brott mot de fackliga rättigheterna. Enligt en analys av Kelly Dent, från Transnational Information Exchange (TIE) har övervakningen inte heller förhindrat övergrepp mot kvinnor. Kelly Dent rapporterar om att våldtäkter förekommit även inne i frizonen Biyagama.<sup>19</sup>

## Kränkningar av fackliga rättigheter i frizonerna

Ända sedan den första frizonen bildades i Sri Lanka 1978 finns mängder med rapporter om diskrimineringen av fackligt aktiva. Trots att fackligt arbete i zonerna formellt sett är lagligt har försöken att bilda fackliga organisationer under lång tid lett till avskedanden, omplaceringar och trakasserier. Vidare har fackliga företrädare förhindrats att besöka frizonerna och det har inte varit tillåtet att arrangera fackliga möten inne i zonerna. Myndigheterna i landet har inte ingripit för att förhindra kränkningar av fackliga rättigheter. Övergreppen i frizonerna är väl dokumenterade. I ICFTU:s studie *Behind the brand names - Working conditions and labour rights in export processing zones* (2004) konstateras att fackliga rättigheter ”sällan respekteras” i Sri Lankas ekonomiska frizoner. I studien pekar ICFTU ut flera företag som systematiskt försökt att förhindra facklig organisering i frizonerna; däribland Cosmos Macky factory, som tillverkar skidkläder, Fine Lanka Luggage Ltd, som tillverkar kläder för internationella klädkedjor, Bensiri Rubber Products Branch, som tillverkar skyddshandskar och vattenflaskor och Dulon Zippers som producerar blixtlås. I ICFTU:s studie finns också en mer djupgående genomgång av den anti-fackliga kampanj som klädföretaget Jaqalanka Ltd i frizonen Katunayake iscensatte för att förhindra att en facklig organisation bildades 2003. De lokala fackliga företrädarna utsattes för de gängse återkommande metoderna: misshandel, mordhot och trakasserier. De fackliga företrädarna anklagades också för att de fackliga aktiviteterna skulle leda till att företaget tvingades att stänga. Till representanterna i fackklubben styrelse sade den verkställande direktören att de ”antingen måste lämna facket eller företaget”. Företaget krävde vidare att de anställda skulle underteckna ett brev där de förband sig att inte organisera sig fackligt. Särskilt anmärkningsvärt är att företagsledningen fick stöd av företrädare för myndigheten Board of Investment (BOI) i kampanjen mot fackföreningen. I maj 2003 besöktes fabriken av direktören



för BOI, Arjuna Mahendran, enligt de fackliga företrädarna rådde han de anställda att "lämna facket". Erfarenheterna från företaget sammanfattas i ICFTU-studien med orden: "Arbetarna vid fabriken beskriver stämningen med orden fruktan och rädsla."

<sup>20</sup> Ytterligare en fallbeskrivning i ICFTU-studien handlar om företaget Workwear Lanka (Pvt) Ltd i frizonen Biyagama. Företaget, som tillverkar gummihandskar, avskedade 100 medlemmar i en nybildad fackklubb i början av 2004. Vissa av de anställda tvingades att själva skriva under sin avskedsbegäran efter hot från företaget. FN-organet ILO (International Labour Organisation) kritiserade sommaren 2004 myndigheterna i Sri Lanka för att avskedandena vid Workwear strider mot de grundläggande ILO-konventionerna som landet undertecknat. Uppmärksamheten av fallet Workwear har enligt samstämmiga uppgifter lett till att villkoren i Sri Lankas frizoner fått dåligt rykte.<sup>21</sup> Nästan exakt samma kritik som ILO formulerade framfördes redan året innan i rapporten Toward futher compliance with core labour standards in Sri Lanka, utgiven av EU-kommissionen och överlämnad till regeringen i Sri Lanka.

Även Clean Clothes Campaign (CCC), ett globalt nätverk för att förbättra villkoren i världens textilindustrier, har rapporterat om diskriminering och förföljelse av fackligt aktiva i Sri Lankas frizoner. I december 2002 utlyste CCC en aktion till stöd för anställda vid företaget North Sails, ett företag i frizonen Katunayake som tillverkar segel och seglarkläder. Orsaken var att företaget hade avskedat 200 anställda till följd av en olöst arbetsmarknadskonflikt.<sup>22</sup>

Andra rapporter talar om arbetsmiljöproblem i frizonerna. Enligt Labour Department i Sri Lanka blev 260 arbetare från fabriken Ceramic World i frizonen Biyagama inlagda på Colombo National Hospital den 26 november 2000. Arbetarna led av svår yrsel, bröstsmärtor, huvudvärk och hosta. Arbetarna som insjuknade arbetade med glassull och silikon. På rekommendation från Labour Department stängdes företaget i nio dagar. Omedelbart efter att företaget öppnades fick ytterligare 50 arbetare föras till sjukhus.<sup>23</sup> Rapporterna ger starka belägg för att det förekommit återkommande kränkningar av fackliga rättigheter i Sri Lankas frizoner, dessutom att arbetsmiljön ibland varit urusel. Däremot ger rapporterna inte belägg för att alla företag i frizonerna är anti-fackliga eller att arbetsmiljön i frizonerna i allmänhet är dålig.

## ICFTU:s kritik av Sri Lankas arbetsmarknadslagstiftning

I ICFTU-studien Internationally-recognised Core Labour Standards in Sri Lanka (2004) konstateras att arbetsmarknadslagstiftningen i Sri Lanka inte uppfyller de krav som formuleras i ILO:s kärnkonventioner.<sup>24</sup> För närvarande råder, enligt studien, stora brister när det gäller företagens möjlighet att inte godkänna fackföreningar och förhindra kollektiva förhandlingar. En orsak till detta är, enligt studien, arbetsgivarnas möjlighet att ständigt skjuta upp beslut om att fackföreningar ska godkännas för lokala förhandlingar. Även myndigheten Labour Department agerar långsamt när fackliga organisationer ska certifieras. Vidare konstateras att arbetsgivare som använder anti-facklig diskriminering endast riskerar ett bötesbelopp på högst 250 US-dollar, en straffsats som ICFTU anser vara otillräcklig. (ICFTU är global international för fackliga centralorganisationer.)

## Fackliga rättigheter i frizonerna

I frizonerna i Sri Lanka används ofta så kallade Employees' Councils (Råd för anställda<sup>25</sup>) som ersättare för de lokala fackföreningarna. I ett Employees' Council finns företrädare för de anställda. De ska utses av de anställda själva, men under företagets övervakning. Enligt bland annat ICFTU är emellertid realiteten att valet av de anställdas företrädare påverkas av företagen, likaså kan företagen påverka hur Employees' Council ska fungera och vilka frågor de ska ägna sig åt.

Regler för Employees' Council återfinns hos myndigheten Board of Investment (BOI). Av BOI:s regler framgår att om en fackförening organiserar minst 40 procent av de anställda på en arbetsplats, då skall de fackliga organisationen representera de anställda vid kollektiva förhandlingar. Om det däremot inte finns någon fackförening som representerar minst 40 procent av de anställda, då ska de anställda representeras av Employees' Council vid kollektiva förhandlingar.

Lagstiftningen om Employees' Council utgör en kärnpunkt i konflikten vid Trelleborgs företag i frizonen Biyagama. För att en lokal facklig organisation ska få representera de anställda vid kollektiva förhandlingar krävs nämligen att arbetsgivaren godkänner organisationen. Detta ska i och för sig arbetsgivaren göra om minst 40 procent av de anställda är organiserade. Men i praktiken kan arbetsgivaren anföra olika hinder för ett godkännande. Arbetsgivaren kan även försöka organisera ett Employees' Council och hävda att företrädarna i detta utgör de legitima representanterna för de anställda.

När fackliga företrädare eller arbetsgivare vill föra fram klagomål på hur arbetsmarknadslagarna efterlevs i frizonerna är det gängse att de vänder sig till myndigheten Labour Commissioner. ICFTU<sup>26</sup> riktar dock i studien *Behind the brand names - Working conditions and labour rights in export processing zones* (2004) skarp kritik mot hur denna myndighet fungerar: "Fackliga företrädare hävdar att Labour Commission, under tryck från BOI, misslyckas med att väcka åtal mot arbetsgivare som vägrar att erkänna lokala fackföreningar eller att inleda kollektiva förhandlingar."<sup>27</sup>

En likartad kritik, men där könsaspekterna betonades tydligare, framförs i artikeln *Problems Faced by Women Working in Sri Lanka's Export Processing Zones* i tidskriften *Asian Labour Update*, volym 38, 2001<sup>28</sup>. En huvudpoäng i artikeln är att myndigheterna initierat Employees' Council som ett alternativ till fackföreningar på fabriker i frizonerna. Därigenom har de anställda berövats förhandlingsrätten.

## Trelleborg i Sri Lanka

För närvarande har företaget två anläggningar i landet. 1988 köpte Trelleborg en däckfabrik av ett belgiskt företag beläget utanför frizonen Biyagama. Några år senare köptes den andra fabriken inne i frizonen av ett tyskt företag. I både fallen övertog sålunda Trelleborg befintliga anläggningar. Trelleborgsfabriken som är belägen utanför zonen heter Trelleborg Lanka (Pvt) Ltd och fabriken inne i frizonen Biyagama Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd.

I båda fabrikena sker i princip samma typ av produktion, tillverkning av däck för

truckar och industriell materialhantering. Däckmärken som tillverkas är bland annat Yokohama, Pirelli, Orca, Rota/Master solid (Tyskland), Expert/Bergougnan (Europa) och Monarch (USA). De tillverkade däcken går på export, däribland till Huskvarna i Sverige. I Danmark finns en fälgfabrik som använder däcken för att tillverka färdiga hjul. Huvuddelen av transportererna sker med fartyg, någon enstaka gång transporteras däck med flyg. Gummit som används i produktionen kommer till stor del från Sri Lanka. Viktiga kemikalier som används i produktionen köps i huvudsak in från fabriker i andra länder i Asien.

Båda fabrikerna i Sri Lanka tillverkar omkring en halv miljon däck om året. 2004 hade Trelleborg sammantaget 691 anställda vid de två fabrikerna i Sri Lanka.<sup>29</sup> I fabriken inne i zonen finns det omkring 250 arbetare, varav 50 hitintills varit inhyrda av ett bemanningsföretag. Så gott som samtliga anställda är män. I båda fabrikerna arbetar de anställda skift. Produktionen är ständigt igång, undantaget helgdagar.<sup>30</sup> Vid flera tillfällen har Trelleborg deklarerat att man planerar att utvidga verksamheten i Sri Lanka.<sup>31</sup>

## Den fackliga rörelsen FTZ & GSEU

Förbundet FTZ&GSEU (Free Trade Zones & General Services Employees Union) bildades i mars 2003 efter en sammanslagning av Industrial Transport & General Workers Union (bildat 1982) och Free Trade Zones Workers Union (bildat 2000).

Under våren 2004 växte FTZ&GSEU snabbt. Upprinnelsen var en strejk på klädföretaget Bratex i frizonen Katunayake. Orsaken var att två kvinnor, Rupica och Sinday, avskedats efter att de hade ställt krav på arbetsledningen, bland annat krävde de att få gå på toaletten utan tillstånd. Efter avskedandena strejkade de omkring 1 000 anställda och begärde att de två kvinnorna skulle få tillbaka sina jobb. De krävde även att få bilda en lokal fackklubb som skulle tillhöra FTZ&GSEU. Efter tre dagars strejkande gav företagsledningen efter på flera punkter. Fackklubben bildades och fick omedelbart 700 medlemmar. Den nya fackklubben leds av tre unga kvinnor som vann stort genomslag i lokala medier. Däremot fick inte de två avskedade kvinnorna tillbaka sina jobb, den frågan hade blivit alltför prestigefylld. Efter den fackliga framgången spred sig förbundet till flera andra företag i frizonen och snart också till frizonen Biyagama. Där rekryterades många medlemmar vid Trelleborgs företag. Men mycket snart skulle emellertid FTZ&GSEU stöta på patrull just på Trelleborg.

FTZ&GSEU har idag, enligt egna uppgifter, omkring 15 000 medlemmar, antingen bland anställda i frizonerna eller på fabriker runt frizonerna i områden som kontrolleras av Board of Investment (BOI). Förbundet har vuxit snabbt och fått flera tusen nya medlemmar bara under våren 2005.

FTZ&GSEU är en oberoende facklig rörelse och inte kopplat till något politiskt parti, till skillnad från många andra fackliga organisationer i Sri Lanka. Huvudfrågan för FTZ&GSEU är att nå fackligt erkännande, att få upprätta lokala avtal. Flera lokala klubbar inom FTZ&GSEU har också ställt krav på högre löner, arbetsorganisation, arbetsmiljö och rätt till dryck i samband med övertidsarbete. FTZ&GSEU tillhör inte någon facklig centralorganisation i Sri Lanka. Generalsekreterare i FTZ&GSEU är Anton Marcus. Han kommer från en familj där fackliga frågor stått i förgrunden.



Hans pappa var facklig ledare inom järnvägsarbetareförbundet, hans hustru är föreståndare för ett kvinnohus utanför frizonen Katunayake.

FTZ&GSEU är medlem i det globala branschfacket ITGLWF (International Textile, Garment and Leather Workers Federation). Även svenska Industrifacket är medlem i ITGLWF. ITGLWF samarbetar även nära med den globala sammanslutningen för fackliga centralorganisationer ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions). LO, TCO och SACO är medlemmar av ICFTU.<sup>32</sup>

## En konflikt byggs upp

Under hösten 2003 håller anställda vid Trelleborgs fabrik i frizonen Biyagama en rad möten. Några av arbetarna tar initiativ till att bilda en lokal fackklubb. Medlemmarna beslutar också att klubben ska ansluta sig till förbundet FTZ&GSEU. De som startar klubben uppskattar att en majoritet av de anställda är intresserade att ansluta sig. Nu gäller det bara att få klubben erkänd av företaget. Det skulle öppna dörren för förhandlingar. Med förbundets stöd startar en brevväxling med företagsledningen för att få klubben erkänd. Men brevväxlingen kommer att bli ensidig.

Det första brevet skickas till ledningen för Trelleborgs fabrik den 11 januari 2004.<sup>33</sup> I brevet meddelar förbundet FTZ&GSEU att en fackklubb bildats vid företaget. I brevet redovisas vilka som sitter i styrelsen för fackklubben. Förbundet begär att företaget ska bekräfta mottagandet av brevet och att företaget ska förhandla med klubben i framtiden. Brevet levereras både med post och fax. Men företaget svarar inte.

Den 20 februari 2004 skickas ett nytt brev från den lokala fackklubben och FTZ&GSEU. De begär överläggningar med företagsledningen och att den lokala klubben erkänns. Företaget svarar inte på brevet.

Nästa brev skickas den 3 maj 2004.<sup>34</sup> I brevet konstaterar FTZ&GSEU och den lokala klubben att de inte fått svar på tidigare brev. De vädjar om dialog. Hellre negativa besked än inga besked alls. Företaget svarar inte på brevet.

Den 20 maj 2004 skickas ett nytt brev från FTZ&GSEU till ledningen vid Trelleborgsföretaget.<sup>35</sup> Förbundet hänvisar till Trelleborgs uppförandekod och understryker att medlemmarna i fackklubben är förbryllade över att företagsledningen inte vill tala med representanterna från fackklubben. Företaget svarar inte på brevet.

Den 27 maj 2004 skickas nästa brev. Fackklubben meddelar att de är oroade över vad som kommer att hända när två maskiner flyttas bort från fabriken.<sup>36</sup> Företaget svarar inte på brevet.<sup>37</sup>

Sommaren 2004 inleds ett nytt skede i konflikten. Frågan lyfts internationellt. Men det kommer att ta tid innan det blir fart på den fackliga solidariteten. I juni skickar FTZ&GSEU mejl till Industrifacket i Sverige, som organiserar anställda i

Trelleborg och till kampanjen Rena Kläder<sup>38</sup>. Förbundet redovisar problemen man har med Trelleborg. Joel Lindefors på Rena Kläder svarar på mejlen. Efter samråd med Industrifacket rekommenderar han FTZ&GSEU att hänvisa till Trelleborgs uppförandekod.<sup>39</sup>

Vad står det då i uppförandekoden? Endast en kort passage i Trelleborgskoncernens uppförandekoder, uttryckt 2002, tar upp fackliga rättigheter. Det korta stycket lyder som följer: "We will respect our employees' right to be represented by unions and other employee representatives."<sup>40</sup> I uppförandekoden finns inga hänvisningar till ILO:s kärnkonventioner. Malin Wulkan, jurist vid LO-TCO Rättskydd säger först att det är oklart om företaget genom att inte erkänna den lokala fackklubben brutit mot den egna uppförandekoden. Företagsledningen har inte förbjudit de anställda att utse fackliga representanter, däremot vill företagsledningen inte överlägga med de fackliga företrädarna.

– Men om uppförandekoden ska tolkas så blir den ganska meningslös. Trots allt är det inte uteslutet att företaget brutit mot sin uppförandekod. Även om läget är oklart går det alltid att hävda att företaget brutit mot koden, säger Malin Wulkan.<sup>41</sup>

I början av sommaren 2004 tar FTZ&GSEU också kontakt med ITGLWF (International Textile, Garment and Leather Workers Federation), den fackliga international som förbundet tillhör. En annan medlem av ITGLWF är det svenska Industrifacket.<sup>42</sup>

FTZ&GSEU för även samtal med Arbetskommissionen (Commissioner of Labour), den myndighet i Sri Lanka som skapats för att lösa konflikter mellan parterna i arbetslivet. Den 6 juli möts parterna hos kommissionen för första gången. Trelleborg företräds av advokaten Suren Peiris och personalchefen K. Samaranayake. Vidare deltar fem representanter från fackklubben och FTZ&GSEU:s generalsekreterare Anton Marcus. Enligt mötesprotokollet deklarerar Trelleborgs advokat att "han accepterar arbetarnas fackförening".<sup>43</sup>

Den 22 augusti 2004 agerar den fackliga internationalen ITGLWF för första gången. Gérald Audaz, handläggare vid internationalen, skriver ett brev till Trelleborgsföretaget i Sri Lanka. Han ställer frågan varför företaget inte har erkänt den lokala fackklubben.<sup>44</sup> Trelleborg svarar inte på brevet.

Den 25 augusti 2004 hålls ett nytt möte med Arbetskommissionen. Företrädare från Trelleborg upprepar löftet att den lokala fackklubben ska godkännas. Men inget händer.

Trelleborgsfabriken har tidigare haft ett så kallat Råd för de anställda<sup>45</sup>, men det har lösts upp i samband med att fackklubben bildades. Den 6 oktober väljer personalchefen vid Trelleborgsfabriken, K. Samaranayake, ut ett antal anställda som han instruerar att bilda ett nytt Råd av anställda. Men de arbetarna vägrar och hänvisar till den nybildade fackklubben.<sup>46</sup>

Den 11 oktober 2004 skriver FTZ&GSEU ett brev till L.A. Wijeweera, chef för BOI (Board of Investment), den myndighet som har ansvaret för utländska investeringar i frizonerna.<sup>47</sup> Enligt brevet har Trelleborg inte erkänt den lokala fackklubben vid företaget. Istället har Trelleborg försökt att slå sönder den fackliga verksamheten genom att istället försöka initiera ett Råd för de anställda. FTZ&GSEU konstaterar

vidare att Trelleborg vid överläggningar med Arbetskommissionen lovat att erkänna den lokala fackklubben. Men att det löftet brutits. Företagsledningen från Trelleborg hävdar att det som deras advokat tidigare framfört inte varit förankrat inom företaget.

Den 4 november 2004 gör jag en bandinspelad telefonintervju med Bernt Nilsson, chef vid det lokala Trelleborgsföretaget.

– En fackklubb inte är någon fördel för våra anställda. Företaget förhandlar istället direkt med de anställda, säger Bernt Nilsson och hänvisar till att det är bättre med ett Råd för de anställda.

– Vi behöver inte ytterligare en part som inte känner till förhållandena på företaget, lägger Bernt Nilsson till.

Problemet är att något Råd för de anställda för tillfället inte existerar vid företaget. På frågan vad som skulle ske om de anställda ändå vill ha en fackklubb svarar Bernt Nilsson:

– Om de bildar en grupp kommer den att accepteras av Trelleborg. Det står i vår policy. Men det finns inte någon lokal fackklubb som är erkänd och det inte har kommit någon formell förfrågan eller anmälan om att de vill ha ett erkännande eller föra förhandlingar med oss. Men om en sådan förfrågan kommer – ja då får de bedriva förhandlingar, säger Bernt Nilsson.

Den 5 november 2004 drar den största fackliga demonstrationen på årtionden genom gatorna i Sri Lankas huvudstad Colombo. Arrangör är förbundet FTZ&GSEU. Huvudkravet är att anställda i frizonerna ska ha rätt att organisera sig. I demonstrationens största kolonn går arbetare från Trelleborgs fabriker, främst från den i Biyagama. Med hjälp av min tolk intervjuar jag ett tiotal arbetare. De är mycket kritiska mot Trelleborgs agerande. Två frågor står i förgrunden. Först och främst kravet att deras lokala fackförening ska erkännas. De hävdar att 80 procent av de anställda vid företaget har anslutit sig och att Rådet för anställda har lagts ner. För det andra är de oroliga över att maskiner flyttas mellan de två fabrikerna, vilket enligt dem gör att Trelleborg kan dra ner på arbetet på den ena fabriken för att öka det på den andra.<sup>48</sup>

– Om de godkände vår fackförening kunde en dialog komma igång. Företaget behöver inte vara rädda för oss. Vi är positiva till att Trelleborg förlagt produktion till Sri Lanka. Men Trelleborg vill inte förhandla med oss, utan med anställda som inte representerar facket. Företaget beskriver oss som en överflödig tredje part, säger en av arbetarna.

– Vi är nöjda med arbetsmiljön, men inte med de fackliga rättigheterna, säger en annan.<sup>49</sup>

Den 10 november 2004 skriver Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU, ett brev till Bernt Nilsson med följande lydelse:

”Mats Wingborg, journalist från Sverige, som intervjuade dig den 4 november 2004, har informerat oss att du inte mottagit något officiellt meddelande från oss om att vi bildat en lokal fackförening. Vidare har du tillkännagivit att om du får sådan information, så kommer du att vidta nödvändiga steg för att kunna inleda förhandlingar med fackklubben. Med anledning av detta vill vi påpeka att vi informerat om bildandet av den lokala fackklubben vid flera tillfällen, bland annat i ett brev som är registrerat den 11 januari 2004. Vi skickar åter med en kopia på detta brev. Vi hoppas att detta ska leda till att du tar initiativ till ett möte där vi kan diskutera våra framtida

relationer med företaget. Vi ser fram emot ett snart svar.

Anton Marcus, generalsekreterare, FTZ&GSEU.”<sup>50</sup>

Företaget svarar inte på brevet. Däremot skickar man en skriftlig protest till Arbetskommissionen där man klagar på att förbundet har givit information till en utländsk journalist om fallet. Vid Arbetskommissionen får FTZ&GSEU läsa en kopia på brevet.

Den 11 november gör jag en ny bandinspelad telefonintervju med Bernt Nilsson. Jag meddelar att jag har kopior på brev som skickats från förbundet FTZ&GSEU med begäran om att företagsledningen ska erkänna den lokala fackklubben.

– Det känner jag inte till. Jag vet inget om tidigare brev, svarar Bernt Nilsson.

När jag understryker att fackklubbens företrädare, enligt egna uppgifter, organiserar 80 procent av de anställda vid företaget, och att han borde ha lagt märket till fackklubben, säger Bernt Nilsson:

– Jag har inget emot fackföreningar som sådana. Det finns många fackföreningar som utträttat bra saker. Men just den här specifika fackföreningen är väldigt militant. Jag tror inte den är det bästa för arbetarna själva.

Den 14 januari 2005 hålls ett möte med deltagare från den lokala fackklubben, fackförbundet FTZ&GSEU och australiensaren David Nunan, chef för Trelleborgsföretagen i Sri Lanka. Vid överläggningen vänder sig David Nunan till Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU, och frågar med vilken rätt han deltar som observatör. Anton Marcus svarar att han deltar på uppdrag av fackklubben. David Nunan hävdar att Trelleborg inte har erkänt den lokala fackklubben och att Arbetskommissionen inte har begärt att företaget ska erkänna den lokala fackklubben. David Nunan hävdar vidare att företaget inte är berett att erkänna fackklubben därför att ”fackförbundet genom sina aktioner stängt flera fabriker i Sri Lanka och fått dem att flytta till Kina”. David Nunan hävdar också att myndigheten BOI ”har informerat företaget att bilda Råd för de anställda och inte erkänna några lokala fackföreningar”.

Anton Marcus ber David Nunan ge något exempel på företag som FTZ&GSEU ”stängt”. Men David Nunan kan inte ge några sådana exempel. Anton Marcus påminner också om att företaget i samband med överläggningar hos Arbetskommissionen gått med på att erkänna den lokala fackklubben. David Nunan svarar att han ”inte vet något alls om det”. Anton Marcus påpekar vidare att de nya riktlinjerna från BOI tydligt understryker att företagen ska förhandla med de lokala fackliga organisationerna. David Nunan säger att han åter ska ta kontakt med Arbetskommissionen och förklara företagets uppfattning. Anton Marcus svarar att det är bra att frågan åter hamnar hos Arbetskommissionen.<sup>51</sup>

Den 17 januari 2005 skickar FTZ&GSEU ett nytt brev till David Nunan, chef för Trelleborgsföretagen i Sri Lanka. Förbundet föreslår att parterna bör träffas igen hos Arbetskommissionen för att diskutera frågan om ett erkännande av den lokala fackklubben vid företaget.<sup>52</sup>

Den 22 februari 2005 pratar jag med Kim Davidsson, ordförande i Industrifackets klubb i Trelleborg och ordförande i det europeiska koncernfacket inom Trelleborg (något globalt koncernfack existerar inte<sup>53</sup>). Enligt honom är det första gången han hör talas om konflikten på Trelleborgsföretaget i Sri Lanka. Men enligt Mats Svensson, internationell sekreterare vid Industrifacket, fick Kim Davidsson information redan sommaren 2004. När jag några dagar senare gör en uppföljande telefonintervju

säger Kim Davidsson:

– Jag har ingen bakgrundsinformation. Därför kan jag inte heller anklaga någon.

Den 24 februari 2005 skickar FTZ&GSEU ett nytt brev till Arbetskommissionen, man begär att myndigheten ingriper så att den lokala fackklubben kan bli erkänd.<sup>54</sup> Förbundet är övertygad om att en lagtolkning skulle vara till den lokala fackföreningens fördel. Under de närmaste veckorna kallar Arbetskommissionen till tre möten. Varje gång dyker de fackliga representanterna upp, men inte Trelleborgs chef David Nunan. Samtliga möten får ställas in.

Den 25 februari 2005 gör jag en ny telefonintervju med Bernt Nilsson, denna gång från Sverige. När jag frågar om det stämmer att företaget fortfarande inte erkänt den lokala fackklubben blir han mycket upprörd och ifrågasätter vilka jag representerar. – Du är mer intresserad av fackliga frågor än av företaget, säger Bernt Nilsson. Han anklagar mig vidare för att ”ha tagit kontakt med fackklubben och förbundet FTZ&GSEU utan att först ha underrättat företaget”. Samtalet avslutas med följande ord från Bernt Nilsson:

– Jag tänker inte prata mer med dig.

Sedan lägger han på luren.

Den 1 mars 2005 gör jag en telefonintervju med Viktoria Bergman, biträdande informationsdirektör vid Trelleborgs koncernkontor i Sverige. Hon känner inte till konflikten i Sri Lanka och kan varken dementera eller bekräfta påståendet att Trelleborg inte vill erkänna den lokala fackklubben vid företagens fabrik i frizonen Biyagama. Hon har däremot information om Trelleborgs hjälpinsatser i Sri Lanka för att hjälpa människor som drabbades av tsunamin. Sammantaget har företaget, enligt henne, skänkt 2,5 miljoner kronor i hjälpinsatser, därutöver har enskilda personer inom koncernen samlat in ytterligare pengar. När jag berättar att Bernt Nilsson inte ville svara på min fråga om huruvida företaget i frizonen Biyagama vill erkänna den lokala fackklubben och att Bernt Nilsson slängt på telefonluren när jag ställt frågan svarar hon:

– Bernt Nilsson hör till dem som gjort stora insatser i hjälparbetet, vilket kanske har påverkat honom.

Viktoria Bergman lovar mig att tala med Bernt Nilsson och höra av sig med information om Trelleborgsföretaget i Biyagama erkänt den lokala fackklubben.

Den 10 mars 2005 skickar jag ett mejl till Viktoria Bergman och undrar när jag ska få svar på mina frågor. Senare samma dag kommer ett svar:

”Hej Mats, ledsn att svar dröjt. Jag har talat med Bernt och också fått lite info.

Som du vet är Trelleborgs policy förstås att acceptera fackföreningar. (Besök gärna vår hemsida, där du finner vår code of conduct). Hur väl känner du till just denna förening? Den information jag fått är att denna förening är militant och uppmanar till vissa olagliga åtgärder, och betraktas allmänt mer som en politisk förening som agerar i egen sak. Trelleborg har tydligen heller inte blivit uppmanade att acceptera denna förening av Labour Department. Därför har de hitintills inte erkänts. Det är den info jag har i nuläget. Hör gärna av dig om du planerar reportage/behöver mer info framöver. Bästa hälsningar Viktoria Bergman.”

En uppgift som Viktoria Bergman här framför kommer att återkomma flera gånger, att Labour Department inte uppmanat till att Trelleborg skulle acceptera FTZ&GSEU. Det är dock omöjligt att få den uppgiften bekräftad av Labour Department i Colombo.

Samtliga handläggare som jag blir runtkopplade till på departementet hävdar att FTZ&GSEU är ett etablerat förbund i landet som de inte vill uttala något negativt emot. På denna punkt saknas belägg. Det är dock möjligt att någon på departementet förtalat FTZ&GSEU inför Trelleborg. Trelleborg har dock inte kunnat ange en exakt källa för denna information.

Även när det gäller uppgiften att FTZ&GSEU skulle vara ”militant” råder olika uppfattning. Gérald Audaz, vid den fackliga internationalen ITGLWF, blir mest förvånad över påståendet.

– Det är inte mitt intryck. Dessutom borde företaget erkänna fackföreningen oavsett framtoning. Det är uppenbart att den har de anställdas förtroende, säger Gérald Audaz.

Den 15 mars 2005 samtalar Kim Davidsson från fackklubben vid Trelleborg i Sverige med Bernt Nilsson, den svenske chefen vid Trelleborgsfabriken. Sammantaget kommer de att tala med varandra tre gånger på telefon. Kim Davidsson hänvisar till att fabriken i Sri Lanka måste följa Trelleborgs uppförandekod. Bernt Nilsson hänvisar till att de fått oklara besked från myndigheterna i Sri Lanka. Några timmar senare bryter den strejk ut som kommer att påverka maktrelationerna vid företaget.<sup>55</sup>

## Upplösningen

Det är inte stridsfrågan om att den lokala fackklubben ska bli godkänd som utlöser strejken. Vid företaget finns omkring 200 anställda. Utöver den fasta månadslönen har de en extra bonuslön som beräknas utifrån produktionsresultat. Tydliga anslag visar bonusens storlek. Men vid företaget finns också ett 50-tal tillfälliga kontraktsarbetare inhyrda av ett bemanningsföretag. När den senaste månadens bonuslöner ska betalas ut på eftermiddagen den 15 mars hävdar företagsledningen att de tidigare kalkylerna för bonusens storlek har varit felaktiga. Ett avdrag måste göras för den produktion som kontraktsarbetarna bidragit med. De arbetare jag intervjuar skulle enligt de nya kalkylerna förlora motsvarande 50-60 svenska kronor i månaden. Sammantaget för alla berörda arbetare handlar konflikten om drygt 10 000 kronor. De anställda svarar företagsledningen att de kan tänka sig att ha överläggningar om grunden för bonustillägget. Men för den lön som nu ska betalas ut ska det gamla systemet gälla. Företagsledningen vid Trelleborgsfabriken svarar blankt nej. ”Felet” ska rättas till omedelbart. Två personer är pådrivande; australiensaren David Nunan, chef för Trelleborgs två fabriker i Sri Lanka och Dirk Rolland, produktionschef vid företaget. De anställdas uppfattning är att David Nunan inte bara är högsta chef utan också att de andra cheferna underkastar sig hans vilja. Vreden hos arbetarna växer som en lavin. Stämningen närmar sig kokpunkten. De anställda vägrar ge vika. Företaget vägrar ge vika.<sup>56</sup>

Vad som nu sker beskrivs i efterhand på olika sätt av företagsledningen och företrädarna för fackklubben. Enligt företagsledningen tågar de anställda ut från fabriken under ledning av fackklubben. Då deklarerar företaget att fabriken ska stängas. Enligt de fackliga företrädarna är det företagsledningen som deklarerar att fabriken ska stängas. Därefter tågar de ut från fabriken. Denna skillnad i beskrivning av händelseförloppet kommer att bestå.<sup>57</sup>



Bernt Nilsson, chef vid fabriken, beskriver i egna ord sin version av hur han upplevde händelseförloppet: ”Jag blev kallad till fabriken pga oro i fabriken. En arbetsledare på en avdelning hade gjort ett misstag vid bonusberäkningen. Företaget hävdade då att detta måste rättas till dels av principskäl men dels därför att det gynnade endast vissa anställda. De fackliga företrädarna ville inte acceptera detta utan lämnade sina arbetsplatser. De lämnade även däckerna kvar i pressarna. De fackliga företrädarna uppmanade samtliga att sluta arbeta och gå ut. Det var en hektisk stämning och ingen vågade lämna kontorslokalerna. David Nunan och Bruno Belpietro [chefer] kontaktades via telefon. Flera försök till förhandlingar genomfördes, dock utan resultat.”<sup>58</sup>

På gården utanför fabriken samlas nu de 175 arbetare som deltagit i dagens skift. Fabriken töms. Arbetarna är ilska, chockade, förvånade och oroliga för att de ska förlora sina jobb.

– Vi går inte härifrån, säger vice ordföranden i fackklubben, W. Somarathna .<sup>59</sup>  
I två dygn kommer arbetarna att sitta kvar på gården utanför fabriken. Enligt företagsledningen handlar det om en olaglig ockupation av företagets mark. Polis kallas dit. Men det är en fredlig ockupation så polisen lämnar platsen.

Så här lyder Bernt Nilsson beskrivning av förloppet: ”Det fanns inget hot mot någon, men Belpietro [chef] bad oss tillkalla polis för att få samtliga att lämna fabriksområdet. Han var orolig för sabotage mot maskinutrustningen. Polisen skulle även se till att ingen kom till skada när vi lämnade fabriken.”<sup>60</sup>

Under den andra dagen kommer företagets vanliga leverans av lunchmat. Företagsledningen tänker inte dela ut maten till arbetarna. Istället skänker man maten till munkar i ett buddisttempel i närheten. När jag efteråt samtalar med munkarna uttrycker de tacksamhet mot företaget. Aldrig tidigare har de kunnat dela ut så mycket mat till tiggare. Arbetarna vid Trelleborg får istället mat från annat håll. Arbetarna vid den andra Trelleborgsfabriken, sex kilometer bort, skickar matpaket.<sup>61</sup>

Nu börjar telefonerna gå varma och mängder med post och mejl levereras över världen. Den 16 mars skickar Neil Kearney, generalsekreterare i ITGLWF, brev till Trelleborgskoncernens verkställande direktör Fredrik Arp och till affärsområdeschefen vid Trelleborg Wheel System, Maurizio Vischi, stationerad i Italien.<sup>62</sup>

I brevet anklagar Neil Kearney Trelleborg för ett ”oacceptabelt beteende”. Företaget har vägrat att godkänna den lokala fackföreningen och nu hotar man att stänga företaget. I brevet kräver Neil Kearney att direktören Bernt Nilsson omedelbart ska öppna fabriken i Biyagama. Brevet avslutas med följande mening: ”Var vänlig och uppmärksamma att om vi inte får information om en positiv utveckling inom sju dagar, så har vi inget annat val än att anmäla ert företag till OECD för brott mot OECD:s riktlinjer för multinationella företag.”

Den 17 mars kommer ett mejlsvar till Neil Kearney från Trelleborg. Det är undertecknat Paolo Astaria, vice chef inom Trelleborg Wheel System.<sup>63</sup> I brevet står att Trelleborgsföretaget upptäckt att de betalar ut högre lön till de anställda än vad man kommit överens om och att företaget försökt rätta till problemet. Han skriver också att företaget varit mån om att skapa goda relationer med de anställda. I brevet räknar han upp en rad åtgärder företaget gjort för att förbättra villkoren för de anställda, däribland har man rustat upp matsalen och duscharna. I brevet nämns inget om att företaget inte godkände den lokala fackföreningen.

Samma dag skickar Neil Kearney och ITGLWF ut ett pressmeddelande över världen.<sup>64</sup> Han skrädder inte orden: ”Sverige har ett välbefogat rykte om respekt för rättvisa och tolerans. Men när det gäller svenska företags verksamhet utomlands börjar en annan bild att framträda, enligt ITGLWF. Ett företag som inte respekterar grundläggande fackliga rättigheter vid sin produktion utomlands är Trelleborg AB.”

Pressmeddelandet från Neil Kearney blir en nyhet i Sri Lanka och slås bland annat upp i den engelskspråkiga tidningen Financial Times.<sup>65</sup> Enligt tidningen har Trelleborgsföretaget agerat i strid mot de inhemska lagarna. Att den lokala fackklubben inte accepterats trots långvarig påstötningar betecknas som ”absurt”. Pressmeddelandet skickas även till svenska medier. Det föranleder en skarp artikel på LO-TCO Biståndsnämnds hemsida. Rubriken lyder: ”Trelleborg AB visar dåligt omdöme i Sri Lanka”.<sup>66</sup> I övrigt tar inga medier i Sverige upp frågan.

Även Industrifacket i Sverige börjar agera. Det sker genom att förbundsordföranden Leif Ohlsson ringer tre gånger till Sören Andersson, personaldirektör i Trelleborgskoncernen. Leif Ohlsson hänvisar till Trelleborgskoncernens uppförandekoder. På en punkt har Leif Ohlsson och Sören Andersson något olika bild av vad som skett. Sören Andersson är betydligt mer kritisk till hur arbetarna vid företaget i Sri Lanka har uppträtt. Kanske beror den skilda bilden på att de fått uppgifter från olika håll, Leif Ohlsson har från de fackliga företrädarna och Sören Andersson från företagsledningen i Sri Lanka. Leif Ohlsson upplever dock att Sören Andersson vill ha ordning och reda på företaget och inte vill motverka facklig verksamhet.<sup>67</sup>

Industrifacket tar dock ingen direkt kontakt med förbundet FTZ&GSEU i Sri Lanka eller med den lokala fackklubben vid fabriken i frizonen Biyagama. De kontakterna överlåter man till Neil Kearney och den fackliga internationalen ITGLWF.<sup>68</sup>

Den 21 mars meddelar företagsledningen att anställda ska anmäla sig till företaget för att åter ta upp arbetet. Men 18 arbetare är inte välkomna att fortsätta arbeta. De är suspenderade därför att de, enligt företaget, drivit fram den konflikt som lett till att företaget stått stängt i sex dagar. De 18 utpekade arbetarna är kärnan i den nybildade fackklubben: ordföranden, vice ordföranden, övriga styrelseledamöter, de utbildningsansvarige etc. Nu råder revoltstämning bland arbetarna. De vägrar att återgå till jobbet.

Företagsledningen hävdar att de 18 suspenderade arbetarna åsamkat företaget skada. Det skulle heller inte ha varit förvånande om det var just kärnan av fackligt aktiva vid företaget som mest aktivt motsatte sig att bonuslönerna plötsligt skulle sänkas. Men det finns argument som tyder på att företagsledningen inte enbart var upprörda över konflikten om bonuslönerna utan också ville sätta stopp för den lokala fackklubben. En av de suspenderade arbetarna, Upul Shantha, hade semester när konflikten bröt ut. Att företaget pekar ut honom kan därför inte bero på konflikten – en troligare förklaring är att han tillhör den aktiva kärnan i fackklubben. Dessutom finns flera arbetare som tydligt visat sina upprörda känslor efter förslaget om sänkta bonuslönerna, men som inte har fackliga uppdrag. Inga av dessa blir suspenderade.

Nu börjar konflikten bli ekonomiskt kännbar. Trelleborg vill öppna fabriken igen. Ny leveranser av däck planeras. Men arbetarna vägrar att gå tillbaka till arbetet. Istället demonstrerar arbetarna varje dag utanför huvudentrén till frizonen. Företags-



ledningen anlitar chaufförer som reser hem till flera av de anställda tidigt på morgnarna och vädjar att de ska komma till fabriken. De flesta säger nej. Men ett 30-tal arbetare börjar jobba igen, inklusive fem medlemmar i fackklubben. Fackklubben vidtar inga åtgärder mot dem som börjar jobba. De har utsatts för påtryckningar och fortfarande strejkar över 200 anställda. Företaget klarar att utföra en del underhåll, men ingen produktion.<sup>69</sup> Bernt Nilsson ger dock en något annorlunda bild av samma skeende: ”Det fanns ett antal arbetare som ville jobba under strejken. De flesta vågade dock inte pga rädsla för de fackliga representanterna. Vissa kom dock.”<sup>70</sup>

Företagsledningen tvingas tillbaka till förhandlingsbordet. Generalsekreteraren för förbundet FTZ&GSEU Anton Marcus deltar i den fackliga delegationen. Företagsledningen presenterar en lista med 21 anklagelser mot de 18 utpekade företrädarna från fackklubben.<sup>71</sup> De anklagas för att ha skadat produktionen, leveranser, företagets rykte, företagsledningen arbete, arbetsledarnas arbete, organiserat våldsamma demonstrationer, uppmanat andra arbetare att skrika, organiserat en sittstrejk utanför företag vilket inneburit att företagsledningen blivit förnedrad, blockerat gatan framför företaget, hindrat arbetare att åter börja arbeta, uppmanat arbetare att delta i olagliga aktioner, uppmanat arbetare att olagligt ockupera företagets mark, förhindrat företagsledningen från att ta sig ut från fabriken, förolämpat företagsledningen, uppmanat arbetare att lämna produktionen, organiserat olagliga protester, organiserat en olaglig församling, agerat med syfte att störa produktionen, agerat med dåligt uppförande, agerat utan orsak och agerat i strid med företagets interna regler.

Fackklubben och Anton Marcus anser inte att fackklubben agerat i strid mot några regler eller bestämmelser. De tillbakavisar fullständigt att anställda skulle ha agerat våldsamt eller förhindrat företagsledningen från att lämna fabriken. När det gäller denna punkt har de anställda stöd av polisens vittnesmål, som lämnade området eftersom det inte förekom våldsamheter.<sup>72</sup>

## Uppgörelsen

Mycket står på spel. Nu pågår förhandlingar som kan leda till att produktionen kan komma igång eller till att strejken fortsätter. Nu är inte längre bonuslönen den mest brännande frågan. Parterna har enats om att de tillsammans ska utreda bonussystemet. Företagsledningen går också med på att på allvar godkänna den lokala fackklubben. Men inte att återanställa de 18 suspenderade arbetarna. Anton Marcus svarar att en sådan uppgörelse är omöjlig. Det går inte att godkänna fackklubben samtidigt som alla med fackliga uppdrag sparkas från företaget. Förhandlingarna kör fast. Klockan tickar. De står klart för alla att grundfrågan är vad som ska ske med de 18 företrädarna för fackklubben.<sup>73</sup>

Den 30 mars böjer sig företagsledningen. Den godtar att alla arbetare får sina jobb tillbaka i utbyte mot att fackklubben skriver ett brev där den ber om ursäkt för sitt uppförande under konflikten, dock med förbehållet att brevet aldrig får användas mot fackklubben. Fackklubben godtar detta. De har uppnått målet att få fackklubben erkänd och inga fackligt aktiva har blivit av med sina jobb.

– Det var en seger, säger vice ordföranden i fackklubben W. Somarathna.<sup>74</sup>

Företagsledningen går också med på att dra den fackliga medlemsavgiften, på mot-

svarande två svenska kronor i månaden, från lönen på de medlemmar som anmäler att de tillhör fackklubben. Summan ska sedan skickas till förbunden FTZ&GSEU. 146 arbetare meddelar att de tillhör klubben. Efter ett år och tre månader har fackklubben äntligen erkänts av Trelleborg.<sup>75</sup>

Även vid den andra Trelleborgsfabriken utanför frizonen Biyagama, där det aldrig varit samma konflikt, sker också ett fackligt genombrott. Även där kommer företagsledningen överens med fackklubben om att medlemsavgifterna ska dras av lönen. 188 arbetare meddelar att de är anslutna till den lokala fackklubben.



*Trelleborgsanställd demonstrerar mot företagets agerande, november2004. Foto: Mats Wingborg.*

# Kommentarer efteråt

## De fackligt aktiva i Sri Lanka

Den 10 maj deltar jag vid ett fackligt seminarium som arrangeras av den lokala fackklubben vid Trelleborgs fabrik i Biyagama. Seminariet hålls i ett kvinnohus som klubben hyrt, bara några hundra meter från frizonens huvudentré. Ett tjugotal arbetare från Trelleborg är närvarande.

- Äntligen har vi fått vår klubb godkänd. Ett fantastiskt genombrott. Även om dragkampen med företaget tagit på krafterna, säger K.J. Thilakarathne.
- Nu hoppas vi få en period med lite mer lugn och ro, säger W.A. Swantha.

Det är vice ordföranden i klubben, W. Somarathna, som håller i mötet. Han har snaggat hår, är vältränad och välklädd och har en klackring i guld på vänster hands ringfinger. Hans grundlön är motsvarande 700 kronor i månaden, därpå får han bonus på cirka 60 kronor. Lågt betalt med svenska mått. Men över de genomsnittliga industriarbetarlönerna i Sri Lanka, framför allt beroende på att lönerna är lägre i industribranscher där kvinnor är i majoritet. Att arbetarna vid mötet inte tillhör de fattigaste skikten i Sri Lanka står klart vid en snabb blick. Många har motorcyklar och de flesta en mobiltelefon i bröstfickan.

W. Somarathna berättar för de församlade medlemmarna om att deras förbund FTZ&GSEU nu bygger 100 nya hus till fackliga medlemmar i östra och södra Sri Lanka som fick sina hem förstörda av tsunamin. Pengarna kommer från Oxfam i Belgien och från pengar som lokala fackklubbar inom CUT i Brasilien samlat in. Stödet för uppbyggnaden efter tsunamin är de enda utländska pengar som förbundet tar emot. I övrigt står det på egna ben.

Nästa punkt handlar om utbildning. Det står klart att stämmingsläget är nytt. W. Somarathna säger till medlemmarna att de är så känsllosamma.

- Nu har vi nått en uppgörelse med Trelleborg. Därför måste vi lugna ner de upprörda känslorna. Nästa steg blir att försöka komma överens om ett kollektivavtal, säger W. Somarathna.

Jag frågar W. Somarathna om han känner till vad svenska och internationella fackliga organisationer gjort för att stödja dem. Jag berättar om att ordföranden i det svenska Industriefacket har agerat och om påtryckningar från Kim Davidsson, ordförande i det europeiska koncernfacket inom Trelleborg. Alla dessa uppgifter är nyheter för de berörda.

- Nej vi har inte fått information om hur den internationella fackföreningsrörelsen agerat, säger W. Somarathna.

Senare på kvällen fylls huset av stora grupper arbetare från andra företag i frizonen Biyagama. Genombrottet för den fackföreningen vid Trelleborg har blivit som att dra korken ur flaskan. Bara på några veckor har flera nya fackklubbar bildats vid andra företag i frizonen. Hit hör bland annat de stora företaget Jin Jin Lanka som tillverkar klädgalgar. Vid andra företag har nya konflikter uppstått med förbundet FTZ&GSEU. Vid det belgiska företaget GP Garment LTD har 150 arbetare blivit avstängda från sina arbeten efter att de bildat en fackklubb. Företaget tillverkar uniformer åt den

franska armén. Arbetarna vid mötet ser allvarstygda ut. De riskerar sin försörjning. Anton Marcus berättar för dem vilka rättigheter de har och hur förbundet kan stödja dem. Till sist lättar stämningen när en kvinnlig textilarbetare säger:

- Tur att Frankrike inte deltar i kriget i Irak. Då hade de fått slåss utan uniformer.

## Svenska Industrifackets åsikter

Leif Ohlsson, ordförande i Industrifacket i Sverige, är glad över det fackliga genombrottet vid Trelleborgsfabrikerna i Sri Lanka. Samtidigt betonar han att han uppfattat det som om koncernledningen inom Trelleborg hela tiden försökt lösa konflikten.

- Om några varit fientligt inställda till facklig verksamhet har det handlat om lokala chefer inom koncernen, säger Leif Ohlsson och betonar att han kunnat föra konstruktiva samtal med Sören Andersson i koncernledningen.

Leif Ohlsson har dock ingen förklaring till att det tagit så lång tid för Trelleborg att erkänna den lokala fackföreningen vid fabriken i Biyagama.

- Jag har inte varit informerad om konflikten från början, därför har jag svårt att uttala mig, säger Leif Ohlsson.

När jag frågar om erfarenheterna från Copperhill, Hartville<sup>76</sup> och Biyagama kan tyda på att det ms en anti-facklig kultur inom Trelleborg invänder han:

- Nej, någon sådan kultur existerar inte. Det har handlat om olika lokala problem.

På en punkt är emellertid Leif Ohlsson tydligt kritisk mot Trelleborg:

- Industrifacket har uppfattningen att ILO:s kärnkonventioner bör nämnas i uppförandekoderna, men det är ännu bättre med globala avtal mellan den fackliga internationerna och företagen, säger Leif Ohlsson.<sup>77</sup>

## Det svenska lokala fackets och koncernfackets åsikter

Kim Davidsson, ordförande i den lokala Trelleborgsklubben i Trelleborg och ordförande i det europeiska koncernfacket inom Trelleborg, ger en bild som påminner om Leif Ohlssons.

- Trelleborg försöker att agera seriöst och öppet mot fackliga organisationer. Men det är inte alltid så lätt. Problemet är att kulturerna skiljer sig åt mellan länder. Ibland uppfattas fackföreningarna med automatik som några som vill bedriva konfrontationspolitik. Det kan också finnas lokala chefer som inte är införstådda med vår policy, säger Kim Davidsson.

Kim Davidsson är mycket nöjd med att den lokala fackklubben blivit godkänd på fabriken i Sri Lanka. Han berättar om sina samtal med chefen Bernt Nilsson vid företaget.

- Jag tror han förstod att vi måste ha en dialog med fackföreningarna.

Kim Davidsson har däremot inte varit i direkt kontakt med den lokala fackklubben vid Trelleborgsföretaget i Biyagama i Sri Lanka, inte heller med förbundet FTZ&GSEU.

Samtidigt är han ordförande för Trelleborgs europeiska koncernfack. Visar inte erfarenheterna från bland annat Sri Lanka att det finns behov av ett globalt koncernfack?

- Ja, men vi måste lära oss att gå innan vi kan börja springa, svarar Kim Davidsson.

Han förklarar att Trelleborg har 33 anläggningar bara i Europa.

- När det samarbetet fungerar går det kanske att ta nästa steg.<sup>78</sup>

## Koncernledningens åsikter

Sören Andersson, personaldirektör i koncernen, säger att han är mycket nöjd med att konflikten vid företaget i Biyagama har kunnat lösas. Han betonar att orsakerna till konflikten var olyckliga omständigheter.

– Det har aldrig funnits några intentioner att motverka facket från Trelleborgs sida. Vår inställning finns tydligt uttryckt i våra uppförandekoder. Men nu lägger vi det här bakom oss, säger Sören Andersson.

På frågan vad de olyckliga omständigheterna består av svarar Sören Andersson att Trelleborg bland annat fått dåliga juridiska rekommendationer i Sri Lanka.

Sören Andersson anser inte heller att Trelleborg kan dra generella slutsatser av konflikten.

– Även med goda intentioner kan sådant här inträffa. Det kan vara svårt att förstå hur en miljö fungerar.

Under det senaste årtiondet har det skett en rad kränkningar av de fackliga rättigheterna i frizonerna i Sri Lanka. Bland annat har FN-organet ILO kritiserat frizonerna för att vara anti-fackliga. Men Sören Andersson anser inte att Trelleborgs agerande ingår i detta mönster. Att en konflikt uppstod vid Trelleborgs företag i Biyagama hade specifika orsaker och berodde på – Sören Andersson använder samma uttryck igen – ”olyckliga omständigheter”.

Sören Andersson bekräftar också att företagsledningen och de fackliga företrädare han har haft kontakt med beskrivit händelseförloppet vid fabriken i Biyagama på något olika sätt, bland annat om det var företaget som stängde fabriken den 15 mars eller om det var arbetarna som tågade ut i protest.

Efter upplösningen av konflikten i Biyagama lämnade chefen i Sri Lanka, David Nunan, sitt arbete, likaledes slutade den lokala produktionschefen vid företaget i Biyagama, Dirk Rolland. Sören Andersson bekräftar även dessa uppgifter, men betonar att båda cheferna slutat på egen begäran, ingen av dem har fått sparken av Trelleborg.

Fackklubben vid fabriken i Biyagama har pekat ut David Nunan och Dirk Rolland som de två mest anti-fackliga företrädarna för företaget. Enligt flera av klubbens företrädare försökte dessa två slå sönder klubben, många av de anställda är därför glada över att David Nunan och Dirk Rolland försvunnit från företaget. Sören Andersson vill inte bekräfta denna bild. Han har inte uppfattat David Nunan och Dirk Rolland som anti-fackliga. Enligt företrädare från fackklubben lämnade Dirk Rolland Trelleborgsföretaget i besvikelse över att fackklubben blev kvar och tog istället arbete vid Trelleborgs konkurrent i Sri Lanka, Lonestar. Denna uppgift kan dock Sören Andersson inte bekräfta.

Samtidigt berättar Sören Andersson att Trelleborg efter konflikten i Biyagama anställt en ny chef för de två fabrikena i Sri Lanka. Han heter Pavel Janku och kommer från Tjeckien.

Sören Andersson bekräftar de samtal han haft med Leif Ohlsson, ordförande i Indu-

strifacket. Däremot är han osäker om samtalen bidrog till att direkt lösa konflikten.  
– Men vi lyssnade på varandra och förstod nog bättre vad som hände. Vi kunde båda nyansera bilden, säger Sören Andersson.

Trelleborgskoncernen har varit involverad i andra konflikter med fackliga organisationer, bland annat i Copperhill och Hartville i USA. Är detta inte ett tecken på att det finns en anti-facklig kultur inom Trelleborg?

– Nej absolut inte, våra uppförandekoder är vårt riktmärke, svarar Sören Andersson. Sedan lägger han till:

– Du måste läsa på hur det fungerar i USA. Där är det valkampanjer inför omröstningarna bland de anställda om de ska bilda en facklig organisation. I kampanjerna inför omröstningarna deltar båda parter. Men även anställda deltar i båda lägren, för och emot att bilda en fackklubb. Det handlar om ren valkampanj.

I Trelleborgs uppförandekod finns ingen hänvisning till de grundläggande ILO-konventionerna. Det står inte heller något om att fackliga organisationer ska ha förhandlingsrätt eller ens rätt att bli erkända av företaget, bara att de anställda ska få bilda sina fackliga organisationer. Sören Andersson anser emellertid att uppförandekoden uppfyller alla viktiga krav.

– Vår uppförandekod är tydlig och tillräcklig, men det handlar inte bara om vad som står i koden utan också om hur vi tillämpar den, säger Sören Andersson.<sup>79</sup>



# Slutsatser

Konflikten vid Trelleborgsföretaget i frizonen Biyagama är över. Men den stora frågan är varför det tog så lång tid för företaget att erkänna den lokala fackföreningen. Att systematiskt förhålla erkännandet av en lokala fackklubb strider tveklöst mot FN:s deklaration för mänskliga rättigheter, ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.<sup>80</sup>

Den viktigaste förklaringen till utgången av konflikten är den enighet som rådde bland de 215 arbetare som deltog i strejken och inte gav vika när företaget krävde att de 18 ledande personerna i fackklubben skulle suspenderas från sina jobb.

Strejken – som kanske var en lockout från början – visade sig i detta fall vara ett kraftfullt vapen. Om företagsledningen och de anställda inte kommit till en uppgörelse skulle företaget göra stora förluster. Men hade fackklubben givit upp kravet på att de 18 suspenderade arbetarna skulle få tillbaka sina jobb, då hade fackklubben förmodligen varit död. Då hade inte heller några internationella påtryckningar hjälpt.

Men även om den lokala fackklubbens agerande och starka sammanhållning var viktigast för utgången kan andra faktorer också ha spelat in. Den internationella fackföreningsrörelsen utövade påtryckningar på flera plan. Generalsekreteraren Neil Kearney i den fackliga internationalen ITGLWF gjorde offentliga utspel där han kritiserade ledningen vid Trelleborgsföretaget. Utspelet blev en nyhet i media i Sri Lanka. Arbetarna i den lokala fackklubben i Trelleborgsföretaget kände sig uppmuntrade av utspelet. Det visade att de hade internationellt stöd. Leif Ohlsson, ordförande i Industrifacket i Sverige, förde flera samtal med Sören Andersson, personaldirektör inom Trelleborgskoncernen, där han krävde att företaget skulle respektera fackliga rättigheter. Vidare förde Kim Davidsson, ordförande i Trelleborgs europeiska koncernfack samtal med Bernt Nilsson, chef vid fabriken i Biyagama. Alla dessa samtal har säkert spelat en viss roll. Det har stått klart för ledande företrädare inom Trelleborg att frågan fått internationell uppmärksamhet. Vidare har de förstått att en fortsatt vägran att erkänna den lokala fackklubben skulle leda till negativ publicitet för Trelleborg.

Det verktyg som de fackliga företrädarna i Sverige använde för att stödja arbetarna vid Trelleborg i Sri Lanka var informella överläggningar med koncernledningen inom Trelleborg. Underlagen för samtalen kom från Genève. Det var den fackliga internationalen ITGLWF med säte i Genève som hade direktkontakten med det berörda förbundet FTZ&GESU i Sri Lanka. Vad som framkom fördes sedan vidare till Industrifacket, som sedan informerade Kim Davidsson, vid Trelleborgs koncernfack.

Flera tänkbara fackliga verktyg användes inte av svensk fackföreningsrörelse. För det första de juridiska: anmälningar till OECD:s kontaktpunkt eller till ILO. För de andra de mediala, det vill säga mer medvetna försök att försöka få publicering om konflikten i svenska medier. Undantaget här var den kritiska artikeln publicerad av LO-TCO Biståndsnämnd.<sup>81</sup> För de tredje de aktivistiska, att informera fackliga medlemmar i Sverige och anordna protestmanifestationer. Det fanns också en svag återkoppling till de berörda arbetarna. När jag träffade fackklubben i maj 2005, efter att konflikten var över, kände ingen till de internationella påtryckningar som skett, med undantag av det mediala utspelet från ITGLWF. Ingen kände heller till att det

fanns ett europeiskt koncernfack inom Trelleborg.

Strategival kan diskuteras. Men här blev utgången positiv. Då är det svårt att rikta någon kritik. Mats Svensson, internationell sekreterare i Industrifacket, hävdade också att om det inte skulle ha blivit någon acceptabel lösning så skulle förbundet ha tvingats att använda andra verktyg. Det han då nämnde var en anmälan till OECD:s kontaktpunkt, som övervakar att multinationella företag efterlever OECD:s riktlinjer.

Men de fackliga strategivalen kan lyftas till en högre nivå. I flera motsvarande fall, däribland de tidigare konflikterna med Trelleborg, har den fackliga strategin varit likartad, det vill säga att påverkan genom informella kontakter och inte genom juridiska anmälningar, medieutspel eller aktivism. Det kan finnas flera olika skäl till denna informella strategi. Somliga fackliga företrädare betonar att fackliga organisationer behöver en långsiktig dialog med företagen, därför gäller det att i det längsta undvika verktyg som skadar relationen med företaget. Det maximala blir för många att hitta lösningar på konflikter som den i Biyagama utan att behöva ta till storsläggen. Dessutom är de anställda inom ett företag som Trelleborg själva beroende av att företaget inte får dåligt rykte, vilket skulle kunna hota de egna jobben. Detta kan skapa en ovilja att anklaga företaget. Särskilt svårt kan det vara att anklaga ett företag för bristfälligt agerande utomlands samtidigt som de fackliga företrädarna i Sverige i förhandlingar försöker att begränsa nedskärningar på hemmaplan.

Samtidigt finns problem med att försöka lösa konflikter som den inom Trelleborg genom informella kontakter. Framför allt blir konflikten sluten och inkapslad, varken fackliga medlemmar i Sverige, i Sri Lanka eller medborgare i länderna får reda på vad som händer. Utan sådan kunskap undergrävs den demokratiska kontrollen av organisationer och samhälle. Multinationella företags uppförande är en angelägenhet både för de anställda inom företagen och för medborgare i de länder som blir påverkade av företagets attityd och beteende.



# Fair Trade Centers och SwedWatchs rekommendationer till Trelleborg

SwedWatch och Fair Trade Center välkomnar att Trelleborg i Sri Lanka slutligen erkände fackklubben som tillhör förbundet FTZ&GSEU, men konstaterar samtidigt att företagets långvariga motstånd att erkänna fackklubben var oacceptabelt. För att förhindra liknande situationer i framtiden och för att bidra till en god utveckling för de anställda i fabriker på Sri Lanka rekommenderar SwedWatch och Fair Trade Center därför följande till Trelleborg:

1. Upprätta kollektivavtal med FTE&GSEU på fabriker i Sri Lanka. (ILOs deklARATION om de fyra fundamentala principerna och rättigheterna 1998, ILO konvention nr 87 och 98, OECDs riktlinjer, paragraf 4, 1, a).
2. Förhandla ett globalt avtal med Internationella kemi-, energi-, gruv- och fabriksarbetarefederationen, ICEM (Industrifackets rekommendation).
3. Förtydliga uppförandekoden med hänvisningar till relevanta ILO-konventioner. (Fria fackföreningsinternationalen, ICFTUs, rekommendation).<sup>82</sup>
4. Underlätta så att ett globalt koncernfack kan skapas inom Trelleborg-koncernen. (Något som rekommenderas av Internationella Metallfederationen, IMF).
5. Förankra uppförandekoden och kunskapen om OECDs riktlinjer för multinationella företag inom hela koncernen, speciellt till lokala chefer. (OECDs riktlinjer paragraf 2.8).

SwedWatch utgår i sina undersökningar från internationellt antagna standarder såsom International Labour Organisation:s, ILO:s, konventioner, OECDs riktlinjer för multinationella företag samt FNs förklaring om de mänskliga rättigheterna. Fair Trade Center har sedan 1996 utvecklat flera krav på internationellt verksamma företag som utgår från internationella normer och konventioner. Världens stater har huvudansvaret för att se till att mänskliga rättigheter respekteras. I FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna deklaration för mänskliga rättigheter står det dock att alla individer och samhällsorgan, det vill säga även företag, förväntas sträva efter att befordra och säkerställa respekten för de mänskliga fri- och rättigheterna.<sup>83</sup> I paragraf 4.1.a i OECDs riktlinjer för multinationella företag slås det fast att ”företag bör respektera sina anställdas rätt att företrädas av fackföreningar”. FNs organ för arbetsrätt, ILO, har vidare antagit ett antal kärnkonventioner, däribland nr 87 och 98 om rätten att organisera sig i fackföreningar och förhandla kollektivt.<sup>84</sup>

För mer information om gränsdragningen för företagets ansvar, se ”FN:s människorättsnormer för transnationella och andra företag”, som antogs av underkommissionen till FN:s kommission för mänskliga rättigheter 2003.<sup>85</sup>

## Fotnoter

1. Free Trade Zones & General Services Employees Union. En utförlig presentation av förbundet finns i ett senare avsnitt.
2. Se Behind the brand names - Working conditions and labour rights in export processing zones, ICFTU, 2004, särskilt sidorna 50-53, samt Fourth Item On the Agenda. Riview 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. Se även TIE-Asia <http://www.tieasia.org/SL.htm>.
3. Se Ekonomiska frizoner och kampen för fackliga rättigheter, Mats Wingborg, LO-TCO Biståndsnämnd, 2005, för en översikt av den internationella statistiken om ekonomiska frizoner.
4. Syftet med den intervjun var att göra ett radioinslag för P1 om svenska företagens villkor i Sri Lanka.
5. De europeiska koncernråden kallas EWC (European Works Council), att sådana ska finnas är fastslaget i EU:s föreskrifter.
6. Under resorna har jag även gjort andra jobb, för Sida:s tidning Omvälden och för Palmecentret.
7. Ett skäl till att Bernt Nilsson med flera avbrutit kontakterna med mig har utan tvekan varit att jag i november 2004 intervjuade Lars- Göran Larsson, chefen vid Trelleborgsfabriken utanför frizonen Biyagama i Sri Lanka. Syftet med den intervjun vara att göra ett radioreportage om Trelleborg, som sedan aldrig blev av. Bernt Nilsson uppfattade detta som jag i smyg försökte få fram information i ett annat syfte, nämligen att granska den fackliga konflikten vid fabriken i Biyagama.
8. Däckbristen käpp i hjulet för industrin, DN, 9/8 2005.
9. Uppgifterna kommer framför allt från Trelleborgs hemsida [www.trelleborg.com](http://www.trelleborg.com). Några uppgifter kommer också från intervjun med Kim Davidsson, ordförande i Trelleborgs europeiska koncernfack, den 17/5 2005.
10. Uppgifter från artikeln Trelleborgs fordon överraskade, SvD Näringsliv, 22/7 2005.
11. Uppgifterna är hämtade från SvD Näringsliv den 5/6 2005.
12. Se föregående not.
13. Uppgift från pressmeddelande från Trelleborg den 9/6 2005.
14. De flesta uppgifterna finns på BOI:s hemsida, [www.boi.lk](http://www.boi.lk). Ytterligare källa är intervjuer med företrädare för BOI samt Brigadier Unantenne säkerhetschef vid frizon Katunayake i Sri Lanka, se även Justice for All, The Struggle for Workers Rights in Sri Lanka, Solidarity Center, 2004.
15. Se föregående not.
16. Citat från intervju utförd av Annika Axelsson, Dem Collective, 2004. Min intervju med henne genomfördes den 6/5 2005.
17. Se Labour Standards & Employment Relations Manual, BOI (Board of Investment of Sri Lanka), 31/3 2004.
18. Se [www.boi.lk](http://www.boi.lk), några av uppgifterna kommer också från Brigadier Unantenne, säkerhetschef vid frizonen Katunayake i Sri Lanka

19. You have rights denied to organise and bargain collectively, Kelly Dent, Transnationals Information Exchange Asia and Anton Marcus, FRZ&GSEU, maj 2002. För mer information om TIE se [www.tieasia.org/index2.html](http://www.tieasia.org/index2.html).
20. Sid 52 i Behind the brand names - Working conditions and labour rights in export processing zones (2004).
21. En utförlig beskrivning av denna konflikt finns även hos [sweatshopwatch.org](http://sweatshopwatch.org) och [www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/index.htm).
22. Se [www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org).
23. Uppgifter från handläggare vid arbetsmarknadsdepartementet, intervju 8/5 2005. Uppgifterna återfinns även på [www.wsws.org/articles/2001/jan2001/sri-j08.shtml](http://www.wsws.org/articles/2001/jan2001/sri-j08.shtml).
24. Internationally-recognised Core Labour Standards in Sri Lanka (2004), se särskild sidorna 2-5.
25. Senare i studien kommer denna svenska beteckning att användas.
26. ICFTU betyder International Confederation of Free Trade Unions. ICFTU är en internationell facklig sammanslutning för fackliga centralorganisationer. LO, TCO och SACO är medlemmar av ICFTU. Till årsskiftet 2005/2006 ska ICFTU enligt planerna gå samman med den kristna fackliga international WCL (World Confederation of Labour). Det svenska uttrycket för ICFTU är FFI (Fria Fackföreningsinternationalen). Se [www.icftu.org](http://www.icftu.org)
27. Behind the brand names - Working conditions and labour rights in export processing zones, ICFTU, 2004, sid 50 (min översättning).
28. Tidskriften ges ut av AMRC (Asian Monitor Resource Center), ett fackligt inriktat institut i Hong Kong.
29. Uppgift från Björn Werius, vid Trelleborgs informationsavdelning, den 12/8 2005.
30. Uppgifterna bygger i huvudsak på intervjun med Lars-Göran Larsson, direktör vid Trelleborgsfabriken utanför frizonen Biyagama, 4/11 2004. Intervjun gjordes ursprungligen för att användas vid ett radioinslag för P1.
31. Det senaste större utspelet om ytterligare investeringar i Sri Lanka gjordes 2002 i samband med överläggningar mellan Maurizio Vischi, ordförande för Trelleborg Wheel Systems, och Sri Lankas handelsminister, Ravi Karunanayake. Källor: Sunday Observer, 7/2 2002 och Daily News 21/2 2005.
32. Uppgifterna bygger i huvudsak på intervjuer med Anton Marcus, generalsekreterare för FTZ&GSEU, under november 2004 och maj 2005.
33. Registret Post & By Fax: 4818819, to Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 11/1 2004.
34. Letter to Human Resources Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 3/5 2004.
35. Letter to Human Resources Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 20/5 2004.
36. Letter to Human Resources Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 27/5 2004.
37. Däremot hävdar Viktoria Bergman, informationsdirektör vid Trelleborg, vid telefonintervjun den 22/8 2005, att de arbetarna fått information från företagsledningen om syftet med att flytta maskinerna.
38. Letter to Mats Svensson, Industrifacket, FTZ&GSEU, 6/1 2004. Det kan tyckas konstigt att Rena Kläder, en organisation som arbetar för goda villkor inom textilindustrin, blir

kontaktade i ett fall som gäller en konflikt på en däckfabrik. Men det beror på att hälften av medlemmarna i förbundet FTZ&GSEU är textilarbetare. Rena Kläder är den svenska delen av den internationella kampanjen Clean Cloths Campaign. Se [www.renklader.org](http://www.renklader.org).

39. Letter from Joel Lindefors, Rena Kläder, to FTZ&GSEU, 6/7 2004.
40. Our Mission, Values and Code of Conduct, Trelleborg, september 2002.
41. Telefonintervju med Malin Wulkan, 22/2, 2005.
42. Industrifacket kan komma att gå samman med Metallindustriarbetareförbundet vid årsskiftet 2005/2006. Visserligen tog förbundsstyrelsen inom Industrifacket under våren 2005 ställning mot ett samgående, men det förefaller som de flesta medlemmar i Industrifacket vill ha en sammanslagning. De förbundsstyrelseledamöter som motsatte sig en sammanslagning har bland annat varit kritiska till att Metall, till skillnad från Industrifacket, inte har målet ”socialism” inskrivet i sina stadgar. Både Industrifacket och Metall tillhör LO. Se: Nygammal fusionsidé kan ge fackjätte 2006, DN 15/8 2005.
43. Consultation, Commissioner of Labour, 7/6 2004.
44. Letter to L.A. Wijeweera, Director Industrial Relations, FTZ&GSEU, 11/10 2004.
45. Den engelska beteckningen är Employees’ Council.
46. Uppgift från intervjuade Trelleborgsarbetare, maj 2005.
47. Letter to L.A. Wijeweera, Director Industrial Relations, BOI, FTZ&GSEU, 11/10 2004.
48. Företagsledningen hävdar dock att de givit arbetarna information om syftet med att flytta maskinerna.
49. De intervjuade arbetarna ville vara anonyma.
50. Registred Post & Fax to Bernt Nilsson, General Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 10/11 2004.
51. Innehållet i mötet refereras i dokumentet Registred Post to David Noon, Managing Director, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 17/1 2005.
52. Registred Post to David Noon, Managing Director, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 17/1 2005.
53. Under det senaste decenniet har det blivit allt vanligare att multinationella företag med huvudkontor inom EU-området enbart har ett koncernfack för de anställda vid de europeiska enheterna, även om produktionen är världsomspännande. En orsak är att EU:s regler tvingar fram EWC:s (European Works Council) i Europa, medan det inte existerar någon motsvarande tvingande lagstiftning för den globala nivån. Idén om globala koncernfack, World Company Councils (WCC), är annars äldre än idén om europeiska dito. Redan under 1960-talet började den internationella metallfederationen IMF att propagera för WCC.
54. Letter to Hon. Athauda Seneviratne, Minister of Labour Relations & Foreign Employment, 25/2 2004.
55. Intervju med Kim Davidsson, den 17/5 2005.
56. Uppgifterna bygger på intervjuer med Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU, under maj 2005 och med K.J Thilakarathne, W. Somarathna och W.A. Swantha, från den lokala fackföreningsstyrelsen vid Trelleborgs fabrik i Biyagama den 8/5 2005. Dessvärre har inte företagets lokala chefer velat svara på mina frågor efter konflikten, därför bygger dessa uppgifter enbart på informationen från de fackliga representanterna.
57. Samma källor som ovan. Att Trelleborgsföretagets ledning hade en annan uppfattning om händelseförloppet bekräftas av Sören Andersson, personaldirektör inom Trelleborgskoncernen, vid telefonintervjun den 18/5 2005.

58. Dessa ord är formulerade av Bernt Nilsson själv och skickades i ett mejl till Trelleborgs informationsdirektör Viktoria Bergman. Den 22/8 2005 vidareförmedlade hon citatet till mig. Bergmans mejl är också källan till ytterligare två citat av Bernt Nilsson längre fram i detta avsnitt.
59. Intervju med W. Somarathna den 8/5 2005.
60. E-post från Viktoria Bergman, Informationsdirektör, Trelleborg, den 22/8 2005.
61. Uppgifterna bygger på intervjuer med Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU, under maj 2005, och med K.J Thilakarathne, W. Somarathna och W.A. Swantha, från den lokala fackföreningsstyrelsen vid Trelleborgs fabrik i Biyagama, den 8/5 2005. Dessvärre har inte företagets lokala chefer velat svara på mina frågor efter konflikten, därför bygger dessa uppgifter enbart på informationen från de fackliga representanterna.
62. 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.
63. Letter to Neil Kearney, ITGLWF (mejl), från Paolo Astaris, 17/3 2005.
64. ITGLWF Press Releases. Swedish Trelleborg Fails to Make the Grade on Basic Industrial Relations, ITGLWF, 17/3 2005.
65. BOI apparel to remain open after international union pressure, artikel i Financial Times, Sri Lanka, 19/3 2005.
66. Se: [www.lotcobistand.org/news/558](http://www.lotcobistand.org/news/558).
67. Källor är intervjuer med Sören Andersson den 18/5 2005 och med Leif Ohlsson den 16/5 och den 20/6 2005.
68. Källor Leif Ohlsson, se not ovan, samtal med Mats Svensson, internationell sekreterare i Industrifacket, våren 2005.
69. Uppgifterna om konfliktens utveckling bygger på intervjuer med Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU, under maj 2005, och med K.J Thilakarathne, W. Somarathna och W.A. Swantha, från den lokala fackföreningsstyrelsen vid Trelleborgs fabrik i Biyagama.
70. E-post från Viktoria Bergman, Informationsdirektör, Trelleborg, den 22/8 2005.
71. Letter to N.S. Jayashantha, BOI, from Kheminda Samaranayake, Human Resources Manager, Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, 21/3 2005.
72. Uppgifterna bygger på intervjuer med Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU, under maj 2005, och med K.J Thilakarathne, W. Somarathna och W.A. Swantha, från den lokala fackföreningsstyrelsen vid Trelleborgs fabrik i Biyagama.
73. Both parties present. My No t7/42/22004, D.M.S. Dissanayake, Commissioner of Labour, 24/3 2005 samt Condition Paper For Settlement of Dispute Under Section 12 (1) of the Industrial Disputes Act No 43 of 1950 - Chapter 131. My No. T7/42/2004, D.M.S. Dissanayake, Commissioner of Labour, 29/3 2005. Samma uppgifter som i dokumenten har också presenterats av Anton Marcus, generalsekreterare i FTZ&GSEU, intervjuer under maj 2005.
74. Intervju med vice ordföranden i fackklubben W. Somarathna, 8/5 2005.
75. Conditions of Settlement, Commissioner of Labour, odaterad.
76. Se bilagorna för information om dessa fall.
77. Intervjuer med Leif Ohlsson den 16/5 och 20/6 2005.
78. Intervjuer med Kim Davidsson den 22/2 och 17/5 2005.
79. Intervju med Sören Andersson den 18/5 2005.

80. Se [www.un.org](http://www.un.org), [www.ilo.org](http://www.ilo.org) samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag - en handbok, regeringskansliet, 2001.
81. Den publicerades på LO-TCO Biståndsnämnds hemsida och bygger på kritiken från fackliga internationalen ITGLWF. Fackliga företrädare i Sverige gjorde dock inte några offentliga uttalanden om konflikten.
82. ”The international trade union movement and the new codes of conduct”, <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991215157&Language=EN>
83. För den exakta texten se vidare FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.
84. ILO konvention C98 och C87, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, 2005-06-10
85. ”UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights”, <http://www1.umn.edu/humanrts/links/norms-Aug2003.html> .

# Källor

## Centrala intervjuer:

Flera intervjuer med Anton Marcus, generalsekreterare FGZ&GSEU under november 2004 och maj 2005. Därutöver löpande mejlkontakt.

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

Flera samtal och intervjuer med Mats Svensson, internationell sekreterare i Industrifacket, under höstan 2004 och våren 2005.

Intervjuer med flera handläggare vid BOI (Board of Investment) och Commissioner of Labour och Labour Department, den 10/5 2005.

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

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

Intervju med Ken Zinn, 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.

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

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

Intervjuer med Viktoria Bergman, biträdande informationsdirektör inom Trelleborgs-koncernen, 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.

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

Intervju med Annika Axelsson, 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 är ett klädföretag med produktion i Sri Lanka.

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

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



mejlkontakt med ITGLWF.

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

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

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

### **Centrala dokument:**

Registret Post & By Fax: 4818819, to Trelleborg Wheel System Lanka (Pvt) Ltd, FTZ&GSEU, 11/1 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 Mats Svensson, Industrifacket, FTZ&GSEU, 6/1 2004. (Skickat med mejl.)

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

Consultation, Commissioner of Labour, 7/6 2004.

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

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

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.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

### **Centrala promemorior, skrifter och artiklar:**

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

Action Needed to Support Union at Workwear Lanka, Sweatshop Watch, 2004.

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.

Fackliga strategier för att möta globalisering och regionalisering inom metallindu-

strin, Paula Blomqvist & Sofia Murhem (red), SALTSA Report No: 3/2003.

Fourth Item On the Agenda. Riview 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.

Harrasment 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.

Konflikten i Copperhill, PM, Metallarbetareförbundet, 1998.

Labour Standards & Employment Relations Manual, BOI (Board of Investment of Sri Lanka), 31/3 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.

Observer Report On the Trade Union Election at Jaqalanka, 2003.

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](http://www.amrc.org.hk/Arch/3804.html)

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

Towards futher 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. Se: [www.lotcobistand.org/news/558](http://www.lotcobistand.org/news/558).

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 and Anton Marcus, FRZ&GSEU, maj 2002.

### **Centrala hemsidor:**

[www.icftu.org](http://www.icftu.org)  
[www.industrifacket.se](http://www.industrifacket.se)  
[www.itglwf.org](http://www.itglwf.org)  
[www.lotcobistand.org](http://www.lotcobistand.org)  
[www.trelleborg.com](http://www.trelleborg.com)

### **Förkortningar**

AMRC Asian Monitor Resource Center  
BOI Board of Investment  
CCC Clean Clothes Campaign  
EPZ Export Processing Zones  
EWC European Works Council  
FFI Fria Fackföreningsinternationalen  
FTZ Free Trade Zones  
FTZ&GSEU Free Trade Zones & General Services Employees Union  
ICEM International Federation of Chemical, Energy and General Workers Union  
ICFTU International Confederation of Free Trade Unions  
ILO International Labour Organisation  
IMF International Metalworkers' Federation  
ITGLWF International Textile, Garment and Leather Workers Federation  
OECD Organisation for Economic Cooperation and Development  
PA Peoples Alliance  
TEA Transnational Exchange Asia  
UNP United National Party  
WCC World Company Councils  
WCL World Confederation of Labour  
WEPZA World Economic Processing Zones Association

## Bilaga 1.

### Trelleborg och konflikten i Copperhill i USA

Copperhill är en liten industriort i Polk County, i Tennessee i USA. Den en gång stora gruvindustrin är nedlagd, sedan flera årtionden tillbaka domineras istället orten av företaget som tillverkar svavelsyra. Under 1980-talet fick detta företag, som då hette Tennessee Chemicals, både ekonomiska svårigheter och miljöproblem. Samtidigt befann sig Trelleborgs i en expansiv fas, koncernen startade produktion inom många nya områden. Ett led i de nya satsningarna var att Trelleborgs dotterbolag Boliden köpte Tennessee Chemicals. Företaget döptes därpå om, först till Boliden Intertrade och sedan till BIT Manufacturing.

Avtalen vid BIT Manufacturing var treåriga. Under våren 1996 erbjöd de fackliga organisationerna vid företaget att acceptera en förlängning av avtalen utan löneökning, detta trots att lönenivån låg något under den genomsnittliga amerikanska industrilönen. Men de nya ägarna Trelleborg hade andra planer. Företaget krävde ett 40-tal förändringar, som de fackliga företrädarna uppfattade som försämringar. Hit hörde en uppsägning av 60-70 anställda och ett avskaffande av de flesta senioritetsförmåner, det vill säga förmåner kopplade till anställningstid, ett system som är vanligt i USA. Det var framför allt den sistnämnda punkten som väckte upprörda känslor hos de anställda. När det tidigare avtalet löpte ut på valborgsmässoafton 1996 gick 200 arbetare i strejk.

I de förhandlingar som följde anlät Bit Manufacturing juristbyrå Witt, Gaither & Whittaker. Enligt de fackliga företrädarna betecknades juristbyrå som ”union buster”, man hade en verksamhet helt inriktad på att driva ut fackföreningar ur företag. Juristbyrå var inblandad i liknande aktiviteter vid flera andra företag.

En vanlig strategi vid union busting är att provocera fram strejker, här genom att ta bort av senioritetsförmåner, för att sedan ersätta de strejkande med strejkbrytare (så kallade permanent replacements). Detta var just vad som skedde vid BIT Manufacturing. Ett 70-tal oorganiserade arbetare hyrdes in som fortsatte driften tillsammans med de oorganiserade tjänstemännen. BIT Manufacturing anlät också vakter som sattes upp runt fabriken för att skydda strejkbrytarna.

Först i februari 1997 fick konflikten en viss uppmärksamhet i Sverige, både Metallarbetareförbundet och SIF börjar att agera. Ungefär samtidigt hör Åke Zettermark vid svenska ambassaden i Washington av sig till utrikesdepartementet och är oroad över ett svenskt kungabesök i Chattanooga i närheten av Copperhill. Kungens besök, som skulle ha genomförts den 14 mars 1997, kommer också att ställas in.

I media uppmärksammas konflikten först av den svenska frilansjournalisten Per Wirtén. Han medverkar bland annat i en radiodebatt den 4 mars 1997 där Trelleborgs företrädare av Björn Ogard. Ogard hävdar att anklagelserna mot Trelleborg är falska.

I ett avseende har Ogard rätt. Användandet av ”permanent replacements” är lagligt i USA efter ett domstolsutslag i Supreme Court 1938. Ett fackligt krav sedan dess har varit att lagstiftningen bör ändras, vilket ännu inte skett. Under den fortsatta konflikten kommer det heller aldrig att gå att visa att företaget agerar olagligt.

Däremot har Ogard fel när han hävdar att företaget inte använder strejkbrytare.

Den 13 maj 1997 meddelar John Dalton, personalchef i Copperhill, i ett brev till de fyra lokalt berörda fackliga organisationerna, att företaget inte längre erkänner de lokala fackföreningarna och därför avbryter all kontakt med dem.

Nästa steg blir att BIT Manufacturing anlitar en annan juristbyrå - Wimberly & Lawson. Den 22 maj lägger juristbyrån, på företagets uppdrag, fram ett förslag till "lösning". Erbjudandet gäller fram till klockan 12-01 den 5 juni 1997. Det innebär att de fackliga organisationerna ska avsäga sig rätten att representera de anställda, att de strejkande får ett engångsbelopp på 5000 US-dollar, men ingen återanställning. De lokala fackklubbarna i Copperhill svarar att de inte godtar erbjudandet. De upprepar att de vill gå tillbaka till arbetet i enlighet med det tidigare gällande avtalet. Wimberly & Lawson svarar att de fackliga kraven är oacceptabla.

Den 4 juni 1997 berör Ulrika Messing konflikten vid sitt tal vid TCO-kongressen. Hon anser att Trelleborg använder "gangstermetoder från 30-talet".

Den 28 juni skriver tre svenska fackliga företrädare Stig Marklund (Metall), Arne Lökken (Industrifacket) och Lilian Ringsand (SIF) ett inlägg i Sydsvenska Dagbladet: De anser att det finns "två principiella punkter där agerandet från Trelleborgs ledning och VD Kjell Nilsson är helt oacceptabelt: användandet av strejkbrytare och försöket att ta från fackliga organisationerna rätten att förhandla lokalt." De avslutar brevet: "Har den svenska koncernledningen stött agerandet i USA? Om inte, varför ingrep den då inte?"

Den 5 november uttalar sig Kjell Nilsson, Trelleborgs dåvarande VD i Dagens Industri. Han hävdar att det inte längre pågår någon facklig konflikt i Copperhill. Han lämnar dock ingen närmare motivering till uttalandet.

I maj 1998 säljer Trelleborg sitt amerikanska bolag Intermarket till kanadensiska Marsulex. I affären ingår svavelsyrefabriken BIT Manufacturing i Copperhill. I SIF-tidningen uttalat sig SIF:s 1:e vice ordförande Lilan Ringsand. Hon säger att hon är besviken på Trelleborg.

"Nu väljer man att sälja istället för att lösa konflikten", säger Lilian Ringsand.<sup>1</sup>

Därefter försvann rapporteringen i svenska medier. Den svenska fackföreningsrörelsen kom också att tappa kontakten med de strejkande arbetarna i USA. Konflikten fortsatte dock med den nya ägaren och slutade med ett stort fackligt nederlag. En domstol dömde till företagets fördel. Strejkbrytarna blev de nya anställda, de strejkande blev arbetslösa utan ersättning och de fackliga organisationerna kördes slutgiltigt bort från företaget. En av få som fortsatt att följa vad som hände är Ken Zinn vid den amerikanska fackföreningsrörelsen AFL-CIO. Hans kommentar är knapp med tydlig:

- Vi förlorade. Facket blev krossat, säger Ken Zinn.

---

1. Uppgifterna fram till hit bygger i huvudsak på PM:et Konflikten i Copperhill, Metallarbetareförbundet, 1998.

## **Trelleborg och konflikten i Hartville i USA**

I juni 2002 skedde en omröstning bland de anställda vid Trelleborg Wheel Systems fabrik i Hartville i USA. Inför omröstningen utsattes de anställda för påtryckningar av företagsledningen. Den amerikanske direktören vid företaget skickade en uppmaning hem till de anställda ”att rösta, men rösta nej”. Den amerikanska stålarbetareförbundet reagerade på uppmaningen och det svenska Industrifacket krävde en ursäkt av företagsledningen. En sådan ursäkt sattes upp på en anslagstavla under en timme dagen före omröstningen. Av de anställda som deltog i omröstningen röstade 71 nej och 40 ja. I enlighet med amerikansk lagstiftning betydde det att ingen fackklubb får bildas.

## Bilaga 2. Trelleborgs kommentarer på Mats Wingborgs studie, publicerad av Swedwatch:

Trelleborg har tagit del av studien av den fackliga konflikt som under 2004-2005 pågick vid Trelleborgs fabrik i frizonen i Biyagama i Sri Lanka.

Att konflikten uppstod är djupt beklagligt, och därför är det viktigt att ta lärdom av det som skett, och vara vaksam på hur vi kan agera för att undvika att situationer som denna uppstår. Därför välkomnar vi seriösa rapporter som kan bidra till att ge kunskap för framtiden. Trelleborg försöker arbeta proaktivt och skapa goda relationer med fackliga företrädare där koncernen är verksam runt om i världen. I vissa regioner i världen kräver detta större kunskap och förståelse, och trots goda intentioner från alla parter kan missförstånd och konflikter uppstå.

Fackklubben FTZ&GSEU är nu erkänd vid Trelleborgs fabrik i Biyagama, och både företag och fack är nöjda med utgången. Detta har också givit effekt för andra företag i området. ”Genombrottet för fackföreningen vid Trelleborg har blivit som att dra korken ur flaskan. Bara på några veckor har flera nya fackklubbar bildats vid andra företag i frizonen”, som Mats Wingborg uttrycker det i studien.

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. Som rapporten konstaterar sker nu en kontinuerlig utveckling.

Trelleborgs ambition har varit att genom dialog och samförstånd nå en lösning.

Facklig verksamhet ses som bidragande till företagets verksamhet, och en bra dialog mellan parterna är därför nödvändig. Detta bekräftas också genom Industrifackets ordförande Leif Ohlsson som tydligt betonar i rapporten att ”koncernledningen inom Trelleborg hela tiden försökt lösa konflikten”. Liksom företaget menar Leif Ohlsson att det handlar om lokala problem i en frizon där facklig verksamhet inte varit en del av den historiska traditionen.

Händelseförloppet så som det beskrivs är i stora delar riktigt, dock finns på ett antal punkter skilda uppfattningar om händelseförloppet från facklig sida respektive lokalt från företagets sida. En svaghet i rapporten - som Mats Wingborg själv också kommenterar - är en viss ensidighet i perspektivet med övervikt på några aktörers syn på skeendet.

Oavsett detta kan vi bara beklaga att det tog lång tid och var förenat med konflikter innan frågan nu har fått sin upplösning. Trelleborg kommer att noggrant studera rapporten och analysera de rekommendationer Swedwatch anger.

Trelleborg 2005-08-24



SwedWatch är en religiöst- och politiskt obunden organisation. Dess uppgift är att granska och publicera rapporter om sociala och miljömässiga missförhållanden som är kopplade till svenskrelaterade företags verksamhet utomlands.

Kontakta SwedWatch på telefon 08 - 602 89 50 eller [info@swedwatch.org](mailto:info@swedwatch.org)



[www.swedwatch.org](http://www.swedwatch.org)