

RAPPORT
nr 7

En vara bland andra?

En rapport om migrantarbetarnas situation och svenska företag i Saudiarabien

Sara Nordbrand



Lutherhjälpen
Svenska kyrkan

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.



Lutherhjälpen
Svenska kyrkan

Lutherhjälpen är den del av Svenska kyrkan som ansvarar för katastrof- och utvecklings-samarbete. I över 50 år har organisationen bistått människor i nöd världen över. Lutherhjälpen stödjer fattiga och utsatta människor oavsett religion, nationalitet, hudfärg eller politisk uppfattning. Arbetet handlar om att värna liv och skapa förutsättningar för människor att leva och utvecklas på sina egna villkor samt att bekämpa orsakerna till fattigdom och förtryck.

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

Förord

Idag lever 185 miljoner människor som migrantarbetare. De skulle tillsammans utgöra världens femte mest befolkade land. De har lämnat sitt hemland, sitt sociala och kulturella sammanhang för att temporärt arbeta i ett annat land, i en främmande social, kulturell och språklig miljö med uppgiften att försörja familjen i hemlandet. Antalet migrantarbetare väntas öka snabbt under de närmsta decennierna. Tendensen är att allt fler kvinnor blir migrantarbetare. Redan för några år sedan var nära 50 procent av migrantarbetarna kvinnor.

SwedWatch har med denna studie belyst en mycket viktig problematik. Den publiceras vid en tidpunkt när the Global Commission on International Migration (GCIM) väntas lämna sin rapport inom kort. Migrationsfrågorna kommer att diskuteras vid en särskild högnivå-dialog inom FN:s generalförsamling år 2006. Den internationella organisationen för migrationsfrågor (IOM) har i juni publicerat *World Migration 2005* som bland annat analyserar globaliseringens effekter och ett ökat avstånd mellan fattiga och rika länder.

FN:s generalförsamling antog år 1990 konventionen om skydd av migrantarbetare och deras familjemedlemmar. Den trädde ikraft först 1993 och har ännu inte ratificerats av Sverige men, såsom fram-kommer av studien, ses frågan över inom regeringskansliet.

Svenska kyrkan har genom Svenska kyrkans mission och Lutherhjälpen sedan mer än tio år stött partner i Asien och Mellanöstern i deras arbete med att ge socialt och rättsligt stöd till migrantarbetare. I länderna runt Persiska viken pågår ett aktivt arbete inom Mellanösterns kristna råd där kyrkorna har daglig kontakt med migrantarbetare, både kvinnor och män, som befinner sig i en utsatt situation. I Asien arbetar frivilligorganisationer för migrant- arbetares rättigheter och framförallt kvinnors behov av tillflyktshem när kränkningarna blivit outhärdliga.

Den gemensamma erfarenheten är att sårbarheten, utsattheten och rättsosäkerheten är stor och att risken att utnyttjas av andras intressen alltid finns, bland annat i samband med rekryteringen av arbetskraft. I Golfområdet utgör migrantarbetare mer än hälften av befolkningen i flera av staterna. De flesta av migrantarbetarna är män och kommer från asiatiska och afrikanska länder. Deras levnads- och arbetsförhållanden kan bli outhärdliga och de saknar den grundläggande friheten att få röra sig fritt på grund av den praxis som finns med omhändertagande av pass.

SwedWatchs studie visar på flera av de etiska ställningstaganden som företag med verksamhet i Gulf-området kan ställas inför i relation till sina anställda som vistas i landet som migrant- arbetare. I ett land där bristerna vad gäller de medborgerliga och politiska rättigheterna är mycket stora blir situationen än mer utsatt för migrantarbetare. Företagens ansvar att relatera till detta och att sätta människovärdet i centrum ökar, särskilt i en situation när varken värdlandet eller hemlandet uppfyller sina skyldigheter enligt internationella normer.

Vår förhoppning är att denna rapport ska stimulera en diskussion om företagens ansvar i relation till anställda migrantarbetare. Vi hoppas också att berörda företag, med ledning i de rekommendationer vi ger i rapportens avslutning, ska stärka sitt arbete för att främja de anställdas mänskliga rättigheter.

Karin Lexén, Policychef vid Svenska kyrkans internationella avdelning,
Juli 2005

Innehåll

Sammanfattning	5
Rekommendationer	7
1. Bakgrund	10
2. Metod	12
3. De svenska företagen	12
4. Migrantarbetarna	15
4.1 Välbehövliga inkomster och höga sociala kostnader	
4.2 Migrantarbetarnas utsatta position i Saudiarabien	17
4.3 Sponsorsystemet	19
4.4 Migrantarbetarna på de svensk-saudiska företagen	22
4.4.1 Rekryteringsförmerna	23
4.4.2 Sponsorskapet	24
4.4.3 Lönerna	26
4.4.4 Arbetstider och ledighet	29
5. Leverantörs- och kundansvar	31
6. Fackliga rättigheter	34
7. Kvinnornas situation	36
8. Rättssystemet	39
9. Religionens roll	42
10. Migrantarbetarna byts ut	43
Slutsats	46
Referenser	48
Bilaga 1. Utdrag ur internationella riktlinjer, konventioner och rekommendationer	51
Bilaga 2. Executive Summary and Recommendations in English	56

Sammanfattning

Saudiarabien är Sveriges viktigaste handelspartner i arabvärlden. Det senaste decenniet har exporten till landet ökat med 70 procent. Sex svenska företag har produktion i landet tillsammans med saudiska partners – Volvo Lastvagnar, ABB, Tetra Pak, Arla Foods, Abetong AB och Cardo Door AB.

Saudiarabiens ekonomi går på högvarv, med en stark efterfrågan och stora investeringsbehov. Detta gör landet intressant för utländska företag. Samtidigt är Saudiarabien ett land som är förenat med många etiska dilemman. Fackföreningar och strejker är förbjudna i landet. Kvinnor är i det närmaste uteslutna från industrisektorn. Diskriminering sker på olika grunder.

Den mest utsatta gruppen är landets migrantarbetare. De står för runt två tredjedelar av landets arbetsstyrka och över 90 procent av dem som arbetar inom den privata sektorn kommer från andra länder. Majoriteten av dem kommer från Asien och Mellanöstern. För många av dem leder arbetet i Saudiarabien till att de bättre kan försörja sina familjer i hemlandet och på andra sätt förbättra sina liv. Människorättsorganisationers rapporter visar dock även på negativa effekter. Human Rights Watch publicerade förra året en rapport som dokumenterar hur framför allt låglönearbetare från andra länder utnyttjas på arbetsmarknaden. Problemen beskrivs som utbredda och systematiska och handlar om löner som hålls inne, olaglig övertid, godtyckliga avskedanden, tvångsarbete och annan omänsklig behandling. FN:s arbetsrättsorgan, International Labour Organization, slår fast att arbetskraft aldrig får betraktas som en vara. Organisationer i migrantarbetarnas hemländer varnar dock för att dagens migrantarbetare ses som en exportvara bland andra och att deras mänskliga rättigheter inte respekteras.

Migrantarbetarna diskrimineras på olika sätt på den saudiska arbetsmarknaden, trots att landet ratificerat ILO:s grundläggande konventioner mot diskriminering. De får inte vara medlemmar i de arbetarkommittéer som regeringen numera tillåter på större arbetsplatser. Det är vanligt att de får mindre betalt än sina saudiska arbetskamrater, trots att de utför samma jobb. För att få lov att arbeta i Saudiarabien måste en utländsk arbetare ha en sponsor, som för det mesta är arbetsgivaren. Sponsorsystemet ger sponsorn/arbetsgivaren en oproportionerligt stor makt över arbetaren. Vid anställning måste migrantarbetaren lämna över sitt pass till sponsorn. Den anställda kan inte heller byta jobb eller lämna landet utan sponsorns medgivande.

Migrantarbetarna har byggt upp det saudiska samhället, genom att utföra de krävande och lågt värderade jobb som sauderna inte har velat utföra. Arbetslösheten bland sauderna är hög och sedan en tid tillbaka satsar regeringen stort på att i större utsträckning få ut dem på arbetsmarknaden. Företag tvingas anställa saudier och migrantarbetarna ersätts, inte på grund av dåliga prestationer, utan på grund av deras nationalitet. Många återvänder till hemländer som präglas av arbetslöshet och fattigdom.

Majoriteten av dem som arbetar på de svenska företagen är migrantarbetare. En hög andel av produktionsarbetarna kommer från Asien, medan sauderna dominerar de

administrativa och högre posterna. SwedWatches intervjuer med de svenska-saudiska företagen visar att:

- Migrantarbetarna på de svensk-saudiska företagen ofta kommer till Saudiarabien av ekonomiska skäl. De skickar hem merparten av vad de tjänar till familj och släkt i hemlandet. Månadslöner som betalas ut ligger i genomsnitt på mellan 1 500 och 6 000 SEK (exklusive förmåner som boende, transport, etcetera). Löner ligger klart över minimilöner i de asiatiska migrantarbetarnas hemländer. I vissa av länderna är det dock svårt att försörja en familj på de lägre inkomsterna.
- Enligt internationella normer ska principen om lika lön för lika arbete gälla.¹ På Tetra Pak och ABB tjänar dock saudier mer än migrantarbetare trots att de utför samma jobb. Företagen motiverar det med att de måste betala mer för att kunna attrahera fler saudier till sina arbetsplatser. På Saudi Crawford Doors Factory, som bland annat ägs av Cardo Door², kan en saudier tjäna upp till tre gånger mer än sin utländska kollega.
- Samtliga svensk-saudiska företag omhändertar migrantarbetarnas pass. Arla Foods dotterbolag Danya Foods gör detta trots att Arla Foods skriver i sin etikpolicy att ingen anställd ska behöva lämna någon identitetshandling till arbetsgivaren. Systemet förbjuds i FN:s migrantarbetarkonvention, men de svenska företagen hävdar att det saudiska styret kräver att de tar passen.
- ABB, Tetra Pak och AlRashid Abetong³ hyr ibland in tillfällig arbetskraft från personaluthyrare. I dessa fall har uthyrarna sponsoransvaret, vilket ger dem en stor makt över arbetarna, en makt som kan missbrukas. Endast Tetra Pak ställer krav på och kontrollerar den inhyrda arbetskraftens arbetsgivare/sponsor, för att se till att arbetarna får sina löner i tid, övertidsersättning samt försäkringar.
- Migrantarbetarna har ofta stora kostnader i sina hemländer innan resan till Saudiarabien blir verklighet. Rekryteringsbyråerna i de asiatiska länderna tar till exempel ofta ut olagligt höga avgifter. Saudi Crawford Doors Factory, Volvo Lastvagnars AVI och Arlas Danya Foods uppger att deras anställda inte ska behöva betala några avgifter, eftersom de själva står för kostnaderna till byråerna, men bara Danya Foods kontrollerar att kravet följs.
- De flesta av företagen är mer generösa med semester än vad lagen kräver. På Arlas Danya Foods och AlRashid Abetong har det dock arbetats mer övertid än vad den saudiska lagen tillåter. Danya Foods meddelar att de inte har känt till lagens krav, men att arbetstiderna nu ska ändras.
- De etiska riskerna är höga i Saudiarabien och samtliga svensk-saudiska företag verkar vara väl medvetna om det. Ändå avstår företagen från att grundligt och

1. ILO:s konvention nr 97, 100 och 111. Principen slås också fast i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna: "Envar har utan åtskillnad rätt till lika lön för lika arbete" (artikel 23:2).

2. Saudi Crawford Doors Factory ägs till 40 procent av svenska Cardo Doors AB och till 60 procent av en saudisk investerare.

3. AlRashid Abetong är samägt av svenska Abetong AB och saudiska AlRashid Trading and Contracting Company.

genomgripande arbeta med etiska krav och kontroller av leverantörer och kunder. Enligt OECD:s riktlinjer för multinationella företag ska företag uppmuntra sina affärspartners att respektera de mänskliga rättigheterna då detta är möjligt. Endast Volvo Lastvagnars AVI uppger att det gör detta.

- Fackföreningar är förbjudna i landet och det har länge betraktats som omöjligt att anställa kvinnor inom industrin. Inga fackföreningar finns därför på de svensk-saudiska företagen och fem av de sex företagen anställer inga kvinnor. Tetra Pak Saudi Arabia har dock försökt slå vakt om kvinnors rättigheter och agerat för att företagets anställda ska få större inflytande inom lagens gränser. Nyligen anställde Tetra Pak Saudi Arabia den första kvinnan inom industrin. Anställda får anonymt lämna in sina åsikter och förslag på vad de vill förändra till arbetsledningen. Det senare gäller även på Danya Foods.
- Det saudiska rättssystemet präglas av kränkningar av de mänskliga rättigheterna. En migrantarbetare på Saudi Crawford Doors Factory har gripits och deporterats på grund av att han har utövat sin religion. En annan anställd sitter häktad i väntan på rättegång, efter att ha anmälts av företaget för stöld och bedrägeri. Även Arlas Danya Foods har lämnat över ärenden som gäller anställda till polisen. Human Rights Watch uppmanar företag som är verksamma i landet att begära garantier av den saudiska regeringen i syfte att skydda anställda som häktas och fängslas.
- Många svensk-saudiska företag anser att regeringens politik för att få ut fler saudier på arbetsmarknaden är nödvändig även om den slår hårt mot migrantarbetarna. Fria Fackföreningsinternationalen uppmanar arbetsgivarna att ge en skälig ekonomisk kompensation till migrantarbetare som inte får vara kvar.

SwedWatchs och Lutherhjälpens rekommendationer

Verka för mänskliga rättigheter

De svenska företag som har verksamhet i Saudiarabien är i hög grad beroende av migrantarbetare som arbetskraft. Rapporten visar att denna grupp saknar grundläggande mänskliga rättigheter i det saudiska samhället och att de därigenom får en mycket utsatt position. Vi utgår från att företagen inte utnyttjar denna situation i sin verksamhet, utan istället aktivt verkar för de rättigheter som fastslagits inom såväl ILO-systemet som i FN:s universella kärnkonventioner om mänskliga rättigheter. I enlighet med bland annat FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna har företag som viktiga samhällsaktörer ett ansvar för att verka för mänskliga rättigheter.⁴ Det är ytterst angeläget att människors rätt till värdiga levnads- och arbetsvillkor tillgodoses liksom skyddet för liv och hälsa.

⁴ Preambeln till FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Se även FN:s normer för transnationella och andra företag E:12 samt Global Compacts första princip.

Verka för människovärdiga arbetsvillkor

SwedWatchs rapport visar hur företagen idag arbetar på olika sätt för att hantera de etiska risker som finns i landet. För att kunna hantera riskerna på ett bra sätt behöver företagen analysera dem i den egna verksamheten och upprätta etiska policier och handlingsplaner. Företagen bör ha sin etiska policy tillgänglig på de språk som är representerade på arbetsplatsen. Etikpolicyn bör även återspeglas och följas upp i överenskommelser med affärspartners⁵, i synnerhet de som anlitas i rekryteringsprocessen. Vidare bör företagen ta fasta på möjligheten att, individuellt eller tillsammans med andra internationella företag, informera de saudiska myndigheterna om vilka förändringar företaget efterfrågar.⁶

Mot bakgrund av vad som framkommit genom rapporten finner vi det av yttersta vikt att företagen analyserar vilka konsekvenser sponsorskapet får för den utländska arbetskraften, till exempel vad gäller rekrytering, villkor för vistelsen i landet, anställningsvillkor samt hälsovård. Den grundläggande rätten till rörelsefrihet och att få behålla sitt pass är en av de frågor som särskilt bör uppmärksammas.⁷

När det gäller arbetsvillkoren bör företagen verka för att minska förekomsten av diskriminering av migrantarbetare och kvinnor när det gäller lönesättning, arbetsvillkor, möjlighet till anställning och befordran.⁸ En följd av detta är att migrantarbetarnas arbete ska värderas lika högt som saudiernas och ersättas efter prestation och position, inte efter förhållandena i deras hemländer. Ersättningen skall minst täcka arbetarnas och deras familjers grundläggande behov.⁹

Då fackföreningar inte tillåts verka i landet, bör migrantarbetarna ges möjligheten att på annat sätt framföra synpunkter på arbets- och anställningsförhållanden¹⁰, också anonymt och på sitt eget språk. De bör få information om gällande saudiska regler, OECD:s riktlinjer för multinationella företag samt företagets egen etiska policy.

Regeringens krav på att anställa fler saudier kan drabba enskilda migrantarbetare hårt. Det är viktigt att utländska anställda informeras om hur företaget kommer att implementera regeringens krav och vilka konsekvenser detta kan få för dem.¹¹ Det bör ges en skälig ekonomisk kompensation till anställda som förlorar sina jobb till följd av regeringens krav på att företagen anställer fler saudier.¹²

Risken för rättsosäkerhet är stor för utländska medborgare. Företag bör därför ge stöd till anställda som häktas eller fängslas, samt till familjen om denna befinner sig i Saudiarabien. De bör också driva att anställda behandlas i enlighet med

5 OECD:s riktlinjer 2:10 samt undertexten till Global Compacts första princip.

6 Se vidare undertexten till Global Compacts första princip.

7 FN:s deklaration till skydd för alla migrantarbetares och deras familjers rättigheter artikel 8 och 21.

8 OECD:s riktlinjer för multinationella företag 4:1d samt ILO:s konvention nr 97 (Migration for Employment Convention) och rekommendation nr 151 (Migrant Workers Recommendation. Även konvention nr 143 samt rekommendation nr 86 och 100 tar upp migrantarbetarnas rättigheter.

9 ILO:s trepartsdeklaration för multinationella företag 34.

10 ILO:s trepartsdeklaration för multinationella företag 58.

11 ILO:s trepartsdeklaration för multinationella företag 26.

12 Fria Fackföreningsinternationalens rekommendation.

internationellt antagna normer.¹³ Möjligheten till rättslig rådgivning, och ekonomiskt bidrag till sådan, är särskilt angelägen.

Dialog och samarbete

Mot bakgrund av Svenska kyrkans erfarenhet av migrantarbetares situation i regionen vill vi gärna bidra till den fortsatta bearbetningen av de etiska frågeställningar som rapporten aktualiserar. En möjlighet är att bereda forum för samtal mellan företagen i regionen där också till exempel Exportrådet skulle kunna medverka.



Mellanöstern är ett viktigt handelsområde för svenska företag. Störst är handelsutbytet med Saudiarabien och Iran. I länderna vid Persiska viken utgör migrantarbetarna en hög andel av befolkningen, mellan 30 procent (Oman) och 85 procent (Förenade Arabemiraten). Organisationer som arbetar för migrantarbetarnas rättigheter tillåts dock inte verka i området.

13 Human Rights Watchs rekommendation.

1. Bakgrund

Saudiarabien är en religiös, politisk och ekonomisk stormakt. De nära banden till USA ger landet en privilegierad position mitt i det politiskt laddade Mellanöstern. Årligen vallfärdar miljoner pilgrimer till muslimernas heliga plaster, Mecka och Medina. Oljeinkomsterna har skapat stora rikedomar i landet, men klyftorna mellan fattiga och rika ökar.¹⁴

Landet präglas av ett slutet och godtyckligt politiskt system där makt och rikedomar till stor del koncentrerats till kungafamiljen Al- Saud. Landet styrs av kungafamiljen och de religiöst lärda, och beslutsfattandet präglas av en konsensuskultur mellan dem och ledarna för de olika stammarna. Folket står utanför denna process. Demokratiska val, politiska partier, fackföreningar och offentliga demonstrationer av politisk karaktär är förbjudna.¹⁵

Landet börjar dock i mycket sakta mak att öppnas upp för reformer. Enligt den oberoende analysgruppen International Crisis Group står den saudiska regimen inför en av sina svåraste uppgifter någonsin. Krav på reformer kommer både inifrån och utifrån. USA har svårt att förklara varför det så okritiskt lierar sig med en regim som har ett av världens sämsta rykten när det gäller mänskliga rättigheter. Inifrån ökar trycket på reformer från olika grupper och falanger. En informell reformlobby, som består av liberaler, progressiva islamister, nationalisterna och shiiter, har presenterat en vision som inte baserar sig på våld, är förenlig med islam och som erkänner kungafamiljens sammanhållande roll i Saudiarabien. Som svar på detta har kungafamiljen erkänt behovet av reformer.¹⁶

Ett exempel är kommunalvalen som pågick i kungadömet under våren 2005, där befolkningen fick rätt att utse hälften av ledamöterna i de lokala råden. Saudier gick till valurnorna, vilket hade betraktas som omöjligt bara några år tidigare. Valen var dock långt från demokratiska. Hälften av kandidaterna utsågs av regeringen och endast männen fick rösta.¹⁷

Gränsen för vad som är möjligt flyttas dock sakta fram. Regeringen har sagt att även kvinnorna ska få lov att delta i kommande val. Kontroversiella frågor diskuteras i större utsträckning i landets medier och i det nybildade centret för nationell dialog.¹⁸

Samtidigt som regimen talar om reformer fortsätter den att fängsla reformivrare och begränsa den offentliga debatten. Så sent som 2003, dagen efter att regeringen offentliggjort beslutet om att kommunalval skulle hållas, besköts fredliga demonstranter utanför portarna till en konferens. En konferens som symptomatiskt nog handlade om mänskliga rättigheter.¹⁹

14 Karlsson Åke, Sveriges ambassadör i Saudiarabien, på seminarium på Näringslivets hus den 2 mars 2005.

15 Se vidare International Crisis Group (2004), "Can Saudi Arabia Reform Itself?" och Utrikesdepartementet (2004), "Mänskliga rättigheter i Saudiarabien".

16 International Crisis Group (2004), "Can Saudi Arabia Reform Itself?"

17 Svenska Dagbladet, "Ett myrsteg mot demokrati", den 11 februari 2005.

18 Arab News, "Foreign Ministry to Appoint Women for First Time", den 24 februari 2005.

19 International Crisis Group (2004) "Can Saudi Arabia Reform Itself?" samt Jones (2003), "Violence and the Illusion of Reform in Saudi Arabia" i Middle East Report.

Det är därför svårt att avgöra om regimen strävar efter en förändring eller bara efter stabilitet. 2003 deklarerade inrikesministern Prins Naif, som också är chef för säkerhetstjänsten och polisen, sin ståndpunkt:

”Jag har sagt det klart och tydligt - nej till förändring, ja till utveckling.”²⁰

Många av gärningsmännen bakom terrorattacken mot World Trade Center den 11 september 2001 var från Saudiarabien. Efter attacken har terrordåd skett även på hemmaplan mot såväl utländska som saudiska intressen. I den politiska retoriken används kampen mot terrorismen som ett argument för långsamma eller uteblivna reformer. De styrande talar stundvis om säkerhet och reformer som varandras motsatser.²¹

Landet har drygt 20 miljoner invånare och landets befolkning kan lite förenklat delas upp i två grupper - sauderna och de utländska migrantarbetarna. De senare utgör nära hälften av befolkningen och står för runt två tredjedelar av landets arbetsstyrka. Över 90 procent av dem som arbetar inom den privata sektorn kommer från andra länder.²² Majoriteten av dem är från fattigare länder i Asien, som Indien, Bangladesh, Filipinerna och Pakistan samt andra länder i Mellanöstern. Den utländska arbetskraften diskrimineras på olika sätt i det saudiska samhället och den kontrolleras genom landets sponsorsystem.²³ Enligt den oberoende tankesmedjan Migration Policy Institute har arbetskraft från Asien ofta föredragits framför arabisk arbetskraft, eftersom asiaterna uppfattats som lättare att kontrollera.²⁴

Migrantarbetarna från Asien utför ofta de lägre värderade jobben i det saudiska samhället. Landets före detta arbetsmarknads- och socialminister, Dr Ali al-Namlah, har beskrivit landet som ”ett möjligheternas land” för kvalificerade låglönearbetare.²⁵ Landet saknar en lagstiftad minimilön, men för många av migrantarbetarna innebär tiden i Saudiarabien många gånger skillnaden mellan ett fattigt och ett drägligt liv.

Rapporterna är dock många om hur migrantarbetarna utnyttjas och diskrimineras på den saudiska arbetsmarknaden. Människorättsorganisationers analys är klar; migrantarbetarna är en utsatt grupp. Organisationer som Human Rights Watch gör bedömningen att migrantarbetarnas rättigheter kränks systematiskt och att problemen är utbredda.²⁶ Fackföreningar och strejker är dessutom förbjudna. Religionsfrihet existerar inte. Kvinnor har länge hänvisats till yrken inom utbildningsväsendet och sjukvården.²⁷

20 Jones (2003), ”Seeking A Social Contract for Saudi Arabia”.

21 Ibid.

22 Uppgifter från olika ministerier med flera refererade i Human Rights Watch (2004), ”Bad Dreams”, sid 11-12 samt i Arab News ”Expatriates Number 8.8m”, 25 maj 2004.

23 ICFTU (2004), ”Information on Saudi Arabia, Compliance with ILO Convention No. 111 on Discrimination (Employment and Occupation).

24 Pakkiasamy, Migration Policy Institute, ”Saudi Arabia’s Plan for Changing Its Workforce, 1 november 2004.

25 Ministern Dr Ali al-Namlah i intervju med Human Rights Watch i januari 2003, citerad i HRW (2004), ”Bad Dreams”, sid 12.

26 Human Rights Watch (2004), ”Saudi Arabia: Condemn Abuses, Not Their Exposure”.

27 ICFTU (2004), ”Information on Saudi Arabia, Compliance with ILO Convention No. 111”.

2. Metod

I denna rapport intervjuar SwedWatch de svenska företag som har produktion i Saudiarabien. Syftet är att beskriva det sammanhang som företagen opererar i samt höra hur svenska företagsrepresentanter förhåller sig till de många etiska risker som företagande i landet är förenat med. Studien väcker också frågan om hur ett företag kan agera när det är verksamt i ett odemokratiskt samhälle som präglas av allvarliga kränkningar av mänskliga rättigheter.

SwedWatchs rapport bygger på flera olika studier om människorättsläget i landet samt uppgifter och längre intervjuer med de svenska företagen. Ett av företagen, ABB Saudi Arabia, har dock avstått från att svara på vissa faktafrågor och SwedWatchs frågor om mänskliga rättigheter. Företaget hänvisar till personalens säkerhet.²⁸

Migrantarbetarnas röst saknas i denna rapport på grund av svårigheterna för människorättsorganisationer att verka i landet. För att kompensera detta får migrantarbetare som intervjuats i sina hemländer av Human Rights Watch ge sin bild av migrantarbetarnas situation i det saudiska samhället. SwedWatch har även kontaktat organisationer i migrantarbetarnas hemländer för att få deras åsikter.

Uppgifterna om de svensk-saudiska företagen jämförs med företagens egna etikpolicies och olika internationella riktlinjer för mänskliga rättigheter. Den svenska regeringen rekommenderar alla svenska företag att följa OECD:s riktlinjer för multinationella företag. ILO:s konventioner binder stater som har ratificerat dem, men de ger även en bild av vilken etik som förespråkas på en global arbetsmarknad. I rapporten tas även FN:s migrantarbetarkonvention upp, som skapats i syfte att skydda den utsatta gruppen.

Företagen har fått ta del av rapporten före publiceringen. De har erbjudits lämna officiella kommentarer före publiceringen på SwedWatchs hemsida, men alla har avstått.

3. De svenska företagen

Saudiarabien är Sveriges viktigaste handelspartner i arabvärlden. Efter en nedåtgående trend de senaste åren, till följd av minskade oljeinkomster och terrordåd i landet, har stämningen vänt. Kampen mot terrorismen beskrivs som framgångsrik, reformerna som har skett det senaste året välkomnas och de ekonomiska kurvorna pekar uppåt, berättar Åke Karlsson som är Sveriges ambassadör i Riyadh. Han besökte Stockholm i mars 2005 för att locka svenska konsumentföretag till landet.

– Ekonomin växer utan like, det pågår en boom som inte setts på många år. Om man frågar företagen idag märks en förnyad optimism. Affärsmännen räknar med att detta

²⁸ ABB Saudi Arabia hänvisar till den tragiska händelsen 2004, då fem ABB-anställda dödades i ett terrorattentat i Yanbu.

ska hålla i sig, säger Åke Karlsson.

Tvärtemot Sverige har Saudiarabien en ung befolkning som växer snabbt och efterfrågan är stor på en bred mängd produkter. Infrastrukturen behöver byggas ut och Saudiarabien uppskattas behöva investera motsvarande 1 750 miljarder SEK de närmsta åren.²⁹

Den svenska exporten till landet har ökat med 70 procent sedan 1995.³⁰ Sex svenska företag har för närvarande produktion i landet - Volvo Lastvagnar, ABB, Tetra Pak, Arla Foods, Abetong AB och Cardo Door AB - alla genom joint ventures med saudiska partners. Samtliga är att betrakta som stora aktörer inom sina branscher i Saudiarabien. Tillsammans har de nästan 4 000 anställda i landet. Endast en av dem är kvinna.

Volvo Lastvagnar

Volvo producerar lastvagnar genom samägda Arabian Vehicle Industry (AVI). AVI har en sammansättningsfabrik i Jeddah där produktion sker för den saudiska marknaden, Sudan och Kuwait. Lastbilarna säljs främst till olika transportföretag i dessa länder. Volvo Lastvagnar äger 25 procent av AVI och har ledningsansvaret för företaget. Zahid Tractor, ett stort saudisk företag som är verksam inom många olika branscher, äger den resterande andelen. AVI är Saudiarabiens tredje största lastbilsproducent och har för närvarande runt 35 anställda. Hälften av dem är saudier och resten kommer främst från Filippinerna och Pakistan.

Tetra Pak

Tetra Pak säljer förpackningsmaterial och maskiner i Saudiarabien. Företaget har tre fabriker i Jeddah som producerar sugrör samt förpackningar i kartong och plast för försäljning till en rad olika länder. I Saudiarabien har företaget en hög marknadsandel, 90 procent för vissa produkter, och samarbetar i produktionen med saudiska partners. Tetra Pak har varit i landet sedan 1950-talet.

– Saudiarabien är Tetra Paks tolfte största marknad i världen. Här finns en befolkningstillväxt på fyra procent och en industritillväxt på fem, sex procent. Det är en kraftigt växande marknad, säger Lars Bengtsson, som är general manager för Tetra Pak Saudi Arabia.

För närvarande har Tetra Pak 322 anställda i Saudiarabien som kommer från 32 olika länder. 40 procent är saudier. Filippiner, egyptier och indier utgör andra stora grupper.

Arla Foods

Arla Foods ägs för närvarande av svenska och danska bönder och Saudiarabien är företagets största marknad i Mellanöstern. Dotterbolaget i Saudiarabien heter Danya Foods, som ägs till 75 procent av Arla. Resterande 25 procent ägs av en saudisk affärsman. Förarbetad mjölk importeras från Sverige och Danmark. Vid

²⁹ Svenska Exportrådet i Riyadh.

³⁰ Handelsstatistik för åren 1995-2004 från Statistiska Centralbyråns Statistikdatas. Exporten uppgick 2004 till ett värde av 5 miljarder SEK.

Danyas fabrik i Riyadh produceras sedan populära ostar, mjölk och fruktdrycker för försäljning.

Danya Foods har för närvarande hälften av den saudiska marknaden när det gäller smör, ost och grädde och företaget håller på att expandera. Nyligen tog Arla beslut om att flytta produktion av ost till Saudiarabien från danska Bislev. Arla räknar med att tredubbla den totala produktionen vid mejeriet i Riyadh inom den närmsta femårsperioden och har hittills avsatt runt 300 miljoner SEK för att bygga ut mejeriet.

”Historiskt har vi funnits på marknaden i 50 år. Marknaden växer och det blir fler unga konsumenter. Det saknas i dag en självförsörjning av mjölk och problemet förväntas växa”, skriver Finn S Hansen som är divisionsdirektör på Arla Foods utlandsavdelning.

Danya Foods har 750 anställda i Saudiarabien, varav 150 arbetar i fabriken. Arbetsstyrkan består enligt Finn S Hansen av en tredjedel saudier, en tredjedel asiater och en tredjedel afrikanska nationaliteter. Enligt Arla Foods arbetar de som kommer från Filippinerna, Pakistan och Indien främst i produktionen på grund av sin utbildningsnivå. De afrikanska nationaliteterna jobbar framför allt med försäljning på grund av sina språkkunskaper.

ABB

ABB Saudi Arabia ägs av svensk-schweiziska ABB och saudiska United Power Technology Company Ltd. Företaget har två fabriker i landet, vilka producerar elektrisk utrustning och utrustning för industriautomation. Företaget bygger infrastruktur för elektricitet och ger service till sina kunder i Saudiarabien. Såväl privata som statliga aktörer finns bland kunderna, däribland den kungliga flottan. ABB Saudi Arabia deltar just nu i en stor budgivning inför att ett stort kraftledningsnät ska byggas mellan Saudiarabien och Kuwait.

Företaget har en marknadsandel på 25 procent och uppemot 800 anställda. 147 av dem arbetar i produktionen där en dryg fjärdedel är saudier. Övriga produktionsanställda kommer från Filippinerna, Bangladesh, Indien och Pakistan.

Cardo Door AB³¹

Saudi Crawford Doors Factory ägs av svenska Cardo Door AB (40 procent) och en saudisk investerare (60 procent). Företaget producerar portar och produktionen sker för den saudiska marknaden och för export till andra GCC-länder.³² Företagets fabrik ligger i Riyadh.

– Konkurrens finns, men Saudi Crawford Doors Factory är den enda fabriken inom GCC-området som tillverkar direkt efter kundens önskemål, berättar företagets VD Roger Boogh.

Företaget har för närvarande 45 anställda varav ett tiotal arbetar som verkstads-

31 Cardo Door ingår i Cardo-koncernen som omsätter runt 7,5 miljarder SEK och har upp emot 6 000 anställda. Cardo Door är en av världens största tillverkare av industriportar och Europas ledande leverantör av dockningsutrustning. Cardo-aktien är noterad på Stockholmsbörsens A-lista.

32 Saudiarabien, Bahrain, Qatar, Oman, Förenade Arabemiraten och Kuwait är medlemmar i The Cooperation Council for the Arabian States of the Gulf och benämns GCC-länderna.

arbetare i fabriken. De senare är huvudsakligen lankeser, medan montörerna är från Filippinerna. Säljarna är från Syrien, Pakistan och Indien och i administrationen arbetar mest syrier. Tio procent av företagets anställda är saudier och de arbetar på personalavdelningen och sköter kundkontakterna. Inga saudier arbetar för närvarande i produktionen.

Abetong AB ³³

AlRashid Abetong är ett joint venture mellan svenska Abetong AB och AlRashid Trading and Contracting Company. Abetong AB ägdes tidigare av svenska SCANCEM, men är numera ett svenskt dotterbolag inom tyska HeidelbergCement-koncernen, som är en av världens största cementtillverkare. AlRashid Abetong producerar betongprodukter för den saudiska marknaden i sina tre fabriker i Riyadh.

– Byggmarknaden har expanderat starkt, det är en kraftig boom med full fart på byggandet. Just nu är vi störst, säger produktionschefen Stig-Ola Wiklund.

Företaget har 2000 anställda varav hälften arbetar i fabrikena. Enligt Stig-Ola Wiklund utgör saudierna mellan 20 och 25 procent av de anställda och de sitter mest på administrativa tjänster. På mellancheftsnivå finns förutom saudier även syrier, palestinier, libaneser och en del filippinare. I produktionen arbetar migrantarbetare från Indien, Pakistan, Filippinerna, Bangladesh, Nepal, Thailand och Sri Lanka.

4. Migrantarbetarna

4.1 Välbehövliga inkomster och höga sociala kostnader

Inkomsterna som migrantarbetare världen över skickar hem till sina hemländer är mycket viktiga, för såväl enskilda familjer som hela länders ekonomier. Penningförsändelsernas värde har ökat stadigt de senaste tre decennierna och till storleken är de större än det totala bistånd som ges till utvecklingsländerna varje år. För närvarande skickar världens migrantarbetare hem nästan 700 miljarder SEK om året till utvecklingsländerna.³⁴

I Bangladesh är inkomsterna från utlandsarbetarna lika stora som inkomsterna från landets klädindustri.³⁵ För Nepal, ett av världens fattigaste länder, beskrivs arbetskraften vara en av landets främsta ”exportprodukter”. Runt 1,6 miljoner nepaleser arbetar utomlands och Saudiarabien är den destination som flest nepaleser söker sig till.³⁶

33 Abetong AB är ett av Sveriges ledande företag för prefabricerad betong. Företaget har en omsättning på 600 miljoner SEK och 550 anställda.

34 IMF (2005), ”World Economic Outlook - Globalization and External Imbalances” sid 69. Officiella uppskattningar ger dock inte en fullständig bild, eftersom migrantarbetare även skickar hem pengar som inte registreras, genom hemresande vänner, släktingar, etcetera.

35 The International Development Committee (2004), ”Migration & Development. How To Make Migration Work For Poverty Reduction”, s 53-55.

36 Seddon (2005), ”Nepal’s Dependence on Exporting Labor”.

Inkomsterna leder generellt sett till att familjer i utvecklingsländer bättre kan försörja sig. Ny forskning från Michigans universitet visar att inkomsterna till Filippinerna även har lett till att förekomsten av barnarbete minskat, att fler barn går i skolan och att familjemedlemmar startar egna företag.³⁷ Saudiarabien är det land som flest filippinska utlandsarbetare söker sig till just nu. Den filippinska regeringen arbetar aktivt för att gynna utlandsarbetet som under 1990-talet stod för en femtedel av landets exportinkomster.³⁸

En av ILO:s uppgifter är att skydda arbetares intressen när de anställs utanför sina hemländer. Organisationen slår fast att arbetskraft aldrig får betraktas som en vara.³⁹ Lokala organisationer i sändarländerna varnar dock för att dagens migrantarbetare ses som en exportvara bland andra och inte som människor med rättigheter som ska skyddas.

En av flera organisationer som arbetar för filippinska migrantarbetares rättigheter är Migrante International. Den är kritisk till den filippinska regeringens arbetsmarknadspolitik. Enligt Mark Padlan, som arbetar på kontoret i Manila, uppmanade landets president alla filippinska migrantarbetare att stanna utomlands förra året, eftersom landet behövde deras inkomster under de svåra ekonomiska tiderna. Regeringen har sagt att den har för avsikt att skapa tio miljoner nya jobb för befolkningen, varav hela sex av dem ska skapas i utlandet. Mark Padlan anser att regeringen inte bara borde fokusera på pengarna som migrantarbetet för med sig, utan i större utsträckning ta tag i avvisidorna som följer av arbetet utomlands.

– Regeringen talar om migrantarbetarna som moderna hjältar, när många i själva verket också har kommit att bli moderna slavar, säger Mark Padlan.

Migrantarbetarna har ofta ett underläge i de länder de åker till, fortsätter han. Rasismen har ökat sedan den 11 september. Migrantarbetarna anklagas för kriminalitet och för att sno arbetstillfällen från ländernas medborgare. Ofta behärskar de inte värdlandets språk och de har inte alltid kunskap om mottagarländernas lagstiftning och kultur, vilket kan ställa till en rad problem, säger Mark Padlan. Organisationer som arbetar för migrantarbetarnas rättigheter tillåts inte i länderna runt Persiska viken, vilket ytterligare försvårar situationen.⁴⁰

Migrante International försöker ge stöd åt de familjer som blir kvar hemmavid. Trots de penningförsändelser som skickas hem är det svårt för många familjer att få ekonomin och vardagen att gå ihop. På Filippinerna har exempelvis priset på många basvaror höjts. Ungdomar växer upp utan sin utlandsarbetande mamma eller pappa. Mark Padlan möter en del av familjerna och ser ungdomar som hamnat i drogmissbruk och hoppat av skolan.

37 Yang "How remittances Help Migrant Families" i Migrant Information Source, 1 dec 2004.

38 Ibid samt O'Neil, "Labour Export as Governmental Policy: The Case of the Philippines", Migration Information Source, 1 jan 2004.

39 Detta är en av organisationens grundläggande principer, nedtecknad i Philadelphia-deklarationen, 1944.

40 MECC (2002), "Survey of Female Migrant Workers in the Middle East (including Gulf States): Challenges and Issues.

– Dessa barn och ungdomar spenderar liten eller ingen tid med den förälder som åker utomlands. Det finns barn som har fädrar som arbetar utomlands i tio års tid. När de återvänder kallar deras barn dem för farbror istället för pappa. De har ingen erfarenhet av hur det är att ha en egen pappa, utan är vana vid att kalla vuxna män i deras närhet för farbröder, berättar Mark Padlan.

Arbetsmigrationen till Saudiarabien skiljer sig från den som sker till många andra delar av världen på så sätt att den sällan leder till medborgarskap eller permanent bosättning.⁴¹ Detta trots att många stannar väldigt länge i landet, ibland 15 till 20 år. Istället påpekar saudiska företrädare att den utländska arbetskraften är att betrakta som kontraktsarbetare som en dag ska åka hem.⁴² Oftast erbjuder arbetsgivarna kontrakt på ett eller två år, vilka sedan förlängs på obestämd tid, men migrantarbetarna får ingen fast anställning.

– De arbetar här för att se till att familjen har mat och husrum och för att se till att barnen får skolgång i hemlandet. Ofta har de inte bara en familj att försörja, utan även en mamma, pappa och någon bror eller syster kanske. En anställning hos oss innebär en trygghet för deras familjer, berättar Stig-Ola Wiklund, produktionschef på AIRashid Abetong.

Den saudiska arbetsmarknaden präglas av en tydlig uppdelning mellan nationaliteter, vilket även märks på de flesta av de svensk-saudiska företagen som nämnts ovan. I det dagliga språket skiljer man ofta mellan sauderna, västerlänningarna (the expatriats) och de andra nationaliteterna (the migrant workers). Västerlänningar och saudier finner man främst på högre och administrativa poster medan migrantarbetarna framför allt innehar de lägre värderade och betalda jobben. En vanlig beskrivning är att migrantarbetarna utför de arbeten som sauderna inte vill göra.

– Sauderna är ett mycket gästvänligt och trevligt folk, men tyvärr har oljan inte bara lett till gott, de blev kanske lite lata också. Det är inte helt lätt att få dem att ta indiernas och pakistaniernas arbetsuppgifter, säger Tomas Thuresson som är marknadsansvarig för Mellanöstern på Volvo Lastvagnar.

4.2 Migrantarbetarnas utsatta position i Saudiarabien

De positiva effekterna som migrantarbetet i Saudiarabien leder till står i stark kontrast till de problem som tas upp i människorättsorganisationers rapporter och i lokalmedia. Human Rights Watch publicerade förra året en rapport som dokumenterar hur framför allt låglönearbetare från andra länder utnyttjas på arbetsmarknaden.

41 Longva Nga Anh (1999), Middle East Report, "Keeping Migrant Workers in Check - The Kafala System in the Gulf".

42 Human Rights Watch (2004), "Bad Dreams" sid 19. Sedan oktober 2004 har migrantarbetare rätt att ansöka om saudiskt medborgarskap. De som har varit bosatta i landet i minst tio år, talar och skriver arabiska flytande, är väl insatta i saudisk kultur och tradition samt har ett jobb och en kompetens som landet efterfrågar betraktas som tänkbara medborgare i Saudiarabien. För närvarande efterfrågas personer som har en examen i exempelvis medicin, data eller teknologi, Gulf News den 21 feb 2005.

Problemen beskrivs som utbredda och systematiska och handlar om löner som hålls inne, kontrakt som visar sig vara sämre än avtalat när arbetaren väl anländer till landet, olagligt långa arbetsdagar, obetald övertid, godtyckliga avskedanden, tvångsarbete och annan omänsklig behandling av arbetsgivare och det saudiska rättssystemet.⁴³

En anledning till att migrantarbetarna ofta inte klagat är att alternativet kan vara att åka hem utan pengar, berättar Sarah Leah Witson, som är chef för Mellanöstern-avdelningen på Human Rights Watch.

– Många migrantarbetare måste ta lån för att kunna bekosta resan till Saudiarabien. Vi har sett många exempel på hur familjen sålt sin lilla bit mark för att ha råd att skicka den enda sonen till Saudiarabien. Han ska sedan försörja hela familjen och förlorar han jobbet får det enorma konsekvenser. Mer välutbildade befinner sig ofta inte i den extrema situationen, säger Sarah Leah Witson.

Abdel Karim, en fembarnsfar från den indiska delstaten Kerala, är en av de migrantarbetare som tas upp i Human Rights Watchs rapport. Han pantsatte den lilla bit land som han ägde för att kunna åka till Saudiarabien. Väl på plats arbetade han som betongarbetare i tolvtimmarsskift utan någon ledig dag för vila. Abdel Karim insåg snart att han utnyttjades. Två arbetskamrater bestämde sig för att fly, men Abdel Karim kunde inte följa med för han hade inte fått ut sin lön än.⁴⁴

Human Rights Watch påpekar att det är svårt att exakt säga hur vanligt det är att migrantarbetare utnyttjas på den saudiska arbetsmarknaden. ILO har upprepade gånger, men utan framgång, bett regeringen komma in med en detaljerad undersökning av hur den utländska arbetskraften behandlas i praktiken.⁴⁵ Människorätsorganisationer har sedan lång tid inte tillåtit komma in i landet för att göra undersökningar. För att få en bild av migrantarbetarnas situation i Saudiarabien fick Human Rights Watch därför intervjua dem i sina hemländer.

Landets arbetslagstiftning ska skydda såväl saudier som utländska arbetare.⁴⁶ Arbetslagen tar upp frågor som arbetstider, övertidsersättning, ledighet, med mera. Lagen ska skydda den anställde mot en rad problem, så som kontraktsbrott, fysiska missförhållanden, missledande information och orättvis behandling.⁴⁷ Enligt Human Rights Watch är dock migrantarbetarnas kunskap om sina rättigheter ofta låg och rädslan stor för att anmäla sin arbetsgivare. Sarah Leah Witson menar också att de saudiska lagarna är otillräckliga och att kontrollen av att de efterlevs brister.

– Någon måste se till att lagarna efterlevs. Det är regeringens uppgift, säger Sarah Leah Witson.

43 Human Rights Watch (2004), "Bad Dreams" kap 2, 3 och 7 samt Human Rights Watch (2004) "Saudi Arabia: Condemn Abuses, Not Their Exposure".

44 Human Rights Watch (2004), "Bad Dreams", sid 34-35.

45 Se bland annat ILO (2005), "Report of the Committee of experts" inför ILO:s session i maj/juni 2005, s 282-283.

46 Labour Law (1969). Män och kvinnor som arbetar i privata hem samt vissa yrkesgrupper inom jordbruket skyddas inte av arbetslagen, Human Rights Watch (2004), "Bad Dreams", sid 27-29.

47 Ibid.

Saudiarabien har valt att inte skriva under ILO:s konventioner som rör migrantarbetares rättigheter. Landet är däremot part i FN:s konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering, men enligt Human Rights Watch har lite gjorts för att omsätta fördraget i praktisk mening. Saudiarabien har ratificerat de grundläggande ILO-konventionerna som berör diskriminering. I sin kommunikation med ILO hävdar den saudiska regeringen att den heliga Koranen, kungadömetts konstitution och de existerande lagarna ger migrantarbetarna ett tillräckligt skydd.⁴⁸ Human Rights Watchs rapport visar på motsatsen.

4.3 Sponsorsystemet

För att få lov att arbeta i Saudiarabien måste en utländsk arbetare ha en sponsor, som för det mesta är arbetsgivaren. Under sin anställning i landet är arbetaren på olika sätt beroende av sin sponsor. Migrantarbetaren måste ha sponsorns hjälp och samtycke för att få lov att lämna landet. Sponsorn ordnar också det viktiga uppehållstillståndet (iqama), som hela tiden måste bäras. Utan det betraktas migrantarbetaren som illegal i landet och riskerar att arresteras och deporteras.⁴⁹ Om en migrantarbetare som är anställd inom privat sektor vill byta jobb inom landet måste tillståndet föras över till en ny sponsor.⁵⁰ Detta kräver både den gamla och den nya sponsorns medgivande. Enligt Human Rights Watch förekommer det att sponsorer olagligt tar betalt för att gå med på överföringen samt att de struntar i eller dröjer med att ordna eller förlänga uppehållstillståndet.⁵¹

Stark kritik har riktats mot det saudiska sponsorsystemet. Fria Fackföreningsinternationalen beskriver det som diskriminerande till sin natur, eftersom det så tydligt delar upp arbetskraften i saudier och utländska arbetare. Systemet leder till att sponsorn får en oproportionerligt stor makt, menar internationalen, samt att den utländska arbetskraften ges sämre tillträde till jobb.⁵² ILO har vid flera tillfällen uppmanat den saudiska regeringen att se till att alla, inklusive migrantarbetarna, ges samma möjligheter och behandling på arbetsmarknaden. Organisationen konstaterar dock i sin senaste rapport att inget tyder på att den saudiska regeringen har agerat.⁵³

Sponsorsystemet existerar i alla de så kallade GCC-länderna. Enligt Anh Nga Longva, som är docent i socialantropologi vid Bergens universitet, skapar det ett strukturellt beroendeförhållande där migrantarbetarna är helt beroende av sponsorns välvilja. Enligt Longva kringskar sponsorsystemet några av migrantarbetarnas mest fundamentala rättigheter och det ökar deras sårbarhet. I en artikel i *Middle East*

48 Human Rights Watch (2004), "Bad Dreams", s 14-16, 44.

49 Se bland annat Human Rights Watch (2004), "Bad Dreams", sid 19-20, 29-36.

50 Ibid och Arab News "Stoppage of Sponsorship Transfer Jolts Job Market", den 2 mars 2004.

51 Human Rights Watch (2004), "Bad Dreams" sid 29-36.

52 ICFTU (2004), "Information on Saudi Arabia, Compliance with ILO Convention No. 111 on Discrimination (Employment and Occupation).

53 ILO (2005), Report of The Committee of Experts inför ILOs session i maj/juni 2005 s 282-283. ILO uppmanar bland annat regeringen att skapa en nationell policy för att eliminera diskriminering på grund av ras, färg, kön, religion, politisk åsikt samt nationell härkomst med metoder som är lämpliga i förhållande till nationella villkor och tillvägagångssätt.

Report beskriver hon hur migrantarbetarnas rörelsefrihet begränsas, bland annat genom att sponsorerna omhändertar passen.⁵⁴

Att arbetsgivare omhändertar anställdas pass förbjuds i FN:s migrantarbetarkonvention (se vidare faktarutan nedan), men Saudiarabien har inte skrivit under konventionen.⁵⁵ Enligt information från det amerikanska Utrikesdepartementet slår däremot den saudiska lagen fast att migrantarbetarna inte ska behöva lämna sina pass till arbetsgivaren. Denna lag är dock inte särskilt väl känd, skriver departementet i sin årsrapport om landet.⁵⁶ Företagsrepresentanter som SwedWatch har varit i kontakt med säger dock att myndigheterna fortfarande kräver att arbetsgivaren omhändertar passen.⁵⁷

– När vi konfronterar regeringen säger den att lagen inte kräver att sponsorn tar arbetarens pass, men sedan tillåter den ändå att det sker. Migrantarbetarna är helt i arbetsgivarens händer. De kan inte byta jobb eller lämna landet som de vill, utan är att betrakta som fångar i Saudiarabien, säger P Kamalam på Fria Fackföreningsinternationalens Asienavdelning.

Anh Nga Longva har i sin forskning försökt finna förklaringar till sponsorsystemen i GCC-länderna vid Persiska viken. I Kuwait, det land som hon har fokuserat på i sin forskning, rättfärdigas systemet av säkerhetsskäl. Migrantarbetarna är fler till antalet än landets egen befolkning och de anförtros jobb i både offentlig och privat sektor. Eftersom det kuwaitiska folket är i minoritet i sitt eget land upplever det att det är under belägring, berättar Anh Nga Longva. De upplever inte att deras politiska, ekonomiska eller sociala ställning är hotad, men däremot den kulturella integriteten. Sponsorsystemet ses som ett självförsvar och migrantarbetarna betraktas inte som några offer, eftersom de förses med välbehövliga jobb och inkomster.⁵⁸

– Konfiskeringen av pass ses som ett effektivt sätt att förebygga brott, eftersom de som begår brott inte kan lämna landet och undgå åtal. Systemet ser också till att anställda inte oväntat slutar sina jobb och lämnar landet innan kontraktet gått ut, berättar Anh Nga Longva.

Kombinationen av passkonfiskering och kravet på att arbeta endast åt sin sponsor begränsar starkt migrantarbetarens alternativ om en konflikt uppstår kring arbetet, fortsätter Longva.

– Beroendeförhållandet till sponsorn förklarar deras villighet att lyda. Om en sponsor vägrar att häva kontraktet har migrantarbetaren ibland bara en utväg – att fly, säger Anh Nga Longva.

54 Longva (1999), "Keeping Migrant Workers in Check - The Kafala System in the Gulf".

55 FN:s konvention till skydd för alla migrantarbetare och deras familjer artikel 21.

56 US Department of State (2005), "Country Reports on Human Rights Practices 2004 - Saudi Arabia".

57 SwedWatch har bett den saudiska ambassaden i Stockholm att redogöra för de regler som för närvarande gäller i landet. Vi har dock inte fått något svar.

58 Longva (2005) "Neither Autocracy Nor Democracy but Ethnocracy" och Longva (1999) "Keeping Migrant Workers in Check".

I Saudiarabien riskerar en migrantarbetare som lämnar sin sponsor utan att uppehållstillståndet överförs till en ny sponsor att klassas som illegal.⁵⁹ Årligen deporteras tusentals ”illegala” migrantarbetare från Saudiarabien på grund av att de saknar sponsorer och förnyade uppehållstillstånd. Enligt Human Rights Watch är förhållandena i deportationsfängelserna fruktansvärda.⁶⁰

I Kuwait ger kontrollen över migrantarbetarna medborgarna en känsla av inflytande, detta i ett land där demokratin är begränsad, berättar Anh Nga Longva. Kombinationen av denna maktkänsla och det upplevda ”yttre” hotet leder till att det odemokratiska politiska systemet inte ifrågasätts på allvar, menar hon. På så sätt kan de styrande sitta kvar vid makten.

– Systemet hjälper till att övertyga det kuwaitiska folket att det har mer att vinna på status quo än att försöka utmana det, säger Anh Nga Longva till SwedWatch.

FN:s migrantarbetarkonvention

Ett försök att stärka migrantarbetarnas skydd internationellt är FN:s konvention till skydd för alla migrantarbetares och deras familjers rättigheter. Konventionen tillhör FN:s sju kärnkonventioner och reglerar grundläggande rättigheter för alla som arbetar i ett annat land än det egna, oavsett om de har giltiga dokument eller inte. Den tar upp frågor som rätten till likabehandling, icke-diskriminering vid lönesättning, rätten till en rättvis och skälig lön, religions- och åsiktsfrihet samt rättigheter i förhållande till värdlandets rättsväsende. Konventionen tillåter inte heller att arbetsgivaren behåller anställdas pass under anställningstiden.⁶¹

Hittills har bara 28 länder ratificerat konventionen och de är nästan uteslutande så kallade sändarländer. Filippinerna och Sri Lanka är två länder som har ratificerat konventionen, medan Sverige och Saudiarabien hör till de länder som hittills har avstått.⁶²

59 Den saudiska lagen räknar upp ett antal förhållanden då en migrantarbetare har rätt att lämna sin anställning innan kontraktet gått ut. Det kan bland annat handla om att arbetsgivaren inte lever upp till sina skyldigheter eller att arbetaren eller dennes familj behandlas på ett omoraliskt sett. Enligt Human Rights Watch känner dock många arbetare inte till dessa rättigheter och de är ofta rädda för vad som skulle hända om de åberopade dem. Att anmäla arbetsgivaren ses som för kostsamt, Human Rights Watch (2004), ”Bad Dreams”, sid 73.

60 Human Rights Watch (2004), ”Bad Dreams”, kap 6.

61 Se vidare bilaga 1.

62 Den svenska regeringen har inte gett någon motivering till beslutet. Enligt Justitiedepartementet kan frågan komma att tas upp igen. Regeringen avvaktar för närvarande den rapport som FN:s globala kommission om internationell migration (GCIM) kommer att publicera under hösten 2005.

4.4 Migrantarbetarna på de svensk-saudiska företagen

Majoriteten av dem som arbetar på de svensk-saudiska företagen är från andra länder. De har olika utbildningsnivåer och återfinns på olika positioner inom företagen. I produktionen dominerar ofta migrantarbetare från Asien.⁶³ Ofta anställs de på ett- eller tvåårskontrakt, som sedan förlängs på obestämd tid. Många av dem som söker anställning hos de svensk-saudiska företagen gör det helt och hållet av ekonomiska skäl.

– De som kommer har ett stort tryck hemifrån. De skickar hem pengarna, i princip allting, till familjen. De kommer hit för en enda sak, att försörja sin familj. Ingen kommer hit av andra skäl, säger Roger Boogh, VD på Saudi Crawford Doors Factory.

Vissa väljer just Saudiarabien framför andra länder av religiösa skäl, berättar Tomas Thuresson, som är marknadsansvarig för Mellanöstern på Volvo Lastvagnar. Majoriteten av dem som arbetar i produktionen på AVI:s fabrik är från Pakistan.

– Det finns två aspekter som gör att en pakistancier kommer till Saudiarabien: han vill trygga sin och sin familjs framtid och få lov att vara nära Mecka. I många fall får de det väldigt bra om man jämför med hur de hade det innan, säger Tomas Thuresson.

De svenska företagen känner alla till migrantarbetarnas utsatta position på den saudiska arbetsmarknaden. Det faktum att många av de migrantarbetare som arbetar för dem stannar länge tar de som intäkt för att de anställda anser att de har det bra och att de är nöjda.

– En har varit här sedan 1976, han har varit här längst och arbetar fortfarande för mig i armeringen. De flesta stannar i ganska många år. Jag tror att det beror på att de anser att vi är ett bra företag att arbeta för, säger Stig-Ola Wiklund, produktionschef på AlRashid Abetong.

Danya Foods upplever att deras migrantarbetare har det långt bättre i Saudiarabien än i sina hemländer. Enligt företaget stannar de i genomsnitt fem, sex år på företaget, för att sedan åka hem och etablera sig med erfarenheterna som de har fått genom att ha arbetat på ett skandinaviskt företag. ABB Saudi Arabia tror också att en anställning hos dem ger värdefulla erfarenheter. Samma svar återkommer i flera intervjuer; de svenska företagen anser att det är saudiska företag, framför allt de mindre, som utnyttjar migrantarbetarna, inte företagen där de utländska bolagen är delägare.

– Man läser om det varje vecka i tidningen. En fabrik med exempelvis 50 anställda, som inte har fått lön på tre månader och inte heller kan lämna företaget eftersom de inte har sina pass. Det kommer en hel del sådana historier till Arbetsministeriet. Jag tror inte det förekommer bland större och inte bland internationella firmor, istället tror jag att det är mindre firmor som gör så, säger Lars Bengtsson, som är general manager på Tetra Pak Saudi Arabia.

⁶³ Volvo Lastvagnars AVI utgör ett undantag. Enligt företaget är 60 procent av dem som arbetar i fabriken saudier. Tetra Pak uppger att migrantarbetarna är jämt fördelade på olika positioner inom företaget. På personalavdelningen finns dock bara saudier. Enligt Tetra Pak kräver den saudiska lagen det.

Även Roger Boogh, VD på Saudi Crawford Doors Factory, känner till problemen.

– Det finns vissa företag som inte ger de anställda sin semester som de måste när de vill åka hem efter ett år. De skjuter på det och säger att du får vänta en månad eller två eller längre. Men jag tror inte att det är så svårt för dem som arbetar på företag som sköter sina åtaganden. Migrantarbetarna har väldigt lätt att skapa kontakter med andra, det är vanligt att flera kommer från samma by. Samtidigt är de långt från familjen, de har åtaganden gentemot familjen och de har kommunikationssvårigheter. Om de råkar illa ut, då är det klart besvärligt, säger Roger Boogh till SwedWatch.

4.4.1 Rekryteringsformerna

Som tidigare nämnts försätter många migrantarbetare sig i skuld för att kunna bege sig utomlands och arbeta. Olika avgifter ska betalas innan resan blir verklighet. En stor utgift för många migrantarbetare är betalningen till rekryteringsbyråerna i hemländerna. Enligt Human Rights Watch betalar utlandsarbetare från Bangladesh i genomsnitt 13 000-17 000 SEK för att få lov att ge sig av, en summa som det tar flera månader för en industriarbetare i Saudiarabien att tjäna in.⁶⁴ På Filipinerna är rekryteringsbyråerna förbjudna att ta ut en större placeringsavgift än vad som motsvarar en månadslön, men forskningsinstitutet Scalabrini Migration Centers (SMC:s) undersökningar visar att långt högre avgifter ofta tas ut. Den som betalar mest kommer längst fram i kön. Rekryteringsbyråerna ska även stå för en rad myndighetsavgifter, men enligt SMC förs dessa kostnader konsekvent över på migrantarbetarna.⁶⁵

De svensk-saudiska företagen rekryterar arbetarna på olika sätt. Tetra Pak Saudi Arabia använder sig inte av några rekryteringsfirmor, utan mest av egna kontakter och rekommendationer från redan anställd personal, uppger företaget. De övriga företagen använder sig av rekryteringsbyråer när de söker utländsk arbetskraft. Saudi Crawford Doors Factory, AVI och Danya Foods uppger dock att de själva står för avgifterna till byråerna.

– När vi anställer någon från ett annat land står vi för kostnaderna för att den personen ska kunna komma hit. Det enda vi inte står för är den personliga läkarundersökning som de anställda måste göra enligt lag, säger Roger Boogh, företagets VD.

För AVI:s del sker rekryteringen av utländsk arbetskraft via samarbetspartnern Zahid Tractor, som håller i kontakten med rekryteringsbyråerna utomlands. Enligt Volvo Lastvagnar betalar Zahid Tractor avgiften till rekryteringsbyrån när en migrantarbetare anställs. För närvarande anställs dock mest saudier.

Danya Foods har valt att gå ett steg längre genom att skriva in i kontrakten med rekryteringsbyråerna att arbetarna inte ska betala några avgifter för att garantera att

64 Human Rights Watch, (2004), "Bad Dreams", sid 12.

65 Scalabrini Migration Center (2004), "Preparing to Work Abroad".

så inte sker. Enligt Finn S Hansen, divisionsdirektör för utlandsavdelningen på Arla Foods, kontrolleras kravet.

”Vi har hört rykten om att migrantarbetarna måste betala rekryteringsfirmorna. För att undvika detta använder vi även vår egen personal i rekryteringsprocessen i sändarländerna”, skriver Finn S Hansen till SwedWatch.

AlRashid Abetong och ABB Saudi Arabia använder sig också av rekryteringsbyråer. SwedWatch har begärt uppgifter om hur mycket deras migrantarbetare betalar i avgifter till rekryteringsbyråerna, men har inte fått några svar.

4.4.2 Sponsorskapet

De svensk-saudiska företagen har gjort olika val när det gäller sponsorskapet. Som tidigare nämnts har sponsorn en stor makt över den anställda, en makt som kan missbrukas. Danya Foods och Saudi Crawford Doors Factory har valt att vara arbetsgivare och därmed sponsorer till alla sina utländska anställda.

– Vår policy är att alla anställda ska vara sponsrade av bolaget så att bolaget är totalt ansvarig för de anställda, säger Roger Boogh, VD på Saudi Crawford Doors Factory.

Al-Rashid Abetong har däremot en del inhyrd personal då både arbetsgivar- och sponsoransvaret ligger på bemanningsföretag istället. Företaget uppskattar att runt en tredjedel av dem som arbetar i produktionen är inhyrd arbetskraft. Al-Rashid Abetong avtalar med bemanningsföretaget om vilken skyddsutrustning som arbetarna ska ha och vilka arbetstider som ska gälla. Inga ytterligare krav ställs dock på arbetsvillkor och löner.

ABB Saudi Arabia hyr också in arbetskraft från bemanningsföretag, främst asiatiska arbetare som sedan arbetar i produktionen på företaget. Ungefär en femtedel av arbetskraften är inhyrd. SwedWatch har bett ABB om mer uppgifter om inhyrningen, men har inte fått något svar.

Behovet av att ställa krav på personaluthyrarna blir tydligt i Tetra Pak Saudi Arabias exempel. Företaget hyr in personal om det får in stora order för en kort tid. I dessa fall har företaget inget sponsor- eller arbetsgivaransvar. I början var detta förenat med problem, berättar företagets personalchef Faisal Ghulam.

– Ibland hände det att arbetsgivaren inte betalade löner till de anställda i tid, vilket givetvis påverkade de anställdas prestation. De såg att Tetra Pak-anställda fick sin betalning i tid, men inte de. Nu har jag talat med arbetsgivarna och sagt att vi kommer att häva kontraktet om de inte betalar ut löner i tid i framtiden. Vi vill att alla anställda ska vara motiverade, säger Faisal Ghulam.

Tetra Pak Saudi Arabia kräver även att den inhyrda personalen ska vara försäkrad och att den ska få samma övertidsersättning som Tetra Pak-anställda. Regelbundna kontroller görs, enligt Faisal Ghulam, där Tetra Pak frågar den inhyrda personalen om deras arbetsgivare uppfyller kraven.

– Leverantörerna kan lätt säga att de har betalt ut löner och så vidare, men hur vet vi att de talar sanning? Därför frågar vi även de anställda. Vi säger åt dem att komma till oss om de har några problem med sin arbetsgivare så att vi kan finna en lösning, säger Faisal Ghulam.

Åsikterna om det saudiska sponsorsystemet skiftar bland de företagsrepresentanter som SwedWatch har talat med. En återkommande kommentar är att sponsorsystemet inte är ett problem om arbetsgivaren sköter sig.

Tomas Thuresson, marknadsansvarig för Mellanöstern på Volvo Lastvagnar, är generellt sett skeptisk till hur det saudiska sponsorsystemet är uppbyggt.

– En sponsor kan bara knäppa med fingrarna och så är migrantarbetaren laglös. Många missbrukar överläget, men inte vi. Jag tycker att det är fruktansvärt att någon kan utnyttja sin makt på det sättet utan att något skyddssystem finns. Det är helt emot våra principer.

Han anser ändå att Volvo Lastvagnar kan ha produktion i landet.

– Vi är där ur en helt affärsmässig synpunkt. Vi kan inte blanda oss i politiska affärer, men det är svårt, säger Tomas Thuresson.

Enligt Volvo Lastvagnars informationsavdelning har AVI i stort sett samma personalpolicy och personalpolitik som Volvo har i Sverige.

”När det gäller just Saudi skulle vi vilja påstå att vi hjälper och assisterar vår personal – lokal såväl som migrantarbetare – mer än vad som är fallet i Sverige. Det beror bland annat på den relativt komplicerade byråkratin i landet. Så är vi till exempel mycket generösa med tillfällig ledighet med mera om anställda skulle behöva besöka myndigheter, sponsorn eller liknande”, skriver företaget till SwedWatch.

Roger Boogh på Saudi Crawford Doors Factory anser att sponsorsystemet också har fördelar.

– På ett sätt tycker jag att det är en trygghet för företaget, om det sköter sin uppgift på rätt sätt. Detta är ett stort land, fyra gånger så stort som Sverige. Det kommer hit folk med minimala utbildningsmöjligheter och det händer mycket. Anställda gör fel saker, det stjäls till exempel. Sköts sponsorskapet riktigt är det ingen nackdel, då kan man kontrollera de anställda på ett lite bättre sätt, säger VD Roger Boogh.

Han berättar att migrantarbetarnas rörelsefrihet har förbättrats i jämförelse med hur det var tidigare. Förr krävdes det att arbetsgivaren skrev ett brev som gjorde det lagligt för migrantarbetaren att resa inom landet. Det behövs inte idag.

– Det förekom att våra montörer kom till en vägspärr och att de hamnade i häkte för att kontrollanterna inte ansåg att intygen var giltiga. Vi fick komma och lösa ut dem, men jag tycker inte att det var något bekymmer, säger Roger Boogh.

Alla de företag som SwedWatch har varit i kontakt med uppger att de omhändertar migrantarbetarnas pass. Enligt Volvo Lastvagnar och Tetra Pak Saudi Arabia behåller sponsorn passen av praktiska skäl. Passet behövs exempelvis när sponsorn ska ansöka

om det utresevisum som den utländske arbetaren måste ha för att kunna lämna landet. För att få lämna landet krävs sponsorns medgivande, vilket förbjuds i FN:s migrantarbetarkonvention. Som tidigare nämnts tillåter konventionen heller inte att arbetsgivaren tar hand om anställdas pass.⁶⁶

I Arla Foods etikpolicy slår företaget fast att ingen medarbetare ska behöva lämna sin id-handling vid anställning inom koncernen. Migrantarbetarna på dotterbolag Danya Foods måste dock överlämna passen till arbetsgivaren. Finn S Hansen, som är divisionsdirektör på Arla Foods utlandsavdelning, hänvisar till en annan punkt i etikpolicy, som säger att företaget måste följa den nationella lagstiftningen i de länder det är verksamt. Han anser dock att varken passomhändertagandet eller sponsorsystemet i stort stämmer överens med Arla Foods värderingar. Finn S Hansen betraktar sponsorsystemet som ett gammaldags system.

”Men vi måste inordna oss då vi bedriver verksamhet i Saudiarabien. Det är vår uppfattning att vi på insidan av systemet tänker och agerar mer västerländskt än andra verksamheter i landet.”

4.4.3 Lönerna

Saudiarabien saknar en lagstiftad minimilön. Lönenivåerna skiftar inom och mellan de olika svensk-saudiska företagen. SwedWatch har bitt företagen ge information om lönenivåerna för dem som arbetar inom produktionen, där den asiatiska arbetskraften ofta dominerar. Enligt företagen ligger månadslönerna i genomsnitt på mellan 1 500 SEK (Saudi Crawford Doors Factory) och 6 000 SEK (Danya Foods). Utöver detta får migrantarbetarna oftast gratis bostad och mat eller ersättning för detta. Företagen står för försäkringar och kostnader för hemresor och transport. Enligt ILO:s konventioner mot diskriminering ska principen om lika lön för lika arbete gälla.⁶⁷ Tetra Pak och ABB betalar dock saudierna mer i lön än migrantarbetarna, även om de utför samma arbetsuppgifter. Så är även fallet på Saudi Crawford Doors Factory, där en saudier kan tjäna tre gånger så mycket som sin utländska kollega.

AVI

Enligt Volvo Lastvagnar tjänar anställda som arbetar inom produktionen på AVI minst 5 800 SEK i månaden.⁶⁸ Till det kommer ett bostadstillägg på 25 procent av grundlönen, en betald hemresa per år för migrantarbetarna och transportbidrag för resor mellan bostaden och arbetsplatsen till saudierna. Lönerna brukar justeras upp med tre till fyra procent varje år och ibland tillkommer en bonus, beroende på resultat.

”AVI betalar betydligt högre löner än jämförbara lokala industrier. Egna undersök-

⁶⁶ Carla Edelenbos, sekreterare för FN:s migrantarbetarkommitté (CMW:s), tolkning av konventionens artikel 8 och 21. Rätten till rörelsefrihet slås även fast i FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter. Se vidare bilaga 1. Saudiarabien har dock avstått från att skriva under dessa två konventioner.

⁶⁷ ILO:s konventioner nr 97, 100 och 111. Principen slås också fast i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna: ”Envar har utan åtskillnad rätt till lika lön för lika arbete” (artikel 23:2).

⁶⁸ Enligt Volvo Lastvagnars informationsavdelning uppgår lönen under tiden för provanställning till 4 840 SEK medan den egentliga lägsta lönen är 5 808 SEK.

ningar visar också att AVI:s löner är höga även vid jämförelse med andra sammansättningsfabriker inom industrin i övriga världen”, skriver Volvo Lastvagnars informationsavdelning till SwedWatch.

Tetra Pak Saudi Arabia

Enligt personalavdelningen på Tetra Pak Saudi Arabia ligger lägstalönen för en maskinoperatör på 3 520 SEK i månaden. Till detta kommer ett bostadsbidrag på 880 SEK per månad för ensamstående och 1 180 SEK per månad för dem som har familj. Alla anställda får också ett transportbidrag på 1 760 SEK per månad. I övrigt beror lönerna på arbetsuppgift och position.

– Undersökningar som jämför olika företag visar att Tetra Pak ligger 15 procent över den övriga marknadens löner. Om man jämför med andra internationella företag ligger vi på samma eller en något högre nivå, säger personalchefen Faisal Ghulam.

Saudier och migrantarbetare tjänar inte alltid lika mycket, trots att de utför samma uppgifter på Tetra Pak Saudi Arabia. Enligt Faisal Ghulam beror detta på att företaget har svårt att rekrytera saudier och därför måste locka med högre lön. De saudiska myndigheterna kräver att en viss andel av arbetskraften ska vara saudier (se vidare nedan under avsnitt 10 *Migrantarbetarna byts ut*).

– Om vi inte lyckas locka till oss folk ökar vi lönen lite grand, det kan handla om runt 900 SEK extra. Men när de väl är här och vi ser över lönerna tar vi inte hänsyn till nationalitet, religion eller liknande. Vi ser till prestation. Vi behandlar alla lika, säger Faisal Ghulam.

Danya Foods

På Danya Foods är lägstalönen för anställda i produktionen 3 025 SEK i månaden. Den genomsnittliga lönen ligger på det dubbla. Utöver det står företaget för bostad, resor, sjukvård, kostförmån och transport, meddelar företaget. Saudierna tjänar 50 procent mer i lön, men saknar förmånerna ovan.

ABB Saudi Arabia

De som arbetar i ABB Saudi Arabias fabriker tjänar mellan 3 520 och 5 280 SEK per månad, beroende på antalet tjänsteår och arbetad övertid. Lägsta lönen ligger på 2 640 SEK per månad. Utöver detta får produktionsarbetarna gratis bostad eller bostadsbidrag samt försäkringar. Företaget betalar saudierna mer än de utländska arbetarna, även om de båda grupperna utför samma arbetsuppgifter.

”De (saudierna) har en högre löneskala så att vi ska kunna attrahera saudier”, skriver ABB Saudi Arabia till SwedWatch.

Saudi Crawford Doors Factory

I Saudi Crawford Doors fabrik tjänar arbetarna ungefär 1 500 SEK per månad. Alla som arbetar i fabriken är migrantarbetare, som utöver lönen har rätt till fri sjukvård, matbidrag, gratis boende och en betald hemresa om året. Företaget betalar saudierna upp till tre gånger mer än vad de betalar migrantarbetarna. Detta trots att de utför samma arbete.

– Det är allmänt vedertaget att man får betala en saudier mera. Det bara är så, det finns liksom inga regler, utan det är vad företagen kanske känner att de vill göra för

en lokalt anställd. Det är andra normer som gäller, säger VD:n Roger Boogh.

AlRashid Abetong

På AlRashid Abetong tjänar fabriksarbetarna i genomsnitt 1 600-1 800 SEK i månaden. Företaget förser den utländska arbetskraften med fri bostad, mat, transporter och sjukförsäkring.

– Man får jämföra med vad de tjänar hemma i sina länder. Jag har själv hört mig för och här tjänar de ungefär fyra gånger mer, säger produktionschefen Stig-Ola Wiklund.

SwedWatch har inte fått svar på frågan om saudierna får högre lön än migrantarbetarna för lika arbete.

Några jämförelser

Enligt flera företagsrepresentanter som SwedWatch har talat med skickar migrantarbetarna hem det mesta av sina månadslöner till familj och släkt i hemlandet. SwedWatch har kontaktat organisationer i migrantarbetarnas hemländer för att höra vad lönerna räcker till där.

Minimilönen för en industriarbetare på Filippinerna ligger i genomsnitt på 700 SEK i månaden. Utvecklingsländernas minimilöner är ofta väldigt lågt satta. De är avsedda att täcka lägsta levnadskostnaden för en person, inte en familj. Månadslönerna på de svensk-saudiska företagen ligger som vi sett på mellan 1 500 och 6 000 SEK exklusive förmåner. Enligt den filippinska ambassaden i Stockholm är det svårt för en industriarbetare att försörja en familj på 1 500 SEK i månaden. För 6 000 SEK kan man leva ett medelklassliv. På Filippinerna tjänar vanligtvis chefer på mellannivå denna summa.⁶⁹

I Bangladesh finns ingen lagstadgad minimilön. Enligt landets ambassad i Stockholm ligger medellönen för en lågutbildad industriarbetare på runt 200 SEK per månad. Mer utbildad arbetskraft tjänar ungefär 480 SEK inom industrin.⁷⁰

I Pakistan ligger minimilönen på 315 kronor i månaden. Enligt fackföreningsfederationen har en löntagare som tjänar 6 000 SEK det relativt gott ställt. 1 500 SEK räcker endast till att försörja en mindre familj.⁷¹

I Saudiarabien har tio procent av familjerna skattefria månadsinkomster på över 50 000 SEK.⁷² Enligt obekräftade uppgifter tjänar en minister 88 000 SEK i månaden och får utöver det 800 000 SEK i representation per år och 3,5 miljoner SEK vid utnämmandet för så kallade initiala kostnader.

69 Uppgifter från Filippinska ambassaden i Stockholm.

70 Uppgifter från Bangladeshs ambassad i Stockholm.

71 Uppgifter från All Pakistani Federation of Trade Unions.

72 Svenska Exportrådet i Riyadh.

Nytt förslag: Endast utlänningar bör betala skatt

I Saudiarabien betalar löntagarna för närvarande ingen inkomstskatt. Enligt Sveriges ambassadör i Riyadh, Åke Karlsson, betalar sauderna däremot en sorts välgörenhetsavgift på några få procent som inte ses som en skatt. Regeringen överväger dock att införa en inkomstskatt, men bara på den utländska arbetskraftens inkomster.

- För ett par år sedan diskuterade man att införa en typ av inkomstskatt för alla utlänningar som tjänade över ett visst belopp, men förslaget stoppades. Nu har frågan kommit upp igen och det är möjligt att det kommer så småningom. Jag tror att det ska vara en inkörsport för att så småningom kunna införa inkomstskatt även på sauderna. Man börjar med utlänningarna för att så småningom föra över det på de egna medborgarna, berättar Åke Karlsson.

4.4.4 Arbetstider och ledighet

Enligt företagsrepresentanterna som SwedWatch har talat med följer de svensk-saudiska företagen den lagstiftade saudiska 48-timmarsveckan som innebär max åtta timmars arbete per dag. Överskrids 48-timmarsveckan ska övertidsersättning betalas motsvarande 150 procent av den vanliga lönen.⁷³ Enligt saudisk lagstiftning får anställda maximalt arbeta elva timmar om dagen inklusive övertid.⁷⁴

SwedWatch har bitt företagen om uppgifter om hur många övertidstimmar de som arbetar i produktionen arbetar under intensiva perioder:

ABB Saudi Arabia: Tre timmar per dag.

Danya Food: En till fyra timmar per dag, det vill säga mer än lagen tillåter. Efter att SwedWatch informerat Danya Foods om lagöverträdelsen har företaget meddelat att det nu ändrar sina arbetsrutiner så att de är förenliga med elvatimmarsregeln.

Saudi Crawford Doors Factory: I genomsnitt sex timmar per vecka.

AlRashid Abetong: Två till fyra övertidstimmar per dag, det vill säga mer än lagen tillåter.

Tetra Pak Saudi Arabia: Varje maskinoperatör arbetar i genomsnitt tio övertidstimmar per månad.

Arabian Vehicle Industry: Intresset för övertidsarbete på AVI:s fabriker är enligt företaget stort, men det förekommer endast i liten utsträckning.

⁷³ The Labour Law artikel 147 och 151 refererad i Human Rights Watch (2004) "Bad Dreams", sid 28.

⁷⁴ Uppgifter från Abdulmonem H. Alzalabani, assistant professor på Yanbu Industrial College. Undantag görs för exempelvis oljeföretag.

Enligt den saudiska lagen har alla anställda rätt till 15 dagars betald semester efter ett års tjänstgöring. Efter tio års oavbruten tjänstgöring har den anställde rätt till 21 dagars betald semester.⁷⁵ Enligt vedertagen praxis betalar arbetsgivaren en hemresa varje eller vartannat år för migrantarbetarna.⁷⁶

AlRashid Abetong: Produktionsarbetarna får en betald hemresa vart annat år, medan arbetsledarna får en betald hemresa om året. SwedWatch har inte fått några uppgifter om de anställdas semester.

Saudi Crawford Doors Factory: Efter två års tjänstgöring har anställda rätt till 30 dagars betald semester och en betald hemresa om året. På grund av familjens ekonomiska behov i hemlandet vill en del av migrantarbetarna avstå från hemresan och hellre få ersättning i kontanter.

Arabian Vehicle Industry: Samtliga anställda har fyra veckors betald semester. Migrantarbetarna har rätt till en betald hemresa per år.

ABB Saudi Arabia: De anställda har rätt till en semester som motsvarar 24 arbetsdagar och företaget betalar en hemresa per år.

Danya Foods: De anställda åker i genomsnitt hem en gång om året. De har två till åtta veckors semester beroende på anställning och antal tjänsteår.

Tetra Pak Saudi Arabia: De anställda har rätt till 22-26 lediga arbetsdagar om året. Ensamstående har rätt till en hemresa per år, medan migrantarbetare med familj i hemlandet har rätt till två resor om året.

– Långdistansförhållanden varar inte alltid. Om en filippinare arbetar här och hans fru och barn är kvar på Filippinerna vill vi inte förstöra hans privatliv. Därför går vi längre än lagen säger att vi måste. Om relationen mellan företag och anställd ska bli lång måste du ta hänsyn till den anställdes privatliv, säger personalchefen Faisal Ghulam på Tetra Pak Saudi Arabia.

75 The Labour Law, artikel 153 refererad i Human Rights Watch (2004) ”Bad Dreams” sid 28.

76 Uppgifter från Abdulmonem H. Alzalabani, assistant professor på Yanbu Industrial College.

5. Leverantörs- och kundansvar

Samtliga svensk-saudiska företag använder sig av lokala leverantörer i Saudiarabien, om än i olika utsträckning.⁷⁷ Enligt OECD:s riktlinjer för multinationella företag, som den svenska regeringen rekommenderar svenska företag att följa, ska företag uppmuntra sina affärspartners att respektera de mänskliga rättigheterna då det är möjligt.⁷⁸ Företagen SwedWatch har talat med har olika uppfattningar om huruvida det är möjligt att kommunicera värderingar om mänskliga rättigheter i Saudiarabien.

– Det är som sagt ett speciellt land, man får ju ta sedan dit man kommer, säger Stig-Ola Wiklund som är produktionschef på AlRashid Abetong.

AlRashid Abetong kommunicerar inte sina värderingar om mänskliga rättigheter i landet. Företaget ställer inga krav på sina kunder och leverantörer och gör inte heller några förfrågningar eller undersökningar för att se efter hur dessa respekterar saudisk lagstiftning och internationella normer om mänskliga rättigheter.

– Jag har aldrig hört talas om att våra leverantörer skulle behandla folk på ett dåligt sätt, men jag undrar om det någonsin skulle komma till vår kännedom. Jag tror inte det, säger Stig-Ola Wiklund.

AlRashid Abetong ställer inte heller några etiska krav på de bemanningsföretag som företaget hyr tillfällig arbetskraft från. De som hyrs in har hittills inte klagat på sina arbetsgivare, säger Stig-Ola Wiklund.

– Men jag undrar om det ligger i migrantarbetarnas mentalitet att göra sånt. Det är så annorlunda här i jämförelse med Sverige, men skulle jag veta att ett företag inte var bra på att ta hand om sina arbetare skulle jag inte hyra in från det.

Inte heller Saudi Crawford Doors Factory ställer några etiska krav på sina leverantörer och kunder i Saudiarabien.

– Vi är ju här för att driva ett företag som är samägt av ett svenskt företag och en lokalperson. Jag tror inte att det är lämpligt att gå ut och kommunicera sina etiska ståndpunkter. Det kan ställa till problem, säger VD:n Roger Boogh.

Alla de svensk-saudiska företagen är stora aktörer på den saudiska marknaden, vilket borde underlätta deras möjlighet att påverka de företag de gör affärer med. Tetra Pak Saudi Arabia har exempelvis 90 procent av marknaden för vissa av sina produkter. Företaget deltar i FN:s etikinitiativ Global Compact. I initiativets första princip står det att företagen bör stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som det kan påverka. Global Compact har inte klart definierat vad som är att betrakta som ett företags ”påverkanssfär”. I den pågående diskussionen råder det

⁷⁷ AlRashid Abetong uppger att det bland annat köper in sten, grus, sand, cement och armeringsstål från lokala leverantörer. AVI köper in vindrutor lokalt, Tetra Pak Saudi Arabia plast, Danya Foods reservdelar, emballage, bilar, transport, energi, med mera. Saudi Crawford Door Factory köper rör, elkablar och stålmaterial från lokala leverantörer.

⁷⁸ OECD:s riktlinjer om multinationella företag 2:10.

dock en relativt stor enighet om att sfären bestäms av faktorer som företagets storlek samt hur viktig företaget är som kund eller leverantör för affärspartnern.⁷⁹

Som tidigare nämnts ställer företaget vissa krav på hur inlånad arbetskraft ska behandlas av sina arbetsgivare. Kraven är skriftliga och kontrolleras genom samtal med de anställda. För närvarande ställer Tetra Pak Saudi Arabia inga etiska krav på andra leverantörer eller på sina kunder. Detta trots att exempelvis kunderna, enligt Lars Bengtsson, använder sig av en stor del lågutbildad arbetskraft, en kategori som betraktas vara särskilt i riskzonen i Saudiarabien.

– Vi har det inte i kontrakten, utan där är vi i handen på våra kunder. Vi ställer inga krav på att de ska behandla sina anställda så och så. Det systemet finns inte i Saudiarabien, säger Lars Bengtsson, general manager på Tetra Pak Saudi Arabia.

Han tror att det på sikt eventuellt skulle kunna vara möjligt att ställa etiska krav, i alla fall gentemot andra internationella företag. Att ställa krav på saudiska affärspartners beskriver han som svårare.

– Det skulle vara en längre resa att börja ställa krav på en lokal kund på grund av kulturella orsaker. Det finns ingen tradition av det i landet, säger Lars Bengtsson.

Arlas Danya Foods har en marknadsandel på 50 procent för vissa av sina huvudprodukter och Finn S Hansen, som är divisionsdirektör på Arla Foods utlandsavdelning, anser att Danya Foods kan kommunicera sina värderingar i landet. Han tycker dock att företaget vinner störst förståelse för sina värderingar genom att föregå med gott exempel, vara en lyckad verksamhet och ha en nöjd personal.

”Förändringar sker inte från den ena dagen till den andra i Saudiarabien, men våra möjligheter att kommunicera våra värderingar finns där och de växer ju längre vi driver verksamhet i Saudiarabien”, skriver han till SwedWatch.

Arla Foods har ett etiskt program, *Vårt Ansvar*, som gäller hela koncernen. Enligt *Vårt Ansvar* ska koncernen enbart ingå kontrakt med leverantörer som följer lagarna i de länder där företaget är verksamt. Leverantörerna måste också stödja och respektera de internationellt erkända mänskliga rättigheterna. Danya Foods ställer dock inga etiska krav på sina kunder och leverantörer. Det genomför heller inga direkta kontroller. Företaget uppger att det försöker vara uppmärksam på affärspartners verksamheter under affärsbesöken. Hittills har dock inga missförhållanden upptäckts. Under besöken sker inga samtal med anställda.

Volvo Lastvagnars AVI ställer inte heller några skriftliga etiska krav på sina affärspartners i Saudiarabien. Enligt Volvos uppförandekod ska koncernen uppmuntra affärspartners som finns inom företagets påverkanssfär att tillämpa kodens principer. Enligt AVI sker detta även i Saudiarabien och företaget anser att det har lätt för att få gehör för sina värderingar.

⁷⁹ Se vidare diskussionen som förs i Global Compact (2005), ”Embedding Human Rights in Business Practice”, sid 17-19.

”Vår uppförandekod bygger på FN:s konventioner och flertalet av dessa har Saudiarabien bekräftat. Vi upplever vår partner i Saudiarabien som lyhörd, både i handling och i ord, när det gäller att tillämpa Volvos värderingar och företagskultur”, skriver Volvo Lastvagnars informationsavdelning till SwedWatch.

När AVI utvärderar blivande underleverantörer kontrollerar företaget hur väl dessa lever upp till uppförandekodens principer. Utvärderingen sker genom frågor till den tilltänkta leverantören och en faktainsamling på plats, men inga frågor ställs till de anställda. Enligt Volvo Lastvagnar har utvärderingarna hittills inte visat på några problem. När en leverantör väl har valts ut kontrollerar AVI frågor som rör miljö och kvalitet, men inte arbetsförhållanden.

Företaget gör bedömningen att det är för svårt och omfattande att även utvärdera kunderna. Tomas Thuresson, som är marknadsansvarig för Mellanöstern på Volvo Lastvagnar, har deltagit under kundbesöken i Saudiarabien och säger att han personligen aldrig har sett några problem.

– De som vi träffar är mest engelsmän, tyskar och sydafrikaner. Vad som finns bakom kulisserna vet jag inte.

Han beskriver Saudiarabien som ett kulturellt sett väldigt annorlunda land och han har svårt att se när Volvos värderingar kommer att accepteras till fullo.

De större svenska företagen som SwedWatch har intervjuat deltar i olika etikinitiativ, som även ska prägla verksamheterna i Saudiarabien. AIRashid Abetong och Saudi Crawford Doors Factory saknar däremot detta. Stig-Ola Wiklund på AIRashid Abetong anser att företag måste använda sunt förnuft, eftersom Saudiarabien är ett speciellt land. Roger Boogh på Saudi Crawford Doors Factory anser inte att hans företag behöver någon etikpolicy.

– Jag tycker det är enkelt. Det finns lagar och förordningar även här i Saudiarabien. Dessutom arbetar vi helt enligt ett svenskt tankesätt. Vår fabrik är byggd med faciliteter för de anställda med lunch- och omklädningsrum, precis som vi har hemma. Vi har infört så som det är i Sverige, säger han till SwedWatch.

6. Fackliga rättigheter

Fackföreningar och strejker existerar inte i Saudiarabien. De är förbjudna enligt ett kungligt dekret. Den som försöker att bilda en fackförening riskerar att avskedas, kastas i fängelse eller deporteras om han eller hon är en migrantarbetare. Kollektiva förhandlingar tillåts inte heller. Fackliga rättigheter ingår i ILO:s grundläggande rättigheter för arbetslivet. Saudiarabien har avstått från att skriva under dem.⁸⁰

År 2002 infördes nya regler som tillät saudiska löntagare att bilda en löntagarkommitté på arbetsplatser med över hundra anställda. Migrantarbetarna tillåts inte tillhöra kommittéerna, trots att de är i majoritet på den saudiska arbetsmarknaden och utgör över 90 procent av arbetskraften inom den privata sektorn. Kommittéernas arbete begränsas på olika sätt. Företagsledningen, arbetsmarknads- och socialministern har rätt att skicka representanter till deras möten. Protokoll ska lämnas till företagsledningen, som sedan skickar dem vidare till ministerierna. Ledamöterna måste godkännas av arbetsmarknadsministern, som också har rätt att upplösa kommittéerna om de betraktas bryta mot reglerna eller hota den allmänna säkerheten.⁸¹

Fria Fackföreningsinternationalen (FFI) anser att Saudiarabien bör ratificera ILO:s konventioner. Den är kritisk till arbetarkommittéernas klara begränsningar, men ser dem ändå som ett framsteg.

– I Bahrain till exempel utvecklades arbetarkommittéerna slutligen till demokratiska fackföreningar, säger P Kamalam på FFI.

Den saudiska lagen kolliderar med internationella konventioner om mänskliga rättigheter och de svenska storföretagens egna etiska riktlinjer. De svenska företagen hanterar kollisionen på olika sätt. På AVI:s fabrik har de anställda möjlighet att föra fram sina åsikter på avdelnings- och kvalitetsmöten, berättar Tomas Thuresson på Volvo Lastvagnar.

– De anställda arbetar i team och varje team har en talesman. De kan ge synpunkter på saker som gäller kvalitet, fabriken, förändringar, löner, övertid, med mera. Vad jag har hört fungerar det bra.

Vad tycker du om att facklig organisering är förbjuden?

– Det är emot mina egna principer, men vi kan inte förändra det som gäller i Saudiarabien. Det är en diktatur utan demokratiska val och där facklig organisering är förbjuden, säger Tomas Thuresson.

Lars Bengtsson, general manager på Tetra Pak Saudi Arabia, anser att fackföreningsförbudet ställer stora krav på arbetsgivaren. Företaget måste skapa ett system så att de anställda får inflytande när den saudiska lagen avstår från att göra det, säger han.

80 ILO:s konventioner nr 87 och 98. ICFTU (2004), ”Kränkningar av fackliga rättigheter” samt ICFTU (2004), ”Information on Saudi Arabia - Compliance with ILO Convention No. 111 on Discrimination”.

81 ICFTU (2004), ”Kränkningar av fackliga rättigheter”.

På hans företag låter ledningen de anställda fylla i anonyma frågeformulär en gång om året där de får berätta hur de trivs på arbetsplatsen och vad de vill förändra. När formulären sammanställts återkommer cheferna till de anställda för att försäkra sig om att de har förstått kommentarerna rätt.

– Vi har också börjat involvera de anställda genom brain storming för att finna lösningar på problemen de tar upp. Vi tar in förslag, ser om de är genomförbara och utser en anställd som blir ansvarig för att se till att de implementeras. De anställda tycker mycket om det, säger personalchefen Faisal Ghulam.

Även på Danya Foods kan de anställda lämna in åsikter anonymt. Enligt företaget har systemet lett till ändrade arbetsrutiner, flextid, uppförande av en moské samt medinflytande över vilken mat som serveras i personalmatsalen.

Roger Boogh, VD på Saudi Crawford Doors Factory, anser att hans anställda kan föra fram sina åsikter trots att fackföreningar inte tillåts på arbetsplatsen.

– Det är inget problem, de pratar med mig om det är något som inte är rätt. Självklart ska de ha en skälig lön, arbetskläder, möjlighet att duscha efter jobbet och så vidare. Det är deras rättigheter. Jag föreslår sedan till ledningen eller så fattar jag ett eget beslut. När det gäller löneförhöjningar vänder de sig till mig och jag föreslår sedan förändringarna till ägarna. Det blir en diskussion och förhoppningsvis godkänns önskemålen, men det förekommer inga förhandlingar, säger Roger Boogh.

Inte heller Stig-Ola Wiklund, produktionschef på AlRashid Abetong, anser att frånvaron av fackliga rättigheter begränsar hans anställdas möjligheter att säga vad de tycker.

– Det är inga problem. De kommer bara rakt in på kontoret och frågar, undrar eller för fram det de har på hjärtat. Jag skulle säga att det fungerar bra.

Önskemålen från anställda som arbetar i produktionen på AlRashid Abetong gäller främst löneförhöjningar och problem med transporter till och från arbetet. Både saudier och migrantarbetare kommer med åsikter, säger han.

– Det är ingen skillnad. Vissa har däremot lätt för engelska och andra inte. Det är väl mer de som har lätt för engelska som kommer in, de andra använder någon som kan översätta för dem när de vill framföra något.

En tredjedel av dem som arbetar på AlRashid Abetongs fabriker är inhyrda från bemanningsföretag. Vilken möjlighet de har att föra fram sina åsikter vet inte Stig-Ola Wiklund.

Inga arbetarkommittéer existerar på de svensk-saudiska företagen. Enligt Arla Foods har Danyas anställda hittills inte haft önskemål om detta, men företaget skulle välkomna en kommitté om ett sådant önskemål fanns.

Migrantarbetarna kan numera vända sig till lokala arbetskontor och arbetsdomstolar, så kallade *Labour Offices* och *Labour Courts*, för att föra fram klagomål som rör

arbetsförhållanden.⁸² Enligt Human Rights Watch vänder sig allt fler migrantarbetare till domstolarna, som ofta dömer till den anställdes fördel. Processerna beskrivs dock som långa och svåra. De bedrivs på arabiska och arbetaren måste själv delge arbetsgivaren stämningen. Human Rights Watchs intervjuer visar att många arbetare inte känner till sina rättigheter och att de ofta är rädda för vad som kan hända om de skulle åberopa dem. Migrantarbetare som är skuldsatta i sina hemländer tenderar också att avstå från att anmäla sina arbetsgivare.⁸³

R Prakash, en indisk elektriker som arbetat för ett stort telekommunikationsföretag som utför tjänster till den saudiska regeringen, berättar för *Arab News* att företaget gjorde olagliga löneavdrag för kostnader för visum och uppehållstillstånd. Lönerna halverades på detta sätt.

”Några av oss vände sig till den lokala arbetsdomstolen för att föra fram våra klagomål, men företaget körde med en förhållningstaktik under nästan två års tid. Vi drog tillbaka anmälan då vi insåg att vi slösade bort våra pengar och värdefull tid”, säger R Prakash till *Arab News*.⁸⁴

7. Kvinnornas situation

I många Gulfstater förekommer föreställningen om att kvinnan ska skyddas från aktiviteter som ses som farliga, nedsättande eller krävande. Kvinnor ses både som svaga, sårbara och värdefulla som barnaföderskor.⁸⁵ Denna syn bidrar till lagar och regler som inskränker kvinnors fri- och rättigheter i samhället.

Saudiarabien har ratificerat FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, men landet lever långt ifrån upp till konventionens artiklar.⁸⁶ Landets kvinnor tillåts inte delta i det politiska livet. De får inte köra bil eller resa utan skriftligt tillstånd från sin make, sin far eller någon annan ”förmyndare”. Först på senare år har kvinnorna fått tillgång till egna id-kort. I domstolarna väger en kvinnas vittnesmål hälften så tungt som en mans.⁸⁷

55 procent av kungadömet universitetsstudenter beräknas vara kvinnor, men majoriteten av dem stannar sedan hemma. En saudisk kvinna föder i genomsnitt sex barn och de kvinnor som arbetar har länge hänvisats till yrken inom främst sjukvården och utbildningsväsendet. Regeringen har dock börjat tillåta att kvinnor tar en större plats ute i arbetslivet. Utrikesministern har exempelvis lovat att anställa saudiska kvinnor på ministeriets olika avdelningar.⁸⁸

82 Arbetskontoret är första steget i processen. Kontoret utreder fallet och försöker presentera en förlikning mellan parterna. Om detta inte lyckas går fallet vidare till arbetsdomstolens första instans.

83 Human Rights Watch (2004), ”Bad Dreams” sid 73-79.

84 Arab News, ”Labor and the Law”, den 8 februari 2003.

85 Longva (2005), ”Neither Autocracy nor Democracy but Ethnocracy”.

86 FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.

87 Utrikesdepartementet (2004), ”Mänskliga rättigheter i Saudiarabien”.

88 Arab News, ”Foreign Ministry to Appoint 36 Women”, den 27 februari 2005.

De kvinnliga migrantarbetarna arbetar främst som hembiträden i Saudiarabien. De är inte skyddade av landets arbetslagstiftning och människorättsorganisationer rapporterar om fall där kvinnor lever under slavliknande förhållanden. En del arbetsgivare ser kvinnorna som sina personliga ägodelar och utsätter dem för såväl fysiska som psykiska övergrepp.⁸⁹

Fem av de sex svensk-saudiska företagen saknar kvinnliga anställda.

– Det är inte att vi inte vill anställa kvinnor, men det går inte. Saudiarabien är ett något mansdominerat samhälle, säger Tomas Thuresson, marknadsansvarig för Mellanöstern på Volvo Lastvagnar.

För att få lov att anställa kvinnor på arbetsplatser där män även finns krävs enligt landets lagstiftning olika arrangemang för att kvinnor och män ska hållas skilda från varandra.⁹⁰ Tetra Pak Saudi Arabia såg till att uppfylla dessa krav. Företaget ansökte hos myndigheterna om att få anställa en kvinna på marknadsföringsavdelningen vid fabriken i Jeddah. Ansökan godkändes och i februari 2005 anställdes den första kvinnan inom industrisektorn, Mona Luay Al-Omair, en nyutexaminerad student med en fil kand i engelsk litteratur.

– Vi var så klart tvungna att ordna vissa saker innan vi kunde anställa henne. Hon måste ha ett eget kontor så att hon inte beblandar sig med män, ett eget badrum, anständiga kläder och en egen ingång, berättar personalchefen Faisal Ghulam för SwedWatch.

Arbetsmarknadsministern Ghazi Al-Gosaibi har sagt att det är upp till det saudiska samhället att bestämma i vilken takt kvinnor ska anställas inom den privata sektorn.

”Att skapa segregerade arbetsplatser innebär att skapa separata infrastrukturer. Detta innebär kostnader”, sade ministern till Arab News i februari 2005.⁹¹

Fria Fackföreningsinternationalen anser att företagen bör anställa kvinnor även om det kostar mer.

– Det handlar om rättvisa. Företagen säger ofta att de bidrar till en utvecklingsprocess när de befinner sig i odemokratiska länder, men det är inte självklart utan upp till företagen att bevisa, säger P Kamalam.

Danya Foods säger till SwedWatch att det håller på att undersöka möjligheterna för att anställa kvinnor på sitt företag.

”Som livsmedelsindustri önskar vi oss gärna kvinnlig arbetskraft, inte minst för att vi saknar kontakt med den i familjen som beslutar över inköpen”, skriver Finn S Hansen som är divisionsdirektör på Arla Foods utlandsavdelning.

89 Se exempelvis Human Rights Watch (2004), ”Bad Dreams” kap 4 samt MECC (2002), ”Survey of Female Migrant Workers in the Middle East (including Gulf States): Challenges and Issues.

90 Labour Law, section 160, slår fast att: ”in no case may men and women co-mingle in the place of employment or in the accessory facilities or other appurtenances thereto”. Refererad i ILO (2005) ”Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations”.

91 Arab News, ”Gosaibi Against Taxing Expats”, den 21 februari 2005.

Företagens ansvar för att verka för mänskliga rättigheter

De etiska dilemman som de svensk-saudiska företagen står inför orsakas i stor utsträckning av de regler och förhållanden som råder generellt i Saudiarabien.

Betyder det att det inte är företagens ansvar att försöka lösa problemen?

En del företag skriver i sina uppförandekoder att nationell lagstiftning ska gå före företagets uppförandekod om det finns en konflikt mellan dessa två. Världens stater har huvudansvaret för att se till att mänskliga rättigheter respekteras. I FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna 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.⁹² Enligt Global Compact, som tre av företagen i denna rapport deltar i (ABB, Tetra Pak och Volvo), kan principen främjas exempelvis genom att företag bidrar till en offentlig debatt och kommunicerar sina värderingar till världandets styre:

”I de länder där ett företag är verksamt interagerar det med statsmakternas alla nivåer. Företagen har därför en rätt och ett ansvar för att uttrycka sina åsikter i frågor som berör verksamheten, de anställda, kunderna och det samhälle som företaget är en del av.”⁹³

Författarna till skriften *Embedding Human Rights In Business Practice*, som utvecklar Global Compacts principer, anser att stora företag kan ha betydande inflytande över vissa lokala eller nationella regeringar, särskilt de som vill locka till sig nya investeringar. Inflytandet bör varken överskattas eller underskattas, men som stor investerare och arbetsgivare i ett utvecklingsland kan ett stort företag ha ett väsentligt ekonomiskt inflytande på regeringen. Företaget kan därför vara i position att ta upp problem som rör kränkningar av mänskliga rättigheter, vilka påverkar företagsklimatet eller företagets rykte, skriver författarna.⁹⁴

För mer information om gränsdragningen för företagens ansvar, se ”FN:s människorättsnormer för transnationella och andra företag”, som antogs av underkommissionen till FN:s kommission för mänskliga rättigheter 2003.⁹⁵

92 För den exakta texten se vidare bilaga 1.

93 Global Compact, undertexten till den första principen, www.globalcompact.org

94 Global Compact (2005), ”Embedding Human Rights In Business Practice, sid 21.

95 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> .

8. Rättssystemet

Det saudiska rättssystemet lever inte upp till de internationellt erkända normer som har satts upp för att garantera rättvisa rättegångar och allas likhet inför lagen. Människorättsorganisationer kritiserar hårda straff som halshuggning, amputering och piskning. Kvinnornas vittnesmål väger hälften så tungt som männens. Enligt Human Rights Watch ger den saudiska lagstiftningen misstänkta rätt att söka advokathjälp.⁹⁶ Regeringen anser dock att försvarsadvokaternas roll inom landets rätts-väsende är begränsad. Domarna i sharia-domstolarna ska agera som ”advokater” för den åtalade. Eftersom domarna betraktas som personligt ansvariga inför Gud ses detta som en garanti för rättvisa.⁹⁷

Att få en överblick över kränkningarna av de mänskliga rättigheterna inom det saudiska rättssystemet är omöjligt, eftersom det präglas av en stor slutenhet. Likadant är det svårt att få en bild av hur många migrantarbetare som för närvarande sitter i saudiska häkten och fängelser. Familjemedlemmar och representanter från migrantarbetarnas ambassader får ibland ingen eller knapphändig information om anklagelserna, rättegångarna och vad som sedan händer med deras fängslade landsmän.⁹⁸

FN:s kommitté för avskaffandet av alla former av rasdiskriminering har uppmärksammat att ett oproportionerligt stort antal utlänningar dömts till döden. Enligt Utrikesdepartementet tenderar utländska medborgare att straffas hårdare än saudier. I Human Rights Watchs rapport *Bad Dreams* berättar migrantarbetare om hur de godtyckligt arresterats, torterats, tvingats erkänna och dömts i rättegångar som de inte fullt förstod. Ibland presenterades inte ens några bevis som de anklagade kunde bemöta. Migrantarbetarna berättar att sponsorernas hot om att anmäla dem ibland kan räcka för att tysta utnyttjade anställda.⁹⁹

De svensk-saudiska företagen säger till SwedWatch att de inte har haft några problem med det saudiska rättsväsendet.

”Vi är trygga med att driva verksamhet i landet. Vi har funnits där i 20 år och har god kännedom om förhållanden i landet och hur vi bäst ska säkra medarbetarnas trygghet och villkor utefter förhållandena. Vi betraktar säkerheten för våra medarbetare både inom försäljning och inom produktion som relativt hög”, skriver Finns S Hansen på Arla Foods till SwedWatch.

En del företag säger att trafikförseelser är den vanligaste orsaken till att deras anställda är i kontakt med polis och rättsväsende.

– Om en anställd till exempel är med i en bilolycka hamnar personen på polis-

96 Rättigheten slås fast i The Criminal Procedure Code, artikel 4 och 64, refererad i Human Rights Watch (2004), ”Bad Dreams”, sid 86.

97 Human Rights Watch (2005), ”Bad Dreams”, sid 86.

98 Human Rights Watch (2004), kap 1 och 7.

99 Utrikesdepartementet (2004), ”Mänskliga rättigheter i Saudiarabien” samt Human Rights Watch (2004), kap 1 och 7. Saudiarabien är part i FN:s konvention mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning, men enligt Human Rights Watch fortsätter landet att bryta mot konventionen.

stationen. Men det räcker att chefen åker dit och berättar att killen arbetar för honom och visar upp sina papper. Chefen eller fixaren får åka. Man har alltid en fixare som har kontakt med myndigheterna, en saudier som kan språket och kulturen, berättar Lars Bengtsson, general manager på Tetra Pak Saudi Arabia.

Saudi Crawford Doors Factory har haft problem med stölder på företaget. Vissa gånger har företaget valt att göra upp med den anställde direkt, men det senaste ärendet har lämnats över till polisen. Fallet gäller en man från Filippinerna som kom till Saudiarabien för 13 år sedan för att arbeta som servicemontör på företaget. Montörerna har rätt att skriva fakturor och ta emot betalning från kunderna. Enligt företaget tryckte den anställde upp egna fakturaböcker och behöll pengar som skulle ha lämnats till företaget. Totalt anklagas den anställde för att ha förskingrat upp emot 850 000 SEK.

Den anställde greps av den saudiska polisen i december 2004. Nu har han förts till ett fängelse i Riyadh och väntar sedan sex månader tillbaka på sin rättegång. Enligt företagets VD Roger Boogh ska den anklagade ha erkänt sig skyldig till brottet. Han har varit i kontakt med den anställdes familj, som nu kommer att återvända till hemlandet.

– Nu tror jag, i och med att de tagit beslutet att åka tillbaka, att de insett att de inte kan vara kvar. Det är svårt som ensamstående kvinna att vara kvar i landet med en man som sitter inspärrad. Jag vet inte riktigt hur hans fru tar det. I början var hon upprörd. Nu har känslan övergått till något annat, säger Roger Boogh.

Har ni gett familjen något ekonomiskt stöd?

– Vi har diskuterat men inte gjort det av det skälet att han ju har tagit pengar från företaget. I diskussionen med företagsledningen blev det ett negativt beslut.

Ur människorättssynpunkt har den saudiska polisen och rättsväsendet ett dåligt rykte. Tvekade ni över att lämna över ärendet till polisen?

– Man vet aldrig om det var rätt och riktigt i slutändan att låta polisen ta hand om det, men jag kan inte säga att jag var missnöjd. Jag har personligen inte råkat illa ut på något sätt under alla år. Man vet ju också att stölder ökar, bilar stjäls på gatan, det är inbrott och så vidare.

Den filippinska ambassaden har inte tillåtit besöka den anklagade. Enligt en av ambassadens tjänstemän kommer den misstänkte troligen att dömas till mellan två till fem års fängelse. Om företaget även kräver en ekonomisk kompensation måste han stanna kvar i fängelset tills summan har betalats. Den anklagade kan hävda och försöka intyga att han eller hans familj inte kan få fram pengarna.

– Om rätten vägrar godkänna intyget måste vi vända oss till guvernörskontoret och be om hjälp för att försöka få honom benådad genom en kunglig order, säger tjänstemannen till SwedWatch.

Även Danya Foods har tidigare haft problem med stölder på företaget. Vid mindre allvarliga händelser har företaget gjort upp med den anställde, som sedan lämnat företaget. Enligt Finn S Hansen, divisionsdirektör på Arla Foods utlandsavdelning,

har grövre förseelser lett till uppsägning och fängelse, men han uppger att ingen anställd sitter fängslad idag. Finn S Hansen berättar att Danya Foods anställda har tillgång till en advokat, som hjälper till om det uppstår en konflikt med det saudiska rättsväsendet. Han anser att det är svårt att svara på frågan om hur anställda som anmälts av företaget behandlats av det saudiska rättsväsendet.

”Saudiarabiens rättsystem är inne i en dynamisk period där man går mot ett mer internationellt inspirerat rättssystem, bland annat drivet av en önskan om att bli WTO-medlem. Innan dessa förändringar är genomförda finns det ibland anledning till oro när saudisk polis och rättsväsende kopplas in”, skriver Finn S Hansen.

Sarah Leah Witson, som är chef för Mellanösternavdelningen på Human Rights Watch, anser att alla företag som är i Saudiarabien borde vara oroliga för risken att anställda häktas eller fängslas i landet, eftersom problemen är så pass graverande inom det saudiska rättsväsendet.

– Företagen bör insistera på att den saudiska regeringen ger de anställda ett visst minimiskydd och vissa garantier. Det borde vara varje företags skyldighet gentemot sina anställda, säger Sarah Leah Witson till SwedWatch

Kvinnliga migrantarbetare utan skydd

De svensk-saudiska företagen har i stort sett inga kvinnliga anställda, men de kvinnliga migrantarbetarnas situation i saudiska häkten och fängelser belyser bristerna inom landets rättsväsendet. För närvarande finns över en miljon indonesiska, filippinska och lankesiska kvinnor i landet. Majoriteten av dem arbetar som hembiträden, en del utan möjlighet att röra sig fritt utanför hemmens gränser. De är heller inte skyddade av den saudiska arbetsrättslagen.¹⁰⁰

Sexuella relationer mellan ogifta är förbjudna enligt sharia-lagstiftningen. Kvinnor som lever själva i landet och blir gravida riskerar att arresteras, även om graviditeten orsakats av en våldtäkt. År 2001 dokumenterade den indonesiska ambassaden i Riyadh 92 fall av kvinnliga migrantarbetare som satt i fängelse. Nära hälften av dem hade arresterats för att de hade haft sällskap med män som inte var deras makar. 15 kvinnor satt häktade på grund av att de våldtagits, var gravida eller hade fött barn. Resterande hade arresterats för att de hade flytt från sina arbetsplatser, förolämpat eller anmält sin arbetsgivare för fysisk eller sexuellt utnyttjande, för att de prostituerat sig eller av andra orsaker.¹⁰¹

Mercedez, en migrantarbetare från Filippinerna som bland annat arbetat på en västerländsk ambassad, hade suttit fem år i kvinnofängelset i Malaz när hon intervjuades av Human Rights Watch 2003. Hon är dömd för att ha missbrukat droger, men insisterar på att hon är oskyldig. Enligt Mercedez fick hon ingen möjlighet att försvara sig under rättegången och hon saknade juridisk hjälp.

”Här kan vi inte kämpa för våra rättigheter”, sade Mercedez.¹⁰²

100 Human Rights Watch (2004), ”Bad Dreams”, kap 4.

101 Human Rights Watch (2004), sid 90.

102 Human Rights Watch (2004), ”Bad Dreams”, sid 90-91.

9. Religionens roll

I Saudiarabien råder ingen religionsfrihet. Både icke-muslimer och muslimer som uttrycker andra tolkningar av islam än vad staten gör kontrolleras och begränsas. Representanter från den shiamuslimska minoriteten har arresterats på grund av sin religiösa uppfattning, en del anklagade för svartkonst och häxeri. Icke-muslimer ska ha rätt att utöva sina religioner i enskilda och privata sammanhang, men enligt Utrikesdepartementet har kristna migrantarbetare som samlats för att hålla en privat gudstjänst frihetsberövats. Riktlinjerna för vad som är att betrakta som privat religionsutövning är vaga. Sedlighetspolisen, den så kallade Kommissionen för dygd och förebyggande av synd, utgör ett fruktat inslag i gatubilden och planerar att utöka sin verksamhet.¹⁰³

Under 1990-talet förekom platsannonser i indiska tidningar som uttryckligen efterfrågade endast muslimer och kristna. Detta lär inte förekomma längre. Likadant ska bemötandet på saudiska flygplatser ha förändrats och hinduiska bönböcker beslagtogs inte som förut. Det är dock fortfarande förbjudet att bära religiösa symboler.¹⁰⁴

Roger Boogh på Saudi Crawford Doors Factory berättar om hur en av företagets anställda, en migrantarbetare från Filippinerna, gripits och deporterats på grund av att han utövat sin religion.

– När han blev omhändertagen här på företaget var det väldigt professionellt gjort, på ett sånt sätt att man knappt märkte det, säger VD Roger Boogh.

Vad tyckte du om själva händelsen, att han försökte utöva sin religion och blev omhändertagen av polisen?

– Jag visste om att han var väldigt religiös, men tyckte inte att jag kunde säga till en fullvuxen man att det här får du inte göra. Det var ju upp till honom att ta den risken.

Företaget vet inte vart polisen förde den anställde.

– Jag vet inte var han satt. Han var ju omhändertagen, men det var inget riktigt fängelse. Det finns väl någon speciell avdelning för sånt där har jag en känsla av. Det var svårt för oss att få information, men sedan när han väl var tillbaka i hemlandet fick vi lite reda på lite mer. Jag har pratat med hans son som sa att allt hade gått rätt till när han blev omhändertagen, säger Roger Boogh till SwedWatch.

Hans bild är att man klarar sig bra i Saudiarabien så länge man inte exponerar sig för onödiga risker. Företaget informerar dock inte sina anställda om vilka risker som följer av att vistas i landet. Inte heller informerar det migrantarbetarna om vilka rättigheter de har.

103 The United States Commission on International Religious Freedoms årsrapport för 2004 samt Utrikesdepartementet (2004), "Mänskliga rättigheter i Saudiarabien".

104 Human Rights Watch (2004), "Bad Dreams", sid 16-17.

– I stort sett är vi dåliga på att informera. Det är faktiskt något som vi borde göra, tycker jag. Vi tror nog att migrantarbetarna får reda på vad som gäller av sina arbetskamrater, säger Roger Boogh till SwedWatch.

10. Migrantarbetarna byts ut

Den saudiska regimen genomför ett program för att minska beroendet av den utländska arbetskraften. Fler saudier ska sättas i arbete och som ett led i detta kräver den saudiska regeringen att företagen anställer fler saudier. För närvarande måste 30 procent av arbetsstyrkan på företag med fler än 100 anställda vara saudier. Andelen ska sedan ökas med fem procent per år. Målet är att endast en femtedel av befolkningen ska vara utlänningar 2013, vilket innebär att tre miljoner migrantarbetare måste lämna landet.¹⁰⁵

I praktiken innebär regeringskraven att migrantarbetare ofta ersätts, inte på grund av arbetsbrist på företagen eller dåliga prestationer, utan på grund av deras nationalitet. Flera yrken, mest administrativa, har redan helt reserverats för saudier och rekryteringsavgiften som arbetsgivarna måste betala när de anställer utländska arbetare har höjts.¹⁰⁶ Fria Fackföreningsinternationalen (FFI) anser att regeringens satsning är djupt orättvis och att migrantarbetare som blir av med sina jobb bör få en skälig kompensation.

– Migrantarbetarna får ofta åka hem med sin sista månadslön. Det är en väldigt orättvis process, säger P Kamalam på FFI:s Asienavdelning.

Syftet med regeringens politik är bland annat att få ner den höga arbetslösheten bland saudier. Den låg år 2004 på tio procent och nästan en tredjedel av ungdomarna i Saudiarabien är arbetslösa. Andra förklaringar som ges är att utlänningar efter terrordåden i landet i allt större utsträckning ses som en potentiell säkerhetsrisk. En del ser även penningförsändelserna till migrantarbetarnas hemländer som en stor ekonomisk förlust för Saudiarabien.¹⁰⁷

”Om Gud så vill ska en tid komma då saudier inte behöver möta någon konkurrens på arbetsmarknaden. Konkurrensen kommer bara att ske mellan de saudiska studenterna och de som är mest kvalificerade och kapabla kommer att få jobben”, sade landets inrikesminister prins Naif för ett par år sedan.¹⁰⁸

Regeringen gynnar företag som väl lever upp till kraven, genom att exempelvis ge dem förmånliga lån och kontrakt. De som inte lyckas riskerar att straffas.¹⁰⁹ De

105 Pakkiasamy (2004), ”Saudi Arabia’s Plan for Changing Its Workforce” samt information från Sveriges ambassad i Riyadh.

106 Pakkiasamy (2004), ”Saudi Arabia’s Plan for Changing Its Workforce”.

107 Ibid.

108 Citerad i Migration News (2003), ”Middle East”.

109 Se bland annat Alzalabani (2004), ”Industrial Relations and Labour Market in Saudi Arabia” sid 11-12 och Arab News, ”Thousands to Get Jobs Within Months, Says Gosaibi, den 26 februari 2005.

saudiska myndigheterna har ibland gått fram med hårda tag för att få företag att byta ut migrantarbetarna. VD:n för stormarknaden Euromarche berättade i januari 2005 för *Arab News* hur tjänstemän från Arbetsdepartementet hade kastat ut några av hans kassörer en kväll.

”De föste ihop sex eller sju av våra utländska kassörer och satte dem i fängelse ett dygn. Senare deporterades de alla. De förhandlade inte ens med oss, inte heller gav de dem en tidsfrist för att kunna finna andra jobb. Det riktades inga anklagelser mot kassörerna.”¹¹⁰

Många av de svenska företag som SwedWatch har varit i kontakt med anser att regeringens satsningar på det egna landets arbetskraft är nödvändig.

– Vi anställer mer och mer saudier. I slutändan innebär det att vi också kommer att sluta arbeta här. För mig är det inga problem, jag åker hem till Sverige, säger Stig-Ola Wiklund som är produktionschef på AlRashid Abetong.

Hur tror du att migrantarbetarna ser på det?

– De skulle nog gärna se att de också fick jobba. Men det är ett stort land, befolkningen växer fort. Myndigheterna är så illa tvungna att sätta saudierna i arbete. Vi är här för att lära saudierna att ta över, fortsätter han.

Även Tomas Thuresson, marknadsansvarig för Mellanöstern på Volvo Lastvagnar, anser att regeringens politik är nödvändig. Företagets samägda AVI har dock märkt att migrantarbetarna är rädda för att bli av med jobben.

– Utländska anställda har ju rätt till en hemresa per år, men de börjar bli rädda för att åka. De är rädda för att inte få komma tillbaka, berättar Tomas Thuresson på Volvo Lastvagnar.

Lars Bengtsson, general manager på Tetra Pak Saudi Arabia, tycker att regeringens initiativ är bra. Han anser att ett land som vill vara framåtskridande måste ha en arbetsstyrka som baserar sig på den egna arbetskraften, sedan kan specialkompetens tas in från andra länder efter behov. Han tror vidare att satsningen kommer att leda till lägre arbetslöshet och mindre sociala problem i det saudiska samhället.

– Men för migrantarbetarna är det klart tungt, för deras jobb försvinner.

Enligt de svensk-saudiska företagen är det ofta svårt att locka till sig saudier med rätt kompetens. Saudierna vill inte ta vilka arbeten som helst och ibland har de inte den rätta kompetensen. Lars Bengtsson berättar att det inte finns någon större teknisk erfarenhet i landet. Därför har Tetra Pak skapat ett eget trainee-program. Till programmet kommer elever från ett tekniskt gymnasium, vilka får ett års utbildning i teknik och i engelska efter behov.

Tetra Pak Saudi Arabia och Danya Foods uppger att de hittills bara har tagit in saudier på nya, lediga tjänster. Därför ska än så länge inga migrantarbetare ha blivit

110 Arab News, ”Expatriates Pay Price of Saudization”, den 11 januari 2005.

av med sina arbeten på dessa två företag. Om en migrantarbetare på Tetra Pak Saudi Arabia blir av med jobbet på grund av regeringens krav kommer denne att få en ekonomisk ersättning som motsvarar en halv månadslön för vart och ett av de första fem anställningsåren samt en månadslön per år efter det, uppger företaget. Arla Foods tror inte att Danyas migrantarbetare kommer att behöva bli av med sina jobb. Företaget uppger att det planerar möta regeringskraven genom naturliga personalavgångar och en expansion av organisationen.

Volvo Lastvagnars AVI har för närvarande en långt högre andel saudier än vad regeringen kräver, 60 procent. Enligt informationsavdelningen har inga migrantarbetare behövt sluta.

”AVI har inte genomfört någon som helst ersättningsanställning. De nyanställningar som gjorts i fabriken hänger helt och hållet samman med volymökningar”, skriver Volvo Lastvagnars informationsavdelning till SwedWatch.

De migrantarbetare som frivilligt slutar har rätt till en viss extra ersättning som baseras på hur länge de arbetat i fabriken.

”Detta är en förmån som går långt utöver vad som är fallet i övriga delar av världen”, skriver företaget.

ABB Saudi Arabia och AlRashid Abetong har avstått från att svara på SwedWatchs frågor om hur regeringskraven kommer att verkställas på deras företag.

Som tidigare nämnts betalar Tetra Pak och ABB för närvarande högre löner till saudier, trots att de utför samma arbetsuppgifter som sina utländska kollegor. Enligt företagen sker detta för att de ska kunna leva upp till regeringens mål.

– Så här får det inte gå till. Det är emot ILO:s konvention nr 111. Lika lön för lika arbete ska råda, oavsett om du är medborgare eller utlänning, man eller kvinna, säger P Kamalam på Fria Fackföreningsinternationalen.

Den saudiska regeringens nya arbetsmarknadspolitik väntas få stora effekter i sändarländerna, på såväl ländernas som de enskilda familjernas ekonomier.

– Saudiarabien har tjänat stort på och haft stor användning för migrantarbetarna. Sedan dumpar och minskar saudier dem för att de hävdar att de inte har användning för dem längre. Det tråkiga är att inga jobb har skapats åt dem som återvänder hem. Det är ju en av anledningarna till att migrantarbetarna lämnar landet. Fler kommer därför att möta arbetslöshet och fattigdom, säger Mark Padlan på Migrante International i Manila.

Slutsats

Saudiarabien är ett land som starkt präglas av kränkningar av mänskliga rättigheter. Tydligast blir detta i studier om migrantarbetarnas situation. För närvarande sammanfaller Saudiarabiens och svenska företags önskemål om billig arbetskraft med fattiga länders behov av inkomster. Lokala organisationer varnar dock för att olika aktörer ser migrantarbetarna som en vara som kan exporteras och importeras så länge efterfrågan finns, istället för att se dem som individer med rättigheter som ska garanteras.

De svensk-saudiska företagen erbjuder migrantarbetare välbehövliga jobb och inkomster. En anställning på de företag som erbjuder högst genomsnittslöner (Danya Foods och AVI) ger inkomster som motsvarar en medelklassstillvaro i vissa av de anställdas hemländer. De flesta av företagen är mer generösa än den saudiska lagstiftningen när det gäller ledighet och migrantarbetarna har tillgång till god sjukvård under sin tid i landet.

De svenska företagen verkar väl medvetna om de etiska riskerna i Saudiarabien. Gång på gång krockar dock de svenska företagens uttalade värderingar med den saudiska lagstiftningen. Fackföreningar är förbjudna och kvinnor diskrimineras på arbetsmarknaden. Sponsorsystemet ger arbetsgivaren en stor makt över den utländska arbetskraften. Systemet, i kombination med språksvårigheter och frånvaron av fackliga rättigheter, ger migrantarbetarna en ytterst svag position. Från migrantarbetarens synvinkel innebär sponsorskapet mer än ett skriftligt kontrakt. Förutom de ner-tecknade klausulerna innehåller det även outtalade förväntningar. Riskerna som är förenade med en missnöjd sponsor är stora. Följden kan bli ett avslutat kontrakt och en resa tillbaka till arbetslöshet och fattigdom. De svenska företagen har accepterat att bedriva produktion under dessa förutsättningar. Därmed har de också ett ansvar för att verka för att människorättsläget förändras i landet.

Sponsorsystemets uppbyggnad och människorättsituationen i stort i landet ställer stora krav på den arbetsgivare som vill ta ett socialt ansvar. De svenska företagen hävdar att de klarar av detta, men SwedWatchs rapport visar bland annat att principen om lika lön för lika arbete inte respekteras på vissa av företagen (ABB, Tetra Pak och Saudi Crawford Doors Factory). Migrantarbetarnas pass omhändertas, trots att detta strider mot en av FN:s kärnkonventioner. Inget av företagen arbetar grundligt och genomgripande med etiska krav och kontroller av leverantörer och kunder. På Arlas Danya Foods och AlRashid Abetong har det arbetats mer övertid än vad den saudiska lagen tillåter.

I intervjuerna med företagen återkommer uttalanden om att ”vi gör precis som i Sverige”, men Saudiarabien är inte Sverige. Det är ett land som präglas av en systematisk diskriminering gentemot kvinnor och utlänningar. Detta kräver ett systematiskt arbete med olika etiska frågor från företagets sida, inom den egen verksamheten och i förhållande till kunder och leverantörer.

Ett företag som fullt ut vill respektera mänskliga rättigheter tillåts inte göra det i Saudiarabien. Ett företag kan däremot verka för en förändring i framtiden och se vad det kan göra inom lagens gränser redan idag. Den saudiska arbetslagen är ett

verktyg som exempelvis kan användas av företagen när de ställer krav på sina lokala affärspartners. Tetra Pak Saudi Arabia använder lagens skrivningar när det ställer krav på företag som hyr ut tillfällig arbetskraft. Företagets försök att anställa kvinnor och ge de anställda inflytande genom anonyma frågeformulär visar också på ett visst om än ytterst begränsat handlingsutrymme inom lagens gränser.

Människorättsorganisationernas mål om fackliga rättigheter och lika möjligheter oavsett nationalitet, kön, religion, med mera är dock långt borta. Regimen ger löften om reformer, men hittills är det tydligt att migrantarbetarnas situation inte är prioriterad.

Referenser

Alzalabani Abdulmonment H (2004), "Industrial Relations and Labour Market in Saudi Arabia".

Arab News (saudisk engelskspråkig tidning www.arabnews.com)

"New Labour Law by the End of Year, Says Official", den 30 juli 2001.

"Stoppage of Sponsorship Transfer Jolts Job Market", den 2 mars 2004.

"16b USD Remittances", den 26 mars 2004.

"Expatriates Number 8.8m", 25 maj 2004.

"Expatriates Pay Price of Saudization", den 11 januari 2005

"Gosaibi Against Taxing Expats", den 21 februari 2005.

"Thousands to Get Jobs Within Months, Says Gosaibi, den 26 februari 2005

"Foreign Ministry to Appoint 36 Women", den 27 februari 2005

"Women Driving Possible Gradually", den 20 mars 2005.

"Expatriates Can Apply for Citizenship From May 23", den 24 april 2005.

Forex:s växelkurser den 6 april. Samtliga löner och belopp är omräknade till svenska kronor.

Global Compacts principer www.globalcompact.org

Global Compact (2005), "Embedding Human Rights in Business Practice".

Gulf News, "Dozens of Indians Apply for Saudi Citizenship", den 21 februari 2005.

Human Rights Watch (2004), "Bad Dreams".

Human Rights Watch (2004) "Saudi Arabia: Condemn Abuses, Not Their Exposure".

International Crisis Group (2004) "Can Saudi Arabia Reform Itself?"

International Development Committee (2004), "Migration & Development. How To Make Migration Work For Poverty Reduction", 6th report of session 2003/04. Kommittén lyder under det brittiska underhuset.

ICFTU (2004), "Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2004".

ICFTU (2004), "Information on Saudi Arabia, Compliance with ILO Convention No. 111 on Discrimination (Employment and Occupation).

ILO (2005), "Report of the Committee of Experts" inför ILO:s session i maj/juni 2005, s 282-283.

ILO:s Trepartsdeklaration för multinationella företag

IMF (2005), "Global Development Finance 2005".

Jones Toby, "Seeking a Social Contract for Saudi Arabia", Middle East Report, hösten 2003.

Jones Toby, "Violence and the Illusion of Reform in Saudi Arabia", Middle East Report 13 november 2003.

Longva Anh Nga, "Keeping Migrant Workers in Check - The Kafala System in the Gulf", Middle East Report, sommarnumret 1999.

Longva Anh Nga (2005), "Neither Autocracy, Nor Democracy But Ethnocracy: Citizens, Expatriates and the Socio-Political Regime in Kuwait" publicerad i Paul Dresch och James Piscatori red. "Monarchies and Nations: Globalization and Identity in the Arab States of the Gulf.

Middle East Council of Churches (2002), "Survey of Female Migrant Workers in the Middle East (including Gulf States): Challenges and Issues".

Migration Information Source (2005), "Nepal's Dependence on Exporting Labor".

Migration News, "Middle East", volym 10, den 1 juli 2003.

OECD:s riktlinjer om multinationella företag.

Okruhlik Gwenn (2001), "Understanding Political Dissent in Saudi Arabia", publicerad i Middle East Report.

O'Neil Kevin, "Labor Exports as Government Policy: The Case of the Philippines" publicerad i Migration Information Source, 1 jan 2004.

Pakkiasamy Divya, "Saudi Arabia's Plan for Changing Its Workforce", publicerad i Migration Information Source, 1 november 2004.

Scalabrini Migration Center (2004), "Preparing to Work Abroad".

Seddon David, "Nepal's Dependence on Exporting Labor", publicerad i Migration Information Source, jan 2005.

Statistiska Centralbyråns Statistikdatabas.

Svenska Dagbladet

"Ett myrstege mot demokrati", den 11 februari 2005.

"Isamisterna vann valet i Saudiarabien", den 23 april 2005.

Sveriges Ambassad i Riyadh (2004), "Basfakta - Saudiarabien".

The 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>

The United States Commission on International Religious Freedoms årsrapport för 2004

Yang Dean, "How Remittances help Migrant Families", Migration Information Source, 1 december 2004.

Konventioner och deklARATIONER

International Labour Organizations konventioner
<http://www.ilo.org/public/english/info/index.htm>

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna
<http://www.humanrights.se/svenska/Allmanna%20forklaringen%20utskriftsversion.pdf>

FN:s konvention till skydd för alla migrantarbetares och deras familjers rättigheter
<http://www.ohchr.org/english/law/cmw.htm>

FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor
<http://www.ohchr.org/english/law/cedaw.htm>

FN:s konvention mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning
<http://www.ohchr.org/english/countries/ratification/9.htm>

Bilaga 1

Här följer ett utdrag av olika internationella riktlinjer, konventioner och rekommendationer. En del av dem, som ILO:s och FN:s konventioner, binder stater som ratificerat dem. De ger dock även en bild av vilken etik som förespråkas på en global arbetsmarknad. Därför kan de även vara användbara och intressanta för företag som arbetar för att ta ett socialt ansvar.

The Universal Declaration of Human Rights (Preamble)

The General Assembly,
Proclaims this Universal Declaration of Human Rights as a common standard of achievement for all peoples and all nations, to the end that every individual and every organ of society, keeping this Declaration constantly in mind, shall strive by teaching and education to promote respect for these rights and freedoms and by progressive measures, national and international, to secure their universal and effective recognition and observance, both among the peoples of Member States themselves and among the peoples of territories under their jurisdiction.

The UN's International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families

Article 8

1. Migrant workers and members of their families shall be free to leave any State, including their State of origin. This right shall not be subject to any restrictions except those that are provided by law, are necessary to protect national security, public order (ordre public), public health or morals or the rights and freedoms of others and are consistent with the other rights recognized in the present part of the Convention.
2. Migrant workers and members of their families shall have the right at any time to enter and remain in their State of origin.

Article 21

It shall be unlawful for anyone, other than a public official duly authorized by law, to confiscate, destroy or attempt to destroy identity documents, documents authorizing entry to or stay, residence or establishment in the national territory or work permits. No authorized confiscation of such documents shall take place without delivery of a detailed receipt. In no case shall it be permitted to destroy the passport or equivalent document of a migrant worker or a member of his or her family.

The UN's International Covenant on Civil and Political Rights

Article 12

1. Everyone lawfully within the territory of a State shall, within that territory, have the right to liberty of movement and freedom to choose his residence.
2. Everyone shall be free to leave any country, including his own.
3. The above-mentioned rights shall not be subject to any restrictions except those which are provided by law, are necessary to protect national security, public order (ordre public), public health or morals or the rights and freedoms of others, and are consistent with the other rights recognized in the present Covenant.

Examples from ILO Conventions and Recommendations on the Rights of Migrant Workers ¹¹¹

Convention 97 Migration for Employment Convention (Revised) 1949

Article 6

1. Each Member for which this Convention is in force undertakes to apply, without discrimination in respect of nationality, race, religion or sex, to immigrants lawfully within its territory, treatment no less favourable than that which it applies to its own nationals in respect of the following matters:

(a) in so far as such matters are regulated by law or regulations, or are subject to the control of administrative authorities--

(i) remuneration, including family allowances where these form part of remuneration, hours of work, overtime arrangements, holidays with pay, restrictions on home work, minimum age for employment, apprenticeship and training, women's work and the work of young persons;

(ii) membership of trade unions and enjoyment of the benefits of collective bargaining;

(iii) accommodation;

(b) social security (that is to say, legal provision in respect of employment injury, maternity, sickness, invalidity, old age, death, unemployment and family responsibilities, and any other contingency which, according to national laws or regulations, is covered by a social security scheme), subject to the following limitations:

(i) there may be appropriate arrangements for the maintenance of acquired rights and rights in course of acquisition;

(ii) national laws or regulations of immigration countries may prescribe special arrangements concerning benefits or portions of benefits which are payable wholly out of public funds, and concerning allowances paid to persons who do not fulfil the contribution conditions prescribed for the award of a normal pension;

(c) employment taxes, dues or contributions payable in respect of the person employed; and

(d) legal proceedings relating to the matters referred to in this Convention.

R151 Migrant Workers Recommendation 1975

I. Equality of Opportunity and Treatment

2. Migrant workers and members of their families lawfully within the territory of a Member should enjoy effective equality of opportunity and treatment with nationals of the Member concerned in respect of--

(a) access to vocational guidance and placement services;

(b) access to vocational training and employment of their own choice on the basis of individual suitability for such training or employment, account being taken of qualifications acquired outside the territory of and in the country of employment;

(c) advancement in accordance with their individual character, experience, ability

¹¹¹ Saudi Arabia has chosen not to sign any of the ILO 7yconventions concerning the rights of migrant workers.

and diligence;

(d) security of employment, the provision of alternative employment, relief work and retraining;

(e) remuneration for work of equal value;

(f) conditions of work, including hours of work, rest periods, annual holidays with pay, occupational safety and occupational health measures, as well as social security measures and welfare facilities and benefits provided in connection with employment;

(g) membership of trade unions, exercise of trade union rights and eligibility for office in trade unions and in labour-management relations bodies, including bodies representing workers in undertakings;

(h) rights of full membership in any form of co-operative;

(i) conditions of life, including housing and the benefits of social services and educational and health facilities.

The ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy

Wages, benefits and conditions of work:

33. Wages, benefits and conditions of work offered by multinational enterprises should be not less favourable to the workers than those offered by comparable employers in the country concerned.

34. When multinational enterprises operate in developing countries, where comparable employers may not exist, they should provide the best possible wages, benefits and conditions of work, within the framework of government policies. These should be related to the economic position of the enterprise, but should be at least adequate to satisfy basic needs of the workers and their families. Where they provide workers with basic amenities such as housing, medical care or food, these amenities should be of a good standard.

Security of employment

26. In considering changes in operations (including those resulting from mergers, take-overs or transfers of production) which would have major employment effects, multinational enterprises should provide reasonable notice of such changes to the appropriate government authorities and representatives of the workers in their employment and their organizations so that the implications may be examined jointly in order to mitigate adverse effects to the greatest possible extent. This is particularly important in the case of the closure of an entity involving collective lay-offs or dismissals.

Examination of grievances

58. Multinational as well as national enterprises should respect the right of the workers whom they employ to have all their grievances processed in a manner consistent with the following provision: any worker who, acting individually or jointly with other workers, considers that he has grounds for a grievance should have the right to submit such grievance without suffering any prejudice whatsoever as a result, and to have such grievance examined pursuant to an appropriate procedure. This is particularly important whenever the multinational enterprises operate in countries which do not abide by the principles of ILO Conventions pertaining to

freedom of association, to the right to organize and bargain collectively and to forced labour.

The OECD Guidelines for Multinational Enterprises

Part 2 General Policies

Enterprises should take fully into account established policies in the countries in which they operate, and consider the views of other stakeholders. In this regard, enterprises should:

/.../

10. Encourage, where practicable, business partners, including suppliers and subcontractors, to apply principles of corporate conduct compatible with the Guidelines.

Part 4 Employment and Industrial Relations

1 Enterprises should, within the framework of applicable law, regulations and prevailing labour relations and employment practices:

/.../

d. Not discriminate against their employees with respect to employment or occupation on such grounds as race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, unless selectivity concerning employee characteristics furthers established governmental policies which specifically promote greater equality of employment opportunity or relates to the inherent requirements of a job.

Norms of the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights

U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003)

E. Respect for national sovereignty and human rights

12. Transnational corporations and other business enterprises shall respect economic, social and cultural rights as well as civil and political rights and contribute to their realization, in particular the rights to development, adequate food and drinking water, the highest attainable standard of physical and mental health, adequate housing, privacy, education, freedom of thought, conscience, and religion and freedom of opinion and expression, and shall refrain from actions which obstruct or impede the realization of those rights.

Global Compact

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Draft from the commentary text of Global Compact's first principle:

Why Human Rights are important for Business

The responsibility for human Rights does not rest with governments or nation states alone. Human rights issues are important both for individuals and the organisations that they create. As part of its commitment to the Global Compact, the business community has a responsibility to uphold human rights both in the work place and more broadly within its sphere of influence. A growing moral imperative to behave responsibly is allied to the recognition that a good human rights record can support improved business performance.

Compliance with local and international law

As a minimum, business should strive to ensure that its operations are consistent with the legal principles applicable in the country of operation. The consideration of lawsuits against multinationals for poor practice outside their country of origin is a growing trend.

Promoting the rule of law

Business operating outside their country of origin may have an opportunity to promote and raise standards in countries where support and enforcement of human rights issues is insufficient. Societies where human rights are respected are more stable and provide a good environment for business.

Addressing consumer concerns

Access to global information means that consumers are increasingly aware of where their goods come from and the conditions under which they are made. A proactive approach to human rights can reduce the potentially negative impacts of adverse publicity from consumer organisations and interest groups.

Supply chain management

Global sourcing and manufacturing means that companies need to be fully aware of potential human rights issues both upstream and downstream. Promoting best practice in human rights will allow business to select appropriate business partners.

Increasing worker productivity

Workers who are treated with dignity and given fair and just rewards for their work are more likely to be productive and remain loyal to an employer. New recruits increasingly consider the social and environmental record of companies when making their choice of employer.

Building good community relationships

Companies that operate on a global basis are visible to a large audience world- wide as a result of the advances in communications technologies. Addressing human rights issues positively can bring rewards both at site level, within local communities, as well as in the broader global commons in which companies operate.

Bilaga 2

Just Another Commodity?

A Report on the Situation of Migrant Workers and Swedish companies in Saudi Arabia

Executive Summary

Saudi Arabia is Sweden's most important business partner in the Arab world. The Swedish export to the country has increased by 70 percent the last decade. Six Swedish companies have production plants in the country together with Saudi partners – Volvo Trucks, ABB, Tetra Pak, Arla Foods, Abetong AB and Cardo Door AB.

There is an economic boom going on in Saudi Arabia at the moment. The demand is increasing and the needs for investments are large. These factors attract foreign companies to the country. At the same time, many ethical dilemmas is connected to Saudi Arabia. Trade unions and strikes are prohibited. Women are almost totally excluded from the industrial sector. There is an ongoing discrimination on the labour market on various grounds.

As in other Gulf states, migrant workers constitute the most vulnerable group of the society. They represent almost two thirds of the working force and they hold over 90 percent of the private sector jobs. The majority of the migrant workers come from Asia and other countries in the Middle East. A job in Saudi Arabia often leads to improved opportunities in order to support families in their home countries and to improve their life in other ways, but human rights organizations also report on negative effects.

Human Rights Watch documents, in a report published last year, how foreign low-paid workers are exploited on the Saudi labour market. According to the organization the problems are widespread and the migrant workers are systematically exploited. Unpaid salaries, excessive overtime hours, arbitrary dismissals, forced labour and other inhuman treatment are some of the problems that have been documented by Human Rights Watch. The International Labour Organization (ILO) declares that labour is not a commodity, but according to NGOs in Asian countries, today's migrant workers are considered to be just another commodity and their rights are not respected.

Migrant workers are discriminated in many ways on the Saudi labour market, despite the fact that Saudi Arabia has ratified the ILO conventions against discrimination. They are not allowed to participate in the working committees that the Saudi authorities recently started to allow on larger companies. It is common practice that migrant workers are paid less than their Saudi colleagues, even if they are doing exactly the same job. Each migrant worker must have a sponsor in order to be allowed to work in Saudi Arabia. The sponsor system gives the sponsor, who is often

the employer, disproportionate powers. When employed, the migrant worker has to hand over his passport to the sponsor and he cannot change jobs or leave the country without the sponsor's approval.

Having conducted the hard and low paid work for several decades, migrant workers have largely contributed to the construction of the Saudi society. Today the unemployment rates among Saudis are high and therefore the government has launched a so called Saudization process in order to increase the Saudi share of the labour market. Companies are forced to employ more Saudis and migrant workers are replaced by nationals, not because of bad performances but because of their nationality. Migrant workers have to return to home countries that are marked by poverty and unemployment.

The majority of the employees at the Swedish-Saudi companies are migrant workers. A large part of the labour is from Asia, while Saudis often are dominating the administrative and higher positions within the companies. SwedWatch's interviews with company representatives show that:

- Migrant workers at the Swedish-Saudi companies often come to Saudi Arabia due to economical reasons. They send most of their salaries to families and relatives in their home countries. The average salary rates vary from 1 500 SEK to 6 000 SEK per month (benefits like housing, transportations, etcetera excluded). The wages are much higher than the minimum wages in the home countries of the Asian workers. In some countries it is difficult though to support a family on 1 500 SEK per month.
- According to international norms everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.¹ ABB and Tetra Pak pay Saudi workers more than migrant workers, even when they perform the same tasks. The companies argue that they have to do this in order to attract more Saudis to their companies. At Cardo Door's joint venture, Saudi Crawford Doors Factory, a Saudi can earn more than three times more than his foreign colleague.
- All the Swedish - Saudi companies keep the migrant workers' passports. Arla's Danya Foods holds the passport even though it is written in the group's Code of Conduct that no employee should have to hand over his identity paper to the employer. The practice is prohibited by the UN Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. The Swedish companies argue that they are forced by the Saudi law to hold the passports.
- ABB, Tetra Pak and AlRashid Abetong are hiring temporary workers from manpower agencies. In these cases the agencies are acting as sponsors, which gives them a great power that might be abused. Only Tetra Pak is making demands towards the agencies in order to make sure that the workers are insured and that they get their over time pay and salaries on time.
- Before they are able to go and work abroad migrant workers usually have high expenses in their home countries. Recruitment agencies in Asian countries often

¹ According to ILO Convention nr 97, 100 and 111. The principle is also stated in The Universal Declaration of Human Rights (article 23:2). "Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work."

charge illegal fees. Saudi Crawford Doors Factory, Volvo Trucks' AVI and Arla's Danya Foods state that they as employers pay the fees and that therefore their migrant workers should not have to pay anything. However, only Danya Foods is monitoring that no illegal fees are being charged.

- Most of the companies are generous with paid vacation leave, but workers at Arla's Danya Foods and AlRashid Abetong have been working overtime hours that exceeded the legal maximum. According to Danya Foods, the company has been unaware of the legal requirements, but it will now make sure that the working hours are in accordance with the law.

- The ethical risks are high in Saudi Arabia and all the companies seem to be aware of that. Still, the companies don't work thoroughly with their supply chain responsibilities, i.e. making demands towards subcontractors and clients and monitoring their environmental and social practices. According to The OECD Guidelines for Multinational Enterprises companies should encourage when practicable their business partners to respect human rights. Only Volvo Trucks' AVI reports that the company is doing this.

- Trade unions are prohibited in Saudi Arabia and it has long been considered to be impossible to employ women within the industrial sector. Therefore unions don't exist at any of the Swedish-Saudi companies and five out of six don't employ any women. Tetra Pak Saudi Arabia, however, has tried to act within the frames of the Saudi Labour Law. Recently the company employed the first woman within the industry. Employees may make suggestions and express their views anonymously to the management. The latter practice also takes place at Danya Foods.

- The Saudi criminal justice system is seriously violating human rights. A Philipino migrant worker at Saudi Crawford Doors Factory has been arrested and later deported by the mere fact that he was practicing his religion. Another employee is detained waiting for his trial accused of embezzlement and forgery. Danya Foods has reported cases concerning employees to the police. Human Rights Watch recommends that foreign companies that are present in the country insist that certain guarantees of legal protection are being made by the Saudi government with respect to their employees.

- Many Swedish-Saudi companies think that the Saudization process is well needed. The International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) urges the companies to compensate migrant workers adequately if they have to leave their jobs.

Recommendations of SwedWatch and the Church of Sweden

Contribute to the realization of human rights

Swedish companies with production plants in Saudi Arabia are highly dependent on the labour of migrant workers. This report shows the vulnerable situation of migrant workers, due to the fact that their fundamental human rights are not respected. We presuppose that the companies do not take advantage of this situation within their own operations, but actively work for the realization of human rights established within the ILO system and in the universal UN core conventions on human rights. In accordance with e.g the Universal Declaration of Human Rights companies, as important organs of society, have a responsibility to contribute to the realization of human rights.² It is of utmost importance that everyone's right to decent living- and working conditions and the right to life and health are respected.

Contribute to the realization of decent work for all

The SwedWatch report shows that the Swedish companies are working in different ways in order to deal with the ethical risks that they face in Saudi Arabia. In order to handle these risks in a satisfying way, companies need to analyse the risks in relation to their own operations and set up ethical policies and plans of action. The ethical policies should be available in all the languages that are represented within the workplace and they should be reflected in contracts with business partners,³ especially with agencies that are engaged during the recruitment process. Moreover, companies should bear in mind the possibility to, individually or together with other international companies, inform the Saudi authorities about the changes that they demand.⁴

In the light of this report, we consider it to be of utmost importance that companies analyse the effects of the sponsorship system in relation to their own foreign work force (recruitment practices, conditions during the stay, working conditions, health care, etcetera). Special attention should be paid to the fundamental right of movement and every person's right to keep his/her passport.⁵

As regards working conditions, companies should contribute to the reduction of discrimination towards migrant workers and women on areas like wages, working conditions, opportunities in respect of employment and advancement.⁶ The work

2 The Preamble of the Universal Declaration of Human Rights. See also The Norms for Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights E:12 and the first principal of the Global Compact.

3 The OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2:10 and the explanatory text of the first principle of the Global Compact.

4 The explanatory text of the first principle of the Global Compact.

5 The UN's International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, article 8 and 21.

6 The OECD Guidelines for Multinational Enterprises 4:1d, the ILO Convention no 97 (Migration for Employment Convention) and the ILO Recommendation no 151 (Migrant Workers Recommendation). The rights of migrant workers are also described in Convention nr 143 and Recommendation no 86 and 100.

of migrant workers should be valued as highly as the work of the Saudis and remunerated in relation to their positions and performances, not in relation to the situation in their home countries. Wages should at least satisfy basic needs of the workers and their families.⁷

Since trade unions are not permitted in the country, workers should be given the opportunity to communicate their wishes and grievances to the management in other ways,⁸ also anonymously and in their own language. They should be informed about current Saudi rules, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises and the company's own ethical policy.

The so called Saudization process may affect individual migrant workers in a very negative way. It is important that the foreign workers are informed about how the Saudization process will be implemented within the company and how it will affect them.⁹ Furthermore, companies should adequately compensate migrant workers who have to quit their jobs due to the Saudization process.¹⁰

There is considerable legal insecurity for migrant workers in the country. Companies should support employees that are detained or imprisoned, and their families if they are present in Saudi Arabia. They should urge the Saudi state to treat the employees in accordance with internationally proclaimed norms.¹¹ The need for legal assistance, and financial support for this, is especially important.

Dialogue and co-operation

The Church of Sweden has been working for several years in the region in order to improve the situation of migrant workers. Based on this experience, we would like to contribute to the future consideration of the ethical dilemmas that are raised in this report. One possibility is to create a forum for dialogue between companies in the region, where also institutions like the Swedish Trade Council could participate.

7 The ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy 34

8 See for example The ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy 58.

9 The ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy 26.

10 Recommendation of the International Confederation of Free Trade Unions.

11 Recommendation of Human Rights Watch.

SwedWatch



www.swedwatch.org