



INDONESIA PLAY FAIR ALLIANCE

FREEDOM OF ASSOCIATION
is dignity for workers

PLAY FAIR: EN KAMPANJ FÖR SCHYSSTA SPORTKLÄDER

Har det första avtalet mellan multinationella bolag
och lokala fack stärkt föreningsfriheten i Indonesien?

Rapport #66

SWED
WATCH

Denna rapport har publicerats med ekonomiskt stöd från Sida, som dock ej medverkat vid utformningen och ej heller tar ställning till rapportens innehåll. Rapporten är författad av Linda Scott Jacobsson med stöd av Swedwatch. Även LO-TCO Biståndsnämnd har bidragit till rapporten finansiellt samt med läsningar.



Författare: Linda Scott Jacobsson
Foton: *Oxfam in Indonesia*
Layout och grafik: Daniel Fagerström, Paperhits
Ansvarig utgivare: Viveka Risberg
Publicerad i november 2013
ISBN 978-91-981365-1-7

Swedwatch är en religiöst och partipolitiskt obunden organisation som granskar svenska företag som verkar i utvecklingsländer. Swedwatch har inget vinstintresse och alla rapporter är offentliga. Organisationens syfte är att minska sociala och miljömässiga missförhållanden i syd, att uppmuntra föredömen, sprida kunskap samt driva på och i en öppen dialog samverka med företag i Sverige så att näringslivet ägnar större uppmärksamhet åt dessa frågor. Swedwatches medlemsorganisationer är Svenska kyrkan, Diakonia, Naturskyddsföreningen, Fair Trade Center, Latinamerika-grupperna och Afrikagrupperna. www.swedwatch.org

Innehåll

Sammanfattning	4
1. Inledning	5
2. Metod	6
3. Bakgrund	7
4. Play Fair-avtalet.....	12
5. Play Fair-avtalet i praktiken	16
6. Positiva effekter av Play Fair-avtalet.....	23
7. Brister och behov	25
8. Slutdiskussion	29
Referenslista	30

Sammanfattning

I den här rapporten undersöker Swedwatch ett nytt verktyg med potential att stärka föreningsfrihet och fackligt arbete på fabriksnivå inom sportsko- och klädindustrin i Indonesien, det så kallade Play Fair-avtalet.¹ Play Fair-avtalet, som skrevs under av fack, leverantörer och sportklädesföretag i Indonesien 2011, slår inte bara fast att fackföreningar ska tillåtas existera utan är också en samling detaljerade riktlinjer för vad föreningsfrihet i praktiken ska innebära på fabriksnivå. Avtalet föreskriver bland annat att kollektivavtal ska förhandlas fram lokalt, att fackföreningarna ska få egna lokaler och att arbetstagare ska kunna få ledigt för fackligt arbete. Förhoppningen är att Play Fair-avtalet ska stärka de annars försvagade och förtryckta fackföreningarna på fabriksnivå och i förlängningen förbättra de tuffa arbetsvillkoren för de textilarbetare som syr sportskor och sportkläder till varumärken som Adidas och Nike. Forskning har visat att varumärkens uppförandekoder generellt sett inte har stärkt det fackliga arbetet och föreningsfriheten eller förbättrat arbetsvillkoren på ett genomgripande sätt.

Rapporten förklarar hur Play Fair-avtalet togs fram genom unika förhandlingar mellan internationella varumärken, deras leverantörer i Indonesien och lokala fackliga organisationer, som således var med och formulerade innehållet. I rapporten studeras hur Play Fair-avtalet har omsatts i praktiken efter det att det skrivits under och vilken effekt det har fått hittills på fackligt arbete vid de fabriker som tillverkar till varumärkena som skrivit under. Rapporten visar att Play Fair-avtalet har lett till förbättrade förutsättningar för fackföreningar på fabriksnivå och visar på goda exempel där leverantörerna har börjat förverkliga de krav som Play Fair-avtalet ställer. Exempelvis har nya kollektivavtal förhandlats fram, medlemsantalen ökar och nya fackföreningar bildas. Det finns goda tecken på att fackföreningar får tillgång till lokaler. Det finns även exempel där tidigare trakasserier och hot mot fackligt aktiva har upphört. Samtidigt befinner sig införandet av Play Fair-avtalet i en inledningsfas och mycket arbete och uppföljning återstår innan det går att avgöra om avtalet genomförts på det sätt det är tänkt och fått hållbar och långsiktig effekt.

Hittills är en av de största vinsterna med Play Fair-avtalet att kommunikationen mellan varumärken och fackliga organisationer har förbättrats. Detta är ett direkt resultat av de förhandlingarna mellan parterna som Play Fair-avtalet bygger på. Den förbättrade kontakten har gjort att fackföreningarna, åtminstone under en övergångsperiod, har en direktkanal till varumärkena och kan höra av sig med problem. På sikt ska dock lokala kommittéer delvis ersätta denna kommunikationsväg. Kommittéerna ska upprättas för att säkerhetsställa Play Fair-avtalet, tillsammans med en nationell kommitté. Det krävs för att skapa långsiktigt hållbara verktyg för att hantera klagomål och överträdelser på fabrikerna. Kommunikationen mellan de fackliga organisationerna har också förbättrats vilket gör att man arbetar som en mer enad kraft mot samma mål. Detta är unikt inom den fragmenterade indonesiska fackföreningsrörelsen som saknar tradition av samarbete.

¹ På engelska heter avtalet *Freedom of Association Protocol*, men eftersom ursprunget till avtalet är den fackliga kampanjen Play Fair så väljer vi att i denna rapport kalla avtalet Play Fair-avtalet. Däremot är inte Play Fair-kampanjen part i avtalet, utan det är lokala fackliga organisationer, sportklädesföretagen och dess leverantörer i Indonesien.

INDONESIEN



Mot bakgrund av Play Fair-avtalets effekter hittills visar rapporten att avtalet har potential att bli ett kraftfullt och effektivt komplement till varumärkenas ensidigt framtagna uppförandekoder, framför allt när det gäller att stärka fackligt arbete på fabriksnivå och på detta vis i förlängningen förbättra arbetsvillkoren. Play Fair-avtalet lider dock av att processerna kring förhandlingar och genomförande av kraven tar lång tid, att relativt få varumärken och fackförbund ännu har skrivit under avtalet och att det bara omfattar leverantörer i första led. Fler behöver skriva under för att göra det mindre sårbart och för att fler arbetstagare ska gynnas av avtalets effekter.

Play Fair-avtalet visar sammantaget på en spännande ny möjlighet där lokala fackföreningar involveras i att förhandla om arbetsvillkoren direkt med inköpande västerländska företag förutom med de direkta arbetsgivarna.

1. Inledning

Indonesien är en av världens största tillverkare av sport skor och sportkläder. Villkoren för de arbetstagare som syr kläderna och skorna till de stora sportvarumärkena är ofta svåra. Arbetstillfällena karaktäriseras inte sällan av låga löner, långa arbetsdagar och osäkra anställningar.² Indonesisk lag tillåter fackföreningar att bildas men trots att fackföreningarna är många till antal är den fackliga rörelsen förhållandevis svag. Detta beror till stor del på de systematiska kränkningar och övergrepp som fackligt aktiva utsätts för i landet. Trots att de stora varumärkena har uppförandekoder där de slår fast att arbetsvillkoren ska vara drägliga och lagenliga, kvarstår många av problemen.³ Rätten att organisera sig fackligt och förhandla kollektivt tillhör de grundläggande mänskliga rättigheterna och är basala för att arbetstagare ska kunna påverka sina arbetsvillkor.

2 ITGLWF, 2011, *An overview of working conditions in sportswear factories in Indonesia, Sri Lanka and the Philippines*, Niklas Egels-Zandén 2012, *Från global självreglering till lokal lagstiftning: Arbetares rättigheter i globala leverantörskedjor*, Sarah Rennie, 2012, *Negotiating Freedom* (film) www.engagemedia.org/Members/labourrights/videos/negotiating-freedom.

3 Niklas Egels-Zandén, 2012, *Från global självreglering till lokal lagstiftning: Arbetares rättigheter i globala leverantörskedjor*.

Mot bakgrund av detta behövs nya verktyg för att förbättra villkoren inom textilindustrin, framförallt genom att stärka fackföreningarnas möjlighet att agera och förhandla på fabrikerna. 2011 skrev flera stora sportklädesvarumärken, leverantörer och lokala fackliga organisationer i Indonesien under *Freedom of Association protocol* (Play Fair-avtalet).⁴ I Play Fair-avtalet står det skrivet vad föreningsfrihet ska innebära på fabrikerna som producerar till stora varumärken som Adidas, Nike, Puma och New Balance.

Avtalet ses som historiskt och ovanligt på det sätt som det togs fram, genom förhandlingar mellan multinationella företag och lokala fackliga organisationer i Indonesien.⁵ Förhoppningarna från fackligt håll är att Play Fair-avtalet ska stärka fackföreningarna som är verksamma på fabriksnivå så att de i sin tur ska kunna förhandla och förbättra arbetsvillkoren. Frågan är hur det har gått hittills? Har Play Fair-avtalet förverkligats så som det var tänkt? Har det stärkt fackföreningarna och i så fall, på vilket sätt? Kan Play Fair-avtalet vara ett alternativt verktyg för att uppnå de förbättringar som uppförandekoder inte lyckats med? Det är några av frågorna som den här rapporten söker svar på.

Swedwatch vill med denna rapport belysa och undersöka om Play Fair-avtalet kan vara ett fungerande verktyg för att stärka facklig verksamhet på fabriksnivå i leverantörsleden.

2. Metod

Rapporten är skriven av Linda Scott Jacobsson, till vardags projektledare för hållbar upphandling vid Lunds kommun, som tog kontakt med Swedwatch då hon skulle resa till Indonesien för att undersöka hur Play Fair-avtalet utvecklats. Swedwatch beslöt att stödja och ge ut rapporten. Även LO-TCO Biståndsnämnd har gått in med stöd till publiceringen av denna rapport.

Rapporten baseras på intervjuer med representanter från fyra fackliga organisationer, en ideell förening, ett varumärke och en leverantör i Indonesien. Intervjuer har också genomförts med tre fackliga medlemmar som arbetar i en fabrik som producerar till ett av varumärkena som skrivit under Play Fair-avtalet. Intervjuerna har genomförts med hjälp av tolk på plats i Jakarta i Indonesien under juni månad 2013. Ytterligare tre leverantörer och tre varumärken har tillfrågats om de kan medverka i intervjuer på plats i Jakarta alternativt svara på frågor via e-post. Samtliga av dessa har avböjt eller inte besvarat förfrågan. Den anledning som getts är tidsbrist. Detta gör att det empiriska materialet är begränsat. Rapporten baseras utöver intervjuerna på material

4 Maquila Solidarity Update, 2011, *Indonesian protocol strengthens sportswear workers' union rights*.

5 Play Fair:s hemsida www.play-fair.org/media/index.php/workers-rights/foa-protocol/, Niklas Egels-Zandén, 2012, *Från global självreglering till lokal lagstiftning: Arbetares rättigheter i globala leverantörskedjor*. På engelska heter avtalet *Freedom of Association Protocol*, men eftersom ursprunget till avtalet är den fackliga kampanjen Play Fair så väljer vi att i denna rapport kalla avtalet Play Fair-avtalet. Däremot är inte Play Fair-kampanjen part i avtalet, utan det är lokala fackliga organisationer, sportklädesföretagen och dess leverantörer i Indonesien.

från tidigare forskningsstudier. Särskilt Niklas Egels-Zandéns, forskare vid Handels-högskolan i Göteborg, forskning har fyllt en central roll. Rapporter och hemsidor från ideella organisationer samt dokument som berör Play Fair-avtalet har också använts. Samtliga källor anges i referenslistan.

2.1 Definitioner

- En fackförening är en medlemsbaserad organisation som företräder de anställda på en arbetsplats. Fackföreningen kan finnas representerad på en eller flera fabriker. I Indonesien behövs endast ett fåtal personer för att bilda en fackförening och det finns därför många fackföreningar.
- Ett fackförbund är en sammanslutning av flera olika fackföreningar på nationell nivå.
- När det står ”fackliga organisationer” i denna rapport så menas både fackföreningar och fackförbund.
- Varumärkena är de multinationella företag (i denna rapport till exempel Adidas, Nike, Puma) som beställer tillverkning av sin produkt av leverantörerna.
- Leverantörerna är de som tillverkar produkter som varumärkena beställer. Leverantören är också arbetsgivare och ägare av fabriker där produkterna tillverkas. Leverantören kan i sin tur ha många underleverantörer som tillverkar delar av produkten, till exempel knappar och blytlås.

3. Bakgrund

3.1 Textilindustrins omfattning i Indonesien

Indonesien är med cirka 240 miljoner invånare världens fjärde största land utifrån befolkningensmängd.⁶ Den formella arbetsstyrkan uppgick redan 2006 till drygt 34 miljoner människor men de flesta, över 60 miljoner människor, arbetar utanför den reglerade arbetsmarknaden i den informella ekonomin. Arbetsstyrkan har en låg utbildningsgrad, majoriteten har inte gått ut grundskolan och bara två procent har en universitetsutbildning.⁷

6 FN:s hemsida, Country profile Indonesien, data.un.org/CountryProfile.aspx?crName=Indonesia.

7 ILO, 2009, *Freedom of Association and Collective Bargaining – Indonesian Experience 2003-2008*.

Indonesiens textilindustri (textilier, kläder, skor och läder)

- Indonesien har en av världens största textilindustrier.
- Textilindustrin utgör ca 10 procent av landets totala tillverkningsindustri.
- Textilindustrin växer med över åtta procent årligen och förutspås ha en fortsatt stor betydelse för Indonesiens ekonomi.
- 40 procent av tillverkningen går till USA och 20 procent exporteras till EU.
- Mer än fyra miljoner människor arbetar inom textilindustrin i Indonesien.
- Indonesiska fackföreningar uppskattar att över 70 procent av arbetsstyrkan inom textilindustrin är kvinnor.
- Indonesien är, tillsammans med Vietnam och Kina, en av världens största producenter av sport skor och sportkläder, och tillverkar cirka 12 procent av världens sport skor. De stora varumärkena Nike, Adidas och Puma har alla produktion i landet.

Källor: ILO, Better works hemsida, 2008, Niklas Egels-Zandén, 2012, Från global självreglering till lokal lagstiftning: Arbetares rättigheter i globala leverantörskedjor, Sarah Rennie 2012, Negotiating Freedom (film), Daisy Gardener 2012, Workers' rights and corporate accountability – the move towards practical, worker-driven change for sportswear workers in Indonesia, ITGLWF, 2011, An overview of working conditions in sportswear factories in Indonesia, Sri Lanka and the Philippines.

3.2 Varumärkena

Flera av de stora varumärkena inom sport sko- och klädesindustrin har tillverkning i Indonesien. I den här rapporten ligger fokus på de som är involverade i Play Fair-avtalet, det vill säga Nike, Adidas, Puma, New Balance, Pentland (som bland annat äger Speedo) och Asics, men även märken som Fila har produktion här. Nike och Adidas tillhör de större märkena och använder tillsammans cirka hundra leverantörer.⁸ Uppgifter för Puma, New Balance, Pentland och Asics saknas. Klart är dock att produktionen till de här varumärkena omfattar hundratusentals människor.⁹

3.3 Fackföreningsrörelsen och föreningsfrihet i Indonesien

Under Suhartos diktatur (1967-1998) var fria fackföreningar förbjudna och endast medlemskap i den statliga fackföreningen SPSP var tillåtet. SPSP hade nära koppling till militären och fackföreningen användes mer som ett sätt att kontrollera arbetstagarna än att verka i deras intresse.¹⁰ Efter att Suharto-regimen fallit 1998 genomgick Indonesien arbetsrättsliga reformer och ratificerade ILO:s åtta kärnkonven-

8 Nike:s hemsida nikeinc.com/pages/manufacturing-map, E-postkorrespondens med Harry Nurmansyah, chef för miljö- och sociala frågor för region Asien på Adidas i Indonesien, 2013-08-27.

9 Sarah Rennie, 2012, *Negotiating Freedom* (film), Play Fair:s hemsida www.play-fair.org/media/index.php/workers-rights/brand-performance/.

10 Timothy Connor, 2002, *We are not machines*.

ILO:s kärnkonventioner

- Konventionerna om lika behandling och diskriminering (nr 100 och 111)
- Konventionerna om rätten till fria fackföreningar och kollektiva förhandlingar (nr 87 och 98)
- Konventionerna om barnarbete (nr 138 och 182)
- Konventionerna om tvångsarbete (nr 29 och 105)

tioner (se faktaruta ovan). Arbetstagarna fick nu rätt att bilda fria fackföreningar.¹¹ Sedan dess har antalet fackliga organisationer vuxit snabbt i antal och uppgår idag till mellan 70 och 90 stycken och beräknas omfatta cirka tio procent av den formella arbetsstyrkan i landet.¹² Inom textil-, kläd- och skoindustrin är antalet fackligt anslutna ännu lägre, knappt två procent.¹³

Trots att facklig verksamhet motarbetas och begränsas på olika sätt är den indonesiska fackföreningsrörelsen levande och aktiv. Med sitt stora antal fackliga organisationer är den dock fragmenterad och det saknas tradition av att samarbeta, även om detta har förbättrats något under senare år.¹⁴ Fragmenteringen finns också på fabriksnivå där många olika fackföreningar kan finnas representerade vilket kan göra det svårt att förhandla med arbetsgivaren.¹⁵

3.3.1 Föreningsfrihet med förhinder

Trots att Indonesien har en arbetslagstiftning som garanterar grundläggande arbetsrättsliga villkor och har ratificerat ILO:s åtta kärnkonventioner är fackliga rättigheter i Indonesien i praktiken fortfarande påtagligt begränsade.¹⁶ Fackföreningar på fabriksnivå möter ofta motstånd från arbetsgivare, detta gäller i hög grad även textilindustrin inklusive sportsko- och sportklädesindustrin.¹⁷ En rad rapporter har visat på övergrepp på fackligt aktiva i form av hot och skrämstaktik från arbetsgivare, både utanför och inne på fabriker. Det förekommer misshandel och diskriminering av fackligt aktiva samt avsked av fackliga ledare. Inskränkningarna tar sig också mer indirekta uttryck. Det finns exempel där fackföreningar inte får tillgång till möteslokaler på fabrikena, där fackliga ledare nekas ledighet från sitt ordinarie arbete för

11 Niklas Egels-Zandén, 2012, *Från global konsumentmakt till lokal arbetstagarmakt*, Asia Monitor Resource Center, 2003, *Asia Pacific Labour Law Review – Workers rights for the new century*.

12 ILO, 2009, *Freedom of Association and Collective Bargaining – Indonesian Experience 2003-2008*, LO-TCO Biståndsnämnds hemsida www.lotcobistand.org/indonesien.

13 Niklas Egels-Zandén, 2012, *Från global konsumentmakt till lokal arbetstagarmakt*.

14 Ibid samt LO-TCO Biståndsnämnds hemsida www.lotcobistand.org/indonesien.

15 Daisy Gardener, 2012, *Workers' rights and corporate accountability – the move towards practical, worker-driven change for sportswear workers in Indonesia*.

16 Ibid samt Asia Monitor Resource Center, 2003, *Asia Pacific Labour Law Review – Workers rights for the new century*.

17 Oxfam och Clean Clothes Campaign, 2009, *Sector-Wide Solutions for the sports shoe and apparel industry in Indonesia*.

att kunna delta i fackliga aktiviteter och där fackliga ledare får orealistiskt många arbetsuppgifter som hindrar dem i deras fackliga arbete. Det händer också att arbetsgivaren inte erkänner fackföreningens existens på fabriken och därför vägrar förhandla med den.¹⁸ Trots att kränkningarna av organisationsrätten strider mot lagen tillåts överträdelserna fortgå. En anledning till det är den utbredda korruptionen där arbetsgivare kan köpa sig fria från åtal.¹⁹

3.4 Stor del visstidsanställda försvagar fackföreningarna

Möjligheten för textilarbetare att engagera sig fackligt försvagas också genom att arbetsgivarna hyr in arbetskraft på korta kontrakt. En ny lag som tillåter visstidsanställningar har lett till att användningen av denna arbetsform har ökat markant. Enligt lagen får inte visstidsanställda ersätta fast anställda och de får heller inte utföra sysslor som utgör kärnverksamheten i tillverkningsenheten. Ändå kan leverantörer inom textilindustrin ha över hälften av sin arbetsstyrka anställd på visstidskontrakt i många år.²⁰ Visstidsanställda saknar rätt till förmåner som tillsvidareanställda har, exempelvis betald semester och bonusar. De omfattas oftast heller inte av något fackligt skydd då det är svårt att organisera visstidsanställda som ofta är rädda att förlora sina arbeten om de går med i en fackförening.²¹ Fackföreningsrörelsen menar att leverantörer på detta vis använder visstidsanställningar som ett sätt att försvaga och splittra fackföreningar. Det finns uppgifter om att leverantörer har lagt ner sin verksamhet och avskedat alla anställda, för att sedan återuppstå och återanställa alla sina tidigare anställda på korta kontrakt, förutom de fackliga ledarna.

3.5 Låga löner

Utöver inskränkningar i organisationsrätten står indonesiska textilarbetare som syr sport skor och sportkläder inför fler utmaningar, där de låga lönerna är bland de viktigaste. Indonesien har minimilön men den används mer som ett riktmärke för lönenivån istället för just en miniminivå. Enligt lagen ska minimilönen baseras på anständiga levnadsbehov för arbetstagaren och dess familj (uträknat på två familjeförsörjare), men den rådande minimilönen täcker inte de mest grundläggande behoven.²² Enligt organisationen Asia Floor Wage Alliance utgör minimilönen för en arbetstagare inom kläddindustrin i Jakartaområdet endast 73 procent av en levnads-

18 Niklas Egels-Zandén, 2012, *Från global konsumentmakt till lokal arbetstagarmakt*, Daisy Gardener, 2012, Timothy Connor, 2002, *We are not machines*, ITGLWF, 2011, *An overview of working conditions in sportswear factories in Indonesia, Sri Lanka and the Philippines*, Oxfam, Clean Clothes Campaign, Maquila Solidarity Update.

19 Egels-Zandén, *Från global konsumentmakt till lokal arbetstagarmakt*, 2012.

20 ILO, 2009, *Freedom of Association and Collective Bargaining – Indonesian Experience 2003-2008*, Oxfam och Clean Clothes Campaign, 2009, *Sector-Wide Solutions for the sports shoe and apparel industry in Indonesia*.

21 Ibid. ITGLWF, 2011 och Egels-Zandén, *Från global konsumentmakt till lokal arbetstagarmakt*, 2012.

22 Ibid samt Daisy Gardener, 2012.

lön. För en arbetstagare i provinsen västra Java utgör den bara omkring 28 procent.²³ Det förekommer också att arbetstagare inte ens får minimilön.²⁴ Låga löner för med sig övertidsarbete. Detta försvårar fackligt arbete eftersom arbetstagarna ofta är utarbetade och har mycket begränsad tid och ork till fackliga aktiviteter.²⁵

3.6 Koder har inte stärkt organisationsrätten

Problem med dåliga arbetsvillkor inom sportsko- och klädindustrin har rapporterats sedan 1990-talet och kritik har länge riktats mot de stora varumärkena.²⁶ Under mitten av 1990-talet och i början av 2000-talet tryckte flera stora internationella intresseorganisationer på för att Nike och andra varumärken skulle agera och förbättra villkoren. Med det ökade trycket från kampanjer utifrån började de stora sportsko- och klädvarumärkena ta arbetsrätt på större allvar.²⁷ Idag har alla stora varumärken som Adidas och Nike någon form av uppförandekod och flera av dem har avancerade system för uppföljning.²⁸ Flera varumärken har också tagit steg för större transparens i sina leverantörskedjor och samarbetar med fackföreningar och intresseorganisationer.²⁹ Detta gör de exempelvis genom att arbetstagare får utbildning om sina rättigheter. Flera varumärken deltar i Fair Labour Association (FLA), ett initiativ för flerpartsamtal för förbättrade arbetsvillkor.³⁰

Trots större engagemang från varumärkena har det under 2000-talet kvarstått kritik mot att varumärkena å ena sidan arbetar för att förbättra arbetsförhållanden men å andra sidan bedriver sina inköp på ett sätt som inte gynnar fackföreningar och förbättrade villkor. Oxfam, Clean Clothes Campaign och Global Unions, en internationell facklig paraplyorganisation, har dragit slutsatsen att varumärkenas inköpsmodell präglas av korta leveranstider och låga priser. De här inköpsmetoderna gör leverantörerna obenägna att tillåta fackföreningar att verka på fabrikerna då detta kan leda till höjda löner med ökade kostnader som följd. Det finns också exempel där varumärken har slutat köpa från leverantörer som har tillåtit sina anställda att bilda fackföreningar på fabriken.³¹

Uppförandekoder har använts länge inom sportsko- och klädindustrin i Indonesien men studier visar att koderna inte har kunnat stärka fackföreningarna och de har

23 Aisa Floor Wage:s hemsida, www.aisa-floorwage.org, Wage Indicator hemsida, www.wageindicator.org. Uträkningen baseras sig på AFW:s uträkning där Indonesien har en köpkraftsjusterad levnadslön på drygt 3 miljoner IDR 2012 vilket motsvarar omkring 1 870 SEK. Minimilönen för provinsen Jakarta är 2,2 miljoner IDR (1 370 SEK) och för provinsen västra Java 850 000 IDR (ca 530 SEK) 2013.

24 ITGLWF, 2011, *An overview of working conditions in sportswear factories in Indonesia, Sri Lanka and the Philippines*.

25 Ibid.

26 Daisy Gardener, 2012.

27 Ibid samt Oxfam, 2006, *Offside! Labour rights and sportswear production in Asia*.

28 Adidas hemsida: www.adidas-group.com/en/investorrelations/corporate_governance/codeofconduct/, Nikes hemsida: nikeinc.com/pages/compliance.

29 Se exempelvis Nike:s karta över produktionen på deras hemsida: nikeinc.com/pages/manufacturing-map.

30 Fair Labour Association:s hemsida: www.fairlabor.org/affiliates/participating-companies.

31 Daisy Gardener, 2012 och Oxfam, 2006.

endast fått en begränsad positiv effekt på arbetarnas rättigheter och villkor. Exempel där uppförandekoder har haft en positiv inverkan rör utbetalning av avgångsvederlag, övertidsersättning och inbetalning av sociala avgifter. De strukturella och långsiktiga förändringarna, som exempelvis möjligheten att förhandla kollektivt, har dock uteblivit och maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare har därför förblivit skev till arbetsgivarens fördel.³²

4. Play Fair-avtalet

4.1 Play Fair-kampanjen och Play Fair-avtalets framväxt

Sedan OS i Aten 2004 drivs kampanjen *Play Fair* som samordnas av Play Fair-alliansen, en grupp bestående av internationella fackliga organisationer och internationella intresseorganisationer.³³ Play Fair är en kampanj som kräver att de som ordnar eller driver kommersiell verksamhet kring stora sportevenemang tar aktiva steg för att se till att de arbetstagare som producerar sportprodukter som kläder och skor, eller bygger sportarenorna, inte exploateras och att internationella standarder för arbetsrätt respekteras.³⁴

Play Fair-kampanjens påtryckningar ledde till att ett stort antal fackliga organisationer, intresseorganisationer och representanter från stora sportklädes- och skoföretag samlades i Hong Kong 2008, för att tillsammans diskutera de arbetsrelaterade problemen och rekommendationer som Play Fair-alliansen hade lagt fram i en rapport.³⁵ Parterna bestämde att diskussionerna skulle fortsätta på lokal nivå, med syfte att föreslå konkreta åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren. Valet föll på Indonesien eftersom landet är en av de största producenterna av sportkläder och sport skor och har lagar som tydligt tillåter föreningsfrihet, till skillnad från de andra stora producentländerna Kina och Vietnam.³⁶

2009 träffades representanter från Nike, Adidas, New Balance och Puma, fyra större underleverantörer och fem indonesiska fackliga organisationer. Dessutom deltog indonesiska ideella organisationer med fokus på arbetsrätt och representanter från Oxfam, Clean Clothes Campaign och den globala fackföreningsinternationellen IndustriALL.³⁷ Föreningsfrihet blev den fråga som man valde att gå vidare med. Ambitionen var att förhandla lönesättning och visstidsanställning vid ett senare

32 Egels-Zandén, 2012.

33 Play Fair-kampanjen är organiserad av International Trades Union Federation (ITUC), IndustriALL, the Building and Wood Workers' International (BWI) och Clean Clothes Campaign och Oxfam. Se Play Fair:s hemsida www.play-fair.org, Sarah Rennie, 2012, *Negotiating Freedom* (film).

34 Play Fair:s hemsida www.play-fair.org.

35 Maquila Solidarity Update, 2011. Rapporten som diskuterades heter *Clearing the Hurdles*, 2008.

36 Daisy Gardener, 2012.

37 Ibid samt Play Fair:s hemsida www.playfair.org.

Fackliga organisationer

- **SPN:** Ett fackförbund med över 400 000 medlemmar. Drygt 100 000 av medlemmarna syr sport skor och sportkläder.
- **FSPTSK:** Ett fackförbund med 30-40 000 medlemmar inom textilindustrin spridda över Java.
- **GARTEKS-SBSI:** Ett fackförbund med 28 000 medlemmar inom textilindustrin.
- **KASBI:** Ett fackförbund med cirka 130 000 medlemmar inom textilindustrin, plantager, gruvnäring, transport, mm. Medlemmarna finns spridda över Java, Sulawesi, Sumatra och Batam.
- **GSBI:** Ett fackförbund med 27 000 medlemmar inom tillverkningsindustrin som även har medlemmar inom gruvnäringen och på plantager.

Källor: Sarah Rennie 2012, *Negotiating Freedom* (film), intervjuer med Lilis Mahmudah, SPN 2013-06-18, KASBI 2013-06-17, Emelia Yanti, GSBI 2013-06-25 och representant för FSPTSK 2013-06-14.

tillfälle.³⁸ Detta blev starten för ett nytt arbetssätt mellan facken, varumärkena och leverantörerna.³⁹ Efter två år av förhandlingar skrevs Play Fair-avtalet under av sex varumärken; Adidas, Nike, Puma, New Balance, Pentland och Asics, i juni 2011. Fyra stora leverantörer till varumärkena skrev också under; PT Nikomas Gemilang, PT Panarub Industry, PT Tuntex Garment och PT Adis Dimension Footwear. Från fackföreningsrörelsen skrev fem fackförbund under; *Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia* (KASBI), *Serikat Pekerja Nasional* (SPN), *Garteks - Serikat Buruh Sejahtera Indonesia* (GARTEKS-SBSI), *Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit* (FSPTSK) och *Gabungan Serikat Buruh Independen* (GSBI).⁴⁰

4.2 Play Fair-avtalets innebörd och omfattning

Play Fair-avtalet kan ses som en uppsättning detaljerade riktlinjer för vad föreningsfrihet ska innebära och hur det ska respekteras på fabriksnivå. En central del i Play Fair-avtalet är att leverantören och fackföreningen ska förhandla fram ett kollektivavtal inom sex månader efter att en fackförening bildats på fabriken och att förhandlingarna sker utan inskränkningar. Leverantören måste tillåta att de anställda bildar och ansluter sig till fackföreningar på fabriken. Leverantören får heller inte lägga sig i de fackliga aktiviteterna så länge de inte strider mot Play Fair-avtalet, kollektivavtal eller lagar, och inga repressalier får ske på grund av fackligt arbete, som till exempel avsked, löneavdrag eller omplacering. Leverantören måste också tillåta och underlätta för fackliga möten och aktiviteter under arbetstid, både inom och utanför fabriken.

38 Daisy Gardener, 2012 samt Ola Bergström och Niklas Egels-Zandén, 2013, *Hållbara leverantörsled – Detaljhandelsföretags implementering av uppförandekoder i Kina och Indonesien*.

39 Daisy Gardener, 2012.

40 Play Fair:s hemsida www.play-fair.org/media/index.php/workers-rights/foa-protocol/.



Möte om FOA-avtalet mellan fack, NGOs, leverantörer och varumärken i Jakarta i september 2013.

Den andra delen av Play Fair-avtalet reglerar vad fackföreningarna rent praktiskt har rätt till på fabriken. Här står bland annat att fackföreningar har rätt att sprida information om fackliga aktiviteter till anställda, och att fackliga ledare har rätt att få ledigt från sin tjänst på fabriken för fackliga åtaganden. Leverantören ska tillhandahålla utrustade lokaler, informationstavlor och annan utrustning som underlättar det fackliga arbetet.⁴¹

En annan viktig del i avtalet är att det ska upprättas kommittéer på fabrikerna med uppgift att utreda klagomål, lösa tvister och övervaka implementeringen av Play Fair-avtalet. Kommittén ska bestå av representanter från både leverantören och fackföreningarna på fabriken. Det ska också finnas en kommitté på nationell nivå som består av representanter från fack, ideella organisationer, leverantörer och varumärken. Den nationella kommittéen ska ge rekommendationer om hur tvister ska lösas. Om den nationella kommitténs rekommendationer inte realiseras ska varumärkena vidta åtgärder eller sanktioner mot sin leverantör. På samma sätt kan fackförbunden centralt tillrättavisa fackföreningar på fabriksnivå om detta behövs. Om tvisterna inte kan lösas av någon av kommittéerna ska fallet tas till domstol. Hur kommittéerna ska fungera regleras i ett dokument kallat *Standard Operation Procedure* (SOP) som för-

41 Play Fair-avtalet, 2011-06-07.

handlades fram efter att Play Fair-avtalet skrivits under.⁴² SOP-avtalet började gälla i november 2012.

Play Fair-avtalet är tänkt att omfatta alla indonesiska leverantörer som ingår i leverantörskedjan. I en inledningsfas är avtalet dock begränsat till att omfatta leverantörer i första led, alltså de leverantörer som har ett kontrakt direkt med varumärket. Leverantören ska dock sprida avtalet till sina underleverantörer i Indonesien och uppmuntra dem att följa det.⁴³

Delar av det som står i Play Fair-avtalet regleras redan i den indonesiska arbetslagstiftningen, så som rätten att bilda och gå med i fria fackföreningar och rätten att förhandla kollektivavtal. Samtidigt går Play Fair-avtalet längre än lagstiftningen på flera punkter, exempelvis genom att föreskriva att kollektivavtal ska upprättas inom sex månader, att fabrikskommittéer ska upprättas och att arbetsgivaren ska se till att det finns utrustade kontor för fackligt arbete. Play Fair-avtalet är mer konkret och detaljerat än lagstiftningen; Play Fair-avtalet blir ett regelverk som inte bara slår fast att föreningsfrihet ska gälla utan också *hur* föreningsfrihet ska uppnås och vad det konkret innebär på plats i fabriken.

4.3 Play Fair-avtalet i jämförelse med uppförandekoder

Alla varumärken som skrivit under Play Fair-avtalet har en uppförandekod och därför blir det intressant att jämföra Play Fair-avtalet med uppförandekoder. Play Fair-avtalet skiljer sig från uppförandekoder på flera punkter. För det första tvingar avtalet de lokala parterna att ta fram ett kollektivavtal som i sin tur täcker in övriga arbetsvillkor på arbetsplatsen, medan uppförandekoder omfattar krav på hela spektrat av arbetsrättsliga frågor där föreningsfrihet är en. Gällande föreningsfrihet är Play Fair-avtalet betydligt mer detaljerat än en uppförandekod. Detta blir tydligt om man jämför Play Fair-avtalets krav på lokaler, ledighet och informationstavlor för fackföreningar, med till exempel Nike och Adidas uppförandekoder där paragraferna om föreningsfrihet i princip stannar vid att den ska respekteras.⁴⁴

En tredje skillnad är på vilket sätt Play Fair-avtalet förhandlades fram. Uppförandekoder bygger ofta på redan färdiga internationella standarder och konventioner och är vanligtvis ensidigt framtagna av varumärkena. Fackföreningar kan därför inte påverka innehållet i dem. När Play Fair-avtalet skulle tas fram fick däremot de fackliga representanterna en central roll vid förhandlingsbordet och kunde vara med och påverka innehållet i avtalet. På denna punkt skiljer sig processen även från globala ramavtal. Där är förvisso fackliga representanter delaktiga i förhandlingarna men är oftast verksamma på global nivå och inte lokalt som i fallet med Play Fair-avtalet.⁴⁵

42 Ibid samt Standard Operating Procedure for Freedom of Association Protocol Supervision and Dispute Resolution Committee, 2012-09-25.

43 Play Fair-avtalet, 2011-06-07.

44 Se Nike Code of Conduct nikeinc.com/system/assets/2806/Nike_Code_of_Conduct_original.pdf?1317156854 och Adidas workplace standard: www.adidas-group.com/en/sustainability/Suppliers/Our_Workplace_standards/default.aspx.

45 Niklas Egels-Zandén, 2012, *Från global självreglering till lokal lagstiftning: Arbetares rättigheter i globala leverantörskedjor*.

Ytterligare en skillnad är att Play Fair-avtalet på ett tydligare sätt förbinder både varumärkena och deras leverantörer att följa kraven i avtalet, till skillnad från en uppförandekod där ansvaret i första hand ligger på leverantören att uppfylla varumärkets krav.⁴⁶

De intervjuade fackliga representanterna från de största fackförbunden GSBI och SPN uttrycker att Play Fair-avtalet är ett bättre verktyg än uppförandekoder för att stärka fackföreningarna.⁴⁷ Anledningen är att där en uppförandekod är ett kontrakt mellan varumärket och leverantören så inkluderar Play Fair-avtalet även facken, som varit med och förhandlat fram och format innehållet. De fackliga organisationerna har därmed på ett tydligare sätt mandat att kräva att Play Fair-avtalet följs än en uppförandekod. Lilis Mahmudah, programchef på SPN, menar att med uppförandekoder är det upp till varumärket att agera men med Play Fair-avtalet kan alla tre parter sätta sig ned och lösa problemet tillsammans.⁴⁸ En annan fördel som lyfts fram är att Play Fair-avtalet är mer detaljerat än uppförandekoder.⁴⁹ Adidas ser Play Fair-avtalet som ett komplement till sin uppförandekod och ska undersöka om Play Fair-avtalet ska inkluderas i deras uppföljningsverktyg för fabriker.⁵⁰

4.4 Är avtalet juridiskt bindande?

Det fanns under förhandlingarna av Play Fair-avtalet en ambition från de fackliga organisationerna att göra avtalet juridiskt bindande. Därför skrevs en paragraf som föreskriver att fall som inte kan lösas av kommittéerna kan tas till domstol.⁵¹ Trots det är det ytterst tveksamt om överträdelser som gäller punkter i Play Fair-avtalet som ligger utanför lagstiftningen skulle kunna anses juridiskt bindande i domstol.⁵²

5. Play Fair-avtalet i praktiken

Vad har då skett sedan underskriften av Play Fair-avtalet 2011? På vilket sätt har Play Fair-avtalet omsatts i praktiken på fabriksnivå och vilken reell påverkan har avtalet haft på föreningsfriheten och fackföreningarnas arbete? Det undersöks i detta kapitel.

46 Daisy Gardener, 2012.

47 Intervjuer med Emelia Yanti, GSBI, 2013-06-25 och Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18.

48 Intervju med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18.

49 Intervjuer med Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14 och Emilia Yanti, GSBI, 2013-06-25.

50 Intervju med Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21.

51 Ola Bergström och Niklas Egels-Zandén, 2013, *Hållbara leverantörsled – Detaljhandelsföretags implementering av uppförandekoder i Kina och Indonesien*.

52 Intervjuer med Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14, Simon Field, Better Work Indonesia, 2013-06-19, koordinator för utbildningsavdelningen på fackförbundet KASBI, 2013-06-17 och anonym representant för fackförbundet FSPTSK, 2013-06-14.



5.1 Vilka har skrivit under?

När Play Fair-avtalet var klart 2011 skrevs det under av totalt sex varumärken, fem fackliga organisationer och fyra leverantörer, med lika många fabriker i första led. Två år senare har ytterligare ett fackförbund, *Serikat Pekerja Tekstil Sandang Dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPTSK-SPSI)*, anslutit sig.⁵³ På fabriksnivå har dock 22 fackföreningar skrivit under Play Fair-avtalet. Utöver de ursprungliga fyra har cirka sjuttio leverantörer undertecknat Play Fair-avtalet enligt *Oxfam in Indonesia*. Femtio av de leverantörerna levererar till Adidas, tjugofyra till Nike, fyra till New Balance, en till Puma, en till Asics och en till Pentland. Många av fabrikerna producerar till flera av varumärkena.⁵⁴ Det är inte helt lätt att svara på hur stor andel av varumärkenas leverantörer i Indonesien som har

skrivit under eftersom flera av varumärkena inte vill uppge hur många leverantörer de har. Chris Wangkay, koordinator för privat sektor på *Oxfam in Indonesia* uppskattar dock att de flesta leverantörer i första led har skrivit under.⁵⁵

Från varumärkenas sida har intresset dock varit svalt och inga fler varumärken än de ursprungliga sex har skrivit under Play Fair-avtalet. Harry Nurmansyah, chef för miljö- och sociala frågor för region Asien på Adidas berättar att han varit i kontakt med varumärken vid ett par tillfällen och berättat om det positiva med Play Fair-avtalet. Trots det avvaktar de med inställningen av att "vänta och se hur det går". Från Adidas ser man detta som ett problem. Leverantörer kan producera åt flera varumärken och det hade varit lättare att driva igenom Play Fair-avtalet i fabrikerna om fler av köparna skrivit under. Från Adidas ser man det också som problematiskt att det är få fackliga organisationer som skrivit under eftersom de inte alltid utgör majoriteten av fackföreningar i deras leverantörskedja.⁵⁶ Även Chris Wangkay på *Oxfam in Indonesia* anser att det är problematiskt att det är få fackförbund och varumärken som skrivit under eftersom det gör arbetet med Play Fair-avtalet sårbart.⁵⁷

5.2 Nya fackföreningar

En av Play Fair-avtalets första punkter säger att leverantörerna ska tillåta att fackföreningar bildas i fabrikerna. *Oxfam in Indonesia* har fått indikationer på att det är lättare att upprätta nya fackföreningar på fabrikerna efter avtalet.⁵⁸ Detta är något som bekräftas från fackförbunden SPN och KASBI, där medlemsantalen har ökat som en direkt följd av Play Fair-avtalet. För SPN:s del handlar det om 4 500 nya

53 Intervju med Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14.

54 E-postmeddelande från Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-08-26 och 2013-09-03, 2013-09-24.

55 Ibid, 2013-09-03.

56 Intervju med Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21.

57 Intervju med Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14.

58 Ibid.

medlemmar och för KASBI uppges en ökning med cirka 2 000.⁵⁹ Det är dock oklart hur många nya fackföreningar som skapats efter avtalet och hur många fabriker som fortfarande saknar en fungerande fackförening. SPN försöker aktivt att använda avtalet som ett verktyg för att bilda nya fackföreningar i fabriker som omfattas av avtalet, men som saknar fackföreningar sedan tidigare. De har kartlagt fabriker som producerar till de varumärken som skrivit under och har sedan början av 2012 försökt besöka femton av dem. SPN:s representanter har trots Play Fair-avtalets existens endast släppts in på tre fabriker, trots att de i förväg meddelat varumärket att de planerar att besöka fabriken och berätta om avtalet.

Hos de tre fabrikerna som SPN lyckats komma in på har SPN förklarat för de anställda vad Play Fair-avtalet går ut på och att de har rätt att organisera sig fackligt. SPN har vid fabriksbesöken även förklarat för fabriksledningen att de inte har rätt att hindra bildandet av fackföreningar med hänvisning till avtalet.⁶⁰

Lilis Mahmudah, programchef på SPN, menar, trots framgångarna med att rekrytera nya medlemmar, att det är svårt att bilda nya fackföreningar på fabrikerna.

– Det är svårt eftersom leverantörerna och varumärkena inte vill ha fackföreningarna där. Ett annat problem är arbetstagarna själva. Många är rädda att bli av med jobbet om de organiserar sig fackligt eftersom många jobbar på korta kontrakt. Leverantörerna drar sig inte för att hota med att förkorta kontraktet om arbetstagaren går med i facket, säger Lilis Mahmudah.

Chris Wangkay på Oxfam in Indonesia bekräftar att det fortfarande är stora problem på lokal nivå.

– Ibland släpps facket inte in trots att leverantörerna omfattas av avtalet. Men nu kan vi föra upp sådana problem till diskussion på nationell nivå och få varumärkesföretagen att pusha på sina leverantörer.

5.3 Kollektivavtal

En viktig del av Play Fair-avtalet är kravet på att kollektivavtal ska förhandlas fram mellan fackföreningen och leverantören på fabriksnivå. En koordinator på utbildningsavdelningen på KASBI som inte vill uppge sitt namn, menar att Play Fair-avtalet har fört med sig att det nu är lättare för fackföreningarna att förhandla med sina arbetsgivare på fabrikerna.⁶¹ Han säger att leverantörerna också är öppnare gentemot fackföreningarna.

– Innan Play Fair-avtalet skrevs under kunde en fackförening vara tvungen att skicka fem brev till fabriksledningen, innan de eventuellt kunde få tid för ett möte. Efter att Play Fair-avtalet skrevs under krävs ofta bara ett brev, säger en koordinator på KASBI.

59 Intervjuer med KASBI 2013-06-17 och Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18.

60 Intervju med Lilis Mahmudah, programchef på SPN 2013-06-18.

61 Intervju med koordinator på utbildningsavdelningen på KASBI, 2013-06-17.

Även Lilis Mahmudah på SPN tycker att Play Fair-avtalet har haft en positiv effekt på möjligheten att förhandla. Hon menar att på de fabriker där Play Fair-avtalet omsätts i praktiken på rätt sätt, får fackföreningarna förhandla med leverantören om sina villkor och kan inkludera kraven i kollektivavtal.

– Det händer redan. De som får möjlighet att ta fram kollektivavtal har redan fått bättre villkor, säger Lilis Mahmudah på SPN.

Chris Wangkay på *Oxfam in Indonesia* uppskattar att nya kollektivavtal har förhandlats fram i två till tre fall. I flera fall har det redan funnits ett kollektivavtal och då har det kompletterats med delar ur Play Fair-avtalet.⁶² Det är oklart hur många fabriker som fortfarande saknar kollektivavtal men i sådana fall ska Play Fair-avtalet gälla ändå.

5.4 Tillgång till kontor, ledighet och möteslokaler

Enligt Play Fair-avtalet ska fackföreningarna få tillgång till lokaler och informationstavlor på fabriken och fackliga ledare ska få ledigt för att kunna samordna det fackliga arbetet.

– Detta är viktiga bitar för att fackföreningarna ska kunna fungera väl på fabrikerna, säger en representant på fackförbundet FSPTSK som vill vara anonym.

Att fackföreningarna finns på plats i fabriken gör också att de synliggörs för arbetstagarna på ett annat sätt än om det fackliga arbetet bedrivs utanför fabrikerna.⁶³ Det saknas övergripande uppföljning över hur väl leverantörerna har uppfyllt avtalet på den här punkten, men det finns uppgifter om framsteg som både fackliga representanter och *Oxfam in Indonesia* berättar om. SPN har skickat ut en enkät till fackföreningar på totalt trettio fabriker. Av nitton svar, av skiftande kvalitet, så gick det att utläsa att de flesta av de svarande har fått egna kontor, om än små. Någon svarade att de dessutom fick använda fabrikens övriga lokaler för möten och några har heller inga problem att numera få ledigt för fackligt arbete.⁶⁴ Även *Oxfam in Indonesia* och fackförbundet KASBI har fått information om att kontor har upprättats på fabriker och att fackliga ledare och medlemmar har fått ledigt för att samordna det fackliga arbetet, eller delta i möten och utbildningar på arbetstid.⁶⁵

– De fackligt aktiva kan ha möten i fabriken nu. Tidigare var de tvungna att träffas utanför arbetsplatsen. Nu kan de göra det på sin egen arbetsplats. De har också större möjlighet att förhandla med arbetsgivaren, säger en koordinator på KASBI.

Samtidigt som det finns många exempel där fackföreningarna har fått lokaler och ledighet så finns det också exempel där detta inte har skett.⁶⁶ En representant från FSPTSK berättar att kontoren ibland är så små att det inte går att arbeta ordentligt

62 Intervju med Chris Wangkay, *Oxfam in Indonesia*, 2013-06-14.

63 Intervju med representant för FSPTSK, 3013-06-14.

64 Intervju med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18.

65 Intervjuer med KASBI, 2013-06-17, Chris Wangkay, *Oxfam in Indonesia*, 2013-06-14.

66 Intervju med KASBI, 2013-06-17.

där. Det kan också handla om att kontoren är placerade på en olämplig plats i fabriken eller att de är dåligt utrustade.⁶⁷ Från Adidas menar man att det kan vara svårt för en leverantör att upprätta kontor åt alla fackföreningar på fabriken då de kan vara många till antal. Det kan helt enkelt saknas utrymme och det kan ta tid att ordna med detta.⁶⁸

5.5 Upprättande av lokala kommittéer

En central del i Play Fair-avtalet är upprättandet av de lokala fabrikskommittéerna som ska hantera klagomål och lösa konflikter mellan anställda och arbetsgivare. Denna del av avtalet, det så kallade SOP-protokollet, blev dock inte klart förrän i november 2012 och det är tydligt att arbetet går långsamt. Det saknas en sammanställning över hur många kommittéer på fabriksnivå som upprättats och det råder delade meningar bland de intervjuade om hur många som faktiskt finns.

Från fackligt håll uppges att det rör sig om ett fåtal, uppskattningsvis mellan en till fyra kommittéer, men Harry Numansyah på Adidas menar att det har upprättats kommittéer i nästan samtliga av de fabriker som omfattas av Play Fair-avtalet (det vill säga i första led), alltså cirka femtio.⁶⁹ Dock vet ingen av de intervjuade hur kommittéerna fungerar i praktiken.

Från Adidas menar man att kommittéerna i "deras" fabriker precis har bildats och därför inte hunnit göra någonting.⁷⁰ Detta bekräftas av Roger Tan, CSR-chef på PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas) som är en av Adidas leverantörer, som uppger att de upprättade sin kommitté i maj 2013. Kommittén består av tio personer från facket (SPN) och fem personer från fabriksledningen, vilket är i linje med de proportioner som anges i det dokument som reglerar kommittéerna. Kommittén har bara haft ett möte för själva bildandet och har hittills inte gjort något.⁷¹

Varför kommittéerna inte har kommit igång kan bero på att SOP-dokumentet blev klart först i november 2012, menar Harry Nurmansyah på Adidas.⁷² Det finns också uppgifter om att det råder viss förvirring kring vad kommittén ska göra. En representant från SPN har tidigare besökt en fabrik som levererar till Adidas och frågade den nybildade kommittén hur arbetet fungerar. Då framkom att kommittén inte visste vad den hade till uppgift att göra.⁷³

I vissa fall finns det redan strukturer för att hantera klagomål och lösa problem på fabrikerna, vilket också kan vara en förklaring att det tagit tid att upprätta de nya kommittéerna. På PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas) träffas arbetare, fackliga

67 Intervjuer med representant för fackförbundet FSPTSK, 2013-06-14.

68 Intervju med Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21.

69 Intervjuer med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18, representant för fackförbundet FSPTSK, 2013-06-14, KASBI, 2013-06-17 Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21 och Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14.

70 Intervju med Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21.

71 Intervju med Roger Tan, PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas), 2013-06-24.

72 Intervju med Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21.

73 Intervju med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18.

representanter och fabriksledningen varje månad för att diskutera problem och ta upp frågor. Roger Tan på PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas) menar att detta forum kommer att fortsätta existera parallellt med den lokala FOA-kommittén.⁷⁴

5.5 Nationella kommitténs arbete

Den ursprungliga gruppen som förhandlade fram Play Fair-avtalet utgör idag den nationella kommittén och består av representanter från fem fackliga organisationer, fem varumärken och fyra leverantörer. *Oxfam in Indonesia* fungerar som samordnare och ordnar mötena men har ingen rösträtt och lägger sig heller inte i diskussionerna.⁷⁵ Den nationella kommitténs huvudsakliga uppgift är enligt Play Fair-avtalet att diskutera och lösa de fall som kommittéerna på fabriksnivå inte lyckats lösa. Hittills har detta inte skett eftersom arbetet med att lösa konflikter på lokal nivå inte har börjat. Även om den nationella kommitténs arbete inte har kommit igång som det är tänkt uttrycker ändå en koordinator från KASBI en försiktig optimism kring den nationella kommitténs arbete. Han tror att den kan komma att fungera som den ska men att det kommer att ta tid.⁷⁶

5.6 Spridning, utbildning och kommunikation

De fackliga organisationerna har efter undertecknandet aktivt arbetat med att sprida information till sina medlemmar om Play Fair-avtalet.⁷⁷ Man delar ut Play Fair-avtalet och SOP-dokumentet till medlemmar på medlemsmöten och vid fabriksbesök. Emelia Yanti, generalsekreterare på fackförbundet GSBI berättar att de har haft ett första möte för fackliga ledare på fabriksnivå och gått igenom vad avtalet innebär samt diskuterat varje paragraf för att se till så att de förstår innebörden. De fackliga ledarna har sedan uppmanats att ta kontakt med sina arbetsgivare och diskutera hur Play Fair-avtalet ska införas på fabrikena.⁷⁸

KASBI berättar om avtalet både för medlemmar som producerar till de varumärken som skrivit under, och till de som hittills inte omfattas av avtalet.⁷⁹ SPN sprider Play Fair-avtalet till fackföreningar som inte skrivit under det, men som är verksamma inom samma bransch. Detta resulterade i att fackförbundet SPTSK-SPSI, skrev under avtalet.⁸⁰

Fackförbundet FSPTSK:s representant berättar dock att det finns exempel på fabriker där det inte sprids någon information om avtalet överhuvudtaget och att informationsspridningen av avtalet har försenats på grund av att fackföreningar inte har fått något utrymme att arbeta i på fabrikena. Representanten menar också att det bara är

74 Intervju med Roger Tan, PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas), 2013-06-24.

75 Intervju med Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14.

76 Intervju med KASBI, 2013-06-17.

77 Intervjuer med Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14, Emelia Yanti, GSBI, 2013-06-25, Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18, KASBI, 2013-06-17.

78 Intervju med Emelia Yanti, GSBI, 2013-06-25.

79 Intervju med KASBI, 2013-06-17.

80 Intervju med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18.

de fackligt aktiva, kanske 20 procent av arbetstagarna på fabrikerna, som känner till avtalet.⁸¹

Från Adidas ser man det som sin främsta uppgift att sprida information och utbilda sina leverantörer om Play Fair-avtalet. Det arrangeras upprepade utbildningar hos de flesta av leverantörerna som beskriver vad avtalet handlar om, vad föreningsfrihet är och att leverantörerna inte får förhindra att de anställda bildar fackföreningar i fabrikerna. Riktad utbildning ges också till leverantörernas personalansvariga eftersom de ses som nyckelpersoner i kommunikationen med fackföreningarna. Harry Nurmansyah på Adidas menar att leverantörerna ofta tror att Play Fair-avtalet bara föreskriver vad de som arbetstagare måste göra och att Adidas därför måste påminna om att även leverantörerna kan använda avtalet om det sker överträdelser från fackföreningarnas sida.⁸² Play Fair-avtalet gäller ju alla parter som undertecknar det och fackföreningarna måste följa reglerna i avtalet likväl som leverantören.

Roger Tan på PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas) uppger att de i maj 2013 börjat sprida information om Play Fair-avtalet till sina anställda. Detta har skett via möten, information på anslagstavlan, genom lokala radioutsändningar på fabriken och via fabriken egen tidning som riktar sig till de anställda.⁸³

5.7 Uppföljning och rapportering

Då det saknas en översikt över hur långt införandet av Play Fair-avtalet kommit på fabriksnivå är uppföljning något som efterfrågas och det pågår en diskussion om hur en uppföljningsmodell skulle kunna se ut. En översyn av Play Fair-avtalet är planerad att genomföras hösten 2013.⁸⁴ Viss uppföljning har dock redan genomförts. Adidas har skickat ut ett uppföljningsformulär till sina leverantörer, som innehåller frågor om vilka kriterier i Play Fair-avtalet som har genomförts. Resultatet varierar men Harry Nurmansyah på Adidas uppskattar att cirka 80 procent av deras leverantörer jobbar med att uppfylla avtalets krav, exempelvis ordna med kontor och ledighet. Hos resterade 20 procent har arbetet inte kommit igång och Harry Nurmansyah menar att det framförallt är fabriker där fackföreningar nyligen etablerats.⁸⁵ I Adidas uppföljning ingår också att leverantören ska skicka in en åtgärdsplan för de krav som ännu inte uppfyllts.⁸⁶ SPN har som tidigare nämnts skickat ut ett formulär som den fackliga arbetsgruppen gemensamt har tagit fram och Play Fair-alliansen har begärt in vissa uppgifter från varumärkena och lagt ut dem på sin hemsida.⁸⁷ Chris Wangkay på *Oxfam in Indonesia* menar att det utöver uppföljning behöver göras en utvärdering, både av processen kring att ta fram Play Fair-avtalet och av resultatet. Detta behövs för att andra fackliga organisationer, företag och organisationer kan dra lärdomar och förstå hur Play Fair-avtalet kommit till och fungerar.⁸⁸

81 Intervju med representant för fackförbundet FSPTSK, 2013-06-14.

82 Intervju med Harry Nurmansyah Adidas, 2013-06-21.

83 Intervju med Roger Tan, PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas), 2013-06-24.

84 Intervju med Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14.

85 E-postmeddelande från Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-07-22.

86 Intervju med Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21.

87 Intervju med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18 samt Play Fair:s hemsida www.play-fair.org/media/index.php/workers-rights/brand-performance/.

88 Intervju med Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14.

6. Positiva effekter av Play Fair-avtalet

6.1 Förbättrad kommunikation

Något som lyfts fram av flera intervjuade är att processen kring Play Fair-avtalet har lett till bättre kommunikation mellan parterna.⁸⁹ De fackliga organisationerna kommunicerade som regel inte alls med varumärkena tidigare och om de gjorde det upplevdes kommunikationen som stel och responsen som långsam.⁹⁰ Lilis Mahmudah från SPN menar att facken kan kommunicera med varumärkena mycket lättare nu och att det beror på själva processen med att ta fram avtalet:

– På grund av förhandlingarna har vi fått erfarenhet av att kommunicera med dem och det finns inte längre någon barriär. Så om det är något problem så behöver vi inte vänta på möten med leverantören. Vi kan bara ringa till varumärket och berätta om det är något problem och fråga hur vi löser det, säger Lilis Mahmudah.

Från Adidas är man också positiv till att de fackliga organisationerna kan vända sig direkt till varumärkena, istället för att som ofta tidigare gå med problemen till ideella intresseorganisationer. Samtidigt menar Harry Nurmansyah att det är viktigt att kommittéerna på fabriksnivå kommer igång så att konflikter och problem i första hand kan hanteras där.⁹¹ Den förbättrade kommunikationen mellan facken och varumärkena har också fört med sig att leverantörerna är försiktigare med att lägga sig i fackföreningarnas arbete, eftersom leverantören vet att varumärkena kommer att få höra om det i efterhand.⁹² Chris Wangkay på *Oxfam in Indonesia* menar att den förbättrade kommunikationen också minskar risken för strejk:

– Förut var det omöjligt för arbetare att kontakta varumärkena direkt. Men nu, om det är något fall på fabriksnivå, kan de ringa direkt till Nike eller Adidas och klaga eller skicka ett brev. Det innebär ett nytt tillvägagångssätt, en ny strategi. Det innebär att man inte bara går ut i strejk, ut på gatan, utan man kan också ringa, diskutera och lösa problemet, säger Chris Wangkay på *Oxfam in Indonesia*.

Processen kring avtalet har också gjort att kommunikationen mellan de fackliga organisationerna har förbättrats. I andra frågor kan facken ha olika åsikter och det kan även uppstå konflikter mellan dem. I processen kring Play Fair-avtalet har de arbetat som en gemensam kraft och de har fått bättre förståelse för varandras styrkor och svagheter.⁹³

89 Intervjuer med Lilis Mahmudah, SPN 2013-06-18 Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21 och Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14.

90 Intervjuer med KASBI, 2013-06-17, Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14 och Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18.

91 Intervju med Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21.

92 Intervju med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18.

93 Intervjuer med Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14 och Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18.

– Fackföreningarna kan arbeta tillsammans, även om vi har olika politisk bakgrund. Det är en väldigt positiv sak känner jag. Om vi har olika åsikter så kan vi försöka förstå varandra, säger Emelia Yanti från GSBI.

Adidas representant menar att det främsta och viktigaste som Play Fair-avtalet fört med sig är en ökad medvetenhet hos leverantörerna om föreningsfrihetens avgörande betydelse:

– Vi kan se det klart och tydligt! Det finns en större medvetenhet i fabrikena hos ledningen om föreningsfrihetens avgörande betydelse. Det skapar medvetenhet att vi har det här avtalet. Varumärkena är en del av det, ideella organisationer är en del av det och det sätter viss press på fabriksnivå, att leverantörerna inte ska bryta mot Play Fair-avtalet eller inte införa det. Leverantörerna minimerar överträdelserna nu och de kommer att anstränga sig för att följa kraven, säger Harry Nurmansyah på Adidas.

Roger Tan på PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas) tycker att den största fördelen med Play Fair-avtalet är att det visar svart på vitt vad som gäller och att det ger fackföreningarna möjlighet att tillrättavisa leverantören om de gör fel, men att detta också gäller vice versa. Även om PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas) inte ser att avtalet för med sig något nytt gällande rutiner för deras egen del så ser de att det finns en fördel i att arbetet är reglerat i skrift. Det ger både leverantörer och arbetstagare bättre förståelse för och kunskap om vilka rättigheter och skyldigheter de har gällande föreningsfrihet.⁹⁴ Roger Tan ser att avtalet även haft betydelse på ett personligt plan:

– Efter femton års erfarenhet känner jag att Play Fair-avtalet har gett mig större förståelse för vilken typ av rättigheter och skyldigheter fackföreningarna bör ha. Och även kring de anställdas rättigheter, säger Roger Tan på PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas).

6.2 Ökad trygghet

Play Fair-avtalet har i vissa fall fått effekt i form av ökad trygghet för fackligt aktiva. Det visar ett exempel från en fabrik som producerar för Nike. Fabriken har bara funnits i några år och där fanns från början ingen oberoende fackförening representerad, bara en så kallad ”gul fackförening”. En gul fackförening är ofta upprättad av fabriksledningen, har kopplingar till regeringsmakten och arbetar inte i medlemmarnas intresse. I februari 2013 bildade KASBI en oberoende lokal fackförening på fabriken. Fabriksledningen försökte då skrämman medlemmarna i den nya fackföreningen. Detta skedde bland annat genom att arbetsgivaren släppte in maffialiknande gäng på fabriken. I vissa fall gjorde de ingenting mer än att finnas där för att skrämman arbetarna med sin blotta närvaro.

Vid andra tillfällen ska medlemmar ur KASBI ha misshandlats. En medlem i KASBI berättar att han tillfångatogs av tjugo personer från ett kriminellt gäng inne på fabriken. De förde ut honom på fabriksområdet och började fråga ut honom, förolämpa honom och tog tag i hans skjortslag på ett aggressivt sätt. De uppmanade honom att

94 Intervju med Roger Tan, PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas), 2013-06-24.

inte vara med i KASBI och sluta att driva kampanjen för höjda löner som pågick just då.⁹⁵ Efter upprepade incidenter av hot, misshandel och annan skrämseltaktik fick Nike höra om fallet, enligt uppgift från KASBI. Nikes representanter besökte då fabriken och fick leverantören att skriva under Play Fair-avtalet och förklarade att leverantören skulle följa det som stod däri. Leverantören skrev under avtalet i maj 2013 och efter det har hoten upphört och arbetarna känner sig tryggare.⁹⁶ Att tryggheten ökat generellt är också något som bekräftas av KASBI på nationell nivå.

6.3 Alternativ konflikthantering

Som redan berörts ses Play Fair-avtalet av flera av de intervjuade som en potentiellt alternativ väg för att lösa konflikter mellan fackföreningar och leverantörer. Istället för att ta upp fall till domstol så kan de två parterna lösa konflikten snabbare på egen hand, redan på fabriksnivå. På SPN hoppas man på detta då domstolsprocesser kan ta väldigt lång tid.⁹⁷

Harry Nurmansyah på Adidas anser att det av denna anledning är viktigt att de som varumärke jobbar aktivt för att stärka kommittéerna på fabriksnivå. Han understryker att avtalet inte ska ersätta möjligheten att gå till domstol, men menar att avtalet kan, om det fungerar optimalt, vara ett verktyg för att lösa tvister.⁹⁸ Play Fair-avtalet kan också fungera som ett alternativ till att gå ut i strejk.⁹⁹

7. Brister och behov

7.1 Fortsatta kränkningar av föreningsfriheten

Play Fair-avtalet befinner sig ännu i en uppstartsfas och att arbetet hittills till stor del består av att sprida information om avtalet, både till leverantörer och till fackföreningar på fabriksnivå. Även om det finns flera goda exempel på framsteg och positiva mervärden kvarstår många problem. KASBI har fått in rapporter om överträdelser från fabriker som tillverkar till varumärken som skrivit under Play Fair-avtalet. Till exempel har fackliga ledare tilldelats fler arbetsuppgifter av leverantören, som ett sätt att hämma det fackliga arbetet. Det finns också fall där fackliga representanter förflyttats till andra avdelningar av samma anledning.

Ett annat exempel är det tidigare nämnda fallet om KASBI-medlemmar som fått utstå hot.¹⁰⁰ SPN har också fått rapporter om att aktiva medlemmar har fått sparken från en fabrik där leverantören själv undertecknat Play Fair-avtalet.¹⁰¹ Uppenbarligen är

95 Intervju med medlem i KASBI, 2013-06-24.

96 Intervju med medlemmar i KASBI, 2013-06-24.

97 Intervju med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18.

98 Intervju med Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21.

99 Intervju med Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14.

100 Intervju med KASBI, 2013-06-17.

101 Intervju med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18

Play Fair-avtalet ingen garanti för att reglerna följs på de fabriker som producerar varor till varumärken som undertecknat avtalet, och heller inte när leverantören själv gjort det.

7.2 Omfattar bara första led

Ett annat problem som lyfts fram från fackligt håll är att det är problematiskt att Play Fair-avtalet bara omfattar leverantörerna i första led, alltså den leverantör som varumärkena har kontrakt med. Arbetsrättsliga problem är ofta mer omfattande längre ned i leverantörskedjan och därför finns ett behov av att även de här leden omfattas.¹⁰² Från Adidas ser man det som svårt att inkludera leverantörer längre ned i kedjan där man inte har samma inflytande. Samtidigt står det angivet i Play Fair-avtalet att leverantören är skyldig att sprida Play Fair-avtalets innehåll nedåt i kedjan och uppmuntra underleverantörer att följa kraven.¹⁰³ Harry Nurmansyah på Adidas menar att om Play Fair-avtalet visar sig vara användbart och effektivt så kommer företaget att överväga möjligheten att inkludera leverantörer längre ned i kedjan.¹⁰⁴ PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas) har dock inte kommunicerat Play Fair-avtalet till sina underleverantörer med hänvisning till att avtalet bara omfattar första led. De menar att de bara kommer att göra det om Adidas och de andra varumärkena vill det.¹⁰⁵

7.3 Olika tolkningar av avtalet

Alla fackliga representanter som intervjuats tycker att det finns formuleringar i Play Fair-avtalet som är problematiska och att det är oklart hur de ska tolkas. Därför behöver de ändras.¹⁰⁶ Ett exempel som Lilis Mahmudah på SPN lyfter upp är att det i Play Fair-avtalet står att ledighet för fackligt arbetet ska ske utan att det påverkar produktionen. Detta kan misstolkas då leverantören kan tycka att allt fackligt arbete stör eller påverkar produktionen i någon mån. Ett annat exempel är en fabrik där flera SPN-medlemmar innan Play Fair-avtalet tilläts arbeta fackligt på heltid. Efter avtalet har antalet medlemmar som får ledigt dragits ned till en. Anledningen är att Play Fair-avtalet har misstolkats som att det endast tillåter en person att arbeta fackligt på heltid.¹⁰⁷

Ett tredje exempel som lyfts är att det inte står angivet i Play Fair-avtalet hur stora kontoren ska vara och detta har lett till att fackföreningar har fått väldigt små utrymmen.¹⁰⁸ Från Adidas är man rätt nöjd med hur avtalet är formulerat men har upp-

102 Intervjuer med representant för fackförbundet FSPTSK, 2013-06-14 och Emelia Yanti, GSBI, 2013-06-25.

103 Play Fair-avtalet 2011-06-07 kapitel 1 artikel 2:2.

104 Intervju med Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21.

105 Intervju med Roger Tan, PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas), 2013-06-24.

106 Intervjuer med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18, Emelia Yanti, GSBI, 2013-06-25, Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14, representant för fackförbundet FSPTSK, 2013-06-14 och KASBI, 2013-06-17.

107 Intervju med Lils Mahmudah, SPN, 2013-06-18.

108 Intervju med representant för fackförbundet FSPTSK, 2013-06-14.

märksammat att det råder delade meningar om hur olika skrivningar ska tolkas. Harry Nurmansyah framhåller dock att det går att ändra efter hand:
– Vi vet att det inte är perfekt men det är en startpunkt. Det är ett levande dokument vilket innebär att det kan uppdateras, det kan ändras, säger Harry Nurmansyah på Adidas.

7.4 Lång och sårbar process

Det tog två år av förhandlingar att ta fram själva avtalet, ytterligare drygt ett år innan SOP-dokumentet var antaget, och införandet av avtalet har precis börjat. De långa arbetsprocesserna med dokumenten förklaras med att det är svårt att få loss mötestider då alla parter är upptagna personer och flera reser mycket. Det gör det svårt att komma vidare i arbetet med genomförandet av Play Fair-avtalets krav.¹⁰⁹ En representant från KASBI framhåller att det är viktigt att varumärkena är tydliga mot leverantörerna att avtalet ska följas för att få saker att hända.

När varumärkena inte trycker på leverantörerna så gör inte leverantören något för att förverkliga Play Fair-avtalet och processen drar ut på tiden.¹¹⁰ Roger Tan från PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas) menar att de fackliga representanterna hakar upp sig på detaljer vid gemensamma möten och att detta också saktat ned förhandlingsprocessen.¹¹¹

Från *Oxfam in Indonesias* sida ser man att processen kring Play Fair-avtalet är sårbar. Representanter byts lätt ut och kunskap och engagemang går förlorat om de som varit med från början inte får nytt mandat att fortsätta eller om de slutar i företaget eller fackförbundet. Detta har redan skett bland varumärkena där endast Adidas representant är densamma nu som vid starten av förhandlingarna 2009.¹¹²

7.5 Behov av fortsatt engagemang

För att få Play Fair-avtalet att fungera i praktiken är det mycket viktigt med engagemang från alla parter.¹¹³ Emelia Yanti från GSBI menar att engagemanget måste gå bortom detaljerna i Play Fair-avtalet. Det kan inte bara handla om att uppfylla de specifika kraven så snabbt som möjligt utan det krävs också ett mer långsiktigt engagemang för att förbättra kommunikationen mellan fackföreningarna och leverantörerna.¹¹⁴

109 Intervjuer med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18 och Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21.

110 Intervju med KASBI, 2013-06-17.

111 Intervju med Roger Tan, PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas), 2013-06-24.

112 Intervju med Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14.

113 Intervjuer med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18 och Emelia Yanti, GSBI, 2013-06-25
Roger Tan, PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas), 2013-06-24.

114 Intervju med Emelia Yanti, GSBI, 2013-06-25.

Lilias Mahmudah menar att:

– Även om vi har kontoren, verktygen och människorna som behövs för att kunna arbeta [...] Om vi inte har engagemanget kommer vi inte att nå vårt mål, säger Lilis Mahmudah på SPN.

7.6 Nästa steg

Utbildning och informationsspridning om Play Fair-avtalet, både till fackliga medlemmar och icke fackligt anslutna arbetstagare samt personalansvariga hos leverantörer, är planerat att fortsätta.¹¹⁵ Adidas kommer också fortsätta att kontrollera genomförandet av Play Fair-avtalet hos sina leverantörer.¹¹⁶ FSPTSK:s representant menar dock att de avvaktar med att göra någonting i nuläget eftersom de inte tycker att leverantörerna och varumärkena tar Play Fair-avtalet på tillräckligt stort allvar.¹¹⁷

Som tidigare nämnts planeras en översyn och utvärdering att genomföras. *Oxfam in Indonesia* ser också över möjligheten att sprida avtalet till andra klädmärken som inte specifikt gör sportkläder och skor, så som The Gap, Walmart och H&M. *Oxfam in Indonesia* har även berättat om Play Fair-avtalet för intresseorganisationer i Filippinerna, Kambodja, Indien och Bangladesh, som visat intresse för avtalet och *Oxfam in Indonesia* ser det som sin uppgift att fortsätta sprida avtalet till andra länder.¹¹⁸

Sedan förhandlingarna påbörjades 2009 finns det planer på att ta fram två ytterligare avtal, ett som reglerar visstidskontrakt och ett för löner. Tanken är att den fackliga arbetsgruppen nu ska börja ta fram ett utkast till det avtal som gäller visstidskontrakt som sedan ska förhandlas med de andra parterna.¹¹⁹

7.7 Parternas inställning till Play Fair-avtalet

Det råder blandade känslor om Play Fair-avtalet hos parterna. Som tidigare visats lyfter i princip alla intervjupersoner fram att det finns positiva mervärden med avtalet även om det finns många hinder och svårigheter att ta sig över. Från fackligt håll kan man dock ana en viss oro. En facklig representant är uttryckligen besviken och tycker inte att det har hänt någonting och att varken leverantörerna eller varumärkena tar Play Fair-avtalet på allvar.¹²⁰ En annan säger att hon inte tror att Play Fair-avtalet någonsin kommer att omsättas i praktiken till hundra procent och att detta hänger ihop med bristande engagemang hos företagen.¹²¹ Chris Wangkay på *Oxfam in Indonesia* menar att det ibland är svårt att hålla upp energin i den fackliga gruppen och

115 Intervjuer med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18, Roger Tan, PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas), 2013-06-24 och Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21.

116 Intervju med Harry Nurmansyah, Adidas, 2013-06-21

117 Intervju med representant för fackförbundet FSPTSK, 2013-06-14.

118 Intervju med Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14.

119 Intervjuer med Lilis Mahmudah, SPN, 2013-06-18 och Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14.

120 Intervju med representant för fackförbundet FSPTSK, 2013-06-14.

121 Intervju med Emelia Yanti, GSBI, 2013-06-25.

att det fortfarande saknas tillit mellan företagen och de fackliga representanterna.¹²² Samtidigt uttrycks också förhoppningar om att avtalet kan fungera som det är tänkt.

– Jag tror att det kan fungera bra. Även om det går långsamt, säger en representant för KASBI.

8. Slutdiskussion

I rapporten framkommer flera indikationer på att Play Fair-avtalets krav har förverkligats. Nya fackföreningar har bildats på flera fabriker, förhandlingar av kollektivavtal sker, fackföreningar har i flera fall fått kontorslokal, hot och kränkningar mot fackligt aktiva har i vissa fall minskat. Samtidigt kvarstår många problem och det är för tidigt för att dra några säkra slutsatser. Eftersom fackföreningarna behöver både fysisk lokal och tid att arbeta för att överhuvudtaget verka och bli synliga på fabrikerna är leverantörernas förverkligande av avtalets krav på kontor och ledighet av stor betydelse. Play Fair-avtalet fungerar i viss mån redan idag som en hävstång för fackligt arbete och bidrar till att föreningsfriheten på lokal nivå stärks, vilket i förlängningen kan leda till stärkt förhandlingskapacitet och förbättrade arbetsvillkor.

Men även om utvecklingen går i positiv riktning befinner sig processen fortfarande i en inledningsfas och många av avtalets krav återstår att genomföra. Bristen på grundlig uppföljning och utvärdering av avtalet gör det svårt att dra generella slutsatser om avtalets effekter på lokal nivå.

Lyfter man däremot blicken från lokal till nationell nivå har avtalet fört med sig en påtagligt positiv effekt i förbättrad kommunikation, både mellan företag och fack och mellan fackliga organisationer sinsemellan. De fackliga organisationerna arbetar som en enad kraft mot samma mål, vilket är unikt i Indonesien. På sikt kan samarbetet ena den fragmenterade fackföreningsrörelsen till att bli en starkare förhandlingspart och skapa svängrum och kraft för facken att förbättra arbetsvillkoren och stärka föreningsfriheten på fabriksnivå.

En annan viktig effekt av Play Fair-avtalet är att facken nu har direktkontakt med varumärkena. Kontakten kan vara ett effektivare sätt att lösa arbetsrättsliga problem, än till exempel uppförandekodernas klagomålsinstanser. Det är viktigt att kommittéerna för klagomålshantering, både på fabriker och på nationell nivå, kommer igång som det är tänkt, för att kunna bli hållbara verktyg för att hantera arbetsrättsliga överträdelser på fabrikerna. En fortsatt förbättrad kommunikation och ökad dialog mellan parterna kan minska både behovet av strejker och internationella kampanjer som påtryckningsmedel för bättre villkor.

Play Fair-avtalets processer med förhandlingar, spridning och genomförande av kraven tar lång tid, eftersom det involverar många parter och ska användas av långt fler. Det ställer alltså höga krav på långsiktigt engagemang och vilja från alla parter. Bland de intervjuade finns engagemang och förhoppningar om att avtalet ska fungera

122 Intervju med Chris Wangkay, Oxfam in Indonesia, 2013-06-14.

på sikt. Samtidigt råder en viss skepsis och *Oxfam in Indonesia* kämpar hårt för att hålla energin och viljan uppe hos de inblandade. Det krävs också att fler varumärken och fackförbund ansluter sig till avtalet, vilket i sin tur kräver att arbetet med att sprida information om Play Fair-avtalet måste fortsätta. Ett annat problem är att avtalet i dagsläget bara gäller första ledet i leverantörskedjan. För att Play Fair-avtalet ska få genomslag krävs att fler led i leverantörskedjan omfattas.

Play Fair-avtalet har flera fördelar som verktyg i förhållande till Indonesiens nationella lagstiftning och varumärkenas arbete med uppförandekoder. Ett positivt mervärde är att avtalet ger klarhet i vad föreningsfrihet är i praktiken i betydligt högre utsträckning än vad lagstiftning och uppförandekoder gör. Det kan i sig underlätta arbetstagarnas förståelse av föreningsfriheten som medel för bättre arbetsvillkor och öka facklig organisering på fabriksnivå.

Till skillnad från ensidigt framtagna uppförandekoder har leverantörer, varumärken och fack förhandlat fram avtalet tillsammans. Det ger också parterna större ansvar, och kanske även större vilja, att uppfylla överenskommelsen. Jämfört med uppförandekoder stödjer varumärkena dessutom på ett mer direkt sätt facklig verksamhet och förhandling mellan parterna. Avtalet bygger i likhet med uppförandekoder på frivillighet och är inte juridiskt bindande. Om kommittéerna på sikt börjar fungera som de ska kan en del konflikter och överträdelser kanske lösas på ett bättre sätt där än i domstol. Play Fair-avtalet har potential att bli ett mer effektivt verktyg än uppförandekoder för att stärka fackföreningar och därigenom förbättra arbetsvillkoren på fabrikena. Play Fair-avtalet ska dock inte ersätta uppförandekoder, utan kan snarare ses som ett viktigt komplement. Det skulle vara intressant att undersöka vidare hur de två verktygen kan samverka för att förbättra arbetsvillkoren på fabrikena.

Sammantaget visar den här uppföljningen flera positiva tecken på att Play Fair-avtalet kan bli en ny användbar modell för hur man kan förhandla fram hållbara och genomförbara avtal mellan de delvis nya parterna på en globaliserad produktions- och arbetsmarknad; leverantörer, varumärke och fack. Modellen har stor utvecklingspotential, men det krävs både mer tid och en grundlig utvärdering för att kunna dra slutsatser som ligger till grund för framtidens strategier. Därför efterlyses fortsatta studier av Play Fair-avtalet. Det är också av intresse att följa förhandlingarna om de kommande avtalen gällande visstidskontrakt och löner.

Referenslista

- Asia Monitor Resource Center, 2003, *Asia Pacific Labour Law Review – Workers rights for the new century*, Asia Monitor Resource Center.
- Daisy Gardener, 2012, *Workers' rights and corporate accountability - The move towards practical, worker-driven, change for sportswear workers in Indonesia*, Gender & Development Vol. 20 Issue 1, Oxfam, Taylor & Francis.
- Freedom of Association Protocol, 2011, English translation.
- ITGLWF, 2011, *An overview of working conditions in sportswear factories in Indonesia, Sri Lanka & The Philippines*, The International Garment and Leather Workers Federation.
- Maquila Solidarity update, 2011, *Indonesian protocol strengthens sportswear workers' union rights*, Vol.16 No.2 September, Maquila Solidarity Network.

- Niklas Egels-Zandén, 2012, *Från global självreglering till lokal lagstiftning: Arbetares rättigheter i globala leverantörskedjor*. I Ingemar Lindberg & Anders Neergaard (red.) *Bortom horisonten - fackens vägval i globaliseringens tid*. Premiss förlag, Stockholm.
- Niklas Egels-Zandén, 2012, *Från global konsumentmakt till lokal arbetstagarakt* i Marta Reuter, Filip Wijkström och Bengt Kristensson Ugglå (red.) *Vem i hela världen kan man lita på?: förtroende i teori och praktik*, Studentlitteratur, Lund.
- Ola Bergström och Niklas Egels-Zandén, 2013, *Hållbara leverantörsled – Detaljhandelsföretags implementering av uppförandekoder i Kina och Indonesien*, Handelns utvecklingsråd.
- Oxfam International, 2006, *Offside! Labour rights and sportswear production in Asia*, Oxfam Australia.
- Oxfam Australia och Clean Clothes Campaign, 2009, *Sector-Wide Solutions for the sports shoe and apparel industry in Indonesia*, Oxfam Australia och Clean Clothes Campaign.
- Standard Operating Procedure for Freedom of Association Protocol Supervision and Dispute Resolution Committee, 2012, English translation.
- Susannah Palmer, 2009, *Freedom of Association and Collective Bargaining: Indonesian Experience 2003-2008*, International Labour Organization.
- Timothy Connor, 2002, *We are not machines* Oxfam, Clean Clothes Campaign, Global Exchange, Maquila Solidarity Network.

Elektroniska källor

- Adidas hemsida: www.adidas-group.com/en/investorrelations/corporate_governance/codeofconduct/ 2013-09-21.
- Aisa Floor Wage:s hemsida: www.asiafloorwage.org/Resource-Reports.html 2013-07-21.
- Better Work:s hemsida: betterwork.org/global/?page_id=318 2013-07-20.
- Clean Clothes Campaign:s hemsida: www.cleanclothes.org/resources/recommended-reading/freedom-of-association-protocol-indonesia/view 2013-08-10.
- Fair Labour Association:s hemsida: www.fairlabor.org/affiliates/participating-companies 2013-09-21.
- FN:s hemsida: data.un.org/CountryProfile.aspx?crName=Indonesia 2013-08-25.
- ITGLWF:s hemsida: www.itglwf.org/lang/fr/factories-list.html# 2013-07-07.
- LO-TCO Biståndsnämnds hemsida: www.lotcobistand.org/indonesien 2013-05-05, 2013-07-20, 2013-08-03.
- Nike:s hemsida: nikeinc.com/pages/manufacturing-map 2013-07-07.
- Nike:s hemsida: nikeinc.com/pages/compliance 2013-09-21.
- Play Fair:s hemsida: www.play-fair.org 2013-05-05.
- Play Fair:s hemsida: www.play-fair.org/media/index.php/workers-rights/brand-performance/ 2013-08-11, 2013-08-25.2
- Play Fair:s hemsida: www.play-fair.org/media/index.php/2012/05/protocol-shows-promising-signs-for-workers-in-indonesia/ 2013-05-05.013-08-25
- Wage Indicator:s hemsida: www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/indonesia 2013-07-21.

Film

- Sarah Rennie *Negotiating freedom* 2012 (35:07) www.engagemedia.org/Members/labourrights/videos/negotiating-freedom 2013-08-25.

Intervjuer

Intervju med Chris Wangkay, koordinator för privat sektor, *Oxfam in Indonesia*, 2013-06-14.

Intervju med Emelia Yanti, generalsekreterare, fackförbundet GSBI, 2013-06-25.

Intervju med Lilis Mahmudah, programchef, SPN, 2013-06-18.

Intervju med en koordinator på utbildningsavdelningen, KASBI, 2013-06-17.

Intervju med Harry Nurmansyah, chef för miljö- och sociala frågor, Adidas region Asien, 2013-06-21.

Intervju med representant för FSPTSK, 2013-06-14.

Intervju med Simon Field, programchef, Better Work Indonesia, 2013-06-19.

Intervju med Roger Tan, CSR-chef, PT Nikomas Gemilang (PCI Adidas), 2013-06-24.

Intervjuer med medlemmar i KASBI, 2013-06-24.

E-post- och chatt-korrespondens

Chatt-konversation med Chris Wangkay, *Oxfam in Indonesia*, 2013-07-12.

E-postmeddelande från Chris Wangkay, *Oxfam in Indonesia*, 2013-08-26, 2013-09-03, 2013-09-24.

E-postmeddelande från Harry Nurmansyah, Adidas region Asien, 2013-07-22 och 2013-08-27.

Rapporter publicerade av Swedwatch

65. Fruktade kemikalier på costa ricas plantager – en granskning av importerad ananas och mango (2013)
64. Platinautvinning med risker – Vilket ansvar har svenska företag i Sydafrika? (2013)
63. Blåbärssverige – En resa bland bärplockare, brutna löften och framtidsdrömmar (2013)
62. Global expectations on Indian operations (2013)
61. Starkt fokus på kvinnors rättigheter (2013)
60. Blåbärsbranschen tar krafttag för bättre villkor i skogen (2013)
59. Arbetsvillkor i blåbärsskogen (2013)
58. Skattjakten – Var skattar företag med verksamhet i utvecklingsländer? (2013)
57. Investering utan insyn (2013)
56. Förädlad CSR-arbete (2013)
55. Cut and Run (2013)
54. Utan mark, utan makt (2013)
53. Flera steg mot bättre bransch (2012)
52. Vi konsumerar, de kompenserar (2012)
51. Mors lilla Olle III (2012)
50. Från noll koll till full kontroll? – en ny granskning av Clas Ohlson, Julia, Rusta och Bilema i Kina (2012)
49. A lot of gold a lot of trouble – A study of humanitarian impacts of the gold industry in DR Congo (2012)
48. Mera soja – Mindre mångfald – En uppföljningsrapport om soja i Brasilien (2012)
47. A lost revolution? – Women in the garment industry in Bangladesh want more. (2012)
46. Vet du vad din middag åt till frukost? En rapport om fiskmjöl (2012)
45. Allt är inte guld som glimmar – den sanna historien om den smutsiga guldkedjan (2011)
44. Out of Focus – Labour rights in Vietnam's digital camera factories (2011)
43. Mors lilla Olle II (2011)
42. Rena guldgruvan – AP-fondernas investeringar har en smutsig baksida (2011)
41. Mors lilla Olle – så exploateras asiatiska bärplockare i de svenska skogarna (2011)
40. Dyrare kaffe är bra (2011)
39. Leksaksföretagen har agerat efter kritiken (2011)
38. Passive observers or active defenders of human rights? (2010)
37. Konfliktmineraler i våra mobiler (Voices from the inside) (2010)
36. Namibias uran bakom svensk kärnkraft (2010)
35. Etik för dyrt för svenska kaffebolag (2010)
34. Mer kött och soja – mindre regnskog (2010)
33. Olaglig övertid i mobilfabriker (2009)
32. Skoföretag har dålig kontroll på miljön (2009)
31. Hårt arbete bakom barnens julklappar (2009)
30. Väger till ett bättre arbetsliv (2009)
29. Oädel handel: En rapport om import av tropiskt trä (2009)
28. Out of Control: E-waste trade flows from the EU to developing countries (2009)
27. En brännande fråga: Hur hållbar är den etanol som importeras till Sverige? (2009)
26. En exkluderande resa: En granskning av turismens effekter i Thailand och Brasilien (2008)
25. Ett kaffe som märks: Vilka effekter har certifieringar för kaffeodlare? (2008)
24. Illegal Ground: Assa Abloy's business in occupied Palestinian territory (2008)
23. Den blinda klädimporten: Miljöeffekter från produktionen av kläder (2008)
22. Silenced to Deliver: Mobile phone manufacturing in China and the Philippines (2008)
21. Utveckling på vems villkor? Skanskas verksamhet i ecuadorianska Amazonas (2008)
20. Risky Business. The Lundin Group's involvement in the Tenke Fungurume Mining project in the DRC (2008)
19. Improving Working Conditions at Chinese Natural Stone Companies (2008)
18. Powering the Mobile World. Cobalt production for batteries in the DR Congo and Zambia (2007)
17. Svenska textilier – ren vinst, smutsig produktion (2007)
16. Vita rockar och vassa saxar. En rapport om landstingens brist på etiska inköp (2007)
15. Bristande miljö – och etikkontroll. En rapport om Clas Ohlsons och Bilemas inköp (2006)
14. Arbetarnas situation på varven i Kina (2006)
13. Sandvik och Freeport – Två företag i konflikten om Papua (2006)
12. Chokoladens mörka hemlighet. En rapport om arbetsvillkoren på kakaoodlingarna i Västafrika (2006)
11. The Price of Oil. Nordic participation in violations in Oil and Gas development on Sakhalin in Russia (2006)
10. Kaffe från Brasilien – en bitter smak av orättvisa (2005)
9. Expansion i låglöneländer med etiska risker – Assa Abloy i Rumänien och Mexiko (2005)
8. Lång väg till rättigheter – Trelleborgs försök att hindra en fackförening på Sri Lanka (2005)
7. En vara bland andra? – migrantarbetarnas situation och svenska företag i Saudiarabien (2005)
6. Handelskung med bristande etik – en rapport om Clas Ohlsons inköp i Kina (2005)
5. Swedish pulp in Brazil – The case of Veracel (2005)
4. Människor och miljö i fruktindustrin – två fallstudier från Chile och Sydafrika (2005)
3. Billig, snabb och lydig – en rapport om kinesiska leksaksarbetare och företagets ansvar (2004)
2. Svensk handel med Burma (2004)
1. Fallstudie om pappersmasseproduktion i Indonesien (2003)



PLAY FAIR ALLIANCE
OF ASSOCIATION
y for workers
SI GARTEKS, SP. TSK REFORMAS