



# ULANDSMAGASINET

APRIL 2006

F A G B E V Æ G E L S E N I U D V I K L I N G S L A N D E N E

## Fars små syersker

– Fokus på arbejdsmiljø i Marokko

side 2

## Migrantarbejdere på tålt ophold i Golfen

– Elendige arbejdsforhold for gæstarbejdere i Bahrain

side 4

## Sikker succes

– Sikkerhedsudvalg på vej frem i Tanzania

side 8

## Sejr, sundhed og sikkerhed i jobbet

– Historisk aftale stopper privatisering af sundheden i Guatemala

side 11



Ulandssekretariatet  
LO/FTF Council

# Et skridt i den rigtige retning

I februar vandt den internationale fagbevægelse en stor sejr. Efter et årelangt pres besluttede Verdensbanken, at retten til at organisere sig, retten til kollektive overenskomster, et anstændigt arbejdsmiljø og forbud mod børnearbejde fremover skal være et krav, før en privat ansøger om lån kan komme i betragtning til støtte fra Verdensbanken. Det er et klart signal om, at de grundlæggende arbejdstagerrettigheder – som er defineret af den internationale arbejdsmarkedsorganisation ILO – skal overholdes.

Det er et vigtigt skridt, men kun et lille et. Det næste bør og skal være et krav om, at overholdelse af arbejdstagerrettigheder også indgår som et krav til de udviklingsprojekter, som Verdensbanken støtter enkelte lande og regioner med. Samtidig er det nødvendigt at sikre, at aftalerne faktisk bliver overholdt. Der er alt for mange eksempler på det modsatte. Skal sådanne krav ikke bare være varm luft, må vi alle være med til at presse på, hvor vi kan.

Men det er en stor sejr for verdens lønmodtagere og et signal til både private og regeringer om, at arbejdstagerrettigheder er menneskerettigheder og derfor ikke til at komme uden om.

Det er et krav, som tusinder af arbejdere i verdens fattigste lande vil få stor glæde af. Verdensbanken har sat en standard, som nu bør vise vejen også for finansiering af danske projekter i udviklingslandene.

Det er en god nyhed! En anden god nyhed, som dette nummer af Ulandsmagasinet illustrerer er, at dansk fagbevægelse gennem den pulje, der populært bliver kaldt Det Arabiske Initiativ, nu indleder samarbejde med faglige bevægelser i en række nordafrikanske og mellemøstlige lande. Debatten om Muhammed-tegningerne har ikke fået repræsentanter for en række faglige organisationer i den arabiske verden til at ryste på hånden over en aftale, der giver mulighed for gensidig inspiration og konkret samarbejde om udvikling af bæredygtige og demokratiske arbejdsmarkeder.

Dette nummer er samtidig det første i et nyt format. Vi har valgt at beholde det samme grafiske udtryk og vægten på historier fra de lande og de emner, vi arbejder i og med. Men dette traditionelle A4-format gør det lettere at håndtere for læserne og nemmere at distribuere for os. God læselyst!

*Anders Stig Møller, sekretariatsleder*

Marrokansk tøjfabrikant vil leve op til europæiske standarder for rekruttering, sikkerhed, sociale forhold og arbejdsmiljø.

Fine små kjoler med lyserødt tyl og frynser hænger til skue i beklædningsfabrikken Somitex, som ligger i en industrizone i Marokkos hovedstad Rabat. Kjoler, skjorter og nederdele i pigestørrelser produceres fra start til slut her på fabrikken til den engelske tøjkæde Next.

Tidligere leverede Somitex kun en del af forarbejdningen, men nu laver fabrikken hele produktet fra tøjets design til det hænger

## Fars små



▲ *I praksis er medarbejderkomitéen en hul skal hos Somitex.*

Udgiver:  
Ulandssekretariatet  
Sommerstedgade 7, 4.  
1718 København V  
Telefon: 33 73 74 40  
E-mail: mail@loftf.dk

www.ulandssekretariatet.dk

Ansvarshavende redaktør:  
Anders Stig Møller.

Redaktion:  
Lars Erik Siegumfeldt (redaktør),  
Mads Bugge Madsen og Cecilie Iuul

Forsidefoto:  
Eva Tommerup Johnsen

Grafisk tilrettelæggelse:  
Koefoed/Ægir

Tryk: Datagraf  
Oplag: 5.000

ISSN 1603-5232

på bøjlen for at kunne konkurrere med de billige systuer i Kina.

Så der er stadig nok at rive i for medarbejderne – de fleste af dem er kvinder og travlt beskæftiget i de tætpakkede lokaler.

#### ● ARBEJDSMILJØET TJEKKES UDEFRA

Abdelhai Bessa, direktør og ejer af Somitex, giver en rundvisning på fabrikken og viser stolt en rapport med smileys frem. Somitex samarbejder med Next om at leve op til europæiske standarder for rekruttering, sikkerhed, sociale forhold og arbejdsmiljø. Next besøger Somitex 2 gange om året for at tjekke sin leverandør. I rapporten er der både røde, gule og grønne smileys – der er altså både problemer, der skal rettes op på, forhold der er kritiske og forhold der er i orden.

“Vi har absolut brug for, at tjekkerne

# syersker



foretages af folk udefra. Når vi selv ser på tingene hver dag, bemærker vi dem ikke”, siger Abdelhai Bessa. “Men pigerne kan altid komme til mig eller en anden i ledelsen og diskutere problemer”, siger han.

Den nye arbejdslov i Marokko lægger ellers op til, at større virksomheder skal have en arbejdsmiljøkomité og en medarbejderkomité, hvor medarbejderne kan bemærke og diskutere forholdene med ledelsen på en mere organiseret måde. Det har Somitex da også. Efter lovens bogstav.

#### ● MEDARBEJDERKOMITÉ – HVAD SKAL VI MED DET?

I praksis er medarbejderkomitéen dog en hul skal. Det viser sig hurtigt i en snak med de syersker, der sidder i komitéen. Abdelhai Bessa forlader rummet, og vi kan fritte dem ud om, hvordan medarbejderne organiserer sig i forhold til ledelsen. Komitéer nyder ikke stor interesse, viser det sig.

Eksempelvis er der ikke valg til komitéen, men lodtrækning, forklarer de. De kigger lidt rundt på hinanden, da der spørges til hvilke problemer, komitéen har taget op og løst.

“Der er ingen problemer”, lyder det forsigtige svar. Men når der alligevel er problemer, forklarer de, tager de det ikke op i komitéen, men går i stedet individuelt eller i en lille gruppe til personalechefen for at bede om en løsning.

Det var de nødt til, da udbetalingen af feriepenge ikke faldt, som den skulle. De kan også skrive problemet ned i en særlig bog, hvorefter ledelsen kigger på det.

“Hvad siger jeres fagforening til den procedure?”, blev syerskerne spurgt, da vi har dem i enenum.

“Vi har ikke brug for fagforeninger. Alt går fint”, lød svaret.

#### ● INGEN FAGFORENINGER PÅ FABRIKKEN

En tom opslagstavle markerer den plads, fagforeningerne ikke længere udfylder i Somitex. I 2003 blev 200 fagligt organiserede fyret, og siden har fagforeningerne ikke sat fod på fabrikken.

Ifølge Abdelhai Bessa skyldtes konflikten med fagforeningerne, at de valgte repræsentanter ikke blev trænet godt nok. “De blev forvirrede – var de nu medarbejdere, eller var de en del af ledelsen? Det skabte problemer, og nu er problemet løst”, mener han. Rundturen fortsætter, imens Abdelhai Bessa siger om sit eget udgangspunkt: “Jeg er sikkert ikke den bedste arbejdsgiver i Marokko, men jeg ved, at jeg ikke er den værste.”

#### ● NYT DANSK-MAROKKANSK SAMARBEJDE OM SOCIAL DIALOG

Arbejdsmiljø-komitéer på større virksomheder som Somitex i Marokko har stadig vanskeligt ved at finde et ben at stå på. De blev indført med en ny arbejdslov i 2004, og de fleste steder er de ikke mere værd, end det papir de står på. Derfor bliver disse komitéer udgangspunktet for det første projekt, som den danske fagbevægelse lægger kræfter i under Det Arabiske Initiativ, nemlig at fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter i Marokko. I 2006 tager LO sammen med Dansk Industri og Beskæftigelsesministeriet de første spadestik til et dansk-marokkansk samarbejde, der skal vænne fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og arbejdsministeriet i Marokko til at forholde sig til hinanden.

## MAROKKO: ET STED AT STARTE DIALOGEN

Dialog går igen som et nøgleord i det dansk-arabiske samarbejde. Men dialogen går ikke kun fra fagbevægelse til fagbevægelse på tværs af Middelhavet. Også regeringer og arbejdsgivere skal med for at rykke samfundene i en positiv retning.

LO Norges Mellemøstespert, palæstinensiske Abu George, har i 4 år arbejdet sammen med den arabiske fagbevægelse ICATU. Han peger på social dialog imellem fagforeninger, arbejdsgivere og regeringer i et trepartsforum som et område, hvor skandinaviske fagbevægelser har særlige erfaringer at dele ud af.

De erfaringer vil være velkomne i lande som Marokko, hvor forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere har været præget af lammende strejker og indgreb fra staten for at løse konflikter. Nu satser man på at sætte sig til forhandlingsbordet, inden problemerne udvikler sig. Siden 1996 har den tilgang været afprøvet med succes, og i 2004 fik Marokko en ny arbejdslov, der kræver mere dialog på arbejdsmarkedet.

LO har derfor i begyndelsen af 2006 sammen med DI og Beskæftigelsesministeriet, lavet en aftale med marokkanske partnere om et trepartsprojekt, som skal støtte nye rutiner for social dialog. I første omgang handler det om at skabe gode erfaringer inden for et enkelt område, der interesserer alle. Valget faldt på arbejdsmiljø, fordi loven her lægger op til nye trepartsorganer – arbejdsmiljøkomitéer – på større arbejdspladser (over 50 medarbejdere), som vil være en god prøvesten for samarbejdet.

Som på alle andre områder under Det Arabiske Initiativ starter man småt for at se, om samarbejdet brister eller bærer. Det vil i Marokko sige, at man i første omgang får arbejdsmiljøkomitéerne op at stå på to virksomheder i en udvalgt branche i en udvalgt region. Siden kan de første erfaringer spredes ud til flere virksomheder, flere brancher og flere regioner.

Det bliver dog ikke kun de marokkanske partnere, der får fyldt lærebogen ud. Også danske fagforeninger får under Det Arabiske Initiativ mulighed for at gå en tur over den kulturkløft til den arabiske verden, som lige nu står med fed skrift og udråbstegn i danske og arabiske medier. Alle parter regner med, at der fremover vil være mange erfaringer at høste i samarbejdet med den del af verden, som nu er rykket tættere på.

Indiske migrantarbejder i golfstaten Bahrain lever under elendige forhold og føler sig ikke specielt velkommen i den rige oliestat.

En af de store udfordringer, som den arabiske fagbevægelse står overfor, er migrationen til og fra regionen. Fagbevægelsens udfordringer diskuteres nu under det Arabiske Initiativ sammen med ILO og FFI. Hvad gør man eksempelvis med de ti millioner migrantarbejdere, der prøver lykken i Golfens rige oliestater, ofte under kummerlige vilkår? Langt de fleste kommer fra Asien og lever i bunden af samfundet, i så længe de kan.

"Velkommen til Golfen, kære asiatiske bygningsarbejder. Her er det plat eller krone. Hvis du får plat, skal du bo i en treværelses garage, som din arbejdsgiver stiller til rådighed som bolig for dig og 19 andre. Hvis I er heldige, står der også sengerammer med madrasser i. Ellers får I dem måske af indisk velgørenhed sammen med et køleskab

og et par gasblus (men det er ikke noget, I har krav på).

Pas dog på når du træder ud af din lejr. Der kan du risikere at få bank så slemme, at du må på hospitalet. Der kan også falde sten efter dig på gaden, eller sågar igennem vinduesrammerne uden ruder i. Din madlavning stinker jo, så det er du selv ude om. Du kommer til at bo i isolation fra det omgivende samfund og vil møde fjendtlighed fra dine naboer. Alt sammen fordi du rejste over oceanet for at bemande arbejdspladser i en olie-økonomi, som den nationale arbejdsstyrke ikke kan fylde ud. Velkommen til."

Sådan kunne det lyde, når en af de mange migrantarbejdere tager arbejde i byggeindustrien i en af Golfens oliestater. Her i lejrene i Bahrain, hvor migrantarbejderne bor, handler det ikke om at bo fedt og have en god hverdag. Det handler om at spare på de daglige fornødenheder og sende så mange penge som muligt tilbage til familien i Indien, Sri Lanka eller Filippinerne. Måned for måned, så længe opholdstilladelsen gælder.

Derfor bliver de her, så længe de kan, ofte i 7-10 år, migrantarbejderne fra Asien,

som byder os indenfor en aften i november 2005. Tilfældet – plat eller krone – afgør om de havner et godt eller dårligt sted. Derfor vil min guide, som arbejder på at forbedre deres vilkår og ønsker at være anonym, vise os to forskellige lejre.

#### ● INGEN PLADS OG INGEN RESPEKT

Vi gemmer åbenbart den bedste til sidst. For i den første lejr er det ikke til at sparke sig frem. For mennesker, for spande med vasketøj, for sovepladser. Her bor 20 mennesker i tre rum. Egentlig må der kun bo to på hvert værelse, og der skulle være to meters afstand imellem sengene. Men sådan er der så mange forskrifter, der ikke overholdes i praksis. Gulvet er fyldt med spande med vasketøj, og vasketøj hænger til tørre over det hele.

Min guide viser mig papstykkerne, der dækker vinduesrammerne og loftet. De beskytter mod naboerne, forklarer Shankar fra Madras i Indien, som er trådt frem fra den ellers tilbageholdende gruppe af beboere. Han beklager sig til vores guide om, at deres naboer kaster sten efter dem, når de går på gaden, og de kaster sten ind ad de tomme

# Migrantarbejdere på tålt op



▲ Ofte bor op til 20 mand sammen i lille lejlighed.

vinduesrammer, når de lugter madlavningen og ser dem spise.

En af mændene blev overfaldet i den lokale købmandshandel. Han blev så grundigt banket, at de måtte sende ham på hospitalet.

“De unge her skal lære at tænke bedre om migranterne. De har brug for et kursus i moral, især drengene. De tror, at vi er deres slaver”, siger Shankar. Vagtsomme miner på mændene, der fylder det lille køkken, taler sit tydelige sprog om den behandling, de er vant til at få.

#### ● ØJE PÅ PENGENE

Blikkene er rettet mod næste løncheck og de små ting, der gør livet udholdeligt. Gudestatuen hjemmefra, for eksempel, eller videofilmene fra Bollywood. De 20 mænd splejser til lidt underholdning, en virkelighedsflugt fra hverdagen, men holder ellers igen på forbruget.

De tjener 50 dinar om måneden (ca. 850 kr.) og bruger 15 af dem til mad og det mest basale. Resten, ca. 500 kr., sendes hjem, måned for måned, år for år.

Den anden lejr føles næsten som et hotel i sammenligning med den første. Kun to

senge pr. værelse og plads – plads til at tørre tøj andre steder end i madosen og plads til at svinge gryderne. Sikkerhedskoene har deres egne hylder, og det har telefonen også, den værdifulde livline, hvor beboerne kan modtage opkald fra familien.

Mændene her har en indisk sjakleder, og han sørger for, at de har gode forhold. Der er endda overskud til at servere kardemomme-te for gæsterne i det store køkken, hvor der er, hvad man skal bruge.

Her står Arun. Ligesom så mange andre er jobbet i Bahrain ikke hans første ophold udenfor Indien. Han smiler og taler en smule engelsk, som han lærte sig, da han arbejdede i Singapore. “No problem”, siger han om livet i Bahrain. Der er forholdsvis gode penge at tjene her for inderne, og mange vender tilbage på nye kontrakter, så snart de kan.

Stemningen er mærkbart bedre. Selv min guide løser lidt op, og ryster den første lejrs beklagelser af sig.

“Vi er helt holdt op med at holde afskedsfester”, siger han med et listigt grin ud i rummet. “Folk vender jo alligevel tilbage 2 måneder efter.”

#### ● FAGFORENINGERNE VIL NU ORGANISERE MIGRANTERNE

Indiske velgørenhedsgrupper, særligt Migrant Workers Protection Society i Bahrain, kæmper dog ikke alene for at forbedre migrantarbejdernes rettigheder.

ILO, Frie Faglige Internationale og den arabiske fagbevægelse ICATU vil også rydde op i de tilfældige forhold, der hersker for migranterne i Golfstaterne. I slutningen af 2005 samlede de derfor repræsentanter for arabiske og asiatiske fagbevægelser til en workshop om migrantarbejdernes rettigheder. “Migration er et globalt fænomen, som skal tackles både lokalt, regionalt og internationalt”, lød konklusionen.

På lokalt niveau prøver fagforeningerne nu i Kuwait og Bahrain – de eneste Golflande der tillader faglig organisering – og i de asiatiske afsenderlande at organisere migrantarbejderne og forberede dem på, hvad de kan forvente i Golfen. FFI koordinerer samarbejdet mellem fagforeningerne i de forskellige verdensdele, og nye løsninger på problemet søges på internationalt plan, bl.a. under Det Arabiske Initiativ.

# hold i Golfen

Videofilm fra Bollywood hjælper til at holde humøret oppe ▼



# Fagbevægelsen går ind i Det Arabiske Initiativ

Dansk fagbevægelse skal arbejde sammen med fagbevægelsen i en række arabiske lande. Målet er at give fagbevægelsen en større demokratisk rolle.

Den danske fagbevægelse er parat til at tage to skridt ind i Det Arabiske Initiativ. Det ene skridt er et samarbejde med fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og regeringer om social dialog, og det har man netop givet hinanden håndslag på i Marokko. Det andet skridt er et regionalt samarbejde med de arabiske fagbevægelser, som skal styrke deres profil i forhold til staterne for at de kan spille en demokratisk rolle.

Det handler om at opbygge institutioner for fredelig dialog, der kan skubbe på demokratiske og sociale reformer. Fagforeningerne i den arabiske verden skal nemlig blive bedre til at mobilisere befolkningen og lægge pres på de regeringer, der hellere vil holde taler om fjendebillederne USA og Israel end at løse sociale problemer med arbejdsmarkedets parter.

De første samarbejdsprojekter er stadig i støbeskeen. Indsatsen kræver god planlægning og en god kontakt mellem partnerne for at undgå misforståelser. Men der er enighed om endemålet – sociale og demokratiske reformer i den arabiske verden.

## ● EN SVÆR OMSTILLING FOR NOGLE

Det vil helt klart kræve sit af de arabiske faglige organisationer at omstille sig til demokratiske forandringer. Men man skal passe på med at skære arabiske fagforeninger over en kam, for de er langt fra ens. Det Arabiske Initiativ dækker et stort område, og der er længere fra Marokko i vest til Bahrain i øst, end man umiddelbart forestiller sig. Det gælder både økonomi, politik og sociale retigheder.

Nogle steder, såsom i Algeriet, Bahrain, Marokko og Tunesien, lykkes det fagforeningerne at sætte arbejderrettigheder på dagsordenen og forhandle bedre vilkår igennem. Der tages små positive skridt med reformer

af arbejdslovgivning og en helt basal anerkendelse af fagforeningers rolle.

## ● POLITISK STYRING

Mens andre landsforbund, eksempelvis i Egypten, Syrien og Jordan, er tæt knyttet til regeringspartiet og beskyldes for at ofre arbejderne interesser for den nationale sag.

”Det man må forstå er, at folk i denne del af verden, fx i Syrien, oplever et enormt pres udefra. Kritikken fra Vesten hagler ned på os. Derfor virker det vigtigere at stå sammen om forsvaret af nationen, frem for at påpege interne problemer, og det gælder også for fagforeningerne”, forklarer Rajab Maatouk, vice-generalsekretær for den arabiske fagbevægelse ICATU. Han mener derfor, at udfordringen ligger i at skabe rum, hvor problemer kan debatteres uden at trække fronterne for hårdt op.

Men det er for uambitiøst, mener Walid Hamdan, Arbejdspecialist hos ILO's regionale kontor i Beirut. Jordan er gået for de arabiske fagforeninger, for der er masser af problemer at tage fat på, eksempelvis migration, unges arbejdsløshed og privatisering. Men mange steder er fagforeningerne stadig for svage til at udfylde deres rolle. Der er brug for støtte til frie, stærke, demokratiske og repræsentative fagforeninger som en fungerende partner i social dialog.

”I Europa har I fagforeninger, som har skabt politiske partier. I vores del af verden har vi politiske partier, som skaber og styrer fagforeninger. Det er den væsentligste forskel”, mener han.

## ● VILJE TIL AT TAGE DISKUSSIONEN

Det politiske kvælertag på fagforeningerne og forholdet til staten er netop et af de emner, som de arabiske fagbevægelser gerne vil diskutere med danske partnere.

Det stod klart efter det seneste møde mellem Ulandssekretariatet og den arabiske fagbevægelse ICATU, som fandt sted i Damaskus i slutningen af sidste år. Her lagde deltagerne fra flere arabiske lande, samt ILO og norsk LO, planer for et dansk-arabisk samarbejdsprojekt under Det Arabiske Initiativ.

Projektet tænkes som et regionalt forum, hvor de arabiske fagforeninger kan tage nogle af de svære og kritiske diskussioner, som der ikke er ressourcer og frirum til at tage på nationalt plan. Med indspark fra Danmark og andre europæiske lande kan det resultere i nytænkning, som kan hjælpe de arabiske fagbevægelser med at lancere forslag til politiske og sociale forbedringer af deres samfund.

Alle parter ser nu frem til at søsætte det praktiske samarbejde med en regional tænketank for arabiske arbejdsforhold i løbet af 2006.

## ● TEGNINGERNE RYKKER IKKE BÅNDENE OVER

Dog skal det dansk-arabiske samarbejde løftes hen over efterdønningerne af Muhammed-tegningerne. Det kræver omtanke i flere dimensioner end planlagt. For selvom viljen til samarbejde er intakt blandt de arabiske partnere, skal man nu tage hensyn til, at ”Danmark” og ”dansk” har fået en anden klang på arabisk end før. Fagbevægelserne var ikke part i konflikten, men kan alligevel ikke undgå at blive berørt af den. Derfor har kommunikationskanalerne i ICATU og Ulandssekretariatet stået åbne, og krisen har ikke formået at rykke de nye bånd over. Faktisk er værdien af dialog endnu en gang slået fast.

## FAKTA: DET ARABISKE INITIATIV

Det Arabiske Initiativ handler om at skabe dialog mellem Danmark og landene i Mellemøsten og Nordafrika, fra Marokko i vest til Iran i øst. Initiativet er den danske regerings projekt og blev lanceret i 2003 som respons på den stigende frygt for terror og polarisering mellem kulturerne. Tidshorizonten er lang, 15-20 år, og i opstartsfasen har der været fokus på initiativer indenfor medier, unge og sport, lighed mellem mænd og kvinder, god regeringsskik og arbejdsmarked.



▲ *Damaskus, hovedstaden i Syrien, hvor de første indledende møder om samarbejdet mellem fagforbundene er blevet afviklet.*



*Bazaren i den gamle bydel i Damaskus ▼*

# Sikker succes

I Tanzania har forbundet der organiserer ansatte I både finanshandels- og industrisektoren stor succes med at etablere sikkerhedsudvalg.

Maimunas arbejde består i feje sand af vejene i Dar-es-Salaam i Tanzania. Iført sin orange uniform og med blot et stykke klæde om munden går hun frem og tilbage fra den ene side af vejen til den anden i otte timer hver dag.

Fra tid til anden bøjer hun sig ned for at samle sand og affald op med de bare hænder. Selvom hun har fået udleveret en støvmaske, bruger hun den stort set aldrig.

– Jeg synes, det er svært at bruge den. Nogle gange føler jeg, den forsinker mig i mit arbejde. Jeg kan næsten ikke trække vejret her i byens bagende hede, siger Maimuna, som er mor til fire.

Derfor udsætter Maimuna sig selv for støv, den brændende sol og alle de bakterier, der er i affaldet, uden selv helt at forstå hvor stor en risiko, hun udsætter sit helbred for.

## ● BEVIDSTHED OM ARBEJDSMILJØ

Det er sager som denne og mange andre, der interesserer TUICO (Forbundet af Arbejdere i Industri, Handel og Finans i Tanzania). Med det formål at forbedre arbejderes sundhedstilstand og arbejdsvilkår har TUICO etableret et omfattende program for at få etableret sikkerhedsudvalg (occupational health and safety committees) – i første omgang på de større arbejdspladser i industrien.

Programmet gennemføres i alle regionerne i Tanzania. TUICO samarbejder med CO-Industri og Ulandssekretariatet om at etablere sikkerhedsudvalg på arbejdspladser, som har til opgave at højne bevidstheden om arbejdsmiljø, samt forhandle og koordinere sikkerhedsprogrammer for alle arbejdere.

– Vi vil sikre, at arbejdere behandles som mennesker og at de kun udfører arbejde, der er sikkert for dem, siger Elizabeth Migongwa, som er leder af TUICO's arbejds miljøarbejde.

Elizabeth Migongwa siger, at arbejderes

sundhed og sikkerhed længe har været et af TUICO's væsentligste indsatsområder. Men i den tid, der er gået, siden TUICO blev etableret i 1996, har deres programmer været små og ukoordinerede. Der eksisterede ikke en bæredygtig plan, som kunne sikre, at informationer om sundhed og sikkerhed nåede ud til alle medlemmer.

## ● FØRST I OTTE REGIONER

I bestræbelserne på at nå ud til flere, har TUICO indgået et samarbejde med CO Industri og Ulandssekretariatet som bidrager med teknik og økonomisk støtte. Takket være dette samarbejde er det nu lykkedes TUICO at etablere en model på deres hovedkontor, hvor de begyndte med at etablere et arbejds miljøudvalg som forberedte og afprøvede strukturer og undervisningsmateriale, som kunne bruges i marken.

Dette bredtes senere ud til resten af landet; først til de otte regioner, som har de fleste TUICO-medlemmer. TUICO uddannede regionale arbejds miljø-koordinatorer, som samarbejdede med fagforeningerne om at etablere sikkerhedsudvalg på arbejdspladserne.

Sikkerhedsudvalgene, som har medlem-

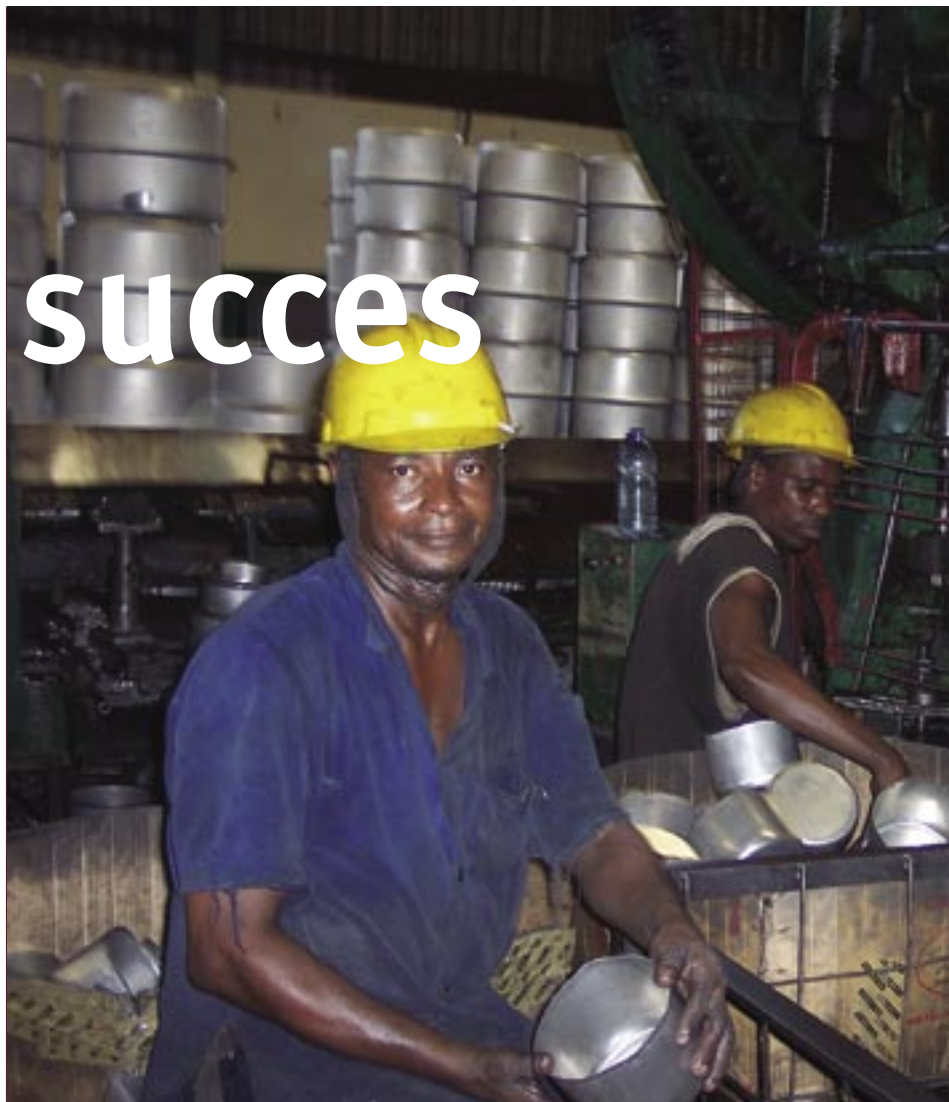
mer blandt både ansatte og ledelse, skal forbedre arbejdernes sundhedstilstand og arbejdsvilkår ved at gøre dem bevidste om sikkerhed og få dem i dialog med ledelsen om at forebygge arbejdsskader.

## ● MEDSPIL FRA LOVGIVNINGEN

Tanzanias Lov om Sundhed og Sikkerhed fra 2003 har lettet etableringen af disse udvalg, eftersom udvalgene her gøres obligatoriske snarere end frivillige undtagelser, og der gives store bøder til virksomheder, som ikke opfylder kravene.

Ydermere har regeringen udskilt Arbejdstilsynet (OSHA) i en selvstændig organisation, og TUICO samarbejder i dag aktivt med dem om at få virksomheder til at bakke op om initiativet. Vores udvalg har spillet en væsentlig rolle i forbedringen af arbejdsmiljøet, siger Mrisho Mwerangi, som er medlem af sikkerhedsudvalget på Metal Products Ltd., en virksomhed som producerer gryder, vandtanke og metalspande.

– Vi foreslog, at alle arbejdere skulle have sikkerhedsudstyr, så som masker og handsker. I dag har alle sikkerhedsudstyr, selv løsarbejdere, som bare kommer for at arbejde her en enkelt dag, siger Mwerangi.







▲ - Vi vil sikre, at arbejdere behandles som mennesker og at de kun udfører arbejde, der er sikkert for dem, siger Elizabeth Migongwa, som er leder af TUICO's arbejdsmiljøarbejde.

#### ● I DIALOG MED LEDELSEN

Forslaget om sikkerhedsudstyr går hånd i hånd med uddannelsen af medarbejderne. Sikkerhedsudvalget afholder således adskillige kurser i vigtigheden af at benytte sikkerhedsudstyr og farerne ved ikke at bruge det.

- Før udvalget var etableret, var det kun enkelte arbejdere, der fik udleveret sikkerhedsudstyr, og i de fleste tilfælde ignorerede arbejderne udstyret, fordi de ikke forstod, hvor vigtigt det er at bruge det. Vi måtte holde flere møder med dem, siger han.

Mwerangi fortæller, at ud over at forbedre sikkerheden for arbejderne, har udvalget, siden det blev etableret i begyndelsen af sidste år, været i konstant dialog med ledelsen om andre emner end arbejdnernes sikkerhed. Disse samtaler har reduceret konflikter på arbejdspladsen væsentligt.

#### ● INFORMATION OG VIDEN

For TUICO som organisation har hele arbejdsprocessen med udvalgene bidraget til, at de når langt bedre ud til medlemmerne.

- I nogle områder har vi øget vores medlemstal, fordi arbejderne nu kan se, hvad TUICO kan gøre for dem, siger Samwel Limo, som er leder af TUICO's afdeling for uddannelse og organisation.

- Vi ser flere sundheds- og sikkerhedspunkter i ansættelseskontrakterne - det er et stort fremskridt for os, tilføjer han.



Udfordringen for TUICO vil dog stadig være at nå ud til flere arbejdere, for behovet overstiger ledelsens formåen. Og det er vigtigt at nå ud til folk som Maimuna med information og viden om sundhed og sikkerhed, og om hvorfor det er så vigtigt at benytte simpelt sikkerhedsudstyr som en maske.



# En bedre fremtid som automekaniker

Arbejdsmarkedsinstituttet i Bangladesh, BILS, træner unge som automekanikere for at give dem et afsæt til et bedre liv som faglært arbejder. Dansk Metal og Ulandssekretariatet udvider projektet ved at starte et autoværksted, hvor de unge kan få en egentlig læreplads.

En slidt motorcykel midt i et bart klasselokale er genstand for 15-årige Abu Sayeds dybeste koncentration. Sammen med 14 andre drenge sidder han helt stille på gulvet og betragter opmærksomt, hvordan læreren forbinder en ledning, skruer på en dims og banker på et tændrør.

Køretøjet bærer tydeligt præg af at have været skilt og samlet til ære for mange andre end de 15 tilstedeværende drenge. De er da også langt fra de første, der tilbringer timevis i undervisningslokalet med at blive instrueret i at få motorcyklens mekanik til at lyste.

I en årrække har arbejdsmarkedsinstituttet i Bangladesh, BILS, trænet unge drenge i at få farten tilbage i biler, tuc tuc'er og motorcykler på en skole i Tongi i hovedstaden Dhaka. Formålet med træningen er, at give unge børnearbejdere i Bangladesh en mulighed for at kravle nogle trin op på uddannelsesstigen for på den måde at hjælpe dem til en bedre fremtid. Projektet er støttet af dansk fagbevægelse. Dansk Metal og Ulandssekretariatet har besluttet at udvide projektet ved at støtte dannelsen af et

egentlig automekanikerværksted. Her skal de unge kunne få en lønnet læreplads som kickstarter til livet på det faglærte arbejdsmarked.

## ● VIL STÅ PÅ EGNE BEN

Ligesom sine kammerater håber Abu Sayed på en fremtid med olie på fingrene og en duft af benzin i næsen. Han er snart færdig med sit træningsforløb, og en tidligere elev fra BILS-skolen har lovet at hjælpe ham med at få en læreplads på det værksted, hvor han selv arbejder.

– Til sidst vil jeg kunne få et rigtigt job som automekaniker med bedre løn og bedre levevilkår, end jeg har nu. Jeg vil gerne stå på egne ben og klare mig selv, siger den spinkle dreng i en pause fra indføringen i mekanikkens mysterier.

Ligesom 10 millioner andre børn i Bangladesh har han været nødsaget til at arbejde, fra han var ganske lille. Hans far er død, og moderen bor på landet, hvor lønnen er endnu lavere end i storbyen. Derfor flyttede Abu Sayed til byen, hvor han kunne bo hos sin svogers familie. Han fik et job i en

købmandsforretning hos en bekendt til svogeren. Her arbejdede han fra klokken syv om morgenen til klokken ni om aftenen, indtil et par børn i lokalområdet tog fat i ham.

## ● VENNER FORTALTE OM SKOLEN

– De sagde til mig, at det var forkert, at jeg arbejdede så meget og ikke gik i skole. Og så fortalte de mig, at der var en skole, hvor jeg kunne få træning ligesom dem, husker Abu Sayed.

I starten var han dog lidt skeptisk over for drengenes forslag om at kontakte skolen. Han troede ikke rigtig på dem og mistænkte dem for at ville lokke ham ud i noget endnu hårdere arbejde. Til sidst fik de ham dog overbevist.

Kort efter fortalte Abu Sayed sin svoger om den nye mulighed, han havde fået, og svogeren gik med ham hen til ejeren af den butik, hvor Abu Sayed arbejdede. De fortalte butiksejeren, at børn under 15 år har ret til at gå i skole, og bad ham om at give Abu Sayed fri tre timer om dagen til at starte træningen som automekaniker.

– Han gik med til at give mig den sam-

me løn, selv om jeg nu arbejder tre timer mindre. Jeg var ikke bange for at spørge ham, for det var jo en bekendt til min svoger, fortæller Abu Sayed, som nu går i skole om formiddagen og arbejder fra 12.00 til 21.00 hver dag.

#### ● KAN IKKE UNDVÆRE INDTÆGT

Skolen er indrettet efter, at de unge skal have tid til at passe deres arbejde ved siden af træningen. For familierne er så fattige, at de ikke kan overleve med kun forældrenes eller værgernes indtægt. Derfor har BILS valgt en mellemvej, som betyder, at de unge ikke falder fra, fordi familierne simpelthen ikke har råd til at tage deres børn helt ud af arbejdsmarkedet.

Abu Sayed er glad for, at han er begyndt på skolen. I starten var han meget genert, men læreren opmuntrede ham og sagde, at han ikke skulle være bange. Nu synes han, at miljøet er godt, og han er glad for sin lærer. I skolen bliver han foruden træningen som automekaniker undervist i børns rettigheder, og det har givet ham mere selvtilid.

– Nu har jeg en plan om at gøre mange ting. I butikken er lønnen meget lav, men som automekaniker kan jeg få et bedre liv, mener Aby Sayed, som snart er færdig med træningen.

#### ● ET ORDENTLIGT MENNESKE

Det samme er hans ven Mohammad Motalib Mian på 13 år, som tjener penge ved at løbe op og ned ad en bakke i Dhaka og skubbe bag på rick shaws. Han drømmer også om at kunne forlade lavstatus-arbejdet som rick shaw-skubber for at blive automekaniker. Så kan han nemlig blive et "ordentligt menneske", som han formulerer det.

– Det er mere ærefuldt at være automekaniker, og så kan man også tjene flere penge, siger han.

Drengene betaler 300 taka (ca. 30 kr.) til skolen hver måned. Pengene bliver sat ind på en konto, og når uddannelsen slutter, får de udbetalt beløbet som en slags "start-hjælp". Desuden får de en værktøjskasse, så de er rustede til at begynde at arbejde. Den dag, drengene afslutter træningen, holder skolen desuden en ceremoni.

– Vi overrækker et diplom til de unge og inviterer deres forældre eller værgere og de lokale fagforeningsledere. På den måde markerer vi, at de kan være stolte af det, de har gennemført, siger Azharul Islam Masum, som er leder af skolen.

#### ● NYT AUTOVÆRKSTED SKAL HJÆLPE UNGE I GANG

Omkring 60 procent af de drenge, der gennemfører de seks måneders træning på BILS-skolen, ender med at få et job eller blive selvstændige automekanikere. Dansk Metal og Ulandssekretariatet håber, at endnu flere af drengene vil få mulighed for at finde fodfæste som mekanikere, når autoværkstedet åbner. En dansk automekaniker skal til Bangladesh for at være med til at opstarte værkstedet og træne de unge drenge.

# Sejr, sundhed og sikkerhed i jobbet

I februar vandt sundhedsarbejdernes fagforening SNTSG en vigtig sejr. I en ny aftale lover regeringen stop for yderligere privatiseringer af sundhedssektoren og gratis adgang til lægehjælp også for landets fattigste.

Efter et årelangt pres på regeringen, lykkedes det i februar ved forhandlingsbordet at få Guatemalas regering til at underskrive en bindende aftale, der radikalt ændrer den politik, der nærmest har umuliggjort almindelige menneskers adgang til sundhed og lægehjælp. Samtidig vil regeringen sikre de mange tusinde arbejdspladser, der er rygraden i landets sundhedssystem.

Protester fra befolkningen og pres fra SNTSG, der repræsenterer alle ansatte i landets sundhedssektor, har stoppet regeringens plan om at iværksætte massive privatiseringer af sundhedssystemet i Guatemala. En plan der ville have fået alvorlige konsekvenser for fattige menneskers adgang til basal lægehjælp eller sundhedsoplysning.

– Hvordan får man råd til at blive behandlet på et privat hospital, når man kun har to dollars at leve for om dagen, spørger Dora Regina, organisationssekretær i SNTSG.

#### ● IKKE KUN FOR DE FÅ

Samtidig har regeringen forpligtet sig på at forhøje lønningerne til bl.a. sygeplejersker med 50 % af grundlønnen igennem to år. En lønstigning, der skal sikre, at personalet stadig "har råd" til at blive i jobbet og fortsat kan bidrage til den nødvendige service, som regeringen har forpligtet sig på.

– Det er en stor sejr for os og en nødvendig forbedring, hvis vores i forvejen trængte sundhedssystem ikke skal falde helt sammen og kun være for de få, der har råd til at benytte et privat hospital eller klinik, siger Dora Regina.

Gennem oplysningskampagner, debatmøder og ved at bruge pressen og medierne har SNTSG i gennem de sidste år forsøgt at gøre opmærksom på den katastrofale udvikling og de elendige arbejdsvilkår, der er og har været i sundhedssektoren. Dora Regina var bl.a. i Danmark sidste år, hvor hun på en lang række møder i danske forbund og organisationer fortalte om situationen og kampen mod privatisering.

– Det er dejligt at se, at vores anstrengelser har båret frugt, og at det nytter noget at presse på. Det er ikke fordi vores kamp ender her. Nu handler det om at få regeringen til at stå ved deres løfter, men vi er optimistiske siger Dora Regina.



**AF GUATEMALAS 12 MILLIONER INDBYGGERE lever næsten 75 % under eller på fattigdomsgrensen, som er på to dollar om dagen pr. person. Siden**

**2004 har Ulandssekretariatet samarbejdet med en række sundhedsorganisationer i Mellemamerika. Projektets overordnede mål er at forbedre forholdene for arbejderne i sundhedssektoren i regionen.**

Sundhedsorganisationerne, som kommer fra seks forskellige lande i regionen, har i alt et medlemstal på omkring 20.000.

Projektet skal styrke samarbejdet mellem sundhedsorganisationerne i regionen, da de ansatte i sundhedssektoren i Mellemamerika står over for mange af de samme udfordringer og problemer med arbejdsvilkårene.

De fleste landes regeringer er påbegyndt eller har varslet omfattende privatiseringer inden for den offentlige sektor – ikke mindst sundhedssektoren.

Det vækker bekymring og usikkerhed blandt de ansatte, som frygter massefyringer i effektivitetens navn og forudser, at de vil få mere ustabile arbejdsvilkår. Samtidig mener de, at privatisering i praksis vil medføre en forringelse af serviceydelse til deres medborgere.

Projektet fokuserer især på uddannelse af ledere, undervisere og tilslidsfolk samt netværksdannelse blandt organisationerne.

# Fokus på Sydasien

Kunsthåndværk fra Indien, en motor-rigshaw fra Bangladesh og et nødhjælpsbus fra Sri Lanka er blot en smagsprøve på de mange indtryk fra Sydasien, man vil kunne få i år, hvor Ulandssekretariatet sætter fokus på den del af verden.

Fokus på Sydasien vil kulminere i tre ugers kulturudveksling fra den 6. til den 29. oktober i Brøndsalen i Frederiksberg Have. Brøndsalen bliver dels rammen for en udstilling med samtidskunst fra Nepal og Bangladesh, hvor vi allerede nu kan afsløre, at den nepalesiske kunstnerinde Ashmina Ranjit vil være repræsenteret med sin bemærkelsesværdige installationskunst. Kunstudstillingen bliver også rammen for workshops og særarrangementer med oplægsholdere, sydasiatisk mad og musik og en bangladeshisk danserinde. Der er lagt op til tre begivenhedsrige uger med oplevelser, som I kan glæde jer til.

Fokus på Sydasien bliver et tilbud til alle om at se, høre og føle de vilkår, der gælder for børn og voksne på det uformelle arbejdsmarked i henholdsvis Nepal, Bangladesh, Sri Lanka, Indien og Pakistan, hvor de fattigste må kæmpe sig igennem tilværelsen som fx gadesælgere eller skraldsamlere. Det overordnede tema for Fokus på Sydasien er "Fagbevægelsens rolle i bekæmpelse af fattigdom i den globaliserede økonomi", og i år deltager også 3F, Dansk Metal, BAT-kartellet og ASF Dansk Folkehjælp med aktiviteter, der vil give et indblik i deres arbejde for bekæmpelse af fattigdom i regionen. Det bliver allerede muligt at høre om emnet ved arrangementer i forbindelse med den internationale arbejdsmiljødag den 28. april og 1. maj, hvor gæster fra Ulandssekretariatets partnerorganisationer i Indien og Bangladesh er inviteret til at fortælle om situationen i deres lande og om det arbejde, der gøres. Læs mere om gæsterne i det vedlagte indstik om arbejdsmiljø.

Som afslutning på Fokus på Sydasien får en ny film om bangladeshisk og nepalesiske ungarbedere premiere på DR 1 i december. Læs løbende mere om Fokus på Sydasien på [www.ulandssekretariatet.dk](http://www.ulandssekretariatet.dk)

