

A photograph of three people standing in an industrial or construction site. On the left, a man in a red shirt with a 'TOTAL QUIZ' logo. In the middle, a man in a grey work jacket over a white t-shirt. On the right, a woman in a dark purple work jacket. They are all smiling. The background shows a building and a large pile of debris.

Dialog og forhandling i Østafrika

Ved social dialog
opnår fagbevægelse
og arbejdsgivere
fælles resultater

Ulandssekretariatet - DTDA

Dansk Industri - DI

Støttet af Danida



ULANDSSEKRETARIATET - DTDA
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY



Dansk Industri



UDENRIGS
MINISTERIET
Danida

Udgivet af:

Ulandssekretariatet – DTDA
Dansk Industri (DI)



ULANDSSEKRETARIATET – DTDA
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY



Dansk Industri

Redaktør:

Jacob Rosdahl (DTDA)

Skribenter:

Ole Krosgaard,
Jesper Friis,
Søren Bjerregaard Jepsen,
Heidi Rønndbjerg-Christensen,
Kent Jensen,
Alain Christopher Ndayishimiye

Grafisk design:

EN:60, Sanne Støvelbæk

Forside: Metalarbejdere i Kenya

Foto: Bertel Henning

Bagside: Arbejdere på Kapa Oils, Kenya

Foto: DI

Se en tre-minutters film om projektet



www.ulandssekretariatet.dk
www.di.dk

DI og Ulandssekretariatet i Østafrika

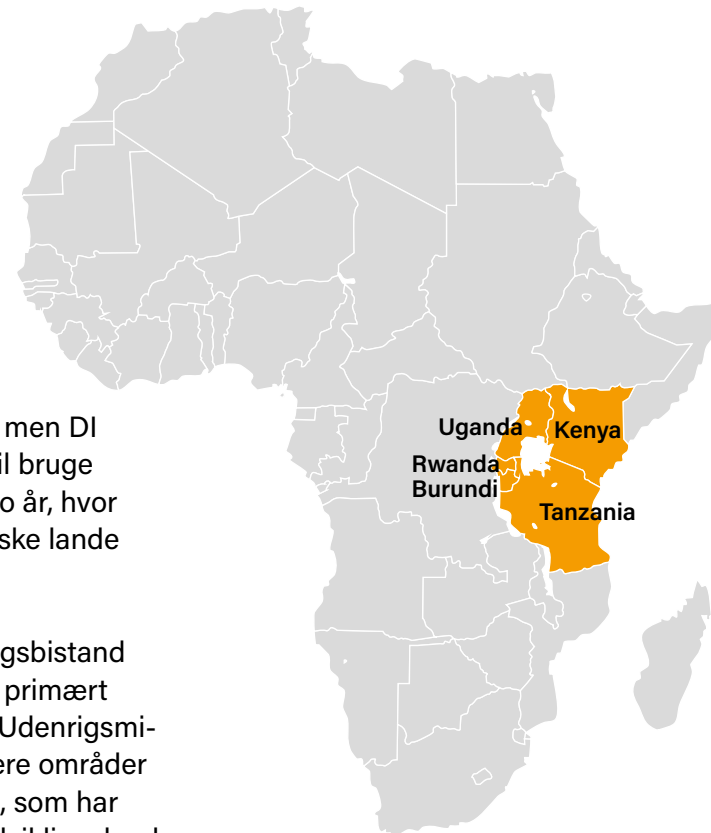
DI og Ulandssekretariatet har siden 2015 samarbejdet med de nationale arbejdsgiverforeninger og fagbevægelser i fem østafrikanske lande: Kenya, Uganda, Tanzania, Burundi og Rwanda samt de regionale østafrikanske paraplyorganisationer. Projektet er finansieret af Danida.

Projektet har blandt andet fokuseret på overenskomstaftaler, konfliktmægling på arbejdspladsen, erhvervsuddannelser, mindsteløn og arbejdskraftens fri bevægelighed i Østafrika.

Projektet udløber i 2020, men DI og Ulandssekretariatet vil bruge erfaringerne i de næste to år, hvor indsatsen i de østafrikanske lande fortsætter.

DI arbejder med udviklingsbistand i 17 lande. Projekterne er primært finansieret af Danida og Udenrigsministeriet og foregår på flere områder med Ulandssekretariatet, som har regionalkontorer i fem udviklingslande og partnere i 22.

Målet er at skabe bæredygtig vækst, ordentlige job og stabile markeder i udviklingslandene.



Den danske model

Den danske model bygger på social dialog. Hovedbestanddelene er kollektive overenskomster, stærke arbejdsmarkedsorganisationer samt

to- og trepartssamarbejde. Løn og arbejdsbetingelser er fastlagt af arbejdsmarkedsorganisationerne, ikke politikere og myndigheder.

8 ANSTÆNDIGE JOBS
OG ØKONOMISK
VÆKST



Hvad er social dialog

Social dialog – eller bare dialog og forhandling – er når fagbevægelse og arbejdsgivere sætter sig sammen om forhandlingsbordet for gennem dialog og forhandling at skabe fælles løsninger altså social dialog.

Det kan for eksempel foregå på fabriksgulvet, hvor direktøren og tillidsmanden sammen løser problemer, som vedrører arbejdspladsen og dens vilkår. Denne proces kendes blandt andet fra samarbejdsudvalgene i danske virksomheder.

Arbejdsgivere og arbejdstagere sidder billedligt talt på hver sin side af bordet – men de sidder stadig ved samme bord. Selvom de har modsatrettede udgangspunkter, har de nemlig fælles interesser, såsom bæredygtig vækst, jobskabelse, ordentlige vilkår og velstand. De har en fælles interesse i, at der findes ordentlige rammebetingelser for arbejdsmarkedet. Derfor kan parterne også sætte sig sammen for samlet at formulere krav og anbefalinger vedrørende arbejdsmarkedet til det pågældende lands regering og myndigheder.

På samfundsniveau kan dialog og forhandling medføre en konsensus om udvikling af sociale, økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige forhold til glæde for hele samfundet. På fabriksgulvet kan de samme mekanismer medføre øget produktivitet og arbejdsglæde – under forudsætning af, at grundlæggende rettigheder og vilkår for ordentlige job er opfyldt.

For enhver dialog og forhandling gælder det, at parterne er enige om, hvad de er uenige om.

Social dialog kræver ligeværdige parter, som forstår værdien af at kunne holde ud at være i rum sammen. I mange lande, især udviklingslande, er arbejdsmarkedskulturen præget af konfrontationer.

Arbejderne kan på sin side forlange lønforhøjelser, som ikke står mål med produktiviteten, mens arbejdsgiverne kan opfatte enhver kritik eller retfærdigt krav fra arbejdernes side som obsternasighed. Strejker og vilkårlige fyringer hører ofte med i sådanne scenarier.



FOTO: LENE FRØSLEV

Her kan den danske model, hvor fagbevægelse og arbejdsgivere indbyrdes aftaler forhold på arbejdsmarkedet, mens regeringen leverer rammebetingelserne, være et godt forbillede. ▴

En kollektiv overenskomst er en aftale om løn og arbejdsvilkår, som dækker fagforeningens medlemmer. Overenskomster forhandles af arbejdsmarkedets parter og har typisk en udløbsdato, hvor en ny skal forhandles. De kan både dække én specifik virksomhed eller en hel branche.

Stærkt samarbejde om ny arbejdsmarkedslov

Efter års forhandlinger er Burundi på vej med en ny arbejdsmarkedslov med store forbedringer.

Lovforslaget er resultatet af vellykket dialog og forhandling mellem fagforeninger, arbejdsgivere og regering.

Konkret lægger lovforslaget, som skal afløse den hidtidige 30 år gamle arbejdsmarkedslov, op til at arbejdere i både den formelle og den uformelle økonomi er dækket af sociale sikkerhedsnet. Det har stor betydning, idet langt de fleste burundianere arbejder i den uformelle økonomi – som i næsten alle udviklingslande. Loven giver for eksempel arbejdere i den uformelle økonomi adgang til den nationale pensionsordning, hvilket den gældende lov direkte forbyder.

Den ny lov gør det også lettere for arbejderne at organisere sig. Før i tiden skulle der være 50 medlemmer på en arbejdsplads for at stifte en ny fagforening, nu skal der kun være 20. Det gælder også arbejderne i den uformelle økonomi, som ofte arbejder på mindre arbejdspladser, men altså nu får

bedre muligheder for at organisere sig. Loven vil også medføre, at arbejderne i den uformelle økonomi med tiden vil blive dækket af en særlig lovgivning for dem.

”Ingen andre har ydet så meget støtte i disse svære tider som vores danske partnere,” siger Nsavyimana Celestin, som er formand for Burundis hovedorganisation **COSYBU** (Confédération Syndicale du Burundi).

Under trepartsforhandlingerne om den ny arbejdsmarkedslovgivning har Ulandssekretariatets medarbejdere i Østafrika og ressourcepersoner fra DI været meget tæt på processen.

”Regeringen lytter meget nøje til os nu,” siger generalsekretæren for arbejdsgiverorganisationen **AEB**, Nzisabira Gaspard, ”før i tiden var vi gæster til vores egne forhandlinger, men regeringen har indset, at vi har en plads ved bordet.” Projektet har gjort det klart for generalsekretæren, at deres forhandlingsposition over for regeringen er stærkere, hvis de først afstemmer deres argumenter med



FOTO: LENE FRØSLEV

COSYBU. ”Vi har startet en tradition for toparts-konsultationer,” siger han.

Processen om den ny arbejdsmarkedslovgivning er også bemærkelsesværdig, fordi Burundi har været kastet ud i en særdeles usikker politisk og sikkerhedsmæssig situation, da præsident Nkurunziza ved valget i 2015 nægtede at opgive posten, selvom forfatningen krævede det. Alligevel fortsatte arbejdet ufortrødent.

”Da alle andre pakkede sine kufferter og efterlod Burundi i dyb krise stod danskerne der stadig og blev ved med at støtte os i dialog og forhandling,

forhandlingsteknikker, kommunikation og træning,” siger Nzisabira Gaspard fra arbejdsgiverforeningen. ▴

Arbejdsmarkedets parter er en samlet betegnelse for de organisationer, der repræsenterer henholdsvis arbejdsgivere og arbejdstagere. Virksomheder og lønmodtagere organiserer sig i arbejdsgiver- og fagforeninger, som forhandler overenskomster på vegne af sine medlemmer. Disse kan igen samle sig i hovedorganisationer, der repræsenterer alle arbejdsgiverforeninger og fagforeninger i ét givent land.

Ny og bedre lov resultat af social dialog

Den 6. september 2018 trådte en ny arbejdsmarkedslov i kraft i Rwanda. Loven hilses velkommen som en udpræget forbedring i forhold til den hidtidige lov – og den er ikke mindst resultatet af en god proces mellem fagbevægelse og arbejdsgivere.

Arbejdsmarkedslovgivningen er historisk, blandt andet fordi den indeholder retningslinjer for, hvordan overenskomster skal skrues sammen. Det er også blevet skrevet ind i loven, at arbejdskontrakter er obligatoriske. Det vil sige, at en arbejdstager har krav på at få en kontrakt af arbejdsgiveren efter maksimalt 90 dage. Og loven sanktionerer faktisk, at arbejdstilsynet kan lukke en virksomhed, hvis paragraffen om kontrakten overtrædes.

Det lyder måske mærkeligt med 90-dages-reglen og de hårde sanktioner. En del af forklaringen er, at den nye arbejdsmarkedslov prøver at formalisere den uformelle økonomi. I Rwanda såvel som i mange andre udviklingslande er overvægten af arbejdere beskæftiget i den uformelle økonomi, ofte som daglejere.

Den nye lov skelner ikke mellem formelle og uformelle arbejdere, og i praksis betyder det altså, at arbejdstagere kun kan arbejde tre måneder uformelt, førend de skal have en kontrakt.

Loven er blandt andet et resultat af Ulandssekretariatet og DIs projekt i Østafrika. Hovedorganisationen **CESTRAR** (Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda) og arbejdsgiverne i **PSF** (Private Sector Federation) har nemlig været med i forhandlinger med regeringen om den nye lov.

”Social dialog har været med til at få parterne til at nærme sig hinanden – være mindre aggressive,” siger Africain Biraboneye, som er formand for CESTRAR. ”Danskerne har simpelthen været med til at ændre kulturen ved forhandlingsbordet,” siger han.

Han nævner blandt andet, at ressourcpersoner fra Ulandssekretariatet og DI har været i Rwanda og diskuteret social dialog og forhandlingsteknik med begge parter.

”Der er blevet inddraget erfaringer fra

alle verdenshjørner, og det kommer også til at have betydning for den strategiske tænkning i fremtiden,” siger Africain Biraboneye.

For Lean Pierre Rusanganwa fra arbejdsgiverforeningen PSF er det bedre forhold til modparten også et vigtigt udbytte af projektet:

”Det er et stort resultat for os, at vi nu kan sidde sammen med fagforeningerne. Både arbejdsgiverne og fagforeningerne har en klar interesse i at sikre ordentlige arbejdsforhold på arbejdspladserne. Vi kan nemlig begynde se, at gode arbejdsforhold fører til øget produktivitet”, siger han.

Den nye lov omfatter også den nationale pensionsordning, NSSF, som nu giver arbejdere i den uformelle økonomi og selvstændige mulighed for at indbetale til pension. Før i tiden var det faktisk kun personer i militæret og offentligt ansatte, som kunne være med i ordningen.

Det er endnu et tegn på, at arbejdsmarkedets parter har nærmet sig hinanden.



FOTO: MIKE HUTCHINGS/SCANPIX

Det frugtbare samarbejde har blandt andet resulteret i, at arbejdsmarkedsloven nu tager højde for to- og trepartsforhandlinger på forskellige områder.

Africain Biraboneye siger – med en parafrase over et rwandisk ordsprog: ”Før var uenighederne på hver sin side et enormt højt bjerg, som vi ikke kunne bestige. Nu har vi fundet ud af, at ved at holde hinanden i hænderne, kan vi begynde opstigningen.” ▴

Samarbejde løser problemer på arbejdspladsen

"Alternativ konfliktløsning er en god ting. Det bringer fred og ro på arbejdspladsen." Det siger Kurwa Uledi, som er driftsleder på Hotel Serena på den paradisiske ø Zanzibar.

Han har deltaget i undervisningen i "alternativ konfliktløsning og mægling" gennem hovedorganisationen **ZATUC** (Zanzibar Trade Union Congress) og arbejdsgiverorganisationen **ZANEMA** (Zanzibar Employers Association), der er støttet af henholdsvis Ulandssekretariatet og Dansk Industri.

Alternativ konfliktløsning er en metode, som skal forhindre, at tvister og konflikter på arbejdspladsen spidser til – eller i ender i udmarvende retssager.

De mange postkort som de op mod 500.000 årlige turister sender fra Zanzibar viser et palmeparadis. Turisterne ser sjældent bagsiden af udviklingslandet, hvor en tredjedel af befolkningen lever under den officielle fattigdomsgrænse. Dermed er der rift om jobbene – ikke mindst i den ekstremt vigtige hotel- og turistindustri.

Det lægger et pres på arbejdsvilkår såsom løn og arbejdstider, og det kan føre til uro.

Konflikter på arbejdspladsen – og på arbejdsmarkedet i det hele taget – medfører dårligere arbejdsklima og lavere produktivitet. Derfor har arbejdsgivere og fagbevægelse en fælles interesse i at løse tvister og konflikter.

I Zanzibars hotelindustri har man derfor som en konsekvens af DI og Ulandssekretariatets projekt nedsat lokale komitéer på udvalgte hoteller, der har repræsentanter fra både arbejdstagere og arbejdsgivere.

"Vi skal have opbygget en kultur omkring dialog og forhandling i Zanzibar," fortæller Mohammed Khamis, formand for ZATUC.

Siden 2013 har DI og Ulandssekretariatet støttet initiativer, der skal klæde begge sider på til dialog og forhandling.

"Før var det meget svært. Og en af udfordringerne var, at hvis der var tvister,



FOTO: BERTEL HENNING

så tog det al, al for lang tid at finde frem til løsningerne," siger Mohammed Khamis.

Før i tiden kunne det tage et par uger med konflikt på arbejdspladsen, dernæst måske en måneds tid i en voldgift – og derefter tog parterne sagerne til arbejdsretten. Kort sagt tog en sag uoverskuelig lang tid, og det nytter selvsagt hverken for de ansatte eller for arbejdspladserne.

"I dag tager det måske kun et par dage," fortæller direktøren for ZANE-

MA, Salahi Salim Salahi, "og det er meget bedre. Vi har meget bedre relationer til hinanden, og det er også bedre for produktiviteten, fordi de involverede personer ikke er væk fra arbejdspladsen og sidder i arbejdsretten."

Og Salahi er stolt over den nye måde at løse tvisterne på:

"Jeg er meget stolt over måden, tingene nu bliver løst på. Jeg er stolt over forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Og jeg er meget stolt over, at vi er ude over fjendskabet mellem partnerne nu." ▴

Bedre faglige uddannelser til Tanzania

Det kan være en bekostelig affære for tanzanianske virksomheder at ansætte nyuddannet personale.

Der er nemlig alt for få nyuddannede, der har fået de færdigheder, som arbejdsgiverne reelt efterspørger. I stedet må virksomhederne ofte selv lave sine egne dybdegående træningsprogrammer og uddanne de ny medarbejdere fra bunden.

Det gør det svært for nyuddannede og ledige at få en fod inden for på arbejdsmarkedet. Ifølge Dan Sora Tandasi fra arbejdsgiverorganisationen ATE, er en reform af uddannelsessystemet bydende nødvendigt:

“Vi bliver nødt til gøre undervisningen mindre teoretisk, kortere og mere praktisk orienteret, så de unge får stærkere og fagligt relevante færdigheder. Det vil ikke bare gøre det lettere for de unge at få et job, det kan også være med til at fostre en iværksætterkultur blandt de unge, så de selv bliver jobskabere.”

Tanzanias vækstmuligheder svækkes af det store skel mellem de fær-

digheder, nyuddannede har, og de færdigheder, som virksomhederne efterspørger. Den diagnose deler arbejdsgiverorganisationen ATE med hovedorganisationen TUCTA (Trade Union Congress of Tanzania).

Derfor er de nu med hjælp fra DI og Ulandssekretariatet gået sammen om at forbedre de tanzanianske erhvervsuddannelser. Gennem social dialog og et fælles studie har parterne identificeret det nuværende systems svagheder og kommet med en række fælles anbefalinger til regeringen.

De opfordrer regeringen til at forbedre finansieringen og øge involveringen af fagbevægelsen og arbejdsgivere.

Derudover skal nye databaser og informationssystemer gøre det lettere for virksomheder og arbejdssøgende at finde hinanden, og evnerne hos nyuddannede skal øges gennem bedre undervisning og flere lærlingeforbøb på virksomheder

“Det er arbejdsmarkedets parter, der ved hvordan de faglige uddannelser



FOTO: JACOB ROSDAHL

kan blive bedre. Fagbevægelsen og arbejdsgiverne bør derfor spille en helt central rolle, når indholdet på uddannelserne bestemmes. Kun på den måde knækker vi arbejdsløsheden,” siger fungerende formand for TUCTA, Said Wamba.

Arbejdsmarkedets parter i Tanzania er normalt modparter, men samarbejdet har bragt de store organisationer tættere på hinanden. Netop fordi de er modparter, har det meget stor vægt, når de går ud med et budskab sam-

men. Den læring har Dan Sora Tandasi fra ATE taget med sig videre:

“Før vi startede dette samarbejde, var der meget begrænset samarbejde mellem os og TUCTA. Men vi har set, at selvom arbejdsgivere og ansatte har forskellige interesser, er der et enormt potentiale i at handle sammen. I dag er vores samarbejde med fagforeningerne bedre, end det var før. Kommunikationen mellem os er blevet bedre, vi konsulterer hinanden mere, og vi tager fælles initiativer.” ▴

Tanzania på vej mod sine første brancheoverenskomster

Hvis alt går som planlagt, så bliver en stor del af Tanzanias hotelansatte snart dækket af en fælles brancheoverenskomst. Aftalen forhandles pt. mellem arbejdsgiverorganisationen **ATE** (Association of Tanzania Employers), brancheforeningen for hoteller **Hotel Keepers Association** og fagforbundet **CHODAWU** (Conservation, Hotel, Domestic and Allied Workers Union).

Det er første gang, at disse organisationer prøver at lave en overenskomst på brancheniveau. Hvis det lykkedes vil det skabe ordnede forhold og stabilitet på tværs af landets hotelbranche.

Ifølge Dan Sora Tandasi fra ATE er arbejdet med en brancheoverenskomst et udtryk for det mentalitetsskred, der er foregået i Tanzania, i løbet af de år DI og Ulandssekretariatet har arbejdet med parterne.

“Det vigtigste, vi har lært er, at et samarbejde mellem arbejdsgivere og ansatte er nøglen til at have et velfungerende arbejdsmarked med gode samarbejdsrelationer, effektive arbejdsmarkeder og privatsektorudvikling.”

De igangværende forhandlinger er en direkte udløber af Ulandssekretariatet og DIs arbejde med at skabe klare rammer for kollektive overenskomster på arbejdspladser.

I Tanzania har social dialog historisk set foregået på den enkelte arbejdsplads. Her forhandler arbejdere og arbejdsgivere sig til deres helt egen overenskomst – såkaldte lokalaftaler. Det har skabt en vildtvoksende urskov af forskellige overenskomster med vidt forskelligt indhold. Og det har igen skabt et arbejdsmarked fyldt med uigennemsigtige og ulige konkurrencevilkår.

Samtidig er det sværere at indgå kollektive aftaler, fordi parterne bliver nødt til at bruge en masse energi på diskussioner om, hvilke emner, der skal behandles i overenskomsterne. Ofte forstår de også tekniske begreber forskelligt, så i stedet for at diskutere løn og arbejdstid har de i stedet unødvendige konflikter om, hvordan bestemte begreber skal fortolkes.

Ulandssekretariatet og DIs arbejde i Tanzania gik derfor i første omgang



FOTO: ULANDSEKRETARIATET

ud på at skabe klare rammer for lokalaftaler. Gennem afholdelse af fælles konsultationer med danske ressourcepersoner blev ATE og TUCTA støttet i at udvikle en ramme for indholdet af kollektive overenskomster. Den ramme gør det nu lettere at indgå en overenskomst på en virksomhed, fordi parterne ikke længere selv skal definere ele-

menter og kernebegreber. Det har ATE og TUCTA sammen lagt rammerne om.

“I dag er det meget nemmere forhandle overenskomster ved at bruge rammen. Det har været godt for os at lære om den danske forhandlingskultur”, siger TUCTAs fungerende formand Said Wamba. ▾

Parter i fælles kamp for national mindsteløn

Efter flere års kamp har Ugandas parlament vedtaget at indføre en lovfæstet mindsteløn, der skal gælde for alle lønmodtagere i landet. Det sker efter et langvarigt fælles pres fra fagbevægelsens og arbejdsgivernes organisationer.

Arbejdsmarkedsorganisationer vurderer, at flere millioner arbejdere, især på det uformelle arbejdsmarked, kan komme ud af ekstrem fattigdom og blive sikret mere anstændige arbejdsvilkår.

Yazidi Baligasima fra hovedorganisationen **NOTU** (National Organisation of Trade Unions) siger:

“Det er en stor sejr og enorm milepæl for fagbevægelsen”.

Og begejstringen bakkes op af direktøren i Ugandas arbejdsgiverorganisation **FUE** (Federation of Uganda Employers), Douglas Opio:

“Det er en enorm landvinding. Vi har haft denne diskussion i årevis, uden at den har rykket sig ud af stedet. Dette er et stort skridt i den rigtige retning.”

Det forventes, at mindstelønnen i det fattige Uganda kommer til at ligge på omkring 130.000 shillings om måneden. Det svarer til cirka 230 danske kroner. Samtidig bliver det sikret, at arbejderne vil få rigtige ansættelseskontrakter og ikke bare en uforpligtende mundtlig aftale, som hidtil har været det almindelige, oplyser Douglas Opio.

Yazidi Baligasima påpeger, at for mange arbejdere vil det betyde en fordobling af deres månedsløn.

Organisationernes pres for at få vedtaget en mindsteløn er støttet af Ulandssekretariatet og Dansk Industri. På dansk initiativ har NOTU og FUE iværksat en undersøgelse af forskellige dele af arbejdsmarkedet, og de to organisationer er blevet enige om, hvordan mindstelønnen teknisk skal fungere. Og det udspil er indarbejdet i loven.

Regeringen og ikke mindst Præsident Museveni har hidtil afvist at indføre mindsteløn. Regeringen har haft den opfattelse, at en garanteret mindsteløn vil skade konkurrenceevnen og skræm-



FOTO: ULANDSEKRETARIATET

me udenlandske investorer væk. Men hverken NOTU eller FUE er enig i den vurdering.

NOTU har undervejs i processen påpeget, at seriøse investorer foretrækker stabilitet og specifikke minimumstandarde. Ligeledes har NOTU argumenteret for, at det vil øge den samlede vækst og velstand i landet, når fattigdommen formindskes.

Douglas Opio fra arbejdsgivernes organisation FUE er enig i den vurdering:

“Jeg tror ikke, at minimumslønnen vil få nogen negativ effekt,” siger han og peger på, at arbejdsgiverne gerne

vil af med rygter om, at de udnytter arbejderne og blæser på samfundsudviklingen. Og så tror han på, at mindstelønnen vil motivere arbejderne og være med til at øge produktiviteten i virksomhederne.

“Vi har en talemåde, at ”hvis arbejdsgiverne foregiver at betale, så foregiver arbejderne at arbejde”. Det får man ikke nødvendigvis det bedste udbytte af,” siger Douglas Opio.

Nu venter organisationerne spændt på at se om deres fælles pres og godkendelsen fra Ugandas parlament får præsident Museveni til at gøre forslaget om minimumsløn til lov. ▀

Et stærkt alternativ

I Kenya har der længe været en kæmpe pukkel af sager ved arbejdsretten. Det er utilfredsstillende for både arbejdsgivere og fagbevægelse, at afgørelser på tvister og konflikter dermed trækker i langdrag – og at tvister overhovedet ender i retten.

Derfor har hovedorganisationen **COTU** (Central Organisation of Trade Unions) og arbejdsgiverforeningen **FKE** (Federation of Kenya Employers) under Ulandssekretariatet og DIs projekt afprøvet metoder til Alternative Dispute Resolution – alternativ konfliktløsning.

Udover det rent praktiske i, at sager ikke trækker i langdrag, har alternativ konfliktløsning den fordel, at det netop er dialog og forhandling, der er omdrejningspunktet – og dermed er der en chance for, at konflikten eller tvisten ikke eskaleres.

”Når situationen pludselig er låst fast mellem parterne, bliver de fjender. Hvis de så ender i retten, vil vinderen hovere over taberen, men i virkeligheden er der jo tale om at have forskel-

lige holdninger, som så kan være udgangspunkt for forhandlinger. Og ikke noget, som man absolut skal have en tredjemand til at bedømme,” fortæller Rose Omamo, som er formand for metalarbejderforbundet AUKMW (Amalgamated Union of Kenyan Metal Workers).

Stephen Obiro fra arbejdsgiverorganisationen FKE (Federation of Kenya Employers) er enig:

”Vi prøver at promovere alternativ konfliktløsning og de redskaber, der ligger i værktøjskassen. Flere og flere sager bliver løst på den måde. Og vi har endda set, at det medfører et bedre forhold mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.”

Men en ting er, hvad der sker på de enkelte arbejdspladser. Forholdet er også blevet bedre mellem organisationerne.

”Det betyder, at vi arbejder sammen på andre områder end konfliktløsning. Det gælder for eksempel omkring arbejdsmarkedslovgivning og indsatsen

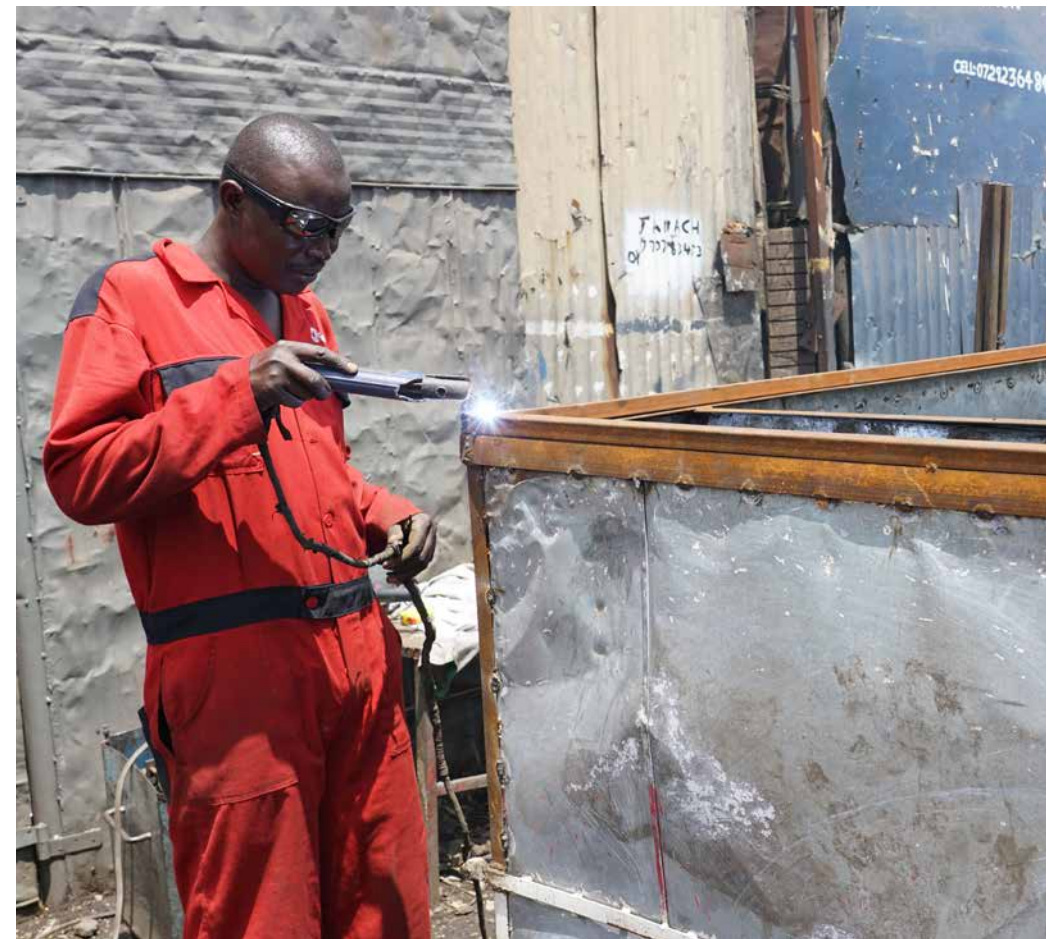


FOTO: ULANDSEKRETARIATET

mod COVID-19,” siger Stephen Obiro fra FKE.

”Arbejdsgiverne har ressourcerne, vi har arbejdskraften. Vi har brug for hinanden, og det er en win-win situation,” siger Rose Omamo. ▴

Social dialog sætter aftryk på hele Østafrika

I Østafrika ser det ud til, at arbejdstagerne i fremtiden kan tage deres pensioner med over grænserne mellem landene.

Integration mellem landene i en region er ellers ikke barnemad. Det gælder EU – og det gælder landene i Det østafrikanske fællesskab **EAC** (East African Community), som er et samarbejde mellem Rwanda, Burundi, Kenya, Tanzania, Uganda og Sydsudan.

EAC kan sammenlignes med EU i forhold til ambitionerne om et fælles marked – og i sidste ende politisk integration. Det gælder fri bevægelighed for arbejdskraft, varer, kapital, fri bosættelse og ikke mindst vanskelighederne ved at harmonisere blandt andet sociale ydelser.

Det er klart, at tingene skrider ikke frem med stormskridt i så indviklede politiske processer som integration mellem lande. Men DI og Ulandssekretariatets projekt om social dialog har været med til at skubbe på processerne i EAC, især når det gælder forhandlingsevne og medtagning af pensioner og sociale ydelser over grænserne.

”Projektet har vist, at man kan snakke sammen og dermed blive bedre til at forhandle,” fortæller Caroline Khamati Mugalla, formand for den regionale faglige sammenslutning **EATUC** (East African Trade Union Confederation).

Ifølge Khamati var der ikke meget samarbejde mellem fagbevægelse og arbejdsgivere i forhold til EAC før i tiden. Det medførte, at der heller ikke var fælles anbefalinger og krav fra parterne til det østafrikanske fællesskab i forhold til vigtige spørgsmål for arbejdsmarkedet.

Nu er der hul igennem på vigtige spørgsmål som afbureaukratisering af visumregler og toldrestriktioner, og det er især, fordi fagbevægelse og arbejdsgivere er blevet bedre til at indgå i topartsforhandlinger og i sidste ende tale med stærkere, fælles stemme overfor EAC.

”Det er især fordi, at vores organisationer lærer hinanden at kende på kryds og tværs,” siger Khamati. ”Folk på flere niveauer – tekniske og politiske – snakker sammen. Det er ikke kun



FOTO: CHRISTIAN JEPSEN

topbosser og toppolitikere. Det har vi faktisk lært af danskerne.”

Den største sejr for den sociale dialog i forhold til EAC er, at det lykkedes at få bevægelighed for sociale ydelser og pensioner over grænserne sat på dagsordenen. Landene i EAC har traditionelt set relativt porøse grænser, fordi indbyggerne traditionelt rykker frem og tilbage. Til gengæld er bureaukratiet enormt, hvilket gør det svært at vinde fodfæste – for eksempel hvis en kenyansk borger ønsker at flytte permanent til Tanzania.

Det er altså noget af en kæmpe opgave, som østafrikanerne har stillet sig

selv – men det nye er, at fagbevægelse og arbejdsgiverorganisationer har fået en helt anden rolle og stemme. Vigtige beslutninger om fælles oplæg tages mellem de to parter hvorefter lobby-arbejdet over for EAC bliver mere effektivt.

”Jeg kan huske ved et møde i EAC, at formanden sagde ’tænk en gang, at arbejdsgivere og fagbevægelsen kan sidde her og arbejde sammen, og ovenikøbet implementere ting! Det var helt nyt,” siger Khamati, som også fortæller, at organisationerne nu rejser rundt i andre regioner på kontinentet og deler ud af sine erfaringer med social dialog. ▽



Udgivet af:

Ulandssekretariatet – DTDA
Dansk Industri (DI)

COVID-19:

Dialogen fortsætter i svære tider

I foråret 2020 – i den sidste fase af samarbejdet mellem Ulandssekretariatet og DI i Østafrika ramte corona-krisen verden. Her skulle de opnåede resultater af støtten til dialog og forhandling til fagbevægelse og arbejdsgivere stå sin prøve. De fulde konsekvenser af sundhedskrisen er stadig ikke kendt, men det er klart, at økonomien især i udviklingslandene lider nød. Mere end nogensinde er der brug for at udvikle arbejdsmarkedet – og samarbejde om de fælles interesser.

Nogle steder lykkes det mere end andre. Det er ikke sikkert, at parterne har fået det, de håbede på, ved forhandlingsbordet. Men fagbevægelse og arbejdsgivere har deltaget – og blevet ved bordet. For eksempel så en trepartsaftale dagens lys i Kenya i slutningen af april. Parterne gik flere gange frustrerede hver til sit, men ikke desto mindre landede de til sidst et kompromis. Aftalen sikrer, at overenskomsterne består efter den midlertidige suspension under coronakrisen, at arbejderne kan på gå arbejde,

hvis arbejdsgiverne stiller værnemidler til rådighed, og at lavtlønnede er midlertidigt fritaget for skat.

Også i Rwanda har den danske støtte vist sig at give pote. Hovedorganisationen CESTRAR og arbejdsgiverne har blandt andet forhandlet en aftale på plads med regeringen, som sikrer økonomisk hjælp til små og mellemstore virksomheder. Til gengæld har virksomhederne forpligtet sig til at betale løn til hjemsendte medarbejdere.



Dansk Industri