

# seko i världen

presentation i urval av Sekos fackliga utvecklingsarbeten världen över



**seko**

Fattigdomsbekämpning Demokrati Organisering Utbildning



# Omöjliga *uppdrag?*

*I en värld, och i en arbetsmarknad som blir allt mer globaliserad, är fackliga utvecklingssamarbeten som sträcker sig över gränserna viktigare än någonsin.*

Seko bedriver ett flertal fackliga utvecklingsprojekt i olika delar av världen. Projekten grundar sig på solidaritet gentemot kamrater i fattigare länder, men bedrivs också för att säkra våra medlemmars rättigheter och intressen på hemmaplan. Sekos internationella verksamhet går på så sätt i linje med förbundets övriga arbete, som verkar för tryggare jobb och löner som går att leva på.

Det arbete som genomförs inom Sekos organisationsområden i olika utvecklingsländer, handlar inte om att skicka pengar i välgörenhetssyfte. Fokus i projektet är att vara till stöd genom facklig organisering, när arbetstagare är i behov av att förändra sin situation.

I den här broschyren vill vi lyfta fram några av Sekos utvecklingssamarbeten där arbetsförhållanden har förbättrats för anställda, genom internationellt fackliga samarbeten. Vi presenterar bland annat våra projekt inom telesektorn i Colombia och i Nepal, där det lyckade resultatet i Nepal innebär att 99 % av de anställda är fackligt anslutna och kollektivavtal har tecknats. Projektet har pågått sedan 2009 och är ett tydligt exempel på hur

värdefullt det är att fortsätta ett organiseringsarbete, trots tuffa motgångar under lång tid. Colombia är ett av länderna där det är som farligast att vara fackligt aktiv och där organiserade arbetare ställs inför omfattande risker. I Colombia av stor vikt att stötta arbetstagarnas kamp.

För att uppnå projektens huvudsakliga mål, det vill säga att bygga starka fackföreningar inom Sekos sektorer i utvecklingsländer, är det av yttersta vikt att arbeta så brett och inkluderande som möjligt. Att stärka kvinnors förutsättningar och position på arbetsmarknaden står i fokus exempelvis i Sekos samarbete med kvinnliga busskonduktörer i Indien. En annan strategi kan vara att arbeta klimatinriktat, eller att erbjuda icke läskunniga människor facklig information via radio.

Jag hoppas att ni får en intressant läsning och likaså möjlighet att se utställningen och kortfilmerna som är kopplade till den här skriften. Framförallt hoppas jag att ni medlemmar kan känna stolthet över det arbete som Seko genomför i andra delar av världen.

**Jens Saverstam**  
*Internationell sekreterare, Seko i världen*

# PROJEKT *Madagaskar*

Seko bedriver ett fackligt utvecklingsprojekt inom telekomsektorn i Östafrika. Fokusländer för projektet är Madagaskar, Niger och Guinea-Bissau. Utvecklingsprojektets syfte är att stötta bildandet av starka fackföreningar och tecknandet av bra kollektivavtal inom det franskägda telekomföretaget Orange. Ytterligare ett mål för samarbetet är att stötta ett regionalt nätverk för lokala telekomförbund inom Orangekoncernen i Afrika.

Madagaskar är ett av världens fattigaste länder, präglat av politisk oro, korruption och ökande kriminalitet. Majoriteten av landets arbetskraft är extremt lågavlönad och arbetsmarknaden präglas av otrygga anställningar och låg facklig organiseringsgrad.

I samarbete med det globala facket UNI uppmärksammade Seko vikten av att inleda ett fackligt utvecklings-samarbete inom telekomsektorn i Östafrika. De anställda i områdets telekombransch tillhör en mycket utsatt och svårorganiserad grupp. Arbetsgivare betraktar ofta fackliga medlemmar som upprorsmakare och organiserade arbetare riskerar att förlora sina jobb.

När utvecklingsprojektet påbörjades fanns det ingen fackförening på Orange. Enligt företagets anställda och lokala experter var det närmast omöjligt att bedriva facklig verksamhet på ett så stort och centralt telekomföretag.


Seko och UNI höll ett inledande seminarium om facklig organisering för en grupp Orange-anställda i Madagaskars

huvudstad Antananarivo. Utöver seminariet genomfördes medlemsrekryteringar som ledde till att man lyckades lokalisera fler anställda som var intresserade av att engagera sig fackligt.

Ett år senare var 40% av Oranges anställda på Madagaskar anslutna till det nybildade telekomförbundet S.M.OMA. Ett vidare mål blev att stötta S.M.OMA till att öka den fackliga anslutningen på Orange Madagaskar till 50% och på så sätt nå den juridiska rätten att teckna kollektivavtal.

Under projektets andra år, 2015, genomfördes ytterligare ett seminarium och en organiseringskampanj med syfte att förbereda S.M.OMA inför kommande kollektivavtalsförhandlingar. Under 2016 har förberedelserna inför tecknandet av telekomförbundets första, historiska kollektivavtal fortsatt.

När ett kollektivavtal har tecknats på Orange kommer fackförbundet S.M.OMA att fortsätta verka inom projektet som en modell för hur facklig organisering inom telekomsektorn kan påbörjas på Madagaskar och i andra afrikanska länder.

I Niger och Guinea-Bissau har man lyckats nå 50% organiseringsgrad på Orange och även förhandlat fram kollektivavtal. Det regionala nätverket för lokala fackföreningar inom Orangekoncernen i Afrika, fyller i sin tur en viktig funktion vad gäller kunskapsöverföring mellan förbunden, samt för att säkerställa att det globala avtal som har förhandlats fram efterlevs. 





**G**atuförsäljarna ropar ut sina varor med starka och gälla stämmor, det gäller att hålla rätt ton för att skära igenom trafikbruset. Små barn leker mitt bland bilarna och vesporna. Trafiken känns oförutsägbar och signalhornen används frekvent, lika naturligt som att gasa och bromsa. I Antananarivo klättrar låga, slitna hus uppför branta kullar. På de mer flacka områdena runt stadskärnan, breder öar av slumområden ut sig. Längs floden har kvinnorna radat upp sig, de står i vattnet med stora klädhögar framför sig. Snart har de med van hand förvandlat högar till ren tvätt.

Landsbygden närmast Antananarivo är en lugn och prunkande djungel med inslag av odlingar. Ris utgör 70 procent av landets export och andra viktiga exportvaror är

kaffe, vanilj, kakao, tobak och sisal. Dofterna, färgprakten och alla ljuden får sinnena att slå kullerbyttan av stimulans. Men mitt i alla sprakande färger finns också en fattigdom som inte går att blunda för. Nittio procent av befolkningen lever i fattigdom.

Madagaskar, liksom många andra afrikanska länder, saknar en facklig kultur. Bara tre till fyra procent av löntagarna är fackligt organiserade och de fackföreningar som finns är som regel svaga. Men det finns pionjärer som medvetet arbetar för förändring, antingen öppet eller i det fördolda. Eldsjälar, som brinner för sitt kall. Amanita Kieta arbetar för UNI global och med sina rötter i Elfenbenskusten har hon stor erfarenhet av kvinnors situation i Afrika. Amanita stöttar

# ”Vi bygger för



nya fackföreningar genom att hålla i utbildningar och workshops. Just nu är hon engagerad i det nya facket på det franska telekomföretaget Orange. Amanita reflekterar över sin roll som kvinnlig förebild.

– Kvinnor behöver ta plats på alla nivåer, både i samhället och i fackföreningsrörelsen. De kvinnor som får viktiga uppdrag, inspirerar andra unga kvinnor att stå upp och slåss för sina rättigheter. Det märks på Amanita att hon tror både på facket och på sitt lands möjligheter att utvecklas i en positiv riktning. Ett bra exempel på det är den nybildade fackliga organisationen S.M.OMA på Orange. På väldigt kort tid har det unga facket organiserat närmare 50 procent av de totalt 850 anställda. När 50

procent är uppnådda är det enligt Madagaskars arbetsrättslagstiftning möjligt att förhandla om kollektivavtal. Det nya facket har fått stöd av Seko och UNI, bland annat med att organisera utbildningar och workshops och med stöd till rekryteringsprocessen. När Seko och UNI inledde projektet på Orange Madagaskar fanns det många som inte trodde på projektet. Få ansåg att det var möjligt att organisera och rekrytera medlemmar till nya fackföreningar på Madagaskar. Men det gick över allas förväntan.

Trafiken brusar upp omkring oss, den är hetsig och högljudd och vi tar sikte på stadens högsta hus. Idag ska en facklig rekryteringsworkshop hållas där. Innanför glasdörrarna går färgerna i orange och brunt och kylan från ▶ ▶ ▶

# nästa generation”



luftkonditioneringen är behaglig.

Amerikanen Jesse leder workshopen. Med praktiskt inriktade frågor löper utbildningen framåt i ett intensivt tempo. Jesse blandar föreläsningar, grupparbete och rollspel i en pedagogisk rytm. Efter övningarna sprider deltagarna ut sig i höghusets fullsatta restaurang och slår sig ned vid olika bord. Värningen har börjat. De nyutbildade värvarna byter bord med jämna mellanrum och varje gång uppstår livliga diskussioner. Under en och en halv timme lyckas gruppen få upp medlemsantalet till 48 procent. Endast två procent behövs nu för att S.M.OMA ska kunna förhandla om kollektivavtal.

Efter fältarbetet på lunchrestaurangen, går gruppen åter in i workshopsalen för att utarbeta ett kollektivavtal, och slipa

på olika förhandlingsstrategier. Det diskuteras fram förslag i smågrupper, som sedan redovisas och analyseras. I ett rollspel möter en ”delegation fackliga representanter” väldigt slipade ”företagare”, i form av Jens Saverstam från Seko, Alex Kolback, Jesse Wilderman och Amanita Keita från UNI. Delegationens argument smulas snabbt sönder av ”företaget” och det blir en viktig läxa för deltagarna.

– Vi har mycket kvar att lära, framhåller Holy Fanjaharimanana som är vice ordförande i S.M.OMA och som kämpade väl med argumenten i rollspelet.

– Men vi måste börja någonstans. Självt gick jag med i facket när jag förstod att det är vi tillsammans, som kan uppnå rättvisa och demokrati på vår arbetsplats. Amanita





Kieta fyller i:

– Vi kämpar inte enbart för oss själva utan också för de unga och för kommande generationer. Vi vill ge en röst till alla dem som inte har en egen röst. Fanjaraharimanana nickar instämmande.

Jesse Wilderman avslutar workshopen med ett ”Well done, everybody!” Det är dags att ge sig ut i värmen och trafiken igen. Dagen har varit omtumlande. Känslan som fyller oss när vi lämnar Antananarivos högsta hus, är framtidstro.

#### Fakta Madagaskar

- Cirka 24 miljoner invånare
- Huvudstad Antananarivo, 2,6 milj. invånare
- Medellivslängd: 67 år (kvinnor) 64 år (män)
- Befolkningstillväxt: 2,5%
- Hälsovårdskostnader uppgår till 3% av BNP
- Facklig index: 3 (skala 1-5); De fackliga rättigheterna kränks regelbundet.

# PROJEKT *Colombia*

Sekos utvecklingsprojekt i Latin- och Sydamerika har som fokus att stötta bildandet av fackföreningar inom telekomsektorn. Projektet verkar också för att stärka det regionala nätverket för fackförbund inom de multinationella telekomföretagen Telefónica, América Móvil, DigiCell och Liberty Global. Projektet stödjer även organiseringsinsatser på Jamaica, i Peru och Colombia.

Telekomsektorns arbetskraft i Latin- och Sydamerika möter många gemensamma utmaningar. Ett vanligt förekommande problem är storföretagens systematiska underminering av de anställdas rätt att organisera sig. Ofta får fackförbunden inte tillträde till arbetsplatserna.


Colombia är ett av de länder i världen där det är svårast att bedriva facklig verksamhet, och farligast att vara fackligt aktiv. Fackligt anslutna får ofta sämre arbetstider, lön och förmåner, och utsätts inte sällan för allvarliga trakasserier även utanför jobbet.

I Colombia samarbetar Seko med Ultraclaro, ett förbund som organiserar olika yrkesgrupper inom telekomsektorn. Genom sin sammansättning av olika telekomfack bedriver Ultraclaro en verksamhet som sträcker sig över hela Colombia. Det största förbundet inom Ultraclaro-paraplyet är Claro Colombia som organiserar arbetare på telekomföretaget Claro, ägt av det mexikanska bolaget Telmex.

Claro Colombia har idag cirka 700 medlemmar, ett medlemsantal som har mer än fördubblats sedan utvecklingsprojektet startade. Claro Colombias medlemmar hade kunnat vara betydligt fler om det inte vore för att företaget gör sig av med de underleverantörer, vars anställda organiserar sig.

Några av de problem som Claro Colombias medlemmar möter är företagsledningens vägran att förhandla fram kollektivavtal. Företaget sätter också i system att sabotera arbetstagarnas fackliga aktiviteter.

Företaget har istället för att förhandla med Ultraclaro tecknat avtal med en så kallad "gul fackförening", bestående av ett fåtal personer från den egna ledningen. När företag tecknar avtal med en företagsvänlig, gul fackförening erbjuds arbetstagarnas egna förbund motsvarande dåliga uppgörelse. På så sätt blir kampen om bättre avtal en långdragen och kostsam process för Claro Colombia.

Arbetet som Claro Colombias förtroendevalda utför kräver uthållighet, ihärdiga krafter och innebär ofta personliga uppoffringar. Inom utvecklingsprojektet erbjuder Seko ett mångsidigt stöd till Ultraclaros viktiga verkan inom telekomsektorn i Colombia. Ett arbete som trots många och tuffa motgångar leder till fackliga framsteg. 





# Facklig och skyddslös?

Fackligt engagemang i Colombia är förknävat med personliga risker, men för Yulie Igelda är det ett kall. Yulie är ordförande i fackförbundet på det colombianska telekomföretaget Claro. Sedan några år ägs Claro av det multinationella mexikanska bolaget Telmex. Idag har förbundet 700 medlemmar i hela landet.

Yulie Igelda arbetar med kundkontakter inom TV- och internetsektorn. I hennes arbetsuppgifter ingår både att ge service åt befintliga kunder och att försöka få nya kunder att använda Claros tjänster. När Claro fick mexikanska ägare började anställningsvillkoren snart försämrade och lönerna sänkta. De nya ägarnas inställning var att de anställda skulle arbeta mer, men till en lägre lön. Arbetsmiljön försämrades snabbt.

En grupp anställda tog slutligen initiativet till ett möte. Behovet att diskutera situationen var stort och snart hade en fackförening bildats.

Yulie var bland de första att bli medlem.

Verksamheten motarbetades direkt och företaget avskedade fackförbundsledarna, berättar Yulie.

– Folk blev också rädda. Många vet inte vad facklig verksamhet innebär. Det gör

dem misstänksamma. En del tror att fackliga organisationer är våldsamma och stöder en väpnad konflikt, när det i verkligheten är precis tvärtom. Yulie talar snabbt och gestikulerande och det finns ingen tvekan i hennes uttryck. Mycket har hänt sedan facket bildades. Yulie arbetade för att visa vad facket kan göra för anställda i ett företag. Hennes engagemang gjorde att hon först valdes in i styrelsen som informationsansvarig, därefter generalsekreterare och nu är Yulie verksam som ordförande. Allt gick väldigt fort och hon kände att hon behövde lära sig mer för att kunna bära upp rollen som ordförande. Yulie läste allt hon kom över om facklig verksamhet. Det kändes viktigt att leva upp till det förtroende som hennes arbetskamrater visat henne.

De första fackliga ledarna avskedades utan motivering, och för 60 dollar mutades anställda att skriva på ett kontrakt om att aldrig ägna sig åt facklig verksamhet. Det globala facket UNI gick in och stöttade Clarofacket, för att försöka få uppsägningarna ogiltigförklarade, och ärendet har gått hela vägen till domstol. Tyvärr tar arbetsrättsliga tvister i Colombia lång tid, och oftast är det företagen som får rätt, inte löntagarna.

▶ ▶ ▶

## Fakta Colombia

- Cirka 47 miljoner invånare
- Huvudstad Bogotá med 9,8 milj. invånare
- Medellivslängd: 79 år (kvinnor) och 72 år (män)
- Befolkningstillväxt: 1%
- Hälsovårdskostnader uppgår till 7,2% av BNP
- Facklig index: 5 (skala 1-5), De fackliga rättigheterna kränks regelbundet.

Yulie hade tidigare två timmars resa till arbetet och försökte desperat få en arbetsplats närmare hemmet. När företaget inte erbjöd henne någon möjlighet, fattade hon beslutet att flytta familjen närmare arbetet. När flytten var gjord och Yulie och hennes två barn börjat akklimatisera sig i det nya hemmet, meddelade företaget att hon skulle omplaceras till en arbetsplats nära den tidigare bostaden.

– Helt klart försökte man provocera mig men jag fick stöd från internationella UNI, och idag arbetar jag kvar på samma ställe.

Ett annat hinder för den fackliga verksamheten har varit företagsledningens förbud mot att bedriva facklig verksamhet på arbetstid. Med lång restid är det många som har väldigt lite tid över för familjen och det är svårt för Yulie och hennes kolleger att hitta gemensam ledig tid. Det finns ingen tvekan hos Yulie att företagsledningen än idag försöker

försvara möjligheten att bygga upp en stark fackförening.

Genomsnittslönen på företaget är 2000 kronor i månaden och den fackliga medlemsavgiften är 12 kronor varje månad. Medlemsavgifterna räcker inte så långt när det gäller att besöka anställda i andra städer, genomföra fackliga utbildningar eller trycka flygblad och affischer.

Yulie berättar att det pågår en rekryteringskampanj konstant. Syftet är både att organisera fler anställda, och att behålla dem som redan är medlemmar. Än så länge har fackföreningen inget kollektivavtal. I Colombia är det arbetsmarknadsdepartementet som godkänner kollektivavtal.

– Det gäller att målmedvetet försöka få folk att tänka om. Att få fler och fler att inse att fackliga organisationer är viktiga för att kunna bygga vidare på vår bräckliga demokrati. Jag vet att vi skulle vara en kraft i samhället, avslutar Yulie.



” Min dröm är att en dag utbilda mig till advokat och verka för arbetarnas rättigheter. Tänk att få stötta dem utan att det ska kosta dem en enda peso. ”



# PROJEKT *Indien*

Indien är av tradition ett patriarkaliskt samhälle och kvinnors rättigheter är starkt begränsade. 65% av indiska män uppger att det finns tillfällen då "kvinnor förtjänar att bli slagna".

Omkring 45-60% av kvinnorna på den indiska arbetsmarknaden får dagligen utstå olika former av trakasserier. Särskilt utsatta är kvinnliga transportarbetare i kollektivtrafiken, som ofta får utstå hot, våld och sexuella trakasserier från arbetsledare, arbetskamrater och passagerare. Det är heller inte ovanligt med svårare fall av misshandel och våldtäkt, speciellt för de kvinnor som arbetar kvällstid. Ofta blir de också trakasserade av polisen när de försöker göra en polisanmälan, som sällan leder till åtal då polisen anser att kvinnor som arbetar får "skylla sig själva".

Sedan 2013 finns en lagstiftning i Indien (Sexual Harassment Act 2013), där alla arbetsgivare måste upprätta en speciell kommitté tillsammans med arbetstagarrepresentanter, för att ta hand om

fall av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. På det statliga bussbolaget i delstaten Maharashtra har kommittén aldrig sammanträtt, trots att det dagligen rapporteras om sexuella trakasserier och trots den nya lagstiftningen.

Seko och Internationella Transportarbetarefederationen (ITF) arbetar tillsammans med MSTKS, en indisk fackförening som organiserar det statliga bussbolaget i delstaten Maharashtra. Sekos utvecklings-samarbete med MSTKS handlar om att stärka kvinnliga busskonduktörers ställning i bussbolaget, fackföreningen och samhället i stort genom organisering, utbildning och informationskampanjer.

Sedan projektet startade har fackföreningen MSTKS utsett kvinnliga representanter (Women's Advocates) på omkring 200 av totalt 250 bussdepåer. Detta är en stor facklig framgång med indiska mått mätt. Projektet startade 2014 och har blivit så framgångsrikt att det nu ska utvidgas till att även inkludera Nepal och Sydamerika. 





TRIMAX

Sonal Kishore Patil  
M.S.R.T.C.  
COND.NO.68653RANGAD DYE

MSRTC



# Jag är en stolt *busskonduktör!*

**E**n av de kvinnor som fått stöd tack vare kvinnoprojektet är 35-åriga Suman Dhembar. 20 år gammal gifte hon sig och lämnade sin hemby för att bosatta sig i Mumbai med sin nye make. Fem år senare hon hade hon blivit änka, med två små barn, efter att hennes 26-årige man avlidit i en hjärtattack.

– När mina tårar tagit slut, insåg jag att det hängde på mig om mina pojkar skulle överleva, säger Suman.

En dag fick hon syn på en annons, där ett bussbolag sökte kvinnliga busskonduktörer. Suman ansökte direkt och fick anställning. Det fanns dock ett problem.

– Jag fick konduktörsjobbet i Puna, som ligger 20 mil från Mumbai. All min tid gick åt till arbete och resor, men jag lyckades så småningom få ett konduktörsjobb hemma i Mumbai, och jag blev otroligt glad, säger Suman.

Vi träffas i hennes enkla bostad, i ett av miljonstadens många slumområden. Bostaden saknar toalett, och vatten hämtar Suman från en pump som hon delar med sina grannar. Utöver barnen försörjer Suman sin mamma och yngre bror.

– Min lön på 10 000 rupier i månaden räcker knappt. Vi äter nästan aldrig kött. När hyran, elen och skolvägifterna är betalda går resten till mat, säger Suman och rättar till draperingen i sin guldkimrande sari. Rummet är enkelt inrett och känns rent och pryddigt. Genom öppna fönster hörs staden brusa. Grannar kommer och går och det är en familjär stämning.

Problemen för Suman var inte över i och med det nya jobbet i Mumbai. Hon placerades på ett skift som innebar att arbetspasset var slut först vid midnatt.

– Att som ensam kvinna gå genom natten kan

vara ganska farligt. Det är vanligt med våldtäkter och överfall här. Pojkarna fick vara ensamma hemma, och det kändes inte alls tryggt. När Suman bad om ett skift på dagtid svarade hennes manliga arbetsledare att han kunde ordna det, om hon ställde upp på att ha sex med honom. Suman vägrade och anmälde mannen. Istället för att få stöd av arbetsgivaren började en tuff period för henne. Flera mellanchefer trakasserade henne regelbundet.

Vorst var den dag då en kvinnlig inspektör från bolaget steg ombord på bussen och påstod att någon sett Suman stjäla av biljettintäkterna. Inför alla passagerare tvingades hon ta av sig sin sari för att visa att hon inte hade gömt några pengar.

– Den gången protesterade till och med passagerarna mot hur jag behandlades.

Suman anmälde den kvinnliga inspektören. Hon förklarar att hon är mer bestämd än någonsin att få upprättelse.

– Idag har jag tillförsikt inför framtiden eftersom jag har helhjärtat stöd av min fackliga organisation och vår ledare Sheela Naikawade. Numera vet jag att facket finns för mig när det behövs. Jag har blivit ordförande i en kvinnokommitté vid min bussdepå. Med fackets hjälp fick jag till slut dagtidsjobb, och det är bra, även om jag måste gå upp fyra varje morgon för att förbereda mat och pojkarnas skoldag. Trots allt jag varit med om trivs jag med arbetet som busskonduktör och är stolt över mitt yrke.

Suman berättar att hon är väldigt stolt över att ansvara för den fackliga kvinnokommittén, där hon kan stötta sina medsysstrar när de får problem.

– Alla på min bussdepå är fackligt organiserade. Nu kan vi anta de utmaningar som ligger framför oss, jag vet att framtiden kommer att bli bättre, säger Suman med eftertryck.

## Fakta Indien

- Cirka 1,2 miljarder invånare
- Huvudstad New Delhi med ca 25 miljoner invånare
- Medellivslängd: 70 år (kvinnor) och 67 år (män)
- Befolkningstillväxt: 1,2%
- Hälsovårdskostnader uppgår till 4,7% av BNP
- Facklig index: 5 (skala 1-5), ett av världens värsta länder att vara fackligt verksam i.

”

***Jag tänker kämpa för kvinnors rättigheter så länge jag lever.***

”

Sheela växte upp under enkla omständigheter, men hon hade föräldrar som hade råd och satsade på att hon skulle få en utbildning. Sheela valde att utbilda sig till socialarbetare.

För några år sedan initierade Sheela ett projekt i syfte att stärka de kvinnliga anställdas situation och självkänsla. Sheela och hennes fackförbund Maharashtra State Transport Workers' Union (MSTKS) arrangerade medvetandeutbildningar över hela delstaten Maharashtra.

– Projektet har utvecklats positivt och vi har idag fackliga kvinnokommittéer i samtliga delstatens 35 provinser, säger den fackliga aktivisten Sheela Naikwade som arbetar som kontorsanställd på bussbolaget Maharashtra State Road Transport Corporation.

– Sexuella trakasserier och övergrepp är vanliga i Indien, både i hemmen och på arbetsplatser med kvinnliga arbetare, berättar Sheela.

Efter en tid som anställd på bussbolaget märkte

Sheela att flera av hennes kvinnliga arbetskamrater upplevde problem och hon började hjälpa dem. Ryktet om Sheela spred sig och fler och fler kvinnor kontaktade henne.

– Jag visste att många män tyvärr betraktar indiska kvinnor som andra klassens medborgare men att problemen var så omfattande anade jag inte.

Sheela vägrar att acceptera sexuella trakasserier och övergrepp som kvinnliga busskonduktörer utsätts för, både av passagerare och av manliga kollegor.

– Många fackligt organiserade busskonduktörer tvekar inte längre att anmäla om de utsätts för trakasserier av passagerare eller av manliga arbetskamrater, säger hon stolt. Ekonomiskt stöd till projektets utbildningar ges av Seko och det globala transportfacket ITF.

– Genom stödet har vi kunnat utveckla verksamheten. Den solidariteten ger mig mod och kraft att orka fortsätta kämpa!







# PROJEKT *Nepal*

Seko har under flera år bedrivit ett organiseringsprojekt för anställda inom Telia i ett flertal OSS- och asiatiska länder samt i Turkiet. Utvecklingsprojektets fokus har varit att bilda starka och demokratiska fackföreningar inom Telia och att vidga nätverket för koncernens anställda i olika delar av världen. Seko har genom sin nationella företagsklubb för anställda i TeliaSonera också deltagit i den globala alliansen.

När utvecklingsarbetet inleddes fokuserade projektet på att bemöta Telias strategi: att bli en multinationell spelare inom telekomsektorn i öst. Särskilda organiseringsinsatser genomfördes i Kazakstan, Moldavien och Nepal.


När Telia köpte upp mobiloperatören Ncell i Nepal fanns det ingen fackförening på företaget. Seko och det globala facket UNI såg möjligheten att organisera Ncells personal. Det anordnades ett inledande seminarium för en grupp anställda som hade påbörjat en facklig verksamhet.

Seminariet följdes av en organiseringskampanj och idag är så många som 99% av Ncells anställda medlemmar i fackförbundet Ncell Employees Trade Union (NETU). Bara tre år efter att projektet påbörjats, förhandlade NETU fram ett historiskt första kollektiv-

avtal och förbundets gedigna arbete ledde till att ytterligare tre avtal tecknades. NETU har även lyckats förhandla fram ett antikorrupsionsavtal med Ncell och skapat en gemensam antikorrupsionskommitté med företagsledningen.

Förbundet är helt självfinansierat och fungerar till stor del som en svenskt fackförening, med kollektivavtal och bred samverkan. Under 2016 sålde Telia Ncell till företaget Axiata som är en av Asiens större mobiloperatörer med omkring 400 miljoner användare. Projektet har nu ändrat fokus till att stödja byggandet av starka fackföreningar inom Axiata samt att öka organiseringsgraden på företaget.

Sekos samarbete med UNI innebär fortsatt stöd till Ncells fack, i etableringen av kontakt med sin nya arbetsgivare. NETU-förbundet i Nepal är ett lysande exempel på att det går att nå en organiseringsgrad på nästan 100% inom ett företag, och att nybildade fackförbund kan teckna bra kollektivavtal.

Inom projektets utvecklingsarbete i Moldavien och Kazakstan har man lyckats organisera medlemmar och bilda fackföreningar inom Telia, och dessa har även blivit del av den globala alliansen för Telia-förbund. 



U tvecklingen för fackklubben hos mobiloperatören Ncell är en verklig framgångssaga. Ncell ägdes tidigare av TeliaSonera, som idag har sålt sin ägarandel till malaysiska Axiata Group, men fackklubben är stark och fortsätter sin verksamhet. Idag är 99% av de anställda fackligt anslutna.

Det är en kylslagen morgon i Nepals huvudstad Katmandu. Överallt ligger spillrorna efter de 600 000 hus som har raserats i jordbävningen i april 2015. Skalvet uppmättes till 7,8 på Richterskalan och över 9 000 människor dog. En ofattbar katastrof. Tillsammans med UNI och Ncells ungdomskommitté deltog Maruti Shandali som frivillig biståndsarbetare, i ett av de värst drabbade områdena. 39

av Nepals 75 distrikt drabbades hårt, och många satt fast i områden utan mat, vatten, sjukhus och vägnät.

– Det var en upplevelse jag är tacksam över. Det känns oerhört bra att kunna göra något konkret för alla dem som drabbades så hårt. Maruti Shandali är anställd på Ncell sedan sju år och sitter nu som sekreterare i fackets styrelse. Hon är också ansvarig för ungdoms- och kvinnofrågor.

– Vår fackförening var aktiv från första början med hjälp-arbetet. Tillsammans med företagsledningen undersökte vi först att våra medlemmar var i säkerhet. Flera anställda hade förlorat sina hus. Vi samlade ihop hjälpmaterial och samarbetade med olika hälsoarbetare, som läkare och terapeuter,

# Ett fackförbund





berättar Maruti. Hennes egen familj klarade sig undan fysiska skador, men rädslan för efterskalv var stor.

– Vi var skräckslagna. I flera veckor bodde vi i tält. Vi vågade inte bo i huset. Men vi klarade både oss själva och huset.

Solen stiger allt högre över det mäktiga bergsmassiv som ramar in Katmandu: Himalaya. Det är en rogivande syn och plötsligt passar den kylslagna luften in i bilden.

Maruti fick arbete direkt efter sin akademiska examen på ett call center knutet till Ncell. Ganska snart började hon en anställning på huvudkontoret. Hon stortrivs och hon har under åren som gått befordrats flera gånger.

Lönen ligger på 2400 kronor i månaden, vilket är högt för att vara i Nepal, och den revideras varje år genom kollektivavtalet.

– Att vara fackligt aktiv handlar inte bara om att förhandla om kollektivavtal. För mig innebär det också att ge social service till medlemmarna, och höja levnadsvillkoren. Jag tror att progressiva fackföreningar är otroligt viktiga för att utveckla ett land i stort, ja för hela samhället. Jag är otroligt stolt över att ingå i styrelsen och vara med att driva den utvecklingen, säger Maruti Shandali.

Klockan närmar sig åtta och Maruti skyndar sig iväg till jobbet. En ny dag med nya möjligheter i Katmandu.

# inte som andra



Rishi Mani Parajuli är vice ordförande i fackförbundet vid Ncell. Han arbetar som ingenjör sedan 2008 och är en av grundarna av fackklubben. Klubben bildades med stöd av bland annat Seko och det globala facket UNI år 2009.

– Vid den tiden fanns det ingen facklig organisation. Vi saknade både social trygghet och andra arbetsrättigheter. Företagsledningen styrde och ställde som de själva ville och lönerna var låga, berättar Rishi.

Några av de anställda ville försöka göra något åt situationen. De träffades och bestämde sig för att försöka bygga upp en fackförening. Den fackliga verksamheten påbörjades i samma veva som TeliaSonera gick in som delägare.

– Utan tvekan inleddes arbetet med att bilda en fackförening i rätt tid och vi kunde snart registrera vår organisation

hos Nepals arbetsmarknadsdepartement. Av de omkring 500 anställda på Ncell i Katmandu har vi lyckats organisera 99%, berättar Rishi.

För Nepal är situationen unik, som genomgående har låg organisationsgrad och svaga fackföreningar.

– Många fackföreningar och arbetare från andra företag kontaktar oss för att få veta mer om hur vi lyckades på Ncell. En anledning tror jag beror på att vi är en oberoende fackförening, vi är inte kopplade till något politiskt parti, vilket annars är vanligt i Nepal, säger Rishi eftertänksamt.

Kort tid efter bildandet av fackföreningen inledde Ncell-facket förhandlingar om att teckna ett första kollektivt avtal.

– Nyligen slutförde vi förhandlingar om ett nytt kollektivt avtal för fjärde gången. Vi utvecklar och förbättrar ständigt



kollektivavtalet.

Lönemässigt ligger Ncell betydligt högre än andra löntagare i Nepal. Genomsnittslönen ligger på 2500–3200 kronor i månaden.

– Därför är Ncell numera en mycket populär arbetsplats, skrattar Rishi.

Fackföreningen på Ncell har redan från starten fått stöd från Seko och UNI, vilket har bidragit till framgången.

– Vi har fått värdefulla råd om hur vi ska utveckla och bygga en fungerande organisation. Allt arbete bygger på dialog mellan företagsledningen och facket. Vi har höjt medlemmarnas levnadsstandard och de känner sig trygga med sina anställningar. Jag känner mig väldigt nöjd med vad vi har åstadkommit, avslutar Rishi.

#### Fakta Nepal

- Cirka 30 miljoner invånare
- Huvudstad Katmandu, 1,2 miljoner invånare
- Medellivslängd: 71 år (kvinnor) 70 år (män)
- Befolkningstillväxt: 1,24%
- Hälsovårdskostnader uppgår till 5,8% av BNP
- Facklig index: 3 (skala 1-5); De fackliga rättigheterna kränks regelbundet.

# PROJEKT *Ryssland*

Seko har sedan flera år tillbaka bedrivit fackliga utvecklings-samarbeten i Ryssland. När de sovjetiska fackföreningarna blev självständiga från det nationella kommunistiska partiet i början av 1990-talet fanns en stark vilja att bygga en inkluderande och demokratisk fackföreningsrörelse. Sedan dess har Seko stöttat ryska service- och kommunikationsförbund att fortsätta sin verksamhet i ett samhälle som mött omfattande förändringar.


Under sovjetperioden var de fackliga organisationerna knutna till det kommunistiska partiet. Fackföreningarna hade en stark, lokal bas och medlemsavgifterna togs också ut på lokal nivå. Förbunden hade till stor del en social roll och administrerade bland annat sjukvård, fritids- och sportaktiviteter på myndigheter och företag där medlemmarna jobbade.

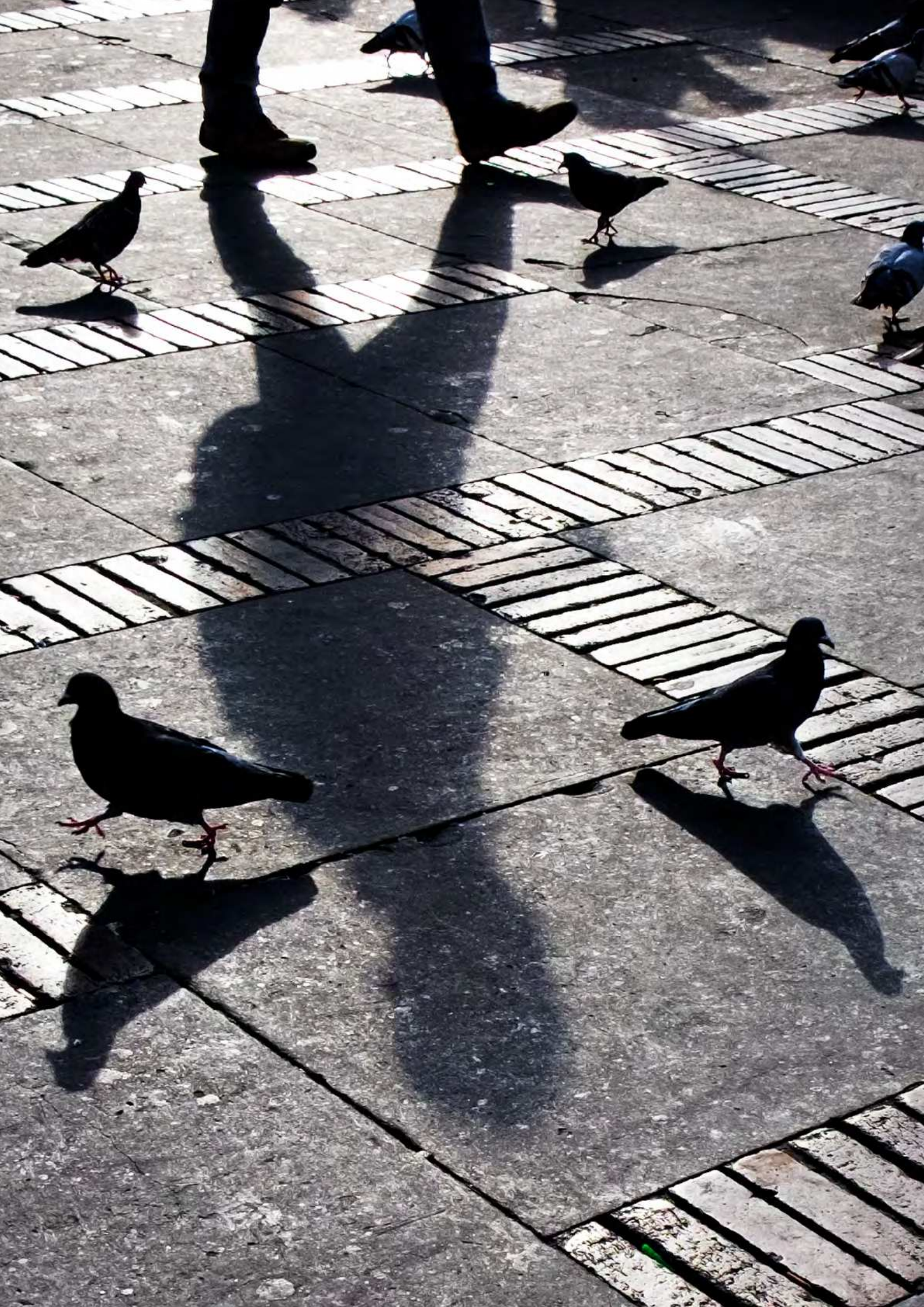
Efter Sovjetunionens fall har den ryska fackföreningsrörelsen mött svåra utmaningar gällande både funktion och finansiering. Förhandlingar med nationella myndigheter och företag sker nu på central nivå, där fackförbunden har färre resurser. Förbundens roll som social institution har förändrats, vilket har varit utmanande för såväl medlemmar som fackliga företrädare

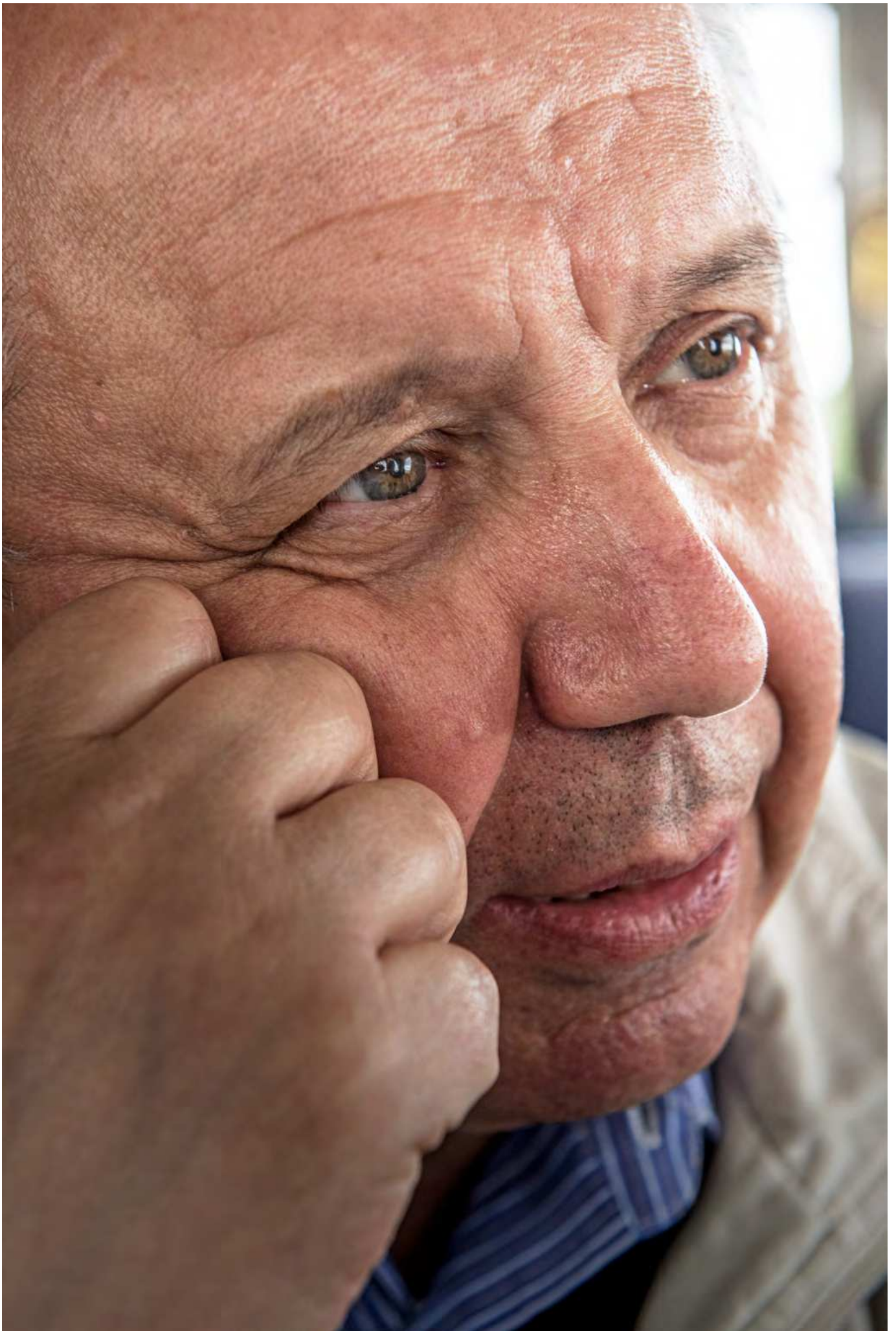
på lokal och central nivå.

Seko bedriver just nu ett utbildningsprojekt med ryska järnvägsmannaförbundet och genomför seminarier i samarbete med det ryska post- och teleförbundet. Det ryska postverket är fortfarande statsägt och största andelen av omkring 42 000 anställda är kvinnor. På telekomsidan finns det tre större privata aktörer utöver Russ Telecom, som i majoritet ägs av ryska staten. Inom båda sektorerna släpar arbets- och anställningsvillkor samt löner efter.

Enligt rysk arbetsrätt är det förhållandevis enkelt att bilda fackföreningar, men arbetsgivare agerar i regel mycket fackföreningsfientligt. Den organiserade arbetskraften i Ryssland ställs på så sätt inför många och svåra utmaningar.

Att ägna sig åt fackligt utvecklingsarbete i Ryssland är strategiskt för den svenska fackföreningsrörelsen, då den geografiska närheten leder till att många svenska företag etablerar sig i Ryssland. En samverkan mellan Seko och ryska service- och kommunikationsfack är på så sätt viktig för att förbättra arbetsvillkoren inom dessa branschområden och på arbetsmarknaden i stort. 





# Steg för steg i *postsoujet*

När Sovjetunionen kollapsade i början på 1990-talet innebar det dramatiska förändringar i hela samhället. Det innebar också att alla fackföreningar upplöstes.

– Vi fick börja om från början med att bygga upp en demokratisk och oberoende fackföreningsrörelse. De före Sovjetunionens fall var odemokratiska fackföreningar som i praktiken styrdes helt av kommunistpartiet. Det var ingen där som förhandlade för medlemmarna om löner och anställningsvillkor, berättar Dimitry Dozorin, vice ordförande i dagens ryska kommunikationsförbund.

Dimitry har utöver sitt fackliga engagemang forskat kring internationella relationer och doktorerat i historia. Doktorsavhandlingen belyste fackliga och sociala frågor i postsoujet. Efter Sovjetunionens fall försämrades situationen på universiteten i Ryssland, både kvalitetsmässigt och lönemässigt. Under 1990-talet blev Dimitry mer och mer fackligt aktiv.

– Som professor i sociala relationer fick jag frågan om jag ville vara med att bygga upp demokratiska fackföreningar, och jag tackade ja. I detta arbete fick vi redan från början stöd och uppmuntran från fackföreningsrörelsen i Norden och inte minst av Seko, minns Dimitry.

Efter en tid utsågs Dimitry Dozorin till vice ordförande i Communication Workers' Union of Russia. Han blev ansvarig för internationella frågor, utbild-

ningsfrågor och för förbundets ekonomi. Förbundet har en halv miljon medlemmar och lokalavdelningar i varje hörn av landet. Bara ryska postverket i sig har 42000 anställda. Medlemmarna är alltifrån telekomanställda till säkerhetspersonal.

Av de anställda är omkring 70 procent medlemmar i facket. Enligt rysk arbetsrätt är det enkelt att bilda fackföreningar, men problemen ligger fortfarande i att många arbetsgivare inte vill ha med facket att göra, och i många fall motarbetas all facklig verksamhet.

Dimitry har under lång tid varit en motor i samarbetet med Seko. Redan före Sovjets fall studerade han fackföreningarnas viktiga roll i det svenska samhället. När Dimitry blev heltidsanställd i facket kunde han utveckla samarbetet med Seko.

– Våra förbund har mycket som är gemensamt, konstaterar Dimitry Dozorin. För oss är det värdefullt att lära av Sekos arbetsmodeller, särskilt hur de har lyckats nå så goda arbetsvillkor och bra löner för medlemmarna. Vi försöker även lära oss av Sekos sociala dialog med arbetsgivarna, en dialog vi ännu inte har, tyvärr.

Dimitry berättar att de inom facket är mäktiga imponerade av att Sverige kan utse en fackföreningsman till statsminister.

– Det är något vi alltid framhåller när vi håller utbildningar för våra medlemmar. Det är oerhört inspirerande, understryker vice ordförande Dimitry Dozorin.

## Fakta Ryssland

- Cirka 143 miljoner invånare
- Huvudstad Moskva med 10 miljoner invånare
- Medellivslängd: 76 år (kvinnor) och 64 år (män)
- Befolkningstillväxt: -0,4%
- Hälsovårdskostnader uppgår till 6,2% av BNP
- Facklig index: 3 (skala 1-5), De fackliga rättigheterna kränks regelbundet.

# PROJEKT *Filippinerna*

Hos de filippinska bemanningsbolagen försjöfolk blev arbetare som deltagit i fackliga aktioner svartlistade. Svartlistning innebär att bemanningsbolagen varnar varandra för att anställa sjöfolk som har organiserat sig fackligt eller begärt facklig assistans. Sekos samarbete med det filippinska fackförbundet MARINO hade initialt som syfte att få bort dessa bemanningsbolag.

Projektet utvecklades framgångsrikt tack vare facklig utbildning av sjöfolk, aktiv lobbyverksamhet gentemot arbetsmarknadsdepartementet och andra myndigheter. Idag har svartlistning av filippinskt sjöfolk som arbetar i den internationella sjöfarten minskat. MARINO är nu en registrerad och godkänd fackförening och har blivit medlemmar

i den filippinska, fackliga centralorganisationen SENTRO.

Projektet har sedan några år inriktats på facklig utbildning och organisering av filippinska fiskare och sjöfolk, yrkesgrupper som tillhör den så kallade informella sektorn, vilket innebär att de ofta saknar fasta anställningar och arbetar under slavlika förhållanden. Arbetare i den kommersiella fiskeindustrin är underbetalda, jobbar ofta uppemot arton timmar per dygn och kan vara ute till sjöss i flera år utan tillgång till näringsrik mat och rent dricksvatten.

Att bedriva facklig verksamhet på Filippinerna är mycket svårt och ibland rentav farligt och därför är en internationell facklig samverkan av största betydelse för de cirka 1,2 miljoner arbetarna i fiskeindustrin. 🌊









### Fakta Filippinerna

- Cirka 103 miljoner invånare
- Huvudstad Manilla med 10 miljoner invånare
- Medellivslängd: 73 år (kvinnor) och 66 år (män)
- Befolkningstillväxt: 1,6%
- Hälsovårdskostnader uppgår till 4% av BNP
- Facklig index: 5: Filippinerna är ett av världens svåraste länder att organisera och vara fackligt verksam i (skala 1-5).



# att organisera *samhällets bortglömda*

En filippinsk fiskare är fattigast bland de fattiga i landet. Flera miljoner människor arbetar rättslöst inom sjönäringen under hårda arbetsvillkor. Tjugosexåriga sjömannen Joseph Llanzana reste för två år sedan från ön Palawan till huvudstaden Manilla. På hemön hade han gått i sjömansskola och drömde om att bli maskinbefäl i den internationella sjöfarten. Efter tre år blev han tvungen att avsluta utbildningen. Joseph hade inte råd att fortsätta.

På Palawan finns inga möjligheter att försörja sig. Joseph började istället arbeta på färjor mellan Manila och Cebu för att kunna hjälpa sina föräldrar med ekonomin. Konkurrensen om jobben till sjöss är stor och för Joseph blir det i genomsnitt en veckas jobb i månaden. Telefonen har han ständigt på, ifall något rederi skulle ringa.

Ett häftigt regnväder har översvämmat Navotas fiskehamn i Manilla. Barn leker obekymrat i vattnet och cykelkärror dras mödosamt fram. Joseph berättar att han kom i kontakt med facket genom organisationen MARINO. Han är en av få sjömän som gått en facklig utbildning.

– Jag hörde talas om MARINO:s verksamhet och blev nyfiken. De utbildningar jag gått har gjort att jag inser hur viktigt det är att vi sjömän och fiskare arbetar tillsammans för att förbättra vår situation. Joseph blickar ut över de slitna skeppen som ligger förtöjda så långt ögat kan nå.

I ett hus lite längre bort, bor 41-årige fiskaren Oliver Dehitta Jr med sin hustru och två barn. Huset är enkelt och påminner om ett skjul. I hemprovinen Surigao var han arbetslös, och åkte liksom Joseph till Manilla för att söka jobb. På Oliverts fiskebåt arbetar 200 personer. De brukar fånga tonfisk utanför Palawans kust.

– Vi arbetar sju dagar i veckan och är ombord i sju månader. Hemma har jag bara råd att vara någon månad innan jag måste ut och jobba igen.

Lönen är 2800 kronor i månaden, och trots att pengarna knappt räcker för att försörja familjen, känner sig Oliver tacksam över att ha ett jobb.

– Utan min inkomst skulle vi inte ha någonting. Nu kan mina två barn gå i skolan, vilket är viktigast för mig och min fru. Själv gick jag bara sex år i skolan och jag fick ingen examen. Oliver berättar att han äger sitt hus och har både el och en vattenkran, något som många bara drömmer om.

Oliver säger plötsligt att det är dags för nästa sjumånaders påmönstring, om bara en dryg timme.

– Varje gång jag ska ut och jobba är det svårt för hela familjen. Det är tungt att vara ifrån varandra så lång tid, att inte vara nära sina barn. Men jag inser att om jag inte fortsatte med fisket skulle min dröm om att barnen en dag kan ta en examen aldrig bli verklighet.

Oliver planerar att bli medlem i fackföreningen MARINO. Kontraktansställda fiskare och sjömän i den filippinska färjesjöfarten tillhör de bortglömda i samhället. De saknar i praktiken fackliga och mänskliga rättigheter och är rättslösa inför arbetsgivarna. Med stöd från Seko och med hjälp att organisera och utbilda sjöfolk i facklig verksamhet, börjar fler och fler få upp ögonen för fackförbundets verksamhet, och vad som kan åstadkommas genom den.

Oliver lyfter handen till avsked. På en ranglig stege klättrar han upp till skjulet där hans familj bor. En kort stund senare klättrar han ner igen. Han har en säck med kläder i ena handen och sina mönstringspapper i den andra. Det är dags för ännu ett sjumånaderspass.

# Sekos globala samarbetsprojekt




## SAMARBETE MED INTERNATIONAL TRANSPORT WORKER'S FEDERATION (ITF)

### Att utveckla ett globalt program för att bekämpa våld mot kvinnliga transportarbetare.


Projektets mål är att utveckla ett globalt program, för fackförbund att använda som modell vid bekämpning av våld mot kvinnor. En drabbad grupp är kvinnliga transportarbetare. Fysiskt, psykiskt och sexuellt våld mot kvinnor har ökat inom transportsektorn. Projektet stöttar trans-

portförbud i Indien och Nepal. (s. 16)

*Kontaktperson: Annica Barning.* 

### Starka transportfack i Afrika och Latinamerika.

Projektet syftar till att bygga starka fackföreningar och att organisera arbetare inom DHL och andra globala transportföretag i Afrika och Latinamerika.

*Kontaktperson: Jens Saverstam.* 

### Fackligt organisationsbyggande inom den indiska hamnsektorn.


Indiens nuvarande regering kommer att genomföra privatiseringar inom landets

hamnsektor. Detta projekt kommer att bedrivas i samarbete med indiska hamnarbetarförbundet. Syftet är att organisera arbetare i Indiens hamnar och genom aktiva kollektivavtalsförhandlingar, skydda arbetarnas rättigheter och intressen.

*Kontaktperson: Annica Barning.* 

### Bygga facklig styrka med arbe- tare på Avianca Aviation i Latin- amerika.

Ett projekt i syfte att stärka den fackliga organiseringen av anställda på flygbolaget Avianca Aviation i Latinamerika.

*Kontaktperson: Jens Saverstam.* 



## SAMARBETE MED UNI GLOBAL (UNI)

### Facklig organisering inom MTN i Afrika.

Fackföreningsbyggande inom det multinationella telekomföretaget MTN i Afrika.  
*Kontaktperson: Jens Saverstam.*

### Global facklig samverkan inom Ericsson.

Ett samarbetsprojekt med Unionen och Sveriges ingenjörer, samt UNI och IndustriALL. Fokus är att bygga ett globalt nätverk för anställda inom produktion och nätverk på Ericsson.  
*Kontaktperson: Jens Saverstam.*

### Facklig tillväxt och organisering inom post, logistik, IT- och telesektorn i Nepal.

Ett organiseringsprojekt inom post- och telesektorn i Nepal. Fokus på att initiera bildandet av en samarbetsorganisation för nepalesiska telefack finns också. (s.23)  
*Kontaktperson: Annica Barning.*

### Strategisk utveckling av det fackliga inflytandet inom IT- och telesektorn i Malaysia.

Telekomföretaget Digi i Malaysia ägs i majoritet av Norska Telenor. Målet är att organisera Digis anställda, samt stötta det globala nätverket för fackföreningar inom Telenor.  
*Kontaktperson: Jens Saverstam.*

### Ökat fackligt inflytande i post- och telekomsektorn i Afrika.

Organiseringsprojektet består dels av att bygga starka fackföreningar inom det multinationella telekomföretaget Orange, och dels av att organisera nationella postföretag och konkurrerande aktörer som DHL i Västafrika. (s.4)  
*Kontaktperson: Jens Saverstam.*

### Att organisera anställda inom DHL i Asien.

Organiseringsprojektet syftar till att bygga starka fackföreningar inom DHL i Indonesien och Malaysia.  
*Kontaktperson: Jens Saverstam.*

### Organisering inom post, logistik, IT- och telesektorn i Asien.

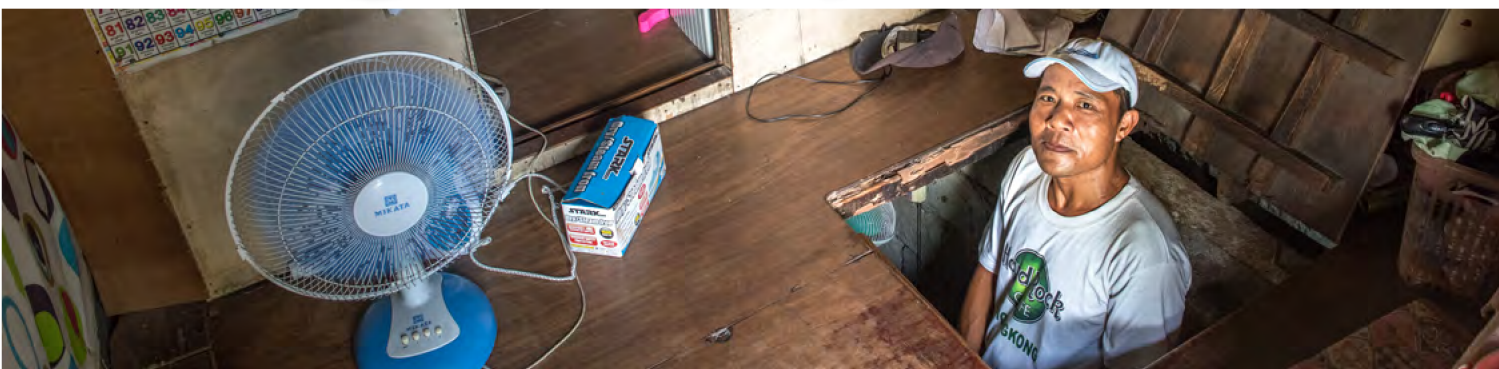
Projektet verkar för att organisera anställda inom en av Asiens största mobiloperatörer och inom de nationella postföretagen i Sydostasien.  
*Kontaktperson: Jens Saverstam.*

### Att förhandla fram och implementera globala ramavtal i multinationella företag inom IT- och telesektorn i Latinamerika och Västindien.

Organiseringsprojekt för att bygga starkare fackförbund inom telekomsektorn i Colombia och på Jamaica. Projektet har också som mål att bilda ett regionalt nätverk för fackföreningar inom lokala multinationella telekomföretag. (s.10)  
*Kontaktperson: Jens Saverstam.*

### Stärka det fackliga inflytandet inom BRT i Nairobi, Kenya.

Införandet av ett nytt busstrafiksystem (BRT) planeras i Nairobi. Projektet verkar för att stärka det fackliga inflytandet i planeringen och implementeringen av BRT i Nairobi, och på så sätt förbättra villkoren för sektorns anställda.  
*Kontaktperson: Annica Barning.*






## BILATERALA UTVECKLINGSPROJEKT


### Organisering inom post- och telesektorn i Malawi.

Projektet syftar till att organisera arbetstagare inom post- och telesektorn i Malawi och att genom utbildning öka organisationsgraden och antalet kollektivavtal inom branscherna.

*Kontaktperson: Åsa Törnlund.* 


### Fackligt radio- och TV-projekt i Malawi.

Radio- och TV-projektet i Malawi är ett sätt för fackförbund att sprida information och kunskap om fackliga och mänskliga rättigheter.

*Kontaktperson: Åsa Törnlund.* 


### Att återuppbygga fackföreningen för postanställda på Filippinerna (PEUP).

Efterfrågan av posttjänster på Filippinerna har minskat, vilket har lett till att den statsägda verksamheten PHL-post rationaliserat ner sin personalstyrka och stängt flera regionala postkontor. Omorganisationen har haft negativa effekter på funktionen av de postanställdas fackförening på Filippinerna (PEUP). Detta projekt bedrivs för att stödja återuppbyggandet av PEUP och främja organisationen av postanställda i landet.

*Kontaktperson: Annica Barning.* 

### Organisering av sjöfolk och arbetare i fiskeindustrin på Filippinerna.


Fiskenäringen utgör en central del av den Filippinska ekonomin. I städerna General Santos City och Navotas försörjer sig hundratusentals arbetare och deras familjer på att fånga och tillreda fisk. Detta projekt syftar till att stärka sektorns fackföreningar och verka för att filippinska fiskeindustrins arbetare blir medvetna om sina fackliga rättigheter. (s. 32)

*Kontaktperson: Annica Barning.* 

## INFORMATIONSPROJEKT


### Seko i världen

Projektet Seko i världen bedrivs med syftet att producera text- och videomaterial, som på ett nyanserat sätt belyser Sekos fackliga engagemang i olika delar av världen. Detta arbete har bland annat resulterat i broschyren som du just nu läser. Målgruppen för projektet är Sekos medlemmar, potentiella medlemmar, förtroendevalda och allmänheten.

*Kontaktperson: Jens Saverstam.* 

### Starka fackföreningar i en global byggindustri

Informationsprojektet belyser Sekos internationella utvecklingsarbete inom infrastruktursektorn i afrikanska, asiatiska, latinamerikanska och OSS-länder (Oberoende Staters Samväldje). Målgruppen för projektet är Sekos medlemmar, potentiella medlemmar, förtroendevalda och allmänheten.

*Kontaktperson: Jens Saverstam.* 

## SAMARBETE MED BWI: BUILDING AND WOOD WORKER'S INTERNATIONAL

### **Jobb för alla - rättvisa åt alla: Fackföreningar gör det möjligt - Öst**

BWI:s strategiska mål är att bidra till skapandet av självständiga, jämställda och demokratiska fackförbund som kämpar för fackliga och mänskliga rättigheter, stabil sysselsättning och humana arbets- och levnadsförhållanden. BWI omfattar alla bygg-, skogs- och träarbetare. Det är också ett övergripande mål för det globala program som SEKO och övriga byggförbund i Sverige genomför tillsammans med BWI.

*Kontaktperson: Jens Saverstam.*

### **Jobb för alla - rättvisa åt alla: Fackföreningar gör det möjligt - Syd**

BWI:s strategiska mål är att bidra till skapandet av självständiga, jämställda och demokratiska fackförbund som kämpar för fackliga och mänskliga rättigheter, stabil sysselsättning och humana arbets- och levnadsförhållanden. BWI omfattar alla bygg-, skogs- och träarbetare. Det är också ett övergripande mål för det globala program som SEKO och övriga byggförbund i Sverige genomför tillsammans med BWI.

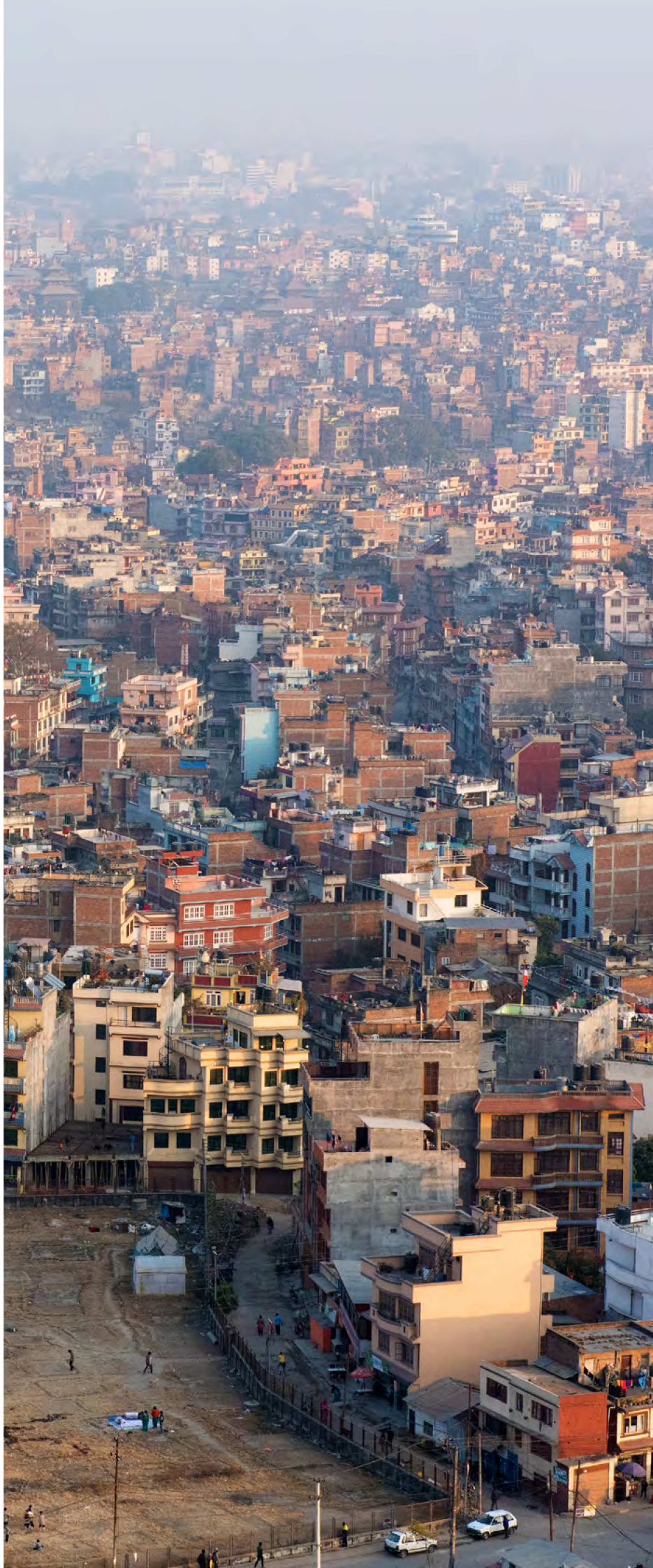
*Kontaktperson: Jens Saverstam.*

## SAMARBETE MED PUBLIC SERVICE INTERNATIONAL (PSI)

### **Att stärka rättigheter och arbetsvillkor för offentliganställda i Indien.**

Projektet syftar till att organisera arbetstagare inom den offentliga sektorn i Indien. Ytterligare ett syfte är att stötta den fackliga kampen för att offentliganställda i Indien ska få stärkta rättigheter och arbetsvillkor, samt bli erkända som yrkesgrupp.

*Kontaktperson: Åsa Törnlund.*







## KONTAKT

### SEKO I VÄRLDEN

Jens Saverstam  
jens.saverstam@seko.se  
Tel: 08-791 41 08

### SEKO I VÄRLDEN

Annica Barning  
annica.barning@seko.se  
Tel: 070-574 97 14

### SEKO I VÄRLDEN

Åsa Törnlund  
asa.tornlund@seko.se  
Tel: 070-229 47 75

### SIDA

Valhallavägen 199  
105 25 Stockholm  
[www.sida.se](http://www.sida.se)

### ITF

International Transport  
Workers' Federation  
ITF House  
49-60 Borough Road,  
London, SE1 1DR  
[www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)

### BWI

Building and Wood Worker's  
International  
54 route des Acacias  
CH-1227 Carouge GE  
Switzerland  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)

### PSI

Public Services International  
45 Avenue Voltaire, BP 9  
01211 Ferney-Voltaire Cedex  
France  
[www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)

### UNI

UNI Global Union  
8-10 Avenue Reverdil  
CH-1260 NYON, Switzerland  
[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)



## PROJEKTFINANSIERING *och stöd via Sida*

Sekos internationella utvecklingsprojekt bedrivs med stöd från Sida. Projekten genomförs i utvecklingsländer i olika delar av världen och syftar till att stödja civilsamhället genom facklig samverkan.

I Sverige har vi på riksdagsnivå bestämt att vi vill stödja ett hållbart samhällsbyggande i utvecklingsländer, exempelvis genom bistånd och infrastrukturstöd.

Sekos utvecklingsprojekt finansieras till 90 procent av Sida-medel, som i sin tur är en del av riksdagens budget för internationellt utvecklingssamarbete. Resterande 10 procent kommer från Sekos medlemmar via fackavgiften.

Projektdelen som finansieras genom medlemsavgifter går framförallt till att följa upp och administrera projekten.



STYRELSEN FÖR INTERNATIONELLT  
UTVECKLINGSSAMARBETE



ISBN 9789198381009



9 789198 381009

Cozy Expat's Home  
(Guest House)  
Bed & Breakfast  
0841192230, 08130-11624

