

Rapport/utvärdering av projektet 21169
"Organisering inom detaljhandeln i Malaysia"
samt
UNI Global Youth Meeting
Global Solidarity
och
IKEA Kuala Lumpur

Under perioden 24-30 oktober 2009 besökte vi Malaysia bland annat för uppföljning och utvärdering av vårt gemensamma fackliga utvecklingsprojekt där vår lokala samarbetspart är UNI-MLC samt deltagande i UNI Global Youth Meeting

Vi som representerade från Sverige var

Roger Hemming projektsamordnare för Handelsanställdas förbund
Marie Kihlberg Nelving projektsansvarig för UNIONEN

Maria Hammarlund projektgenomförare och observatör UNI Global Global Meeting
Anders Edlund projektgenomförare och observatör UNI Global Global Meeting

Ann Lidman projektgenomförare
Therese Möller facklig samordnare för IKEA



Projektets mål

Är att organisera och utbilda anställda inom handeln i Malaysia så att de själva genom sin fackliga organisation kan förbättra arbets- och levnadsvillkoren för de anställda och de allmänna levnadsvillkoren för deras familjer samt skapa bättre tillväxt i landet som en grund för ökat välbefinnande för flertalet.

Här kan särskilt nämnas att projektet lokalt lägger stor vikt vid att behålla organiserade arbetare och att organisera fler arbetare i fackföreningar inom handeln för att bygga ett mer enhetligt och effektivt fackförbund. Basen för detta arbete är fokuserat på jämställdhet, mänskliga och fackliga rättigheter samt AIDS-HIV.

Arbetsmetod

- Organisera
- Upprätta nätverk för utbyte av information
- Kollektiva förhandlingar och social dialog
- Kampanjer

Målgrupper

Butiker, varuhus och stormarknader som IKEA, Robinson, Carrefour, Tesco och andra.

Direkta mottagare

Alla arbetstagare och fackföreningar inom handelssektorn.

Indirekta stödmottagare

Fackliga ledare och projektets organisatörer så att de får erfarenhet och kunskaper om organisering och att företräda sina medlemmar genom ömsesidig förståelse och utvecklande social dialog arbetsgivarna.

Utvärdering

Projektet startade 2007 som ett gemensamt projekt mellan Unionen, Handels och UNI Apro (Malaysian Liaison rådet, MLC). Detaljhandeln i Malaysia saknade fackliga organisationer före starten av detta projekt.

Genom deltagande parter har projektet genom hårt arbete främjat fackligt medlemskap där nu UNI-MLC bildat 12 fackföreningar under 2008-09 och även genomfört utbildning och workshops enligt upprättad plan. De företag som redan har av staten godkända "fackklubbar" dvs där projektet lyckats organisera mer än 50 % av de anställda är Giant Detaljhandel, Ikea, Tesco, Robinson, Isetan, Bernas, Serba Wangi, Carrefour, Jusco Aeon, Proton Edar, UO Superstore och Mydin.

Projektet kommer genom sitt arbete även att slutföra nödvändig dokumentation av nybildade fackföreningar för registrering.

De är också involverade i driften av ett servicecenter för arbetarna för rättsliga, administrativa, missnöjes hantering etc.

Förutom att organisera och utbilda medlemmar och förtroendevalda har projektet även fokuserat på att etablera en social dialog med arbetsgivare och inledda förhandlingar om kollektivavtal i dessa företag. Parallellt med detta arbete har även fokus funnits på att skapa medvetenhet om pandemin hiv/aids bland arbetare.

Projektet har arrangerat arbetsplats möten och organiserat enheter på många försäljningsställen, men också på distribution och handelsplatser pågår projektarbetet.

För att nya medlemmar och organisatörer skall ha stöd i sitt fackliga arbete har det tagits fram

en handbok om facklig organisering och rekrytering som har delats ut till dem. Manualen är tryckt på malajiska och har omtryckts tre gånger.

De kurser, seminarier och workshops som genomförts har inte bara utbildat fackliga ledare i de nya fackklubbarna/fackföreningarna som bildats utan även skapat ett nätverk av frivilliga organisatörer som sedan skapat spin-off effekter och nya medlemmar har anslutit sig.



Verksamhet som planeras att genomföras:

- 1 Planeringsseminarium
- 280 Arbetsplatsmöten
- 5 Detaljhandelns seminarier och utbildning
- 3 Utbildningar för ”kursledare/cirkel” ledare
- 210 Nya organiserade arbetsplatser enheter

Det finns ett enormt behov av ytterligare utbildning.

Även om projektet har uppnått många positiva resultat har organisatörerna mött många svårigheter i sitt arbete. Den ena är en tydlig antifacklig attityd från flera företag där även flera företag bedriver antifackliga aktiviteter. Fackliga representanter kan pekas ut, trakasseras, hotas eller behandlas diskriminerande på annat sätt. Det presenterades några tydliga fall för oss under vår vistelse, bland annat från Carrefour.

Problem och utmaningar

Arbetsrätten i Malaysia är inte fackföreningsvänlig t.ex. kan en facklig registrering ta upp till ett år. Under tiden har många medlemmar kunnat gå ur ”fackklubben” och den fackliga organisationen har då kunnat hamna i en situation där de inte har erforderligt antal ledamöter dvs. mer än 50% av de anställda. I dessa situationer måste man gå tillbaka och börja rekrytera igen.

Några företag saboterar den demokratiska processen vid bildande av "fackklubbar" genom att på olika sätt göra det svårt för arbetstagarna att organisera sig och rösta fritt. Regeringen gör inget för att motverka detta otyg, deras fokus ligger snarare på att stödja investerare och företag.

UNI-MLC har etablerat goda relationer med flera politiker bland andra ministern för mänskliga resurser. Han har hjälpt dem att lösa några av de fall som rör medlemmarnas problem på sina arbetsplatser.

Bristen på intresse och engagemang från de anställda är också en stor utmaning när det gäller att organisera dem i facket, mycket på grund av rädsla för förlust av anställning eller brist på information om kollektivavtal etc. Men de som organiserat sig är mycket engagerade och engagerar sig stort för att hjälpa projektet att nå uppsatta mål.

Slutsats

Även om vi ser stora problem i Malaysia som projektgruppen stått inför och kommer att träffa på i framtiden har de gjort ett bra jobb med att inrätta "fackklubbar"/fackföreningar och organisera anställda.

De har uppnått målen för projektet och genomfört verksamhet enligt plan för att förse medlemmarna och utrusta dem med färdigheter för fortsatt fackligt arbete på sina arbetsplatser.

Situationen i Malaysia var mycket dålig inom handeln eftersom det saknades fackförening för handels arbetstagare. Genom fortsatt projektarbete genom UNI-MLC så att vi får fler "fackklubbar"/fackföreningar godkända av staten och därmed erkännande som part av sin arbetsgivare kan de trycka på för bättre arbetsvillkor för sina medlemmar/anställda inom handeln.



Övrigt

UNI asia & pacific global union´s 2nd National Forum on retail sector”

En av våra dagar ägnades åt ”UNI asia & pacific global union´s 2nd National Forum on retail sector” på Singgahsana Hotell i Kuala Lumpur.



Till denna konferens var ordföranden och styrelseledamöter från de tolv fackklubbarna inbjudna så man skulle kunna jämföra det med ett slags representantskapsmöte. Totalt var vi ca 60 personer på konferensen.

Konferensen började med en bön som en av klubbordförandena genomförde. Även om vi från Sverige inte förstod vad som sades var det ändå en fascinerande upplevelse.

Efter bönen öppnade Broder Shafie konferensen och hälsade oss välkomna. Han höll också ett kortare tal för att gjuta mod i klubbarna.

Han åtföljdes av Alica Chang, direktör för UNI APRO Commerce, Adriana Rosenzvaig, chef för UNI Strategic Campaigns and Organizing, Roger Hemming och Y. Bhg. Tuan Haji Shamsudin Bardan, VD för Malaysian Employers Federation (MEF).

Efter en halvtimmes tepaus pratade Broder Shafie, som är projektansvarig, om att skapa ett nätverk/organisation för detaljhandelsorganiserade i Malaysia.



Följande timme satt Roger, Marie, Maria, Anders, Therese i panelen. Var och en av oss berättade om våra erfarenheter av fackligt arbete i Sverige. Sessionen avslutades med en frågestund.

Eftermiddagen startade med grupparbete där strategier för medlemsvärvning diskuterades. Efter grupparbetsredovisningen fick deltagarna först delas in i grupper utifrån branschtillhörighet och sedan geografisk tillhörighet. Detta för att bygga nätverk. Många goda skratt uppstod under övningen.

Dagen avslutades med te och kakor. Det märktes att dagen gett utdelning i nätverksbyggande då många stannade och pratade med varandra och oss från Sverige.

UNI Global Youth Meeting Global Solidarity



Mötet öppnades av YB. Dato´Ahmad Shabery Cheek som är Ungdoms- och idrottsminister i Malaysia därefter sjöngs den Malaysias nationalsång något som är vanligt där men framände att göra på ett svenskt fackföreningsmöte. Därefter var det tal av UNI Youths ordförande Keith Pollard samt Mohamed Shafie BP Mammal, President of UNI-Malaysian Liaison Council.

Shafie passade även på att gratulera Keith Pollard som fyller år denna dag.



Under konferensen arbetades i grupper indelat efter UNIs regioner; Asian, Europa, Africa och America. Diskussionerna har bland annat handlat om hur UNI Youth ska presentera sig på nästa UNI World Congress (UWC) i Nagasaki. Följande är förslagen:

- Storbilds-TV med orden "No young, no union, no hope" med dyster klassisk musik. Sedan samling på scenen av alla ungdomar iklädda folkdräkter och glad musik. Syftet är att visa att det finns hopp.
- Videovisningar i pauserna med ungdomarnas förslag på vad UNI Youth vill (lobbyarbete)
- Man vill att ungdomarna på UWC ska vara högljudda och synas.

Motionerna som har skickas in föredras av den region som har skickat in motionen och en arbetsgrupp besvarar motionen. I några fall finns frågetecken som klaras ut och en del skrivningar tas bort, andra läggs till.

Efter motionerna får deltagarna en information om "Ecological Footprint Solution" Det finns ett test på www.panda.org. Skriv "calculator" i sökfältet så kommer "WWF-Measure your impact" upp. Klicka där och gör testet på hur miljövänlig just du är. Kul grej där vi konstaterade att Keith Pollard använde sig av 4 Jordars resurser...

UNI jobbar på att göra en sådan sida som från och med januari 2010 ska ligga på UNI Youths hemsida. Självklart ska detta test vara Facebooklänkat.

Miljödiskussionerna tar upp mycket tid och representanter från de olika regionerna som har speciella problem redogör om dessa.

Vidare så fortsätter delegater från olika länder att berätta om situationer i deras länder angående fackfientlighet, ungdomsarbetslöshet och descent work bland annat.

Eftersom vi denna gång "bara" hade observatörer på plats från Handels anser de att det är vikt att vi ser till att ha minst en ungdom med på nästa ungdomskonferens UWC i Nagasaki, vilket också framgår en motion som behandlades på konferensen.

IKEA



Under veckan besökte vi IKEA i Kuala Lumpur. Varuhuset är ett franchise-varuhus och ägs av IKANO-gruppen. I dagsläget är varuhuset det enda IKEA-varuhuset i Malaysia men ytterligare två finns nu i pipelinen att öppnas inom de närmsta åren.

Under vårt besök på IKEA fick vi möjligheten att träffa varhuschefen samt PR-chefen för köpcentrat som IKEA delar med ett stort antal andra butiker. Vi fick möjlighet att ställa en mängd frågor till dem båda och de beskrev hur arbetsförhållandena ser ut på IKEA i Kuala Lumpur.

IKEA i Kuala Lumpur har ca 260 anställda varav 140 har heltidsanställningar, heltidsmättet är 45 timmar per vecka. Varuhuset har öppet 365 dagar om året mellan kl 10-22 måndag-torsdag och 10-23 fredag-söndag. Lossning och påfyllnad av varor sker på natten och morgonen. Under peak-dagar kan det komma upp mot 25 000 besökare, vilket ställer krav på ökad bemanning under dessa dagar.

Enligt de uppgifter som varhuschefen gav oss så ligger IKEA:s löner strax över genomsnittet i branschen. Dock varierar lönen för olika anställda beroende på vad den anställde lyckats förhandla sig till med sin chef.

IKEA i Kuala Lumpur välkomnar och uppmanar till mångfald, liksom IKEA-koncernen i stort. Man ser gärna anställda från olika nationaliteter, med olika religioner och med varierande ålder. Att kunna tala flera olika språk är en merit när man söker jobb på varuhuset.

När det gäller frågan om hur man ser på fackföreningsrörelsen så svarar både varhuschefen och PR-chefen lite undvikande, vilket kanske inte bör ses som helt märkligt med tanke på att man är mitt inne i processen med ett godkännande av "fackklubb"/fackförening på IKEA Kuala Lumpur.

Besöket avslutades med att varhuschefen tog med oss på en rundtur genom varuhuset. Layouten på varuhuset är helt enligt IKEA-konceptet och till stor del mycket lik IKEA-varuhusen i Sverige. Kassaarbetet bedrivs dock enbart i traditionella kassadiskar, självutcheckningskassor har ännu inte börjat användas. (Självutcheckningskassor bidrar till att minska risken för belastningsskador för kassörer genom mer varierande arbetsuppgifter.) En

annan skillnad jämfört med många andra IKEA-varuhus är de två bönerummen som finns tillgängliga på varuhuset, det ena för kunder och det andra för personalen.

Tillgången till personalmatsal är ganska ovanligt inom detaljhandeln i Malaysia, IKEA erbjuder dock denna förmån. Även priserna i den är låga och subventioneras av IKEA.

Varuhuschefen berättade att IKEA minst följer minimikraven i lagstiftningen när det gäller arbetsmiljö och säkerhet. Med svenska mått mätt upplever inte Therese säkerhetsnivån som helt tillfredsställande, bl.a. fanns det brandrisker på lagret och vi såg en anställd som var uppe i en wellpappskomprimator och trampade skräp.

Efter besöket på IKEA gjordes en kortare rundvandring på Tesco och därefter avslutades dagen med att vi åkte vidare till det köpcentra där stadens enda Robinson-butik finns. Vi pratade med några av medlemmarna i facket som även var aktiva i den fackliga kommittén som bildats på Robinson. Uppskattningsvis 80-90 % av dem som är möjliga att organisera fackligt i butiken är medlemmar i facket.



Denna rapport är sammanställd av Roger Hemming som sammanfört samtliga deltagares minnesanteckningar i ett dokument.